

ANNEXE AU PROJET DE LOI DE FINANCES POUR

RAPPORT SUR L'ÉTAT
DE LA FONCTION PUBLIQUE
ET LES RÉMUNÉRATIONS



Le présent rapport, remis au Parlement en application de l'article 113 modifié de la loi de finances initiale pour 2007, reprend les principaux éléments du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2016*.

Parallèlement, le paragraphe II de la loi de finances rectificative pour 2007 du 25 décembre 2007 a abrogé toutes les dispositions législatives prévoyant des rapports au Parlement concernant la fonction publique sur des thèmes particuliers (situation comparée des hommes et des femmes, rémunérations et pensions, emploi des personnes handicapées, application des dispositions relatives au travail à temps partiel), que ces rapports soient communs aux trois versants de la fonction publique (État, territorial et hospitalier) ou qu'ils soient propres à chacun de ces versants.

Le regroupement en un seul document annuel des éléments faisant précédemment l'objet de rapports distincts donne une vision d'ensemble de la réalité de la fonction publique, sans nuire pour autant au détail des informations ainsi communiquées, tout en permettant la comparaison immédiate de la situation respective de chaque versant de la fonction publique sur telle ou telle question.

A noter que le principe de la présentation d'un rapport annuel de situation comparée entre les femmes et les hommes figure dans l'accord du 8 mars 2013 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Il a d'ailleurs donné lieu à la production d'un premier rapport publié à la Documentation Française en septembre 2014 consultable sur le site internet de la fonction publique.

Les numéros des tableaux, graphiques et cartes présentés dans ce document sont repris directement du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique* édition 2016, Titre II Faits et chiffres, DGAFP, Documentation française, édition 2016.

Le signe  positionné à la fin des titres des figures signifie que les données du tableau sont accessibles dans la rubrique « séries longues » du site fonction-publique.gouv.fr/statistiques.

Sommaire

1. L'emploi public	7
1.1 L'emploi public dans l'emploi total	7
1.2 L'emploi dans la fonction publique en 2014 : évolutions, localisation et caractéristiques des agents	9
1.2.1 L'emploi dans la fonction publique en 2014	9
1.2.2 La localisation des agents de la fonction publique et le taux d'administration	22
1.2.3 Les caractéristiques des agents de la fonction publique	27
1.2.4 Séries longues	49
1.3 Fonction publique de l'État : périmètres de décompte des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances	53
1.3.1 Périmètre de décompte des effectifs dans les ministères	53
1.3.2 Emplois en loi de finances	57
2. Les flux de personnels et les parcours professionnels dans la fonction publique	62
2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et dans la fonction publique territoriale en 2014	62
2.2 Les mobilités dans la fonction publique	83
2.2.1 Mobilité professionnelle des agents de la fonction publique	83
2.2.2 Changement de catégorie hiérarchique	94
2.2.3 Positions statutaires	97
2.3 Les départs à la retraite	103
3. Les rémunérations dans la fonction publique	104
3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2014	104
3.2 Les dépenses de personnel dans les finances publiques	152
4. Le temps de travail et la politique sociale	162
4.1 L'organisation du temps de travail	162
4.2 Les absences au travail	166
4.3 L'action sociale et la situation sociale des agents	170
5. Les effectifs et la politique salariale de l'État	174
6. Politiques et pratiques des ressources humaines 2015-2016	176
6.1 Une fonction publique qui valorise les carrières et les compétences de ses agents, qui agit sur leur qualité de vie au travail et qui renforce son lien avec les citoyens	176
6.2 Une fonction publique plus agile, plus simple et plus efficace	180
6.3 Une fonction publique plus stratège	182

Annexes

183

Figure 1.1-2 : Ventilation des effectifs salariés au 31 décembre 2014 en France (Métropole + DOM), salariés à titre principal	183
Figure 1.1-3 : L'emploi public selon différents concepts au 31 décembre 2014 en France (métropole + DOM)	184
Figure 1.1-4 : Évolution des effectifs salariés (y compris bénéficiaires de contrats aidés) entre le 31 décembre 2013 et le 31 décembre 2014 en France (Métropole + DOM), salariés à titre principal	184
Figure 1.1-5 : Administrations publiques (dans une approche économique) et fonction publique (dans une approche juridique) au 31 décembre 2014 en France (métropole + DOM).	185
Tableau 1.1-8 : Fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre 2013 et 2014 en France (Métropole + DOM)	186

1. L'emploi public

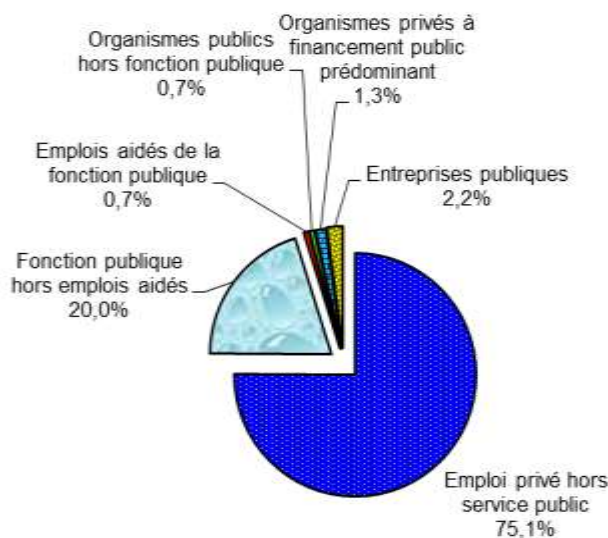
1.1 L'emploi public dans l'emploi total

Fin 2014, 5,4 millions d'agents dans la fonction publique sur le territoire national, soit un emploi sur cinq

L'emploi public est suivi ici selon une acception juridique de la fonction publique. Dans cette approche basée sur le statut juridique de l'employeur, la fonction publique emploie, fin 2014, sur le territoire national (métropole + DOM¹) 5,448 millions d'agents au sein d'organismes dont le statut commun de recrutement, est le droit public. Néanmoins, des dispositions réglementaires permettent à certains de ces organismes d'effectuer des recrutements de droit privé. Par ailleurs, ces mêmes employeurs emploient 192 000 bénéficiaires de contrats aidés de droit privé, fin 2014, généralement exclus du décompte des emplois réalisé par la DGAFP.

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

Figure V 1.1 Effectifs, fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre 2014 (métropole + DOM)



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

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

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

¹ Hors Mayotte. Ce département d'outre-mer n'est pas encore intégré dans l'ensemble des processus de déclarations sociales à partir desquelles est construit le système Siasp.


Rapport sur l'état de la fonction publique et les rémunérations

Figure 1.1-1 : La fonction publique dans l'économie nationale : classement des employeurs (situation au 31 décembre 2014)

Ligne	Statut juridique de l'employeur			Statut de recrutement de droit commun de l'agent		
	Intitulé	Code catégorie juridique Sirene	Comptes nationaux	Colonne		
				1	2	3
Droit public				Droit public particulier /privé à statut	Droit privé	
1	Administration de l'État	71 hors 7111 et 7112	APU (non marchand)	Ministères dont enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat		
		7111		Autorités constitutionnelles		
		7112		Autorités administratives indépendantes		
2	Collectivités	72		Régions, départements, communes		
3	Établissements publics administratifs	73		EPA nationaux : Pôle emploi, Crous, CNRS, INRA, Inserm, France Agrimer (1) etc., EPLE, ÉPA des collectivités territoriales, hôpitaux publics, étab. médico-sociaux		Organismes consulaires, associations syndicales autorisées, associations foncières urbaines ou de remembrement
				hors APU (marchand)	OPH, Caisses de crédit municip., maisons de retraite publiques, divers ÉPA locaux marchands, Institut jeunes aveugles/sourds, Hôpital Quinze-Vingts, Caisse des dépôts et consignations (2)	
4	Organismes publics administratifs	74	APU (non marchand)			GIP non marchands, groupements de coopération sanitaire, agences dép. d'insertion
			hors APU (marchand)		Cercles et foyers des armées	
5	Personnes morales de droit public soumises au droit commercial	4	APU (non marchand)			Ademe, BRGM, CEA, Charbon. de France, Cirad, CNES, Onera, INA, IFP Energie nouvelle, Opéra national de Paris, Réunion des musées nationaux, offices de tourisme, etc.
			hors APU (marchand)		Office national des forêts	RATP, SNCF Banque de France
6	Personnes physiques, sociétés commerciales	1,2,3,5,6 (hors 32)	APU (non marchand)			Safer
			hors APU (marchand)			La Poste EDF Aéroports de Paris
7	Organismes privés spécialisés et groupements de droit privé	8,9	APU (non marchand)			Organismes de protection sociale, hôpitaux à but non lucratif, associations ODAC, associations, ODAL
			hors APU (marchand)			Mutuelles, comités d'entrep., organismes professionnels, syndicats de propriétaires, associations et fondations non à financ. public maj.

Légende

 Fonction publique

 Administrations publiques au sens des comptes nationaux

(1) Offices agricoles (Epic) intégrés dans France Agrimer en 2009 (EPA)

(2) Caisse des dépôts et consignations : assimilée à EPA, mais relevant de codification Sirene 74 (autres personnes morales de droit administratif).

1.2 L'emploi dans la fonction publique en 2014 : évolutions, localisation et caractéristiques des agents

1.2.1 L'emploi dans la fonction publique en 2014

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

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

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

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

Figure V 1-2 : Effectifs physiques en équivalent temps plein (ETP) et en équivalent temps plein annualisé (EQTP) dans la fonction publique en 2014

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

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

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

L'emploi public s'accroît de 0,3 %.

En 2014, l'emploi dans l'ensemble de la fonction publique, hors bénéficiaires de contrats aidés, augmente pour la troisième année consécutive (+0,3 %) : on comptabilise 16 300 agents supplémentaires entre le 31 décembre 2013 et le 31 décembre 2014. L'emploi mesuré en fin d'année en ETP évolue moins rapidement que l'emploi en volume mesuré tout au long de l'année en EQTP (respectivement +0,3 % et +0,5 % entre 2013 et 2014). Cette hausse de l'emploi public s'accompagne d'une progression de 14 % du nombre de bénéficiaires de contrats aidés, soit 24 000 bénéficiaires supplémentaires dont 14 200 dans la fonction publique territoriale (+20 %) et 7 100 dans la fonction publique de l'État (+9 %). Depuis 2012 et la création des contrats d'avenir - contrats d'aide à l'insertion destinés aux jeunes particulièrement éloignés du marché de l'emploi par un manque de formation ou à cause de leur origine géographique -, le nombre de bénéficiaires de contrats aidés a augmenté de 70 % dans l'ensemble de la fonction publique, soit 79 000 bénéficiaires supplémentaires (voir encadré). La prise en compte des bénéficiaires de contrats aidés dans l'emploi public fait ainsi plus que doubler l'évolution globale en 2013 et en 2014 : +1,9 % contre +0,9 % en 2013, +0,7 % contre +0,3 % en 2014.

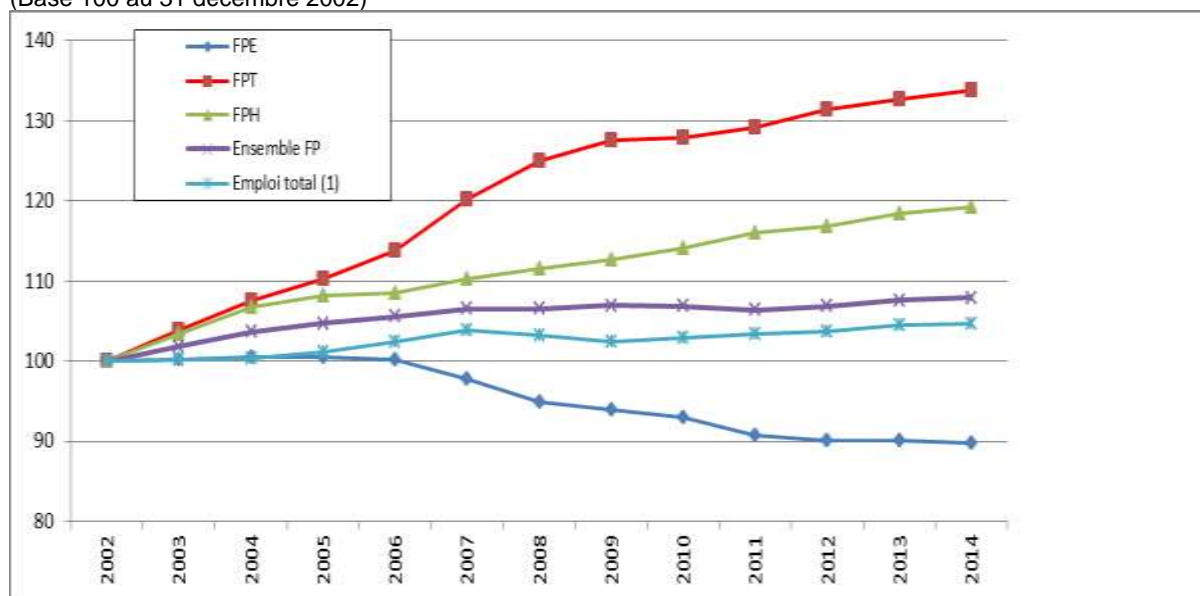
L'augmentation de l'emploi dans la fonction publique, hors bénéficiaires de contrats aidés, n'est pas uniforme selon le versant. Les effectifs se réduisent de 8 000 agents dans la fonction publique de l'État (-0,3 %) quand ils augmentent de 8 400 dans la fonction publique hospitalière (+0,7 %) et de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

Dans la fonction publique de l'État, cette baisse des effectifs est la neuvième consécutive (**Figure V 1-3**). Depuis 2004, ce versant a perdu 264 300 emplois, soit près de 10 % de ses effectifs. Une partie de cette baisse s'explique par des transferts vers la fonction publique territoriale intervenus entre 2006 et 2010, que la Direction générale des collectivités locales (DGCL) évalue à 135 000 personnes physiques. Il s'agit essentiellement de transferts de personnels du ministère de l'Éducation nationale et du ministère de l'Écologie, du Développement durable, des Transports et du Logement vers la fonction publique territoriale dans le cadre de l'acte II de la décentralisation.

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

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

Figure V 1-3 : Évolution des effectifs en fin d'année dans la fonction publique depuis 2002
(Base 100 au 31 décembre 2002)



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Figure V 1-4 : Évolution des effectifs physiques de la fonction publique de l'État en France entre 2004 et 2014

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Figure V 1-5 : Évolution des effectifs de la fonction publique territoriale entre 2004 et 2014

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

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

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

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

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

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

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

La répartition des emplois par type d'employeurs de la fonction publique territoriale se stabilise en 2014 sauf au sein du secteur communal. Elle s'est toutefois fortement modifiée en dix ans tant dans l'ensemble du versant territorial qu'au sein du secteur communal. Malgré une augmentation moyenne annuelle des effectifs de 1,4 %, la part du secteur communal a diminué de 5,2 points. La part des effectifs communaux proprement dits a baissé de 9 points : ils ont augmenté en moyenne de 0,7 % par an, moins vite que ceux des établissements communaux (+5,3 % en moyenne par an). Les communes restent néanmoins le premier employeur d'agents territoriaux en réunissant plus de la moitié des agents de la FPT (54,6 % au 31 décembre 2014). Le poids des régions s'est considérablement accru puisque leurs effectifs ont été multipliés par 6 en dix ans. Leur part dans l'ensemble de la fonction publique territoriale reste toutefois modeste (4,3 %). Enfin, celle des agents départementaux dans la fonction publique territoriale, en baisse de 0,1 point en 2014, est passée en dix ans de 12,4 % à 15,6 %.

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

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

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

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

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

Figure V 1-6 : Évolution des effectifs de la fonction publique hospitalière entre 2004 et 2014

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

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

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

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

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

Encadré : Emplois aidés dans la fonction publique

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

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

Au 31 décembre 2014, on dénombre 191 300 bénéficiaires de contrats aidés dans l'ensemble de la fonction publique dont 140 000 CUI-CAE et 51 300 emplois d'avenir (Figure V 1.E-1). Ainsi, le nombre de bénéficiaires de contrats aidés a augmenté de 14 %, soit près de 23 600 bénéficiaires de plus par rapport à 2013. En 2014, la FPE réunit 45 % des contrats aidés contre 43 % dans la FPT et 12 % dans la FPH.

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

Figure V 1.E-1 : Nombre de contrats aidés par employeur et nature de contrat dans chacun des versants de la fonction publique au 31 décembre 2014

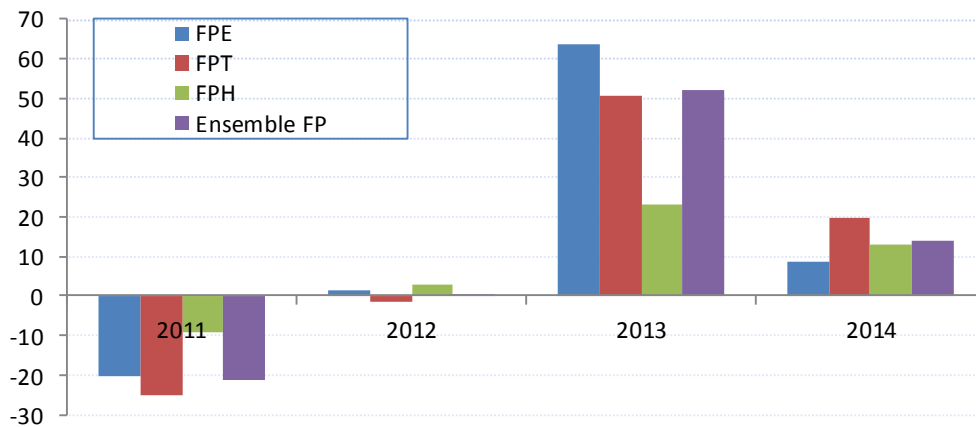
		Effectifs physiques au 31/12/2014		
		CUI-CAE	Emploi d'avenir	Total
Fonction publique de l'État	Ministères	1 661	38	1 699
	EPA de la FPE	72 688	7 647	80 335
Total FPE		74 349	7 685	82 034
Fonction publique territoriale	Secteur Communal (1)	46 340	30 610	76 950
	Départements	4 480	3 470	7 950
	Régions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

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

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

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

Entre fin 2011 et fin 2014, le nombre de bénéficiaires de contrats aidés dans la fonction publique a progressé de 74,0 %, soit 20,3 % en moyenne par an (Figure V 1.E-2). La hausse des effectifs s'est surtout produite entre fin 2012 et fin 2013 avec un doublement des effectifs dû à la création des contrats d'avenir. Ce dispositif s'est particulièrement développé dans le secteur communal qui emploie, en 2014, six bénéficiaires de contrats d'avenir sur dix dans l'ensemble de la fonction publique.

Figure V 1.E-2 : Évolution du nombre de contrats aidés dans les trois versants de la fonction publique depuis 2011 (en %)

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

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

Les résultats de cet encadré complètent et révisent ceux déjà publiés sur les emplois aidés dans la fonction publique dans le *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique* et dans les *Insee Première* sur l'emploi public. Un retraitement de la base des déclarations d'employeurs de contrats aidés à l'Agence de services et de paiement (ASP) centralisées par la DARES et de la base Siasp de l'Insee conduit à reclasser environ 18 000 assistants d'éducation, de droit public, employés par certains établissements publics locaux d'enseignement en contrats non aidés en 2014. La base ASP constitue la référence pour le recensement des contrats aidés car c'est la déclaration qui déclenche le paiement des aides. La base Siasp constitue la référence de l'emploi public. Une correction similaire a aussi été apportée dans Siasp entre 2011 et 2013. Ces révisions ne modifient pas l'évolution de l'emploi, y compris contrats aidés, mais seulement les évolutions du nombre de contrats aidés (en particulier dans la FPE) et de l'emploi hors contrats aidés (Figure V 1.E-3).

Figure V 1.E-3 : Évolutions de l'emploi en fin d'année, hors contrats aidés, dans la FPE et dans l'ensemble de la fonction publique avant et après révision du nombre de contrats aidés dans Siasp (en %)

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

Figure 1.2-1 : Effectifs physiques et équivalent temps plein par versant de la fonction publique

	2013		2014		Evolution 2014/2013 (en %)	
	avec contrats aidés	hors contrats aidés (1)	avec contrats aidés	hors contrats aidés	avec contrats aidés	hors contrats aidés
Effectif au 31 décembre (2)						
FPE	2 476,5	2 400,6	2 475,6	2 392,6	-0,0	-0,3
FPT	1 951,4	1 878,7	1 981,5	1 894,7	+1,5	+0,8
FPH	1 172,6	1 152,7	1 183,6	1 161,1	+0,9	+0,7
Ensemble	5 600,4	5 432,1	5 640,7	5 448,3	+0,7	+0,3
Volume de travail en équivalent temps plein (3)						
FPE	2 338,6	2 299,2	2 349,1	2 295,9	+0,4	-0,1
FPT	1 794,0	1 748,7	1 833,3	1 770,2	+2,2	+1,2
FPH	1 083,8	1 071,0	1 096,8	1 080,3	+1,2	+0,9
Ensemble	5 216,4	5 119,0	5 279,2	5 146,4	+1,2	+0,5

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

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

(1) Chiffres révisés par rapport à l'année précédente.

(2) Postes principaux finaux au 31 décembre.

(3) Tout poste actif dans l'année.

Rapport sur l'état de la fonction publique et les rémunérations

Figure 1.2-2 : Effectifs physiques par type d'employeur dans les trois versants de la fonction publique

	2013 ⁽¹⁾	2014	Evolution 2014/2013	
			en nombre	en %
FPE				
Ministères	1 926 041	1 911 702	-14 339	-0,7
EPA de la FPE	474 561	480 877	6 316	+1,3
Total FPE	2 400 602	2 392 579	-8 023	-0,3
FPT				
Communes ⁽²⁾	1 028 263	1 034 795	6 532	+0,6
Départements	295 336	295 337	1	+0,0
Régions	81 189	81 476	287	+0,4
Total collectivités territoriales	1 404 788	1 411 608	6 820	+0,5
Établissements communaux ⁽²⁾	132 339	133 317	978	+0,7
Établissements intercommunaux ⁽²⁾	266 841	274 090	7 249	+2,7
Établissement départementaux	66 521	67 254	733	+1,1
Autres EPA locaux	8 257	8 386	129	+1,6
Total EPA ⁽²⁾	473 958	483 047	9 089	+1,9
Total FPT	1 878 746	1 894 655	15 909	+0,8
FPH				
Hopitaux	1 020 378	1 025 884	5 506	+0,5
Établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	93 693	96 107	2 414	+2,6
Autres établissements médico-sociaux	38 636	39 096	460	+1,2
Total FPH	1 152 707	1 161 087	8 380	+0,7
Total ensemble de la fonction publique	5 432 055	5 448 321	16 266	+0,3

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

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

(1) Chiffres révisés par rapport à l'année précédente.

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

Figure 1.3-1 : Répartition des effectifs physiques de la fonction publique de l'État entre ministères et établissements publics à caractère administratif au 31 décembre 2014 en France

	2014					Part des effectifs dans les EPA (en %)	dont effectifs dans les EPA en situation dérogatoire (en %) ⁽¹⁾	Effectifs totaux (ministères + EPA) fin 2013	Évolution des effectifs totaux entre 2013 et 2014 (en %)
	Effectifs totaux (ministères + EPA)	Effectifs des ministères	Effectifs des EPA	dont non-titulaires des EPA					
Affaires étrangères	3 742	3 583	159	34	4,2	0,0	3 933	-4,9	
Agriculture, Alimentation et Forêt	45 373	32 306	13 067	10 000	28,8	5,8	45 332	0,1	
Culture et Communication	25 046	11 189	13 857	10 429	55,3	76,5	24 813	0,9	
Défense	270 638	262 388	8 250	4 623	3,0	35,7	281 025	-3,7	
Écologie, Développement durable et Énergie	79 434	56 902	22 532	6 366	28,4	29,7	81 494	-2,5	
Ministères économique et financier	161 425	149 410	12 015	6 953	7,4	78,2	164 568	-1,9	
Économie et Finances	159 943	147 928	12 015	6 953	7,5	78,2	162 985	-1,9	
Redressement productif	1 482	1 482	-	-	0,0	-	1 583	-6,4	
Ministères de l'enseignement	1 327 986	1 000 053	327 933	158 581	24,7	3,7	1 325 752	0,2	
Éducation nationale	1 069 623	991 055	78 568	75 823	7,3	0,0	1 067 704	0,2	
Enseignement supérieur et Recherche	258 363	8 998	249 365	82 758	96,5	4,9	258 048	0,1	
Intérieur et Outre-mer	288 463	286 249	2 214	1 404	0,8	50,6	285 864	0,9	
Police	139 230	139 230	-	-	-	-	137 964	0,9	
Outre-mer	1 516	1 516	-	-	-	-	1 317	15,1	
Intérieur, autre	147 717	145 503	2 214	1 404	1,5	51	146 583	0,8	
Justice	79 694	78 857	837	293	1,1	14	78 167	2,0	
Services du Premier ministre	10 360	9 818	542	228	5,2	-	10 010	3,5	
Ministères sociaux	100 418	20 947	79 471	68 117	79,1	80,6	99 644	0,8	
Affaires sociales et Santé	34 240	10 803	23 437	13 864	68,4	45,5	34 530	-0,8	
Travail, Emploi, Formation professionnelle et Dialogue social	63 446	10 144	53 302	53 153	84,0	99,9	62 304	1,8	
Sports	2 732	-	2 732	1 100	100,0	3,3	2 810	-2,8	
Total	2 392 579	1 911 702	480 877	267 028	20,1	22,4	2 400 602	-0,3	

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

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

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année. Les effectifs du budget annexe des publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, Développement durable et Énergie.

Note de lecture: 5,8 % des effectifs des EPA du ministère de l'Agriculture, Alimentation et Forêt relèvent d'un EPA dérogatoire.

(1) EPA en situation dérogatoire : EPA dans lequel le statut normal de recrutement est celui de contractuel, soit de droit public, soit, dans certains cas, de droit privé. La dérogation au principe selon lequel les emplois peuvent être pourvus par des contractuels concerne, selon les cas, tous les emplois de l'EPA (par exemple, Pôle emploi) ou certains emplois (par exemple, emploi de personnel ouvrier des Crous).

Figure 1.3-2 : Effectifs physiques des établissements publics à caractère administratif par catégorie hiérarchique (1) au 31 décembre 2013 en France

	Statut	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Indéterminée	Ensemble	Part de femmes (en %)
EPA nationaux à recrutement de droit public non dérogatoires ⁽²⁾	Fonctionnaires	123 588	34 041	37 218	252	195 099	49,0
	Contractuels	60 948	77 889	22 328	13 645	174 810	57,5
	Militaires et militaires volontaires	78	310	714	s	1 105	69,4
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	559	403	1 082	s	2 049	25,7
	Total	185 173	112 643	61 342	13 905	373 063	52,9
	Part de femmes (en %)	43,3	61,9	65,0	55,4	52,9	
EPA nationaux à recrutement de droit public dérogatoires ⁽²⁾	Fonctionnaires	2 354	4 401	6 467	124	13 346	54,3
	Contractuels	19 055	25 424	45 715	2 024	92 218	67,3
	Militaires et militaires volontaires	9	-	-	s	10	30,0
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	1 240	26	970	s	2 240	51,3
	Total	22 658	29 851	53 152	2 153	107 814	65,3
	Part de femmes (en %)	49,8	69,8	69,9	54,3	65,3	
EPA nationaux à recrutement de droit privé ⁽³⁾	Fonctionnaires	29	-	-	-	29	37,9
	Contractuels	4 997	3 020	4 568	-	12 585	74,7
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	1 722	-	10	-	1 732	60,1
	Total	6 748	3 020	4 578	-	14 346	72,8
	Part de femmes (en %)	59,2	81,5	87,3	-	72,8	

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

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

(1) Certaines populations de contractuels peuvent avoir été mal identifiées et classées par défaut en catégorie C.

(2) Y compris les agents des établissements publics locaux d'enseignement (EPL) de l'Éducation nationale et les EPLE de l'enseignement agricole recrutés sur ressources propres, y compris les élèves fonctionnaires rémunérés durant leur formation (IRA, ENA, IUFM, École polytechnique, École nationale de la magistrature, etc.). Ne comprend pas les agents payés directement par l'État, notamment dans les établissements supérieurs d'enseignement (universités, par exemple).

(3) Caisse nationale de Sécurité sociale (Acoiss, Cnamts, CNAF, Cnavts) et École nationale supérieure de sécurité sociale (En3s).

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

EPA en situation dérogatoire : EPA dans lequel le statut normal de recrutement est celui de non-titulaire, soit de droit public, soit, dans certains cas, de droit privé. La dérogation au principe selon lequel les emplois peuvent être pourvus par des non-titulaires concerne, selon les cas, tous les emplois de l'EPA (par exemple, Pôle emploi) ou certains emplois (par exemple, emplois de personnel ouvrier des Crous).

s : soumis au secret statistique

Rapport sur l'état de la fonction publique et les rémunérations

Figure 1.3-3 : Effectifs physiques et en équivalents temps plein dans les ministères par statut au 31 décembre 2014 en France

	2013		2014									
	Effectifs physiques	ETP	Fonctionnaires		Contractuels		Militaires et militaires volontaires		Autres catégories et statuts ⁽¹⁾		Total	
			Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP
Affaires étrangères	3 765	3 662	2 894	2 843	566	520	112	111	11	10	3 583	3 483
Agriculture, Alimentation et Forêt	32 177	30 251	23 999	23 220	3 557	2 990	10	10	4 740	4 312	32 306	30 532
Culture et Communication	11 141	10 759	9 626	9 398	1 558	1 378	<5	<5	<5	<5	11 189	10 782
Défense	272 764	270 280	34 898	34 027	7 287	6 928	198 237	197 018	21 966	21 942	262 388	259 914
Écologie, Développement durable et Énergie	62 218	60 535	47 844	46 636	2 848	2 586	343	343	5 867	5 856	56 902	55 420
Ministères économique et financier	152 486	145 319	143 054	137 509	5 910	4 756	86	85	360	350	149 410	142 699
Économie et Finances	150 903	143 892	141 927	136 411	5 555	4 503	86	85	360	350	147 928	141 349
Redressement productif	1 583	1 107	1 127	1 098	355	253	-	-	-	-	1 482	1 351
Ministères de l'enseignement	999 691	946 925	801 362	777 821	61 752	49 383	36	36	136 903	127 845	1 000 053	955 086
Éducation nationale	990 491	938 190	793 601	770 393	60 519	49 246	33	33	136 902	127 844	991 055	946 516
Enseignement supérieur et Recherche	9 200	8 735	7 761	7 428	1 233	1 138	<5	<5	<5	<5	8 998	8 570
Intérieur et Outre-mer	283 634	278 208	167 506	165 116	13 865	12 658	103 365	101 451	1 513	1 504	286 249	280 730
Police	137 964	135 878	126 928	125 864	11 359	10 264	96	96	847	842	139 230	137 065
Outre-mer	1 317	943	46	46	17	16	1 443	1 391	10	10	1 516	1 463
Intérieur, autre	144 353	141 388	40 532	39 207	2 489	2 379	101 826	99 964	656	652	145 503	142 202
Justice	77 321	74 278	72 008	70 141	6 800	5 546	37	37	12	7	78 857	75 732
Services du Premier ministre	9 466	9 134	7 326	7 176	2 450	2 244	30	30	12	10	9 818	9 460
Ministères sociaux	21 378	20 583	18 893	18 273	2 031	1 916	16	16	7	7	20 947	20 212
Affaires sociales et Santé	11 065	9 307	9 476	9 208	1 312	1 229	11	11	<5	<5	10 803	10 453
Travail, Emploi, Formation professionnelle et Dialogue social	10 313	9 886	9 417	9 065	719	687	5	5	<5	<5	10 144	9 760
Total	1 926 041	1 849 932	1 329 410	1 292 160	108 624	90 905	302 277	299 142	171 391	161 843	1 911 702	1 844 050
Total hors enseignants	1 059 444	1 017 304	623 868	606 883	74 867	60 897	302 263	299 128	30 175	30 081	1 031 173	996 989

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

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

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année. Les effectifs du budget annexe des publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, Développement durable et Énergie.

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

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

	2013		2014			
	Effectifs au 31/12/2013	Effectifs au 31/12/2014	Part des femmes	Part des fonctionnaires	Part des contractuels	Part des autres catégories et statuts
Emplois principaux						
Régions, départements et communes (1)	1 404 788	1 411 608	62,1	78,7	17,3	4,0
EPA locaux	473 958	483 047	58,5	73,9	24,9	1,2
Total Fonction publique territoriale	1 878 746	1 894 655	61,1	77,5	19,2	3,3
Assistants maternels et familiaux	46 451	46 427	94,3	0,0	0,0	100,0
FPT, hors assistants maternels et familiaux	1 832 295	1 848 228	60,3	79,4	19,7	0,9
Emplois secondaires						
Régions, départements et communes (1)	33 848	33 678	67,0	36,9	58,2	4,9
EPA locaux	14 812	14 612	60,9	35,3	64,1	0,5
Total	48 660	48 290	65,1	36,4	60,0	3,6

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

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

(1) Les évolutions entre 2013 et 2014 concernant les effectifs des communes et des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu de probables modifications dans le mode de déclaration des collectivités (regroupements notamment), en relation avec la mise en place de structures intercommunales.

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

	2013		2014			
	ETP au 31/12/2013	ETP au 31/12/2014	Part des femmes	Part des fonctionnaires	Part des contractuels	Part des autres catégories et statuts
Emplois principaux						
Régions, départements et communes (1)	1 277 423	1 281 384	60,4	81,9	14,3	3,8
EPA locaux	424 806	432 917	56,0	77,3	21,6	1,1
Total Fonction publique territoriale	1 702 229	1 714 301	59,3	80,7	16,1	3,1
<i>Assistants maternels et familiaux</i>	41 059	41 155	94,6	0,0	0,0	100,0
<i>FPT, hors assistants maternels et familiaux</i>	1 661 170	1 673 146	58,5	82,7	16,5	0,7

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

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

(1) Les évolutions entre 2013 et 2014 concernant les effectifs des communes et des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu de probables modifications dans le mode de déclaration des collectivités (regroupements notamment), en relation avec la mise en place de structures intercommunales.

Figure 1.5-5 : Effectifs territoriaux de la FPT par catégorie d'employeur au 31 décembre en France

	Effectifs au 31/12/2013	Effectifs au 31/12/2014	Evolution 2014/2013 (en %)
Organismes communaux (1)	1 160 602	1 168 112	0,6
Communes de moins de 1 000 habitants	183 434	185 303	
Communes 1 000 habitants à 1 999 hab	59 921	60 103	
Communes 1 000 à 3 499 hab	63 152	63 897	
Communes 1 000 à 4 999 hab	52 676	52 805	
Communes 5 000 à 9 999 hab	117 215	117 776	
Communes 10 000 à 19 999 hab	130 022	130 072	
Communes 20 000 à 49 999 hab	202 913	203 822	
Communes 50 000 à 79 999 hab	82 791	83 409	
Communes 80 000 à 99 999 hab	30 392	30 579	
Communes 100 000 hab et plus	105 747	107 029	
Total des communes	1 028 263	1 034 795	0,6
Etablissements communaux (CCAS, CDE ...)	132 339	133 317	0,7
Organismes intercommunaux (1)	266 841	274 099	2,7
Communautés urbaines	39 297	38 963	
Communautés de communes	76 157	79 502	
Communauté d'agglomération	78 949	84 179	
Syndicats d'agglomération nouvelle (SAN)	1 816	1 649	
Métropole	4 042	4 064	
Total EPCI à fiscalité propre	200 261	208 357	4,0
Autres structures intercommunales (SIVOM, SIVU, syndicats mixtes)	66 580	65 742	-1,3
Organismes départementaux	361 857	362 591	0,2
Départements	295 336	295 337	0,0
Etablissements départementaux (SDIS, CNFPT, CDG)	52 786	53 394	1,2
Autres établissements départementaux	13 735	13 860	0,9
Région	81 189	81 476	0,4
Autres EPA locaux (PHLM, CCM, régies,...)	8 257	8 377	1,5
Total FPT	1 878 746	1 894 655	0,8

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

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

(1) Les évolutions entre 2013 et 2014 concernant les effectifs des communes et des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu de probables modifications dans le mode de déclaration des collectivités (regroupements notamment), en relation avec la mise en place de structures intercommunales.

Figure 1.6-1 : Effectifs physiques de la fonction publique hospitalière au 31 décembre 2014 en France

	2013 (2)	2014				
	Effectifs au 31/12/2013	Effectifs au 31/12/2014	Part des femmes	Part des fonctionnaires	Part des contractuels	Part des autres catégories et statuts
Médecins (1)	112 827	114 968	51,7			100,0
Personnel non médical	907 551	910 916	80,2	82,2	17,5	0,3
Total hôpitaux	1 020 378	1 025 884	77,0	73,0	15,6	11,4
Etablissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	93 693	96 107	87,1	69,2	29,3	1,5
Autres établissements médico-sociaux	38 636	39 096	67,3	58,8	38,2	3,0
Total fonction publique hospitalière	1 152 707	1 161 087	77,5	72,2	17,5	10,3

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

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

(1) Y compris internes et résidents. Hors praticiens hospitalo-universitaires, décomptés avec la FPE.

(2) Chiffres révisés par rapport à l'année précédente.

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

	2013 (2)	2014				
	ETP au 31/12/2013	ETP au 31/12/2014	Part des femmes	Part des fonctionnaires	Part des contractuels	Part des autres catégories et statuts
Médecins (1)	96 933	98 368	52,5			100,0
Personnel non médical	852 342	854 835	79,5	82,7	17,1	0,2
Total hôpitaux	949 275	953 203	76,7	74,2	15,3	10,5
Etablissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	86 322	88 377	87,0	71,1	27,9	1,0
Autres établissements médico-sociaux	33 576	33 938	69,1	64,7	32,6	2,7
Total fonction publique hospitalière	1 069 173	1 075 517	77,3	73,6	16,9	9,5

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

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

(1) Y compris internes et résidents. Hors praticiens hospitalo-universitaires, décomptés avec la FPE.

(2) Chiffres révisés par rapport à l'année précédente.

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

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

Les agents travaillant au ministère de la Défense ou dans des établissements sous sa tutelle sont regroupés dans la catégorie Défense. Ils représentent 3,5 % des agents civils de l'État en métropole et leur nombre diminue de 4,9 % en 2014 (Figure V 1-11).

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

Les agents en poste dans les services déconcentrés (24,3 % des agents civils), comme les agents en poste dans les établissements publics locaux d'enseignement (EPL) (26,2 % des agents civils), sont chargés de la mise en œuvre locale des politiques nationales. L'évolution des effectifs dans ces deux types de service est différente. Dans les services déconcentrés, les effectifs diminuent de 1,0 %. Ils diminuent en particulier dans l'administration territoriale de l'État (ATE) dont la mission consiste, sous l'autorité des préfets, à exercer l'action territoriale de l'État dans le cadre des régions, départements et arrondissements. Au sein de l'ATE, le nombre d'agents diminue dans les directions départementales interministérielles (DDCS, DDCSPP, DDPP, DDT, DDTM2), dans les directions régionales (Direccte, Draaf, Drac, Dreal, DRJSCS3) et dans les préfetures de régions, de départements et les sous-préfetures. Dans les EPLE, en revanche, le nombre d'agents augmente de 0,2 %.

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

Figure V 1-11 : Évolution des effectifs d'agents civils de la FPE en France métropolitaine par type de service

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

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

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

² DDCS : direction départementale de la cohésion sociale ; DDCSPP : direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations ; DDPP : direction départementale de la protection des populations ; DDT : direction départementale des territoires ; DDTP : direction départementale des territoires et de la mer.

³ Direccte : direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ; Draaf : direction régionale de l'alimentation de l'agriculture et de la forêt ; Drac : direction régionale des affaires culturelles ; Dreal : direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement ; DRJSCS : direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale.

1.2.2 La localisation des agents de la fonction publique et le taux d'administration

Figure 1.2-3 : Effectifs physiques dans les trois versants de la fonction publique et équivalents temps plein par région et département (1) au 31 décembre 2014 en France

	Fonction publique de l'état, civils (1)		Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière		Total fonction publique, civils (1)	
	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP
Auvergne-Rhône-Alpes	229 814	215 586	212 614	189 299	140 281	127 852	582 709	532 737
Allier	8 200	7 825	9 440	8 460	9 492	8 973	27 132	25 258
Cantal	3 753	3 535	4 648	4 202	3 705	3 484	12 106	11 221
Haute-Loire	5 326	4 960	5 388	4 747	3 677	3 293	14 391	13 000
Puy-de-Dôme	23 811	22 522	21 421	19 002	13 251	12 274	58 483	53 799
Ain	13 215	12 399	11 643	10 268	7 016	6 378	31 874	29 046
Ardèche	6 797	6 279	8 465	7 316	5 513	5 013	20 775	18 608
Drôme	11 889	10 990	12 411	10 984	8 183	7 419	32 483	29 394
Haute-Savoie	16 725	15 515	20 619	18 382	12 429	11 231	49 773	45 128
Isère	38 407	35 769	36 042	31 517	20 672	18 639	95 121	85 926
Loire	19 946	18 625	17 332	15 622	17 007	15 419	54 285	49 665
Rhône	69 726	65 964	50 291	45 598	31 219	28 432	151 236	139 994
Savoie	12 019	11 202	14 914	13 200	8 117	7 296	35 050	31 698
Bourgogne-Franche-Comté	80 908	76 175	71 539	63 433	61 022	56 253	213 469	195 861
Côte-d'Or	20 240	19 183	14 938	13 303	11 773	11 021	46 951	43 507
Nièvre	5 413	5 133	6 188	5 599	5 030	4 726	16 631	15 457
Saône-et-Loire	13 073	12 311	13 459	11 912	11 975	11 033	38 507	35 256
Yonne	8 135	7 760	7 934	7 066	8 281	7 663	24 350	22 488
Doubs	18 081	16 861	14 077	12 571	12 467	11 292	44 625	40 724
Haute-Saône	5 474	5 097	4 512	3 846	2 846	2 604	12 832	11 547
Jura	6 270	5 858	6 518	5 624	5 967	5 428	18 755	16 910
Territoire de Belfort	4 222	3 972	3 913	3 513	2 683	2 487	10 818	9 972
Bretagne	100 334	94 837	92 065	82 458	62 735	57 948	255 134	235 242
Côtes-d'Armor	13 338	12 554	19 574	17 429	10 247	9 328	43 159	39 311
Finistère	28 049	26 633	23 546	21 306	18 575	17 217	70 170	65 156
Ille-et-Vilaine	41 172	38 849	29 769	26 633	18 887	17 498	89 828	82 980
Morbihan	17 775	16 801	19 176	17 090	15 026	13 903	51 977	47 794
Centre-Val de Loire	69 351	66 010	67 215	60 970	50 132	46 952	186 698	173 933
Cher	8 265	7 902	8 408	7 655	6 594	6 240	23 267	21 796
Eure-et-Loir	9 535	9 095	9 990	8 907	8 295	7 771	27 820	25 773
Indre	5 973	5 696	5 636	5 087	4 777	4 497	16 386	15 280
Indre-et-Loire	16 591	15 639	15 384	13 932	12 964	12 049	44 939	41 619
Loiret	21 464	20 541	19 339	17 767	10 914	10 245	51 717	48 554
Loir-et-Cher	7 523	7 138	8 458	7 622	6 588	6 151	22 569	20 911
Corse	10 556	9 979	11 870	11 151	4 968	4 726	27 394	25 856
Corse-du-Sud	4 920	4 677	7 183	6 776	2 883	2 751	14 986	14 203
Haute-Corse	5 636	5 303	4 687	4 375	2 085	1 975	12 408	11 653
Grand-Est	169 154	160 142	126 901	113 149	107 588	99 194	403 643	372 485
Bas-Rhin	36 665	34 885	24 974	22 600	21 593	19 782	83 232	77 268
Haut-Rhin	18 215	17 198	14 998	13 314	15 572	14 181	48 785	44 693
Ardennes	7 352	6 989	6 997	6 180	5 713	5 264	20 062	18 433
Aube	8 408	7 978	7 019	6 315	4 802	4 569	20 229	18 862
Haute-Marne	5 060	4 787	4 193	3 682	4 241	3 962	13 494	12 431
Marne	19 860	18 796	14 487	12 887	11 746	10 905	46 093	42 588
Meurthe-et-Moselle	28 389	26 831	17 157	15 320	16 207	14 948	61 753	57 100
Meuse	5 346	5 036	4 365	3 649	4 737	4 459	14 448	13 145
Moselle	30 752	29 093	23 521	21 039	13 991	12 814	68 264	62 947
Vosges	9 107	8 547	9 190	8 162	8 986	8 309	27 283	25 019

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

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

(1) Les effectifs des militaires ne sont pas localisables.

Figure 1.2-3 (suite)

	Fonction publique de l'état, civils (1)		Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière		Total fonction publique, civils (1)	
	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP
Hauts-de-France	173 830	164 902	161 480	145 419	112 895	104 857	448 205	415 179
Nord	83 934	79 475	75 393	68 503	52 305	48 479	211 632	196 457
Pas-de-Calais	38 938	36 849	38 014	34 406	21 051	19 563	98 003	90 817
Aisne	13 398	12 739	12 837	11 345	11 950	11 124	38 185	35 209
Oise	19 479	18 629	17 584	15 689	13 061	12 290	50 124	46 609
Somme	18 081	17 210	17 652	15 475	14 528	13 401	50 261	46 087
Île-de-France	501 663	478 868	369 871	337 532	183 440	169 516	1 054 974	985 916
Essonne	43 824	41 143	36 453	33 374	14 702	13 718	94 979	88 235
Hauts-de-Seine	47 429	45 292	48 879	44 695	17 609	16 198	113 917	106 186
Paris	188 659	180 257	79 935	71 546	60 074	55 095	328 668	306 897
Seine-et-Marne	37 634	36 174	35 568	32 555	14 538	13 483	87 740	82 212
Seine-Saint-Denis	54 984	52 793	53 289	49 133	17 268	16 019	125 541	117 945
Val-de-Marne	50 473	48 434	45 112	41 595	26 844	25 036	122 429	115 066
Val-d'Oise	33 871	32 401	32 723	30 060	15 791	14 715	82 385	77 176
Yvelines	44 789	42 374	37 912	34 574	16 614	15 251	99 315	92 199
Normandie	91 715	87 068	93 738	83 269	66 444	61 571	251 897	231 907
Calvados	20 875	19 804	19 896	17 745	14 424	13 369	55 195	50 918
Manche	12 523	11 945	12 987	11 502	9 466	8 763	34 976	32 210
Orne	6 909	6 597	6 711	5 831	6 796	6 356	20 416	18 784
Eure	13 322	12 666	15 227	13 386	7 736	7 282	36 285	33 333
Seine-Maritime	38 086	36 057	38 917	34 804	28 022	25 801	105 025	96 662
Nouvelle-Aquitaine	168 634	160 873	178 931	161 860	112 416	105 571	459 981	428 304
Dordogne	9 359	8 920	12 407	11 059	8 837	8 325	30 603	28 305
Gironde	54 671	52 223	47 776	44 143	24 942	23 522	127 389	119 888
Landes	9 111	8 700	14 792	13 388	6 088	5 763	29 991	27 850
Lot-et-Garonne	7 609	7 245	7 847	7 115	6 606	6 182	22 062	20 542
Pyrénées-Atlantiques	17 541	16 647	18 262	16 066	9 931	9 315	45 734	42 028
Corrèze	5 963	5 694	7 227	6 624	5 969	5 624	19 159	17 942
Creuse	3 060	2 904	3 742	3 331	3 441	3 296	10 243	9 531
Haute-Vienne	12 690	12 173	12 191	11 154	11 736	11 054	36 617	34 381
Charente	8 131	7 773	10 167	9 195	6 069	5 654	24 367	22 623
Charente-Maritime	15 938	15 236	17 597	15 867	11 223	10 534	44 758	41 638
Deux-Sèvres	7 956	7 554	12 121	10 777	7 388	6 839	27 465	25 170
Vienne	16 605	15 802	14 802	13 141	10 186	9 462	41 593	38 405
Occitanie	171 888	162 208	181 428	163 860	90 174	83 864	443 490	409 931
Aude	8 163	7 742	12 901	11 378	5 069	4 722	26 133	23 842
Gard	18 786	17 629	19 264	17 601	11 601	10 760	49 651	45 990
Hérault	38 691	36 353	38 110	34 860	17 121	15 739	93 922	86 951
Lozère	2 809	2 650	2 322	2 072	1 982	1 833	7 113	6 555
Pyrénées-Orientales	12 003	11 394	14 567	13 383	5 945	5 583	32 515	30 360
Ariège	3 796	3 572	4 895	4 359	3 541	3 282	12 232	11 213
Aveyron	6 122	5 741	7 379	6 521	5 583	5 141	19 084	17 403
Gers	4 198	3 960	6 234	5 357	3 723	3 498	14 155	12 815
Haute-Garonne	52 567	49 825	45 982	41 577	18 538	17 433	117 087	108 834
Hautes-Pyrénées	6 248	5 939	6 718	6 113	5 653	5 245	18 619	17 297
Lot	3 769	3 561	5 482	4 774	2 756	2 546	12 007	10 881
Tarn	8 897	8 305	10 810	9 772	5 014	4 648	24 721	22 724
Tarn-et-Garonne	5 839	5 537	6 764	6 094	3 648	3 434	16 251	15 065

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

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

(1) Les effectifs des militaires ne sont pas localisables.

Rapport sur l'état de la fonction publique et les rémunérations

Figure 1.2-3 (fin)

	Fonction publique de l'état, civils (1)		Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière		Total fonction publique, civils (1)	
	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP
Pays-de-la-Loire	97 671	91 871	93 862	83 832	65 122	59 696	256 655	235 399
Loire-Atlantique	42 673	40 080	36 222	32 642	22 573	20 618	101 468	93 340
Maine-et-Loire	21 715	20 423	18 442	16 270	15 157	13 876	55 314	50 568
Mayenne	6 781	6 346	7 964	7 027	7 165	6 609	21 910	19 982
Sarthe	13 986	13 237	14 001	12 494	10 464	9 615	38 451	35 346
Vendée	12 516	11 784	17 233	15 400	9 763	8 978	39 512	36 162
Provence-Alpes-Côte d'Azur	154 474	146 111	163 799	152 420	76 248	70 683	394 521	369 214
Alpes-de-Haute-Provence	4 245	3 927	5 790	5 162	3 244	3 006	13 279	12 095
Alpes-Maritimes	29 408	28 024	39 735	36 732	15 733	14 788	84 876	79 545
Bouches-du-Rhône	72 078	68 158	64 744	60 862	30 635	28 292	167 457	157 312
Hautes-Alpes	3 989	3 689	5 007	4 423	3 257	2 945	12 253	11 058
Var	30 037	28 667	31 809	29 832	12 706	11 833	74 552	70 333
Vaucluse	14 717	13 646	16 714	15 408	10 673	9 818	42 104	38 872
Total Métropole	2 019 992	1 914 630	1 825 313	1 648 651	1 133 465	1 048 682	4 978 770	4 611 962
DOM	69 195	65 951	69 342	65 651	27 622	26 835	166 159	158 437
Guadeloupe	15 359	14 646	14 840	13 950	6 577	6 421	36 776	35 018
Martinique	14 472	13 824	15 927	14 942	8 197	8 035	38 596	36 802
Guyane	10 484	10 126	7 836	7 593	3 183	3 086	21 503	20 804
La Réunion	28 880	27 355	30 739	29 165	9 665	9 293	69 284	65 814
Total France entière, agents civils (1)	2 089 187	1 980 581	1 894 655	1 714 301	1 161 087	1 075 517	5 144 929	4 770 399
Total France entière, y compris militaires	2 392 579	2 280 793	1 894 655	1 714 301	1 161 087	1 075 517	5 448 321	5 070 612

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

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

(1) Les effectifs des militaires ne sont pas localisables.

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

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

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

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

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

Figure V 1-9 : Taux d'administration (en ETP) dans l'ensemble de la fonction publique au 31 décembre 2014 en France

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

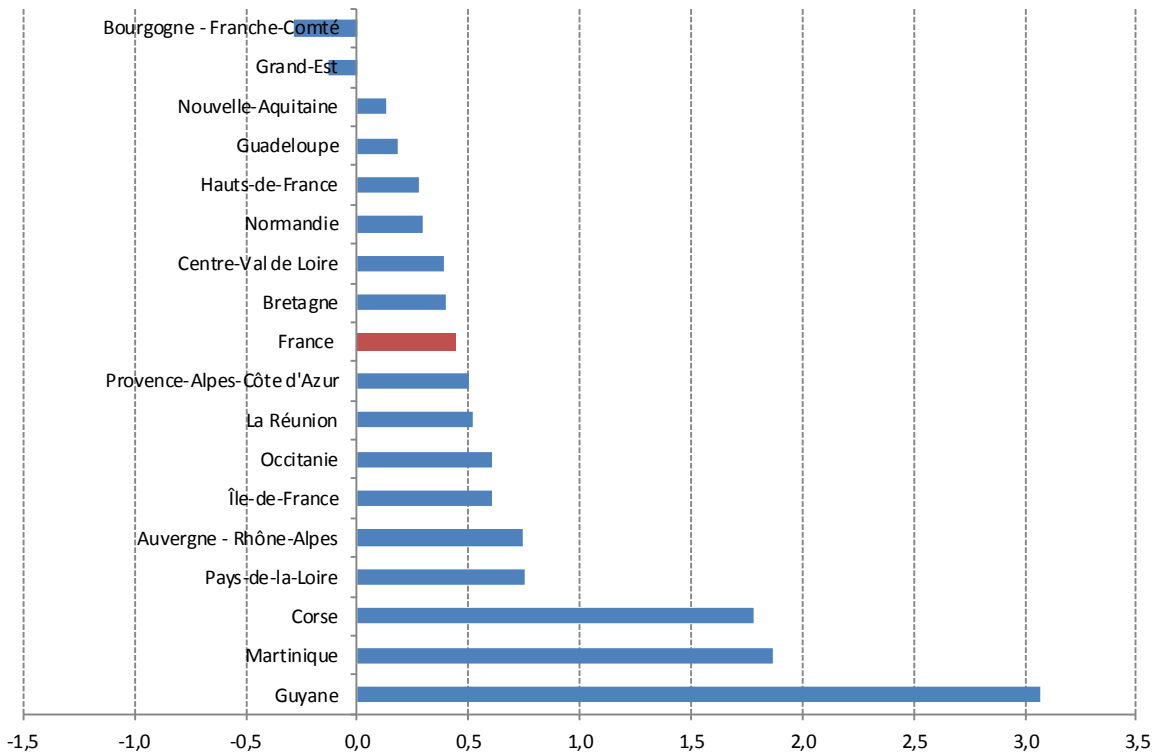
Source : Siasp, Insee, Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

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

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

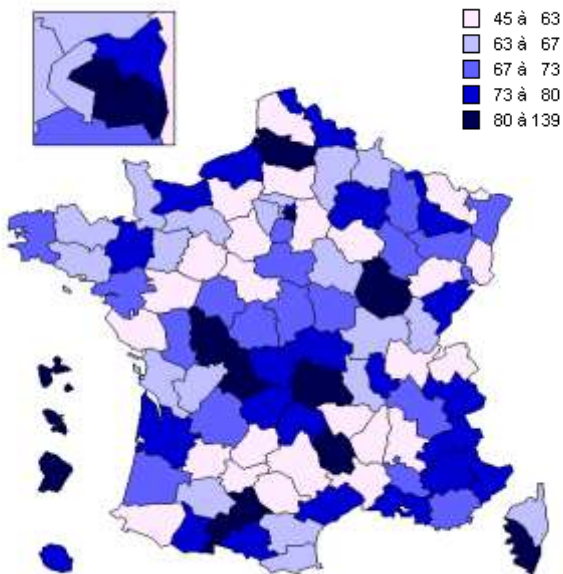
Figure V 1-10 : Évolution du nombre d'agents civils (hors militaires) par région dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2014 en France (Métropole + DOM hors Mayotte)



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

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

Figure 1.2-8 : Taux d'administration des trois fonctions publiques, agents civils, par département au 31 décembre 2014



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

Champ : Ensemble de la fonction publique. Emplois principaux, agents civils, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étrangers. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Taux d'administration France entière = 72,1 % ; France métropolitaine = 71,8 %

Figure 1.2-4 : Taux d'administration (à partir des effectifs en équivalent temps plein) par région (1) au 31 décembre 2014 en France

(en %)	Fonction publique de l'État, civils (1)	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Total fonction publique, civils (1)
Auvergne-Rhône-Alpes	27,4	24,0	16,2	67,7
Bourgogne-Franche-Comté	27,0	22,5	19,9	69,4
Bretagne	28,8	25,0	17,6	71,4
Centre-Val de Loire	25,6	23,6	18,2	67,4
Corse	30,5	34,1	14,5	79,1
Grand-Est	28,8	20,3	17,8	67,0
Hauts-de-France	27,5	24,2	17,5	69,1
Île-de-France	39,7	28,0	14,0	81,7
Normandie	26,1	25,0	18,5	69,5
Nouvelle-Aquitaine	27,2	27,4	17,9	72,5
Occitanie	28,0	28,3	14,5	70,8
Pays-de-La-Loire	24,7	22,6	16,1	63,3
Provence-Alpes-Côte d'Azur	29,3	30,5	14,2	74,0
France métropolitaine	29,8	25,6	16,3	71,8
DOM	35,1	35,0	14,3	84,4
Guadeloupe	36,6	34,9	16,0	87,5
Martinique	36,5	39,5	21,2	97,3
Guyane	39,8	29,8	12,1	81,7
La Réunion	32,4	34,6	11,0	78,0
Total métropole + DOM	29,9	25,9	16,3	72,1

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

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

(1) Les effectifs des militaires ne sont pas localisables.

1.2.3 Les caractéristiques des agents de la fonction publique

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les structures hiérarchiques évoluent peu.

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

La structure par catégorie hiérarchique est très différente selon le versant (Figure V 1-8). La FPE est l'unique versant dans lequel les agents de catégorie A sont majoritaires (55,1 %) mais ce constat doit être nuancé car cette caractéristique provient des seuls ministères de l'enseignement : près de la moitié des agents civils de l'État sont des enseignants, classés en catégorie A pour plus de 98 % d'entre eux. Hors enseignants, la proportion de personnes de catégorie A dans la FPE tombe à 28,7 %. La proportion d'agents de catégorie A parmi les militaires est quant à elle de 12,7 % en 2014. Fin 2014 par rapport à fin 2013, les proportions d'agents de catégories A et C augmentent respectivement de 0,3 point et de 0,4 point quand la proportion d'agents de catégorie B baisse de 0,7 point. Cette baisse provient d'une modification statistique qui résulte du classement conventionnel en catégorie C dans Siasp, des personnels des nouveaux grades d'accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH, contractuels), auparavant regroupés sous le même grade que l'ensemble des assistants d'éducation (AED), classés en B. Au regard notamment de l'exigence de diplôme, plus élevé pour les AESH que pour les AED, ce classement pourrait être remis en cause dans les prochaines éditions du fichier Siasp et dans ce cas la proportion d'agents de catégorie B augmenterait de 0,1 point alors que celle de catégorie C diminuerait de 0,3 point en 2014. La tendance depuis 10 ans est quant à elle à une augmentation du poids des agents de catégorie A (+7,1 points) et de catégorie B (+2,6 points) au détriment de la part des agents de catégorie C (-9,5 points). Cette tendance s'explique notamment par le remplacement progressif à partir de 1990 du corps des instituteurs (catégorie B) par le corps des professeurs des écoles (catégorie A), par le transfert vers la FPT de personnels de catégorie C (notamment des agents TOS) dans le cadre de la décentralisation et par la requalification des corps d'encadrement et d'application de la Police nationale de catégorie C en catégorie B entre 2005 et 2006.

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

Enfin, dans la FPH, on observe également en dix ans d'importants changements dans les parts respectives de chacune des catégories hiérarchiques et en particulier une augmentation importante du poids de la catégorie A (+18,3 points) et une diminution de plus de 16,4 points de celui de la catégorie B. Ce changement est la conséquence directe des requalifications progressives de certains corps de catégorie B en catégorie A. Ce fut d'abord le cas pour les corps des infirmiers spécialisés⁴ au début des années 2000, suivis par les infirmiers diplômés d'État en 2010. C'est la poursuite de ce mouvement de requalification à un rythme ralenti auquel s'ajoute l'augmentation du nombre de médecins (qui contribue pour 0,1 point) qui explique en 2014, la progression de 0,6 point de la part des agents de catégorie A dans ce versant en 2014.

⁴ Infirmiers anesthésistes, infirmiers de bloc opératoire et puéricultrices.

Figure V 1-8 : Répartition par catégorie hiérarchique (*) des effectifs des trois versants de la fonction publique en 2014

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

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

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

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

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

La féminisation des catégories hiérarchiques supérieures se poursuit

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

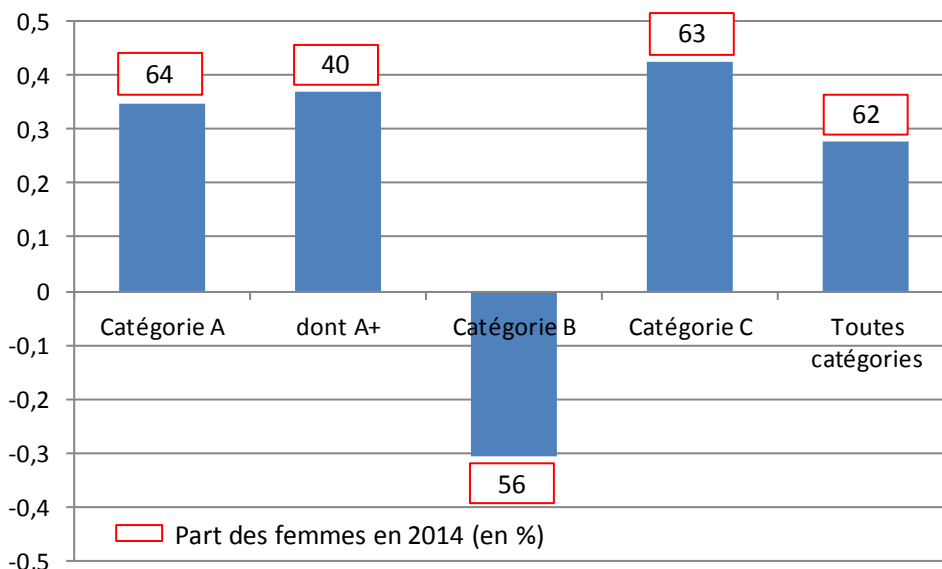
La FPH est le versant le plus féminisé (77,5 %) et cette proportion augmente de 0,1 point en 2014 sous l'effet d'un accroissement du nombre de femmes (+0,8 % soit +7 600 postes) supérieur à celui du nombre d'hommes (+0,3 % soit 800 postes). La filière la plus féminisée du versant reste la filière « administrative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

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

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

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

Figure V 1-12 : Évolution de la part des femmes par catégorie hiérarchique dans la fonction publique entre fin 2013 et fin 2014 (en point de %)



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

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

Dans la FPE et la FPT, c'est dans la catégorie A que la proportion de femmes est la plus importante. En revanche dans la FPH, la catégorie C reste la catégorie hiérarchique la plus féminisée. Enfin la féminisation des corps de catégorie A+ se poursuit à l'exception de la FPT dans laquelle elle semble marquer le pas en 2014. Dans la FPH, la part des femmes parmi les agents de catégorie A+ augmente de 0,9 point (après +1,2 point en 2013) sous l'effet notamment d'une progression de 2,1 points de la place des femmes parmi les directeurs d'hôpitaux. L'augmentation est moins

forte dans la FPE (+0,5 point après + 0,7 en 2013) mais elle est de 1,2 point dans les emplois à la décision du gouvernement. En revanche, dans la FPT, la part des femmes dans la catégorie A+ est inférieure à celle qu'elle était en 2012 (51,7 %). En particulier, la part des femmes parmi les emplois de direction de la FPT diminue de 0,4 point.

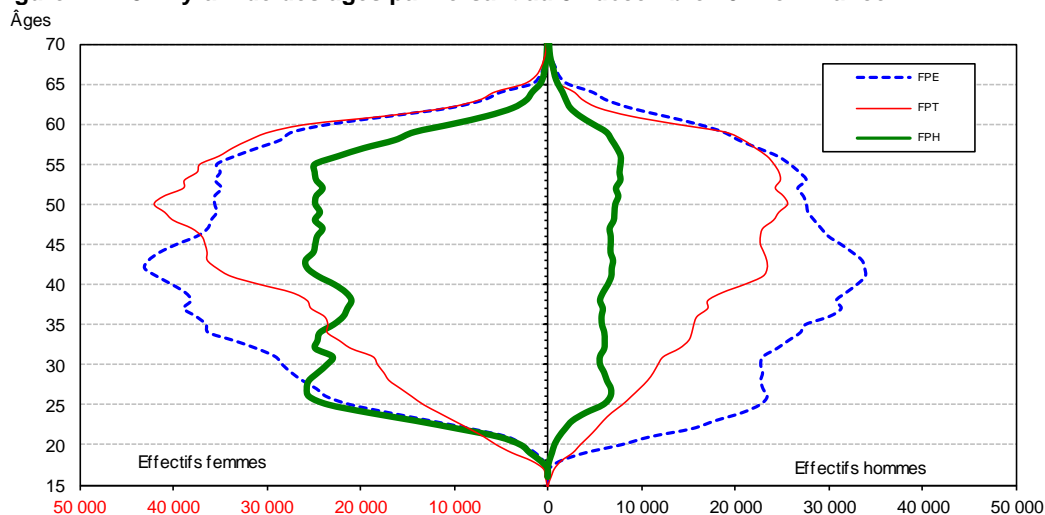
La part croissante des agents de 55 ans et plus augmente l'âge moyen dans l'ensemble de la fonction publique

Le système de la carrière qui régit l'emploi des fonctionnaires ainsi que des recrutements de personnes en moyenne plus diplômées et donc plus âgées dans la fonction publique que dans le secteur privé expliquent que l'âge moyen des agents de la fonction publique soit plus élevé que celui des salariés du privé (43 ans contre 41 ans). L'âge médian y est également plus élevé (44 ans contre 41 ans dans le privé).

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

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

Figure V 1-13 : Pyramide des âges par versant au 31 décembre 2014 en France



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

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

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

assistants maternels et familiaux appartiennent à cette classe d'âge (+1,4 point). Inversement, plus d'un tiers des agents de la filière « animation » et 30,6 % des contractuels de la FPT ont moins de 30 ans, ces deux proportions augmentant respectivement de 0,8 point et de 0,9 point entre fin 2013 et fin 2014.

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

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

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

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

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

Dans la FPH, à l'inverse, la catégorie A constitue la catégorie hiérarchique la plus jeune (39,3 ans en moyenne et une part des moins de 30 ans de 27 %). En 2014, la part de moins de 30 ans y baisse de 0,1 point même si le nombre d'internes en médecine a augmenté de 5,9 % (l'âge moyen des internes en médecine s'élève à 27 ans en 2014, stable par rapport à fin 2013). La part des 50 ans ou plus diminue également de 0,1 point dans cette catégorie alors qu'elle augmente de 0,4 point dans la catégorie B et de 1,0 point dans la catégorie C. Dans ce versant, la catégorie B regroupe les agents les plus âgés : ils ont 43,4 ans en moyenne et plus d'un tiers a 50 ans ou plus.

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

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

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

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

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

Figure 2.1-1 : Effectifs physiques, effectifs en équivalent temps plein (ETP) et équivalents temps plein annualisés par statuts des agents dans les trois versants de la fonction publique en France

	au 31 décembre 2014		EQTP annualisé ⁽¹⁾	Evolution entre 2014 et 2013 (en %)		
	Effectifs physiques	ETP		au 31 décembre 2014		EQTP annualisé (1)
			Effectifs physiques	ETP		
Fonctionnaires	1 537 855	1 495 678	1 492 500	0,6	0,7	0,0
Contractuels	375 652	319 242	339 704	-2,6	-1,2	2,3
Militaires et militaires volontaires	303 392	300 212	298 209	-2,1	-2,1	-2,8
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	175 680	165 661	165 506	-0,1	0,0	-0,9
FPE						
dont enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat	141 586	132 104	130 899	1,3	1,5	0,5
dont ouvriers d'Etat	31 174	31 123	32 147	-6,3	-6,3	-6,4
dont apprentis	798	729	677	10,4	12,0	7,7
Total	2 392 579	2 280 793	2 295 919	-0,3	0,0	-0,1
FPT						
Fonctionnaires ⁽³⁾	1 468 020	1 383 880	1 394 966	1,0	0,9	1,9
Contractuels	364 199	276 800	320 078	0,4	-0,3	-1,6
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	62 436	53 621	55 142	-0,6	-0,2	0,8
dont assistants maternels et familiaux	50 033	44 255	45 339	-0,6	-0,2	0,1
dont apprentis	10 119	7 247	7 676	-4,4	-4,6	0,0
Total	1 894 655	1 714 301	1 770 186	0,8	0,7	1,2
FPH						
Fonctionnaires	838 375	791 710	792 932	0,3	0,1	0,5
Contractuels	202 778	181 595	176 710	2,0	2,2	1,7
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	119 934	102 212	110 627	1,7	1,3	2,5
dont médecins	116 866	99 528	107 787	1,9	1,5	2,7
dont assistants maternels et familiaux	2 431	2 150	2 271	-4,8	-5,2	-4,8
dont apprentis	636	533	568	-8,4	-9,1	-11,3
Total	1 161 087	1 075 517	1 080 269	0,7	0,6	0,9
Total						
Fonctionnaires ⁽³⁾	3 844 250	3 671 268	3 680 398	0,7	0,6	0,8
Contractuels	942 629	777 637	836 492	-0,5	-0,1	0,6
Militaires et militaires volontaires ⁽³⁾	303 392	300 212	298 209	-2,1	-2,1	-2,8
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	358 050	321 494	331 275	0,4	0,4	0,5
Total	5 448 321	5 070 612	5 146 374	0,3	0,3	0,5

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

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

(1) EQTP annualisés : équivalent temps plein annualisés calculés sur l'ensemble des postes actifs de l'année

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

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

Figure 2.1-2 : Effectifs physiques et effectifs en équivalents temps plein (ETP) des fonctionnaires des ministères au 31 décembre en France

Ministères	2013		2014										Évolution 2014-2013 (en %)	
			Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Catégorie indéterminée		Total			
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
Affaires étrangères	2 892	2 838	821	813	516	510	1 474	1 439	83	81	2 894	2 843	0,1	0,2
Agriculture, alimentation et forêt	23 993	23 180	13 041	12 740	7 251	6 963	3 705	3 516	2	2	23 999	23 220	0,0	0,2
Ministères économique et financier	145 488	139 647	44 337	43 380	57 926	55 579	40 649	38 420	142	129	143 054	137 509	-1,7	-1,5
<i>Économie et finances</i>	144 353	138 540	43 649	42 702	57 664	55 326	40 477	38 257	137	126	141 927	136 411	-1,7	-1,5
<i>Redressement productif</i>	1 135	1 107	688	678	262	254	172	163	5	ns	1 127	1 098	-0,7	-0,8
Culture et Communication	9 541	9 317	3 768	3 718	2 016	1 953	3 822	3 712	20	16	9 626	9 398	0,9	0,9
Défense	35 317	34 395	6 610	6 537	10 588	10 343	17 681	17 130	19	17	34 898	34 027	-1,2	-1,1
Écologie, développement durable et énergie	52 195	50 821	16 089	15 851	16 024	15 581	15 715	15 189	16	15	47 844	46 636	-8,3	-8,2
Ministères de l'enseignement	788 611	764 341	745 803	724 762	23 621	22 635	31 638	30 293	300	132	801 362	777 821	1,6	1,8
<i>Éducation nationale</i>	780 674	756 756	741 232	720 237	22 502	21 540	29 770	28 524	97	93	793 601	770 393	1,7	1,8
<i>Enseignement supérieur et Recherche</i>	7 937	7 585	4 571	4 526	1 119	1 095	1 868	1 769	203	39	7 761	7 428	-2,2	-2,1
Intérieur et outre-mer	167 824	165 366	19 054	18 889	113 009	112 055	35 417	34 147	26	25	167 506	165 116	-0,2	-0,2
<i>Outre-mer</i>	46	46	ns	ns	ns	ns	42	42	-	-	46	46	0,0	0,4
<i>Police</i>	126 690	125 606	12 564	12 497	100 817	100 235	13 541	13 126	6	5	126 928	125 864	0,2	0,2
<i>Intérieur, autre</i>	41 088	39 714	6 489	6 391	12 189	11 817	21 834	20 979	20	19	40 532	39 207	-1,4	-1,3
Justice	71 469	69 574	15 451	15 174	18 248	17 535	38 296	37 421	13	12	72 008	70 141	0,8	0,8
Services du Premier ministre	7 184	7 038	4 101	4 065	1 053	1 026	2 166	2 081	6	4	7 326	7 176	2,0	2,0
Ministères sociaux	19 059	18 405	8 321	8 169	5 458	5 248	5 082	4 824	32	32	18 893	18 273	-0,9	-0,7
<i>Affaires sociales et santé</i>	9 586	9 307	5 247	5 162	1 813	1 743	2 393	2 280	23	23	9 476	9 208	-1,1	-1,1
<i>Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social</i>	9 473	9 098	3 074	3 007	3 645	3 505	2 689	2 544	9	9	9 417	9 065	-0,6	-0,4
Total hors enseignants	629 219	611 455	174 729	171 413	251 568	245 549	195 589	188 120	653	458	622 539	605 541	-1,1	-1,0
Total	1 323 573	1 284 922	877 396	854 097	255 710	249 428	195 645	188 172	659	463	1 329 410	1 292 160	0,4	0,6

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

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

Enseignants : y compris élèves enseignants; hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance.

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finance initiale de l'année. Les effectifs du budget annexe des Publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, développement durable, transports et logement.
ns : non significatif.

Rapport sur l'état de la fonction publique et les rémunérations

Figure 2.1-3 : Effectifs physiques et effectifs en équivalents temps plein (ETP) des contractuels des ministères au 31 décembre en France

Ministères	2013		2014								Évolution 2014-2013 (en %)			
			Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Catégorie indéterminée				Total	
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP		
Affaires étrangères	551	504	112	110	<5	<5	-	-	450	406	566	520	2,7	3,0
Agriculture, alimentation et forêt	3 593	2 907	1 372	1 125	636	529	176	103	1 373	1 233	3 557	2 990	-1,0	2,9
Ministères économique et financier	6 636	5 321	1 951	1 885	267	252	3 088	2 128	604	492	5 910	4 756	-10,9	-10,6
<i>Économie et finances</i>	6 188	5 002	1 880	1 816	264	249	2 963	2 053	448	385	5 555	4 503	-10,2	-10,0
<i>Redressement productif</i>	448	319	71	68	ns	ns	125	75	156	107	355	253	-20,8	-20,9
Culture et Communication	1 598	1 440	840	727	ns	ns	52	35	657	607	1 558	1 378	-2,5	-4,3
Défense	7 156	6 785	5 429	5 243	890	765	689	667	279	252	7 287	6 928	1,8	2,4
Écologie, développement durable et énergie	3 321	3 023	682	643	17	17	598	507	1 551	1 419	2 848	2 586	-14,2	-14,4
Ministères de l'enseignement	75 794	56 523	29 196	25 584	7 556	6 799	23 457	15 818	1 543	1 182	61 752	49 383	-18,5	-12,6
<i>Éducation nationale</i>	74 537	55 380	28 715	25 127	7 500	6 744	23 035	15 458	1 269	917	60 519	48 246	-18,8	-12,9
<i>Enseignement supérieur et Recherche</i>	1 257	1 144	481	457	56	56	422	359	274	265	1 233	1 138	-1,9	-0,5
Intérieur et outre-mer	12 944	11 821	1 137	984	747	547	10 338	9 608	1 643	1 520	13 865	12 658	7,1	7,1
<i>Outre-mer</i>	17	15	-	-	-	-	17	16	-	-	17	16	0,0	4,0
<i>Police</i>	10 282	9 283	436	310	568	369	9 732	9 043	623	541	11 359	10 264	10,5	10,6
<i>Intérieur et outre-mer</i>	2 645	2 522	701	674	179	177	589	548	1 020	980	2 489	2 379	-5,9	-5,7
Justice	5 816	4 673	1 220	1 003	1 951	1 358	3 285	2 874	344	311	6 800	5 546	16,9	18,7
Services du Premier ministre	2 241	2 056	1 302	1 277	596	523	333	232	219	213	2 450	2 244	9,3	9,1
Ministères sociaux	2 299	2 158	1 239	1 203	187	183	333	274	272	257	2 031	1 916	-11,7	-11,2
<i>Affaires sociales et santé</i>	1 461	1 372	724	702	136	134	187	144	265	250	1 312	1 229	-10,2	-10,4
<i>Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social</i>	838	786	515	501	51	49	146	130	7	7	719	687	-14,2	-12,6
Total hors enseignants ⁽²⁾	89 407	68 115	16 422	15 171	7 346	5 696	42 319	32 226	8 903	7 871	74 990	60 965	-16,1	-10,5
Total	121 949	97 191	44 480	39 782	12 860	10 986	42 349	32 244	8 935	7 893	108 624	90 905	-10,9	-6,5

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

Champ : emplois principaux, contractuels des ministères, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Enseignants : y compris élèves enseignants; hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance.

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finance initiale de l'année. Les effectifs du budget annexe des Publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, développement durable, transports et logement.

ns : non significatif.

Figure 2.2-1: Répartition par statut et catégorie hiérarchique des effectifs par versant de la fonction publique au 31 décembre 2014 en France

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Catégorie indéterminée ⁽¹⁾	
	en %	en nbe	en %	en nbe	en %	en nbe	en %	en nbe
Fonction publique de l'État (ministères et ÉPA)								
Fonctionnaires	65,2	1 003 338	19,1	294 152	15,6	239 330	0,1	1 035
Contractuels	33,1	124 483	30,9	116 173	29,4	110 392	6,6	24 604
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	78,0	137 052	7,3	12 898	14,6	25 712	0,0	18
Total agents civils	60,5	1 264 873	20,3	423 223	18,0	375 434	1,2	25 657
dont enseignants	98,3	950 680	1,7	16 223	0,0	127	0,0	131
dont non-enseignants	28,0	314 193	36,3	407 000	33,5	375 307	2,3	25 526
Militaires et militaires volontaires	12,7	38 425	54,6	165 538	32,8	99 422	0,0	7
Total FPE	54,5	1 303 298	24,6	588 761	19,9	474 856	1,1	25 664
Fonction publique territoriale								
Fonctionnaires ⁽³⁾	9,2	134 830	14,6	214 360	76,2	1 118 004	0,1	826
Contractuels	11,5	41 890	15,7	57 018	69,8	254 336	3,0	10 955
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	3,7	2 309	0,0	9	96,3	60 116	0,0	s
Total FPT	9,5	179 029	14,3	271 387	75,6	1 432 456	0,6	11 783
Fonction publique hospitalière								
Fonctionnaires	25,0	209 161	23,3	195 121	51,8	433 965	0,0	128
Contractuels	20,5	41 545	17,1	34 684	62,4	126 482	0,0	67
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	97,4	116 824	0,0	26	2,6	3 084	,	,
Total FPH	31,7	367 530	19,8	229 831	48,5	563 531	0,0	195
Ensemble de la fonction publique								
Fonctionnaires ⁽³⁾	35,1	1 347 329	18,3	703 633	46,6	1 791 299	0,1	1 989
Contractuels	22,1	207 918	22,1	207 875	52,1	491 210	3,8	35 626
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	71,6	256 185	3,6	12 933	24,8	88 912	0,0	s
Total agents civils	35,2	1 811 432	18,0	924 441	46,1	2 371 421	0,7	37 635
dont enseignants	98,3	950 680	1,7	16 223	0,0	127	0,0	131
dont non-enseignants	20,6	860 752	21,7	908 218	56,8	2 371 294	0,9	37 504
Militaires et militaires volontaires ⁽³⁾	12,7	38 425	54,6	165 538	32,8	99 422	0,0	7
Ensemble	34,0	1 849 857	20,0	1 089 979	45,4	2 470 843	0,7	37 642

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

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

Enseignants : y compris élèves enseignants ; hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance.

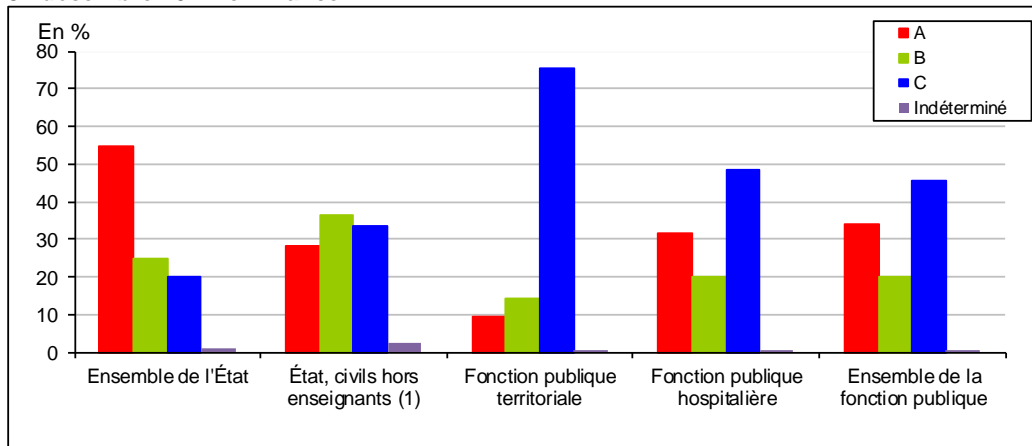
Note de lecture : 65,2 % des agents fonctionnaires de la FPE sont des agents de catégorie A.

(1) La qualité de la catégorie hiérarchique doit faire l'objet d'améliorations dans la nouvelle source d'information assurant le suivi statistique des agents de la fonction publique, en particulier pour les contractuels

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

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

Figure 2.2-2 : Répartition des effectifs physiques par catégorie hiérarchique par versant de la fonction publique au 31 décembre 2014 en France



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

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

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

Figure 2.3-1 : Effectifs physiques par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) et par catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2014 en France

		Effectifs physiques	Part de femmes (en %)	Part de fonctionnaires * (en %)	Part de contractuels * (en %)
FPE (ministères et ÉPA)	Cadres et professions intellectuelles supérieures	808 794	52,0	70,5	13,1
	<i>dont catégorie A</i>	807 134	52,0	70,6	13,1
	<i>dont catégorie B</i>	1 111	57,9	32,7	22,8
	Professions Intermédiaires	889 964	66,6	70,4	15,7
	<i>dont catégorie A</i>	489 850	76,6	88,3	2,7
	<i>dont catégorie B</i>	382 557	53,6	50,6	29,3
	<i>dont catégorie C</i>	17 373	73,3	1,3	81,3
	Employés, ouvriers	693 628	42,5	49,1	18,7
	<i>dont catégorie A</i>	6 249	47,4	11,2	88,5
	<i>dont catégorie B</i>	205 088	19,5	48,9	1,9
	<i>dont catégorie C</i>	457 268	52,0	52,3	21,0
	Indeterminée	193	45,6	1,6	98,5
	Total FPE	2 392 579	54,7	64,3	15,7
FPT	Cadres et professions intellectuelles supérieures	150 667	55,9	73,5	24,9
	<i>dont catégorie A</i>	150 174	55,9	73,7	24,8
	<i>dont catégorie B</i>	218	55,1	48,2	51,8
	Professions Intermédiaires	296 158	66,2	79,3	20,7
	<i>dont catégorie A</i>	28 573	89,2	84,3	15,7
	<i>dont catégorie B</i>	266 291	63,8	78,9	21,1
	<i>dont catégorie C</i>	1 191	61,9	50,3	48,0
	Employés, ouvriers	1 425 539	60,7	78,7	17,8
	<i>dont catégorie A</i>	197	66,5	39,1	57,9
	<i>dont catégorie B</i>	4 699	44,9	87,5	12,5
	<i>dont catégorie C</i>	1 420 085	60,7	78,7	17,8
	Indeterminée	22 291	59,1	5,4	51,6
	Total FPT	1 894 655	61,2	77,5	19,2
FPH	Cadres et professions intellectuelles supérieures	148 790	55,2	10,8	10,7
	<i>dont catégorie A</i>	148 709	55,2	10,8	10,7
	<i>dont catégorie B</i>	40	67,5	17,5	82,5
	Professions Intermédiaires	449 233	84,2	86,3	13,7
	<i>dont catégorie A</i>	218 061	86,0	88,3	11,7
	<i>dont catégorie B</i>	228 729	82,9	85,0	15,0
	<i>dont catégorie C</i>	2 443	53,1	27,8	69,1
	Employés, ouvriers	562 415	78,1	77,3	22,3
	<i>dont catégorie A</i>	731	84,8	77,6	21,1
	<i>dont catégorie B</i>	987	76,5	76,9	22,6
	<i>dont catégorie C</i>	560 694	78,1	77,3	22,3
	Indeterminée	649	66,1	26,0	21,0
	Total FPH	1 161 087	77,5	72,2	17,5
Ensemble de la fonction publique	Cadres et professions intellectuelles supérieures	1 108 251	52,9	62,9	14,4
	Professions Intermédiaires	1 635 355	71,4	76,4	16,0
	Employés, ouvriers	2 681 582	59,6	70,7	19,0
	Indeterminée	23 133	59,2	6,0	51,1
	Total ensemble de la fonction publique	5 448 321	61,8	70,6	17,3

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

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

Note : La catégorie socioprofessionnelle, issue de SIASP-Insee, repose désormais sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee, qui est la nomenclature de référence pour le suivi de l'emploi et des salaires à l'Insee. Son utilisation pour la fonction publique devrait donc permettre de meilleures comparaisons avec le secteur privé. Cette nomenclature n'est pas équivalente à celle issue du FGE et utilisée dans les précédents rapports, qui combinait la PCS de l'Insee et les catégories « statutaires » de la fonction publique. Il a donc paru pertinent pour la nouvelle présentation par catégorie socioprofessionnelle d'articuler les catégories agrégées de la PCS-Insee (cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers) avec la catégorie « statutaire » des agents (fonctionnaires selon leur catégorie hiérarchique voire selon leur corps-grade, contractuels).

Figure 2.3-2 : Effectifs physiques de fonctionnaires par catégorie socioprofessionnelle(*) et catégorie hiérarchique dans les ministères au 31 décembre en France

	Situation au 31 décembre 2014		Situation au 31 décembre 2013 (1)		Evolution 2014/2013	
	Effectifs physiques	Part de femmes (en %)	Effectifs physiques	Part de femmes (en %)	Effectifs (en %)	Part de femmes (en point de %)
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont:	451 976	56,0	446 109	55,7	1,3	0,38
Cadres de catégorie A+⁽²⁾	27 031	43,0	27 206	41,9	-0,6	1,14
Encadrement et direction	9 827	30,9	9 900	29,9	-0,7	0,98
Inspection, contrôle et expertise	11 800	56,5	11 824	55,2	-0,2	1,27
Enseignement supérieur, recherche et assimilés	5 404	35,7	5 482	34,7	-1,4	0,93
Cadres de catégorie A (à l'exception des A+)	424 585	56,9	418 503	56,6	1,5	0,30
Attachés et inspecteurs	52 221	55,3	51 657	54,8	1,1	0,54
<i>dont attachés et inspecteurs principaux</i>	9 316	53,7	9 106	53,1	2,3	0,62
Ingénieurs de l'Etat (sauf militaires) ⁽²⁾	16 697	29,4	17 455	28,6	-4,3	0,82
Professeurs certifiés et agrégés	298 273	60,0	292 854	59,9	1,9	0,12
Autres enseignants de catégorie A	3 421	48,3	4 891	53,7	-30,1	-5,47
Police (commandants)	4 651	16,4	4 327	15,7	7,5	0,69
Autres cadres de catégorie A ⁽³⁾	49 322	53,3	47 319	52,3	4,2	0,99
Cadres de catégorie B	293	70,7	339	70,5	-13,6	0,15
PCS de professions intermédiaires dont :	583 113	72,6	578 064	72,0	0,9	0,67
Professions intermédiaires de catégorie A dont :	425 669	76,5	417 882	75,8	1,9	0,63
Professeurs des écoles	332 183	82,4	324 122	82,0	2,5	0,42
Professeurs de lycée professionnel	60 623	49,7	59 813	49,3	1,4	0,43
Professeur de collège d'enseignement général	2 147	56,4	2 632	56,5	-18,4	-0,10
Autres enseignants PI A	1 446	46,3	1 616	46,1	-10,5	0,23
Police (capitaine et lieutenant)	5 194	29,3	5 837	27,8	-11,0	1,48
Autres professions intermédiaires de catégorie A	24 076	75,7	23 862	75,0	0,9	0,71
Professions intermédiaires de catégorie B dont :	157 369	62,3	160 099	61,9	-1,7	0,40
Greffiers	9 286	88,0	9 213	87,8	0,8	0,22
Instituteurs	3 888	76,8	4 703	76,3	-17,3	0,55
Autres enseignants PI de catégorie B	0	-	12	91,7	-	-
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	126 251	60,8	128 113	60,3	-1,5	0,49
dont secrétaires administratifs	29 535	75,4	29 338	75,1	0,7	0,30
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	1 011	29,4	1 039	28,9	-2,7	0,51
Autres professions intermédiaires de catégorie B	16 933	58,3	17 019	58,2	-0,5	0,11
PCS employés et ouvriers dont :	294 321	49,0	299 400	49,3	-1,7	-0,31
Employés et ouvriers de catégorie B dont :	98 048	19,0	97 864	18,5	0,2	0,47
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...)	97 991	18,9	97 809	18,5	0,2	0,46
<i>dont brigadiers (yc chefs et majors)</i>	45 332	16,5	45 318	16,1	0,0	0,40
<i>dont gardiens de la paix</i>	52 659	21,0	52 491	20,5	0,3	0,52
Autres employés, ouvriers de catégorie B	57	79,0	55	81,8	3,6	-2,87
Employés et ouvriers de catégorie C dont :	195 618	64,1	200 822	64,4	-2,6	-0,27
Adjoints administratifs et adjoints techniques	164 571	71,1	169 468	71,3	-2,9	-0,12
Personnel surveillant de l'administration pénitentiaire	24 786	20,1	24 757	20,1	0,1	-0,02
Autres employés, ouvriers de catégorie C	6 261	54,1	6 597	54,4	-5,1	-0,30
Total	1 329 410	61,8	1 323 573	61,4	0,4	0,41

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

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

(*) Voir définitions et méthodes.

(1) Chiffres révisés par rapport à l'année précédente.

(2) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'Etat.

(3) Par exemple : conseiller principal d'éducation.

Figure 2.3-3 : Effectifs physiques et répartition des agents de la fonction publique territoriale(1) par statut et filière d'emploi au 31 décembre 2014 en France

	Effectifs physiques	Fonctionnaires (en %)	Contractuels (en %)	Part de contractuels dans la filière (en %)
Administrative	425 850	24,3	19,0	16,2
Animation	113 516	4,0	14,9	47,8
Culturelle	81 314	3,8	7,2	32,2
Incendie-Secours	39 972	2,7	0,1	0,9
Medico-sociale	84 445	4,3	6,0	25,9
Medico-technique	2 688	0,1	0,2	31,1
Sécurité	21 999	1,5	0,2	3,2
Sociale	176 787	9,4	10,8	22,2
Sportive	19 477	1,0	1,4	26,5
Technique	848 413	48,8	36,3	15,6
Hors filières et indéterminée (2)	17 857	0,3	3,9	78,8
Total (1)	1 832 318	100,0	100,0	20,5

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

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

Note de lecture : 24,3% des fonctionnaires et 19,0 % des agents contractuels de la FPT travaillent dans la filière administrative. 16,2 % des agents travaillant dans la filière administrative sont contractuels.

(1) Hors assistants maternels et familiaux, apprentis, collaborateurs de cabinet et Pacte

(2) Il s'agit par définition de la NET (Nomenclature des emplois territoriaux) des emplois non classables ailleurs.

Figure 2.3-4 : Effectifs physiques et répartition des personnels non médicaux de la fonction publique hospitalière par statut et filière d'emploi au 31 décembre 2014 en France

	Effectifs physiques	Fonctionnaires (en %)	Contractuels (en %)	Part de contractuels dans la filière (en %)
Administrative	112 140	10,5	11,7	21,2
Médico-technique	57 897	5,5	5,7	20,1
Socio-éducative	26 066	2,4	3,0	23,1
Soignante	728 532	71,8	62,6	17,4
Technique-ouvrière	108 559	9,8	13,2	24,7
Hors filière (1) et indéterminée	11 027	0,0	3,8	69,0
Total	1 044 221	100,0	100,0	19,4

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

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

Note de lecture : Parmi les agents de la filière administrative, 11,7 % sont des contractuels. 10,5 % des fonctionnaires et 21,2 % des contractuels travaillent dans la filière administrative.

(1) Il s'agit par définition de la NEH (Nomenclature des Emplois Hospitaliers) des emplois non classables ailleurs, comme par exemple les travailleurs handicapés en C.A.T, les formateurs occasionnels et les apprentis.

Figure 2.4-1 : Part des femmes par type d'employeur et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2014 en France

		A	dont A+	B	C	Indéterminée ⁽¹⁾	Total
FPE	Ministères	64,5	42,9	34,7	48,2	59,2	54,4
	ÉPA	44,0	36,4	63,5	67,3	55,3	55,7
	Total FPE	61,2	38,1	41,7	52,8	56,8	54,7
FPT	Communes	60,0	53,4	58,8	60,8	68,3	60,5
	Départements	71,4	64,0	78,0	64,0	70,2	68,5
	Régions	57,7	36,0	63,0	57,7	50,0	58,0
	Total collectivités territoriales	63,9	57,7	65,8	61,1	67,9	62,1
	Etablissements communaux	82,7	47,4	84,5	89,0	86,3	88,1
	Etablissements intercommunaux	53,0	26,2	55,0	51,1	53,3	52,0
	Etablissements départementaux	36,1	48,2	36,1	23,2	66,7	26,9
	Autres Epa locaux	47,2	26,2	52,2	55,4	41,8	51,7
	Total ÉPA	55,4	34,2	57,0	59,2	65,3	58,5
	Total FPT	61,2	51,7	63,4	60,7	67,2	61,2
	<i>Total secteur communal</i>	<i>59,4</i>	<i>43,5</i>	<i>59,5</i>	<i>61,9</i>	<i>67,4</i>	<i>61,4</i>
FPH	Hôpitaux	73,3	43,1	83,3	77,0	78,9	77,0
	Etablissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	82,2	60,9	86,6	87,8	87,5	87,1
	Autres établissements médico-sociaux	74,1	45,7	74,1	72,6	59,3	73,1
	Total FPH	73,5	45,6	82,8	78,0	65,6	77,5
Ensemble de la fonction publique		63,7	39,9	55,8	63,1	60,1	61,8
Privé		-	-	-	-	-	46,0

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

Enquête Emploi du dernier trimestre de l'année pour le secteur privé.

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

Note de lecture : Dans la FPE, 64,5 % des agents des ministères de catégorie A sont des femmes.

(1) La qualité de la catégorie hiérarchique doit faire l'objet d'améliorations dans la nouvelle source d'information assurant le suivi statistique des agents de la fonction publique, en particulier pour les contractuels.

Figure 2.4-2 : Part des femmes par statut et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2014 en France

		A	dont A+	B	C	Indéterminée ⁽¹⁾	Total	Total hors enseignants
FPE	Fonctionnaires	62,9	38,3	47,4	64,1	51,1	60,1	53,3
	Contractuels	48,9	31,1	63,0	70,6	57,0	60,2	61,9
	Autres catégories et statuts	73,4	-	47,0	15,0	44,4	63,0	16,2
	Total agents civils	62,5	38,3	36,5	47,4	50,8	53,7	41,8
	Total agents civils hors enseignants	45,1	40,3	35,4	47,4	50,6	41,8	41,8
	Militaires et militaires volontaires	13,9	-	16,3	15,5	14,3	15,7	15,7
Total	61,2	38,1	41,7	52,8	56,8	54,7	46,4	
FPT	Fonctionnaires	62,5	49,7	64,4	56,9	70,2	58,5	58,5
	Contractuels	58,1	55,9	59,7	71,0	67,0	67,6	67,6
	Autres catégories et statuts	42,0	-	66,7	86,9	50,0	85,3	85,3
	Total	61,2	51,7	63,4	60,7	67,2	61,2	61,1
FPH	Fonctionnaires	84,6	47,0	83,9	77,9	62,5	81,0	81,0
	Contractuels	80,1	38,8	76,7	78,1	71,6	78,2	78,3
	Autres catégories et statuts	51,5	-	76,9	85,3	-	52,4	52,4
	Total	73,5	45,6	82,8	78,0	65,6	77,5	77,5
Ensemble de la fonction publique	Fonctionnaires	66,2	39,5	62,7	62,9	59,8	64,0	63,4
	Contractuels	57,0	45,9	64,4	72,8	60,1	67,0	67,9
	Autres catégories et statuts	63,2	-	47,1	66,1	45,0	63,3	56,1
	Total agents civils	62,5	38,3	36,5	47,4	50,8	53,7	41,8
	Total agents civils hors enseignants	45,1	40,3	35,4	47,4	50,6	41,8	41,8
	Militaires et militaires volontaires	13,9	-	16,3	15,5	14,3	15,7	15,7
Total	63,7	39,9	55,8	63,1	60,1	61,8	60,7	

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

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

Note de lecture : Dans la FPE, 62,9 % des agents des fonctionnaires de catégorie A sont des femmes.

(1) La qualité de la catégorie hiérarchique doit faire l'objet d'améliorations dans la nouvelle source d'information assurant le suivi statistique des agents de la fonction publique, en particulier pour les contractuels.

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

Figure 2.4-3 : Part de femmes parmi les agents fonctionnaires et contractuels des ministères par ministère et catégorie hiérarchique au 31 décembre 2014 en France

	Catégorie A		dont A+		Catégorie B		Catégorie C		Catégorie Indéterminée ⁽¹⁾		Total 2014		Total 2013	
	Part de femmes parmi les fonctionnaires (en %)	Part de femmes parmi les contractuels (en %)	Part de femmes parmi les fonctionnaires (en %)	Part de femmes parmi les contractuels (en %)	Part de femmes parmi les fonctionnaires (en %)	Part de femmes parmi les contractuels (en %)	Part de femmes parmi les fonctionnaires (en %)	Part de femmes parmi les contractuels (en %)	Part de femmes parmi les fonctionnaires (en %)	Part de femmes parmi les contractuels (en %)	Part de femmes parmi les fonctionnaires (en %)	Part de femmes parmi les contractuels (en %)	Part de femmes parmi les fonctionnaires (en %)	Part de femmes parmi les contractuels (en %)
Affaires étrangères	40,1	41,1	31,8	ns	49,0	ns	67,6	-	53,0	55,3	56,1	52,1	55,6	53,0
Agriculture, alimentation et forêt	50,5	45,9	47,4	ns	55,6	61,2	84,6	75,6	ns	67,6	57,3	58,5	56,7	58,6
Culture et Communication	49,3	43,2	47,8	ns	59,4	ns	55,0	63,5	ns	63,6	53,7	52,7	53,7	53,7
Défense	29,3	34,0	28,9	ns	46,3	25,3	64,7	45,7	ns	52,0	52,4	34,7	52,9	33,8
Ecologie, développement durable et énergie	33,6	43,7	29,5	ns	40,4	ns	50,9	45,8	ns	56,5	41,6	51,2	41,1	50,9
Ministères économique et financier	47,9	41,7	25,0	ns	60,4	57,3	63,2	72,0	59,2	50,7	57,3	59,2	57,6	59,3
Economie et Finances	48,2	42,2	25,6	ns	60,4	57,6	63,2	74,1	59,9	53,6	57,5	60,9	57,7	61,2
redressement productif	26,7	26,8	19,2	ns	61,1	ns	62,2	22,4	ns	42,3	40,2	32,1	40,1	31,9
Ministère de l'enseignement	69,6	56,9	35,1	23,1	79,0	37,7	83,9	89,0	32,0	64,9	70,4	67,0	70,1	68,3
Éducation nationale	69,8	57,2	40,9	ns	80,2	37,6	86,1	89,6	83,5	67,1	70,7	67,3	70,4	68,7
Enseignement supérieur et Recherche	38,2	38,1	30,0	ns	54,8	60,7	48,2	55,7	7,4	55,1	42,2	48,9	41,6	48,1
Intérieur et outre-mer	33,6	27,2	25,2	ns	24,6	9,0	73,1	35,8	ns	58,7	35,9	36,3	35,6	37,8
Justice	64,0	55,9	63,5	ns	75,5	61,9	41,3	62,2	ns	54,7	54,8	60,6	54,5	58,0
Services du Premier ministre	41,9	45,5	34,4	ns	71,2	63,4	70,0	40,5	ns	58,0	54,4	50,3	53,8	50,0
Ministères sociaux	48,4	55,3	45,2	ns	74,0	69,5	84,7	65,2	ns	66,5	65,6	59,7	65,3	61,9
Affaires sociales et santé	44,3	54,0	48,3	ns	76,2	67,7	84,3	52,9	ns	66,4	60,6	57,8	60,1	60,9
Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social	55,5	57,1	36,8	ns	72,9	74,5	84,9	80,8	ns	ns	70,6	63,3	70,6	63,7
Total	65,9	51,4	43,0	21,4	45,7	42,1	64,1	70,7	46,0	60,3	61,8	58,6	61,4	60,6
Total hors enseignants	51,7	43,8	44,6	ns	45,2	58,6	64,1	70,7	45,6	60,3	53,0	62,4	52,7	64,5

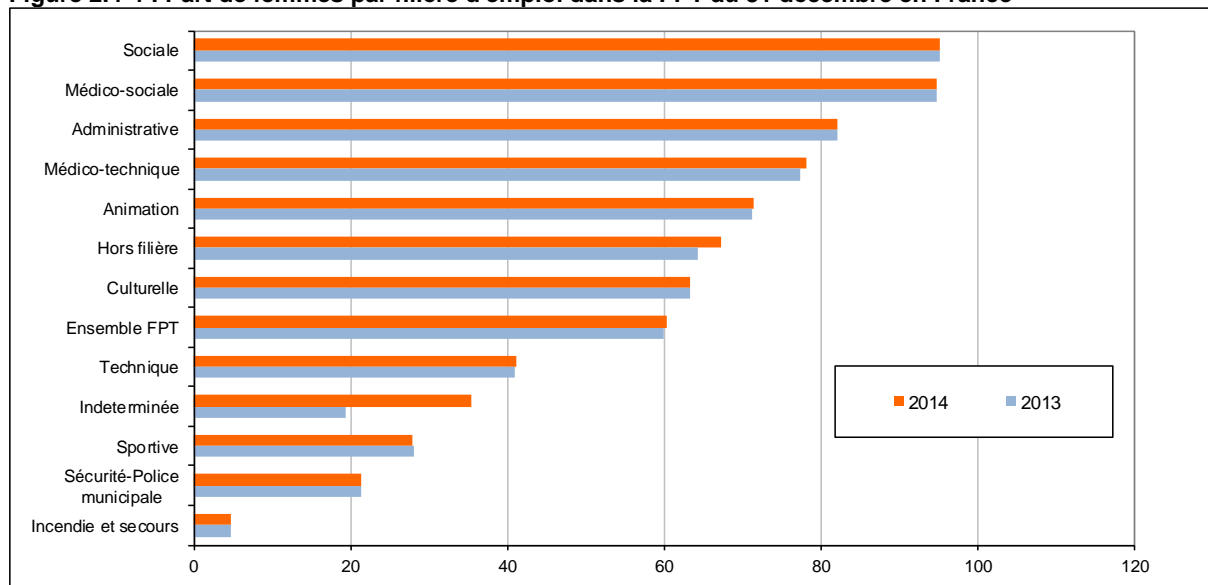
Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFF, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Note de lecture : Au ministère des Affaires étrangères 40,1 % des fonctionnaires de catégorie A sont des femmes.

ns : Non significatif. En deçà d'un seuil fixé à 50 salariés la part de femmes par statut n'a pas été calculée

Figure 2.4-4 : Part de femmes par filière d'emploi dans la FPT au 31 décembre en France

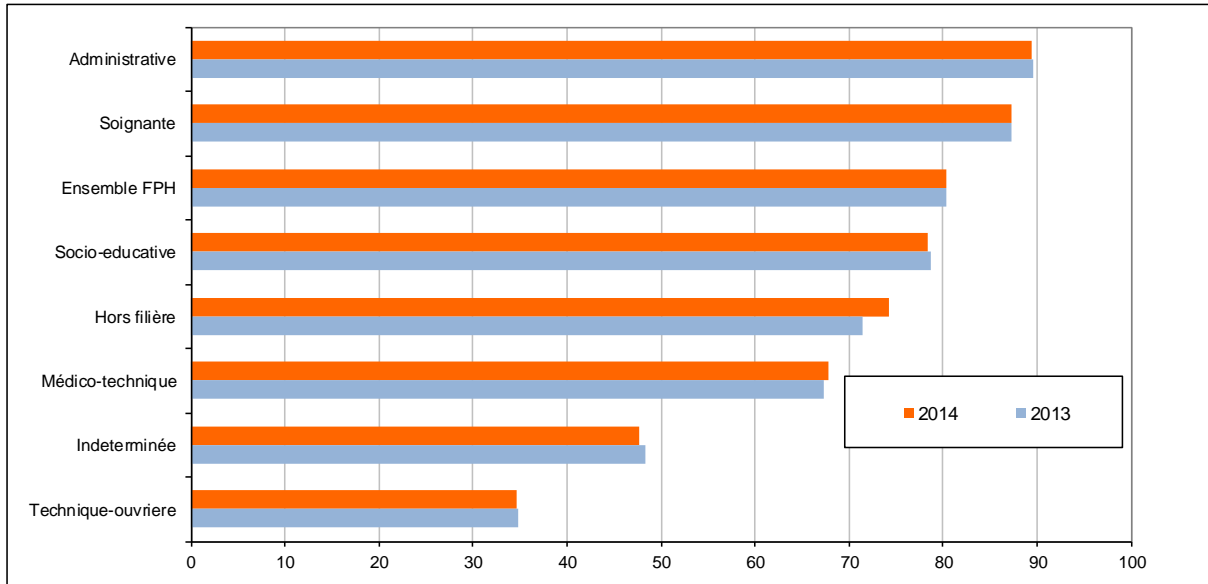


Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFF, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux de la FPT, hors assistants maternels et familiaux, apprentis, collaborateurs de cabinet et Pacte, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note de lecture : Dans la FPT 95,3 % des agents de la filière sociale sont des femmes.

Figure 2.4-5 : Part de femmes par filière d'emploi parmi les personnels non médicaux dans la FPH au 31 décembre en France



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

Champ : Emplois principaux de la FPH, hors médecins et internes, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés

Note de lecture : Dans la FPH 89,5% des agents de la filière administrative sont des femmes.

Figure 2.5-1 : Âge moyen par statut et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2014 en France (Métropole + DOM)

	Statut	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie indéterminée	Total
FPE	Fonctionnaires	43,9	44,9	46,9	51,5	44,6
	Contractuels	38,3	35,4	40,2	39,3	38,0
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	44,5	43,3	48,4	33,7	45,0
	Total agents civils	43,4	42,2	45,0	39,8	43,4
	Militaires et militaires volontaires	39,8	37,2	27,3	44,6	34,3
Total	43,3	40,8	41,3	39,8	42,3	
FPT	Fonctionnaires ⁽²⁾	47,2	45,9	45,8	47,5	46,0
	Contractuels	41,8	36,5	38,6	41,1	38,7
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	41,8	22,1	46,5	22,0	46,3
	Total	45,8	43,9	44,6	41,5	44,6
FPH	Fonctionnaires	39,4	44,9	44,2	44,5	43,2
	Contractuels	33,2	34,7	35,5	46,8	34,9
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	41,3	29,8	46,7	.	41,5
	Total	39,3	43,4	42,3	45,3	41,5
ensemble de la fonction publique	Fonctionnaires	43,5	45,2	45,6	49,4	44,8
	Contractuels	38,0	35,6	38,1	39,9	37,6
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	43,1	43,3	47,1	32,6	44,1
	Total agents civils	42,8	43,0	44,1	40,4	43,4
	Militaires et militaires volontaires	39,8	37,2	27,3	44,6	34,3
Total	42,8	42,1	43,4	40,4	42,9	

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

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

Note de lecture : dans la FPH, les fonctionnaires de catégorie A ont en moyenne 39,4 ans.

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

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

Figure 2.5-2 : Part des agents de moins de 30 ans et part de ceux de 50 ans ou plus dans les trois versants de la fonction publique par statut et par sexe, au 31 décembre 2014 en France (Métropole + DOM)

		Âge moyen (en années)			Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
		Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
FPE	Fonctionnaires	45,1	44,2	44,6	6,2	8,2	7,4	35,8	33,7	34,5
	Contractuels	37,0	38,7	38,0	38,5	28,2	32,3	20,2	20,9	20,6
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	46,6	44,1	45,0	5,3	9,2	7,7	44,1	33,5	37,4
	Total agents civils	43,8	43,2	43,4	11,9	11,9	11,9	33,6	31,4	32,3
	Militaires et militaires volontaires	34,6	32,4	34,3	36,9	41,0	37,6	9,3	4,2	8,5
	Total	41,6	42,8	42,3	17,8	13,0	15,2	27,9	30,4	29,3
FPT	Fonctionnaires ⁽²⁾	45,7	46,1	46,0	6,1	5,5	5,7	39,7	40,8	40,3
	Contractuels	38,6	38,8	38,7	31,7	30,1	30,6	23,9	23,2	23,4
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	32,7	48,7	46,3	58,1	10,0	17,1	23,7	56,6	51,7
	Total	44,4	44,7	44,6	10,9	10,9	10,9	36,9	37,8	37,5
FPH	Fonctionnaires	44,8	42,8	43,2	8,8	12,6	11,9	37,8	30,8	32,2
	Contractuels	36,4	34,5	34,9	36,6	45,1	43,3	17,1	13,7	14,5
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	44,2	39,0	41,5	22,2	33,2	28,0	41,3	25,1	32,8
	Total	43,2	41,1	41,5	16,5	19,8	19,1	35,1	27,4	29,1
FPE+FPT+FPH	Fonctionnaires	45,3	44,5	44,8	6,5	8,5	7,8	37,7	35,4	36,2
	Contractuels	37,5	37,7	37,6	35,6	33,2	34,0	21,2	20,0	20,4
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	44,6	43,8	44,1	16,4	16,0	16,1	41,5	36,6	38,4
	Total agents civils	44,0	43,1	43,4	12,2	13,7	13,1	35,2	32,5	33,5
	Militaires et militaires volontaires	34,6	32,4	34,3	36,9	41,0	37,6	9,3	4,2	8,5
	Total	42,8	43,0	42,9	15,2	14,1	14,5	32,0	32,1	32,1
	Privé	40,4	41,2	40,8	21,1	19,8	20,5	25,9	28,0	26,9

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

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

Note de lecture : 6,2% des hommes fonctionnaires de la FPE ont moins de 30 ans.

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

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

Figure 2.5-3 : Âge moyen, part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus pour les agents des trois versants de la fonction publique par sexe et nature de l'employeur au 31 décembre 2014 en France (Métropole + DOM)

		Âge moyen (en années)			Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
		Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
FPE	Ministères	41,6	43,2	42,5	16,8	11,1	13,7	27,3	31,1	29,4
	Épa	41,6	41,3	41,5	22,2	20,0	21,0	30,1	27,7	28,7
	Total FPE	41,6	42,8	42,3	17,8	13,0	15,2	27,9	30,4	29,3
FPT	Communes	44,5	44,5	44,5	11,8	11,7	11,7	38,3	37,6	37,9
	Départements	46,4	46,7	46,6	6,3	6,4	6,4	43,0	44,5	44,0
	Régions	46,8	47,2	47,0	5,6	4,5	4,9	43,2	43,8	43,6
	Total collectivités territoriales	45,0	45,2	45,1	10,4	10,1	10,2	39,4	39,5	39,5
	Etablissements communaux	43,5	44,1	44,1	14,3	13,2	13,3	34,4	36,9	36,6
	Etablissements intercommunaux	43,5	42,6	43,0	11,7	13,3	12,5	32,9	29,7	31,2
	Etablissements départementaux	40,7	41,6	41,0	12,2	15,6	13,1	21,7	25,6	22,8
	Autres Epa locaux	43,7	41,7	42,7	13,1	17,9	15,6	33,9	28,4	31,1
	Total ÉPA	42,8	43,2	43,0	12,1	13,5	12,9	30,3	32,4	31,5
	Total FPT	44,4	44,7	44,6	10,9	10,9	10,9	36,9	37,8	37,5
FPH	Hôpitaux	43,2	40,9	41,5	16,8	20,1	19,4	35,0	27,2	29,0
	EHPA	44,2	41,9	42,1	13,5	18,0	17,4	36,5	29,1	30,1
	Autres établissements médico-sociaux	43,6	41,9	42,4	13,1	17,0	16,0	34,6	29,1	30,6
	Total FPH	43,2	41,1	41,5	16,5	19,8	19,1	35,1	27,4	29,1
Total 3 FP	42,8	43,0	42,9	15,2	14,1	14,5	32,0	32,1	32,1	

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

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

Note de lecture : 16,8 % des hommes travaillant dans les hôpitaux relevant de la FPH ont moins de 30 ans.

Figure 2.6-1 : 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 :	
Fonction publique de l'Etat	3
Fonction publique territoriale	4
Fonction publique hospitalière	2
Ensemble 3FP	8
Secteur privé	26
Non salarié	2
Non renseigné	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 2.6-3 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés dans les trois versants de la fonction publique au 1er janvier 2014

	Au 1er janvier 2014			Évolution 2014/2013		
	Bénéficiaires	Taux d'emploi direct (*) (en %)	Taux légal d'emploi (**) (en %)	Bénéficiaires (%)	Taux d'emploi direct (en points de %)	Taux légal d'emploi (en points de %)
FPE ⁽¹⁾	74 182	3,96	4,20	6,5	0,32	0,36
dont FPE ⁽¹⁾ hors Éducation	47 911	5,12	5,37	11,0	-0,24	-0,23
FPT	94 666	5,86	6,21	6,9	0,27	0,24
FPH	50 726	5,13	5,41	2,3	0,06	0,07
Total fonction publique ⁽²⁾	219 574	4,91	5,19	5,7	0,26	0,27
Total FIPHFP ⁽³⁾	221 775	4,88	5,17	5,7	0,26	0,27

Source : FIPHFP, campagnes de déclaration 2014 et 2015.

Champ : Employeurs publics d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent.

(*) Le taux d'emploi direct est le rapport entre le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et l'effectif total rémunéré.

(**) Le taux d'emploi légal est calculé en ajoutant le nombre d'équivalents bénéficiaires (dépenses déductibles) aux bénéficiaires.

(1) La FPE correspond ici strictement aux ministères et aux ÉPA (hors GIP) en cohérence avec les définitions retenues par ailleurs dans le rapport annuel.

(2) Ne comprend pas La Poste, les chambres consulaires ou les caisses de Sécurité sociale. Sur le champ strict de la fonction publique, le taux légal d'emploi (5,19 % début 2014) est différent de celui observé, en incluant les employeurs assujettis au FIPHFP, mais ne relevant pas de la fonction publique qui est publié par le FIPHFP (5,17 % début 2014).

(3) Comprend les chambres consulaires, les caisses de Sécurité sociale, les GIP,...

Figure 2.6-4 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés dans les trois versants de la fonction publique au 1er janvier 2014

	Au 1er janvier 2014				Evolution 2014/2013			
	Effectifs physiques assujettis	Nombre de bénéficiaires	Nombre équivalents bénéficiaires	Taux légal d'emploi (*) (en %)	Effectifs physiques assujettis (%)	Nombre de bénéficiaires (%)	Nombre équivalents bénéficiaires (%)	Taux légal d'emploi (*) (en points de %)
Ministères	1 524 200	61 104	2 942	4,20	-10,6	0,9	7,5	0,49
Etablissements publics	347 207	13 078	1 457	4,19	70,3	43,7	41,6	-0,78
FPE ⁽¹⁾	1 871 407	74 182	4 399	4,20	-2,0	6,5	16,8	0,36
Dont : FPE ⁽¹⁾ hors Éducation	936 445	47 911	2 385	5,37	16,2	11,0	23,0	-0,23
Collectivités territoriales	1 217 794	74 668	4 279	6,48	1,0	6,5	-8,0	0,28
Epa locaux	399 002	19 998	1 537	5,40	5,3	8,8	5,5	0,16
FPT	1 616 796	94 666	5 816	6,21	2,0	6,9	-4,8	0,24
Hopitaux	866 995	45 196	2 165	5,46	0,9	1,6	5,1	0,04
Autres	120 997	5 530	515	5,00	3,1	8,4	4,4	0,23
FPH	987 992	50 726	2 679	5,41	1,1	2,3	4,9	0,07
Ensemble fonction publique ⁽²⁾	4 476 195	219 574	12 895	5,19	0,1	5,7	3,8	0,27

Source : FIPHFP, campagnes de déclaration 2014 et 2015.

Champ : Employeurs de la fonction publique d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent.

(*) Le taux d'emploi direct est le rapport entre le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et l'effectif total rémunéré. Le taux d'emploi légal est calculé en ajoutant le nombre d'équivalents bénéficiaires (dépenses déductibles) aux bénéficiaires.

Rapport sur l'état de la fonction publique et les rémunérations

(1) La FPE correspond ici strictement aux ministères et aux ÉPA (hors GIP), en cohérence avec les définitions retenues par ailleurs dans le rapport annuel. Depuis 2014, les universités qui étaient auparavant rattachées au ministère de l'Éducation nationale sont comptabilisées parmi les établissements publics.

(2) Ne comprend pas La Poste, les chambres consulaires ou les caisses de Sécurité sociale, les GIP... Sur le champ strict de la fonction publique, le taux légal d'emploi (5,19 % début 2014) est différent de celui observé, en incluant les employeurs assujettis au FIPHP, mais ne relevant pas de la fonction publique qui est publié par le FIPHP (5,17 % début 2014).

Figure 2.7-1 : Effectifs physiques des agents civils par versant de la fonction publique par statut, sexe et quotité de temps de travail au 31 décembre 2014 en France

		Total effectifs	< 50% et quotité indéterminée	50%	60%	70%	80%	90%	Effectifs à temps partiel	Part des agents à temps partiel (en %)
FPE	Fonctionnaires	1 537 855	3 050	22 217	5 136	9 224	90 288	44 141	174 056	11,3
	Femmes	923 990	1 609	18 823	4 156	7 807	81 470	38 346	152 211	16,5
	Hommes	613 865	1 441	3 394	980	1 417	8 818	5 795	21 845	3,6
	enseignants	777 226	1 033	16 139	2 210	6 559	23 526	29 054	78 521	10,1
	Femmes	518 566	639	14 097	1 760	5 573	21 818	25 076	68 963	13,3
	Hommes	258 660	394	2 042	450	986	1 708	3 978	9 558	3,7
	Contractuels	375 652	19 697	45 365	12 975	18 192	36 156	12 668	145 053	38,6
	Femmes	226 115	10 834	31 312	9 658	12 206	27 560	8 654	100 224	44,3
	Hommes	149 537	8 863	14 053	3 317	5 986	8 596	4 014	44 829	30,0
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	175 680	3 198	7 076	2 572	3 842	6 097	5 908	28 693	16,3
Femmes	110 586	1 859	5 867	1 886	2 991	5 048	4 832	22 483	20,3	
Hommes	65 094	1 339	1 209	686	851	1 049	1 076	6 210	9,5	
FPT	Fonctionnaires ⁽²⁾	1 468 020	20 525	36 846	30 303	30 398	115 581	62 457	296 110	20,2
	Femmes	858 930	15 847	28 382	23 485	24 292	105 203	57 552	254 761	29,7
	Hommes	609 090	4 678	8 464	6 818	6 106	10 378	4 905	41 349	6,8
	Contractuels	364 199	68 781	32 158	23 669	22 826	22 126	15 625	185 185	50,8
	Femmes	246 318	50 060	24 589	18 582	17 941	18 439	12 609	142 220	57,7
	Hommes	117 881	18 721	7 569	5 087	4 885	3 687	3 016	42 965	36,4
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	62 436	3 903	2 875	5 623	5 151	3 276	1 710	22 538	36,1
Femmes	53 239	2 702	1 968	4 508	4 217	2 779	1 543	17 717	33,3	
Hommes	9 197	1 201	907	1 115	934	497	167	4 821	52,4	
FPH	Fonctionnaires	838 375	5 277	20 572	6 314	7 144	126 056	16 563	181 926	21,7
	Femmes	678 704	4 214	19 053	5 657	6 148	121 004	15 512	171 588	25,3
	Hommes	159 671	1 063	1 519	657	996	5 052	1 051	10 338	6,5
	Contractuels	202 778	10 490	14 836	3 740	3 639	15 881	3 064	51 650	25,5
	Femmes	158 663	7 288	11 736	3 077	3 111	14 643	2 658	42 513	26,8
	Hommes	44 115	3 202	3 100	663	528	1 238	406	9 137	20,7
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	119 934	13 810	3 720	7 792	2 964	4 191	1 199	33 676	28,1
Femmes	62 801	5 598	1 861	4 327	1 797	3 128	766	17 477	27,8	
Hommes	57 133	8 212	1 859	3 465	1 167	1 063	433	16 199	28,4	
Ensemble de la fonction publique	Ensemble	5 144 929	148 731	185 665	98 124	103 380	419 652	163 335	1 118 887	21,7
	Femmes	3 319 346	100 011	143 591	75 336	80 510	379 274	142 472	921 194	27,8
	Hommes	1 825 583	48 720	42 074	22 788	22 870	40 378	20 863	197 693	10,8
	dont fonctionnaires	3 844 250	28 852	79 635	41 753	46 766	331 925	123 161	652 092	17,0
	Femmes	2 461 624	21 670	66 258	33 298	38 247	307 677	111 410	578 560	23,5
	Hommes	1 382 626	7 182	13 377	8 455	8 519	24 248	11 751	73 532	5,3

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

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

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

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

CPA : Cessation progressive d'activité. Le dispositif est en voie d'extinction.

Figure 2.7-3 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPT à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2014 en France

	Total fonctionnaires	Fonctionnaires à temps partiel	Part de fonctionnaires à temps partiel (en %)
Femmes			
Catégorie A	84 266	18 763	22,3
Catégorie B	138 097	38 769	28,1
Catégorie C	635 987	196 891	31,0
Catégorie indéterminée	580	338	58,3
Total	858 930	254 761	29,7
Hommes			
Catégorie A	50 564	2 810	5,6
Catégorie B	76 263	6 861	9,0
Catégorie C	482 017	31 578	6,6
Catégorie indéterminée	246	100	40,7
Total	609 090	41 349	6,8
Ensemble			
Catégorie A	134 830	21 573	16,0
Catégorie B	214 360	45 630	21,3
Catégorie C	1 118 004	228 469	20,4
Catégorie indéterminée	826	438	53,0
Total	1 468 020	296 110	20,2

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

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

Note : le temps partiel doit être distingué du temps incomplet dont les fondements juridiques sont différents.

Figure 2.7-4 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPH à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2014 en France

	Total fonctionnaires	Fonctionnaires à temps partiel	Part de fonctionnaires à temps partiel (en %)
Femmes			
Catégorie A	176 856	43 666	24,7
Catégorie B	163 728	50 510	30,8
Catégorie C	338 040	77 391	22,9
Catégorie indéterminée	80	21	26,3
Total	678 704	171 588	25,3
Hommes			
Catégorie A	32 305	2 111	6,5
Catégorie B	31 393	2 421	7,7
Catégorie C	95 925	5 803	6,0
Catégorie indéterminée	48	ns	ns
Total	159 671	10 338	6,5
Ensemble			
Catégorie A	209 161	45 777	21,9
Catégorie B	195 121	52 931	27,1
Catégorie C	433 965	83 194	19,2
Catégorie indéterminée	128	8	6,3
Total	838 375	181 926	21,7

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

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

Note : le temps partiel doit être distingué du temps incomplet dont les fondements juridiques sont différents.

Figure 2.8-1 : Répartition par niveau de diplôme, sexe et âge des agents des trois versants de la fonction publique en 2014 en France métropolitaine (en%)

			Aucun diplôme	Diplôme inférieur au baccalauréat	Baccalauréat	Diplôme du supérieur
FPE	15-29 ans	H	3,1	13,4	33,7	49,7
		F	0,8	6,7	16,0	76,5
		total	1,9	10,0	24,8	63,2
	30-49 ans	H	1,0	12,6	19,8	66,7
		F	0,8	4,9	9,6	84,7
		total	0,9	8,3	14,1	76,7
	50 ans et plus	H	3,3	22,9	14,9	58,9
		F	3,2	17,4	18,9	60,6
		total	3,2	19,7	17,2	59,9
	Tous âges	H	2,0	15,9	20,3	61,9
		F	1,6	9,2	13,4	75,8
		Ensemble FPE	1,8	12,2	16,4	69,6
FPT	15-29 ans	H	6,1	37,2	30,3	26,3
		F	5,2	28,2	24,9	41,7
		total	5,6	31,9	27,1	35,4
	30-49 ans	H	13,4	46,5	15,6	24,5
		F	10,8	32,4	19,5	37,3
		total	11,8	37,8	18,0	32,3
	50 ans et plus	H	20,2	55,4	10,8	13,6
		F	18,5	50,6	12,4	18,6
		total	19,1	52,4	11,8	16,6
	Tous âges	H	15,2	48,9	15,3	20,5
		F	13,2	38,9	17,3	30,6
		Ensemble FPT	14,0	42,8	16,5	26,7
FPH	15-29 ans	H	3,7	13,5	34,3	48,5
		F	1,0	23,6	26,9	48,5
		total	1,6	21,4	28,5	48,5
	30-49 ans	H	4,4	30,6	9,2	55,7
		F	3,7	32,3	12,4	51,5
		total	3,8	32,0	11,8	52,4
	50 ans et plus	H	7,2	40,6	5,1	47,1
		F	8,0	42,4	10,1	39,5
		total	7,8	42,0	8,9	41,3
	Tous âges	H	5,2	31,2	11,8	51,7
		F	4,6	34,0	14,0	47,5
		Ensemble FPH	4,7	33,4	13,5	48,4
Ensemble de la fonction publique	15-29 ans	H	8,5	32,9	25,2	33,5
		F	5,0	24,1	27,4	43,4
		total	6,9	29,0	26,2	37,9
	30-49 ans	H	12,9	34,8	16,9	35,4
		F	9,6	29,2	18,5	42,7
		total	11,4	32,3	17,6	38,7
	50 ans et plus	H	16,5	51,6	10,1	21,8
		F	17,3	47,9	14,4	20,3
		total	16,9	49,8	12,2	21,1
	Tous âges	H	13,0	38,8	16,8	31,4
		F	10,9	33,7	19,0	36,4
		Ensemble de la fonction publique	12,0	36,4	17,8	33,7

Source : Enquête Emploi 2014, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France métropolitaine. Age en années révolues au 31 décembre 2014.

Lecture : 49,7 % des hommes de la FPE âgés de 15 à 29 ans sont diplômés du supérieur.

1.2.4 Séries longues

Toutes les séries longues reproduites ici sont disponibles au format Excel sur le site www.fonction-publique.fr, rubrique Séries longues.

Figure 1.2-5 : Effectifs physiques des trois versants de la fonction publique entre le 31 décembre 1996 et le 31 décembre 2014 en France (métropole + DOM)

		1996	1998	2000	2002	2004	2005 ⁽¹⁾	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013 (1)	2014	Évolution annuelle moyenne sur 2004-2014 (en %)	Évolution annuelle moyenne sur 2004/2009 (en %)	Évolution annuelle moyenne sur 2009-2014 (en %)
FFE	Ministères ⁽²⁾	2 331 746	2 357 129	2 382 025	2 438 895	2 439 378	2 422 832	2 381 406	2 301 365	2 213 661	2 135 193	2 030 153	1 965 867	1 931 230	1 926 041	1 911 702	-2,4	-2,6	-2,2
	ÉPA nationaux à recrutement de droit public	159 810	173 077	190 313	206 853	217 535	236 049	268 451	286 591	295 586	348 529	427 745	450 009	468 633	459 447	463 633	7,9	9,9	5,9
	Fonction publique de l'État (FPE)	2 491 556	2 530 206	2 572 338	2 645 748	2 656 913	2 658 882	2 649 857	2 587 956	2 509 247	2 483 722	2 457 898	2 415 876	2 399 863	2 400 602	2 392 579	-1,0	-1,3	-0,7
FPT	Collectivités territoriales	1 008 943	1 041 059	1 075 883	1 119 365	1 172 815	1 194 195	1 225 847	1 305 484	1 362 625	1 382 966	1 377 097	1 385 183	1 401 457	1 404 787	1 411 608	1,9	3,4	0,4
	ÉPA locaux	213 298	224 235	252 044	297 102	351 209	368 606	385 080	397 575	407 220	423 517	433 927	445 478	460 962	473 958	483 047	3,2	3,8	2,7
	Fonction publique territoriale (FPT)	1 222 241	1 265 294	1 327 926	1 416 467	1 524 024	1 562 801	1 610 926	1 703 058	1 769 845	1 806 483	1 811 024	1 830 661	1 862 419	1 878 746	1 894 655	2,2	3,5	1,0
FPH		885 296	904 152	930 721	973 099	1 038 407	1 052 285	1 055 821	1 073 238	1 084 827	1 095 801	1 110 549	1 129 438	1 136 989	1 152 707	1 161 087	1,1	1,1	1,2
Ensemble de la fonction publique		4 599 093	4 699 652	4 830 986	5 035 314	5 219 343	5 273 968	5 316 604	5 364 253	5 363 919	5 386 006	5 379 471	5 375 975	5 399 271	5 432 055	5 448 321	0,4	0,6	0,2
Emploi total (en milliers) ⁽³⁾		23 587	24 312	25 580	26 044	26 132	26 335	26 668	27 035	26 888	26 667	26 817	26 936	27 020	27 205	27 242	0,4	0,4	0,4
Part de l'emploi public dans l'emploi total (en %) ⁽⁴⁾		19,5	19,3	18,9	19,3	20,0	20,0	19,9	19,8	19,9	20,2	20,1	20,0	19,9	19,9	19,9	0,0	0,2	-0,3

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

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

(1) Chiffres actualisés par rapport à l'année précédente.

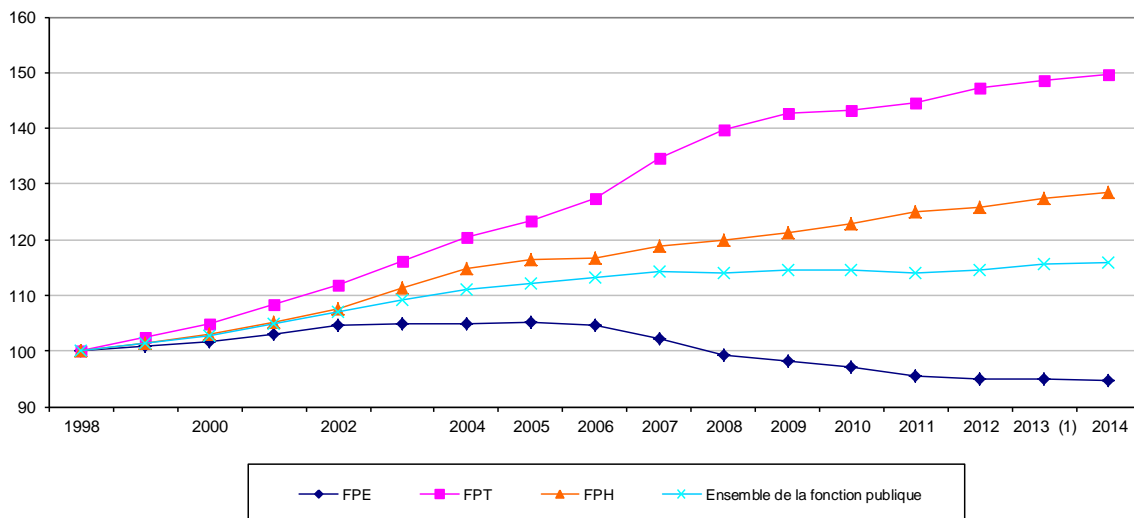
(2) Les militaires volontaires sont comptabilisés dans les effectifs de l'État à partir de 2004.

Emploi en France entière, hors contingent, soit les salariés + les non-salariés. Les effectifs d'auto-entrepreneurs économiquement actifs utilisés depuis 2009 dans l'estimation de l'emploi non salarié étaient sous-estimés, du fait d'une restriction de périmètre dans les fichiers transmis par l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acos) à l'Insee. Les estimations annuelles d'emploi ont été révisées en conséquence depuis 2009.

(4) Rapport entre FPE+FPT+FPH / emploi total.

(5) Depuis 2005, les élèves de l'École polytechnique apparaissent dans le champ des ÉPA de la fonction publique de l'État.

Figure 1.2-6 : Évolution des effectifs physiques de la fonction publique par versant entre le 31 décembre 1998 et 31 décembre 2014 en France (base 100 au 31 décembre 1998)



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

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

(1) Chiffres actualisés par rapport à l'année précédente.

Note : Selon la direction générale des collectivités (DGCL), environ 135 000 personnes physiques ont été transférées de 2006 à 2011 de l'État à la fonction publique territoriale dans le cadre de la loi Libertés et responsabilités locales de 2004. Voir également Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres, éditions 2009-2010

Figure 1.2-7 : Effectifs physiques des trois versants de la fonction publique par statut entre le 31 décembre 2002 et 31 décembre 2014 (1) en France (métropole + Dom)

		2002	2004 ⁽²⁾	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Evolution annuelle moyenne sur 2004/2014 (en %)	Evolution annuelle moyenne sur 2004/2009 (en %)	Evolution annuelle moyenne sur 2009/2014 (en %)
FPE, y compris EPA	Fonctionnaires	1 789 623	1 807 470	1 806 579	1 789 386	1 725 306	1 646 043	1 602 658	1 581 958	1 551 763	1 538 841	1 529 415	1 537 855	-1,6	-2,4	-0,8
	Contractuels	331 034	299 563	303 643	312 892	321 305	333 893	364 003	369 202	365 124	369 513	385 530	375 652	2,3	4,0	0,6
	Militaires ⁽³⁾	319 611	344 062	347 478	347 486	344 941	334 899	327 005	322 276	318 292	313 228	309 800	303 392	-1,3	-1,0	-1,5
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	205 580	205 818	201 183	200 093	196 403	194 411	189 156	184 462	180 697	178 281	175 857	175 680	-1,6	-1,7	-1,5
Total	2 645 748	2 656 913	2 658 882	2 649 857	2 587 956	2 509 247	2 483 722	2 457 898	2 415 876	2 399 863	2 400 602	2 392 579	-1,0	-1,3	-0,7	
	Part de non-titulaires (en %)	12,5	11,3	11,4	11,8	12,4	13,3	14,7	15,0	15,1	15,4	16,1	15,7			
FPT, y compris EPA	Fonctionnaires ⁽⁵⁾	1 073 906	1 158 125	1 192 358	1 218 349	1 294 326	1 366 635	1 402 129	1 412 244	1 409 937	1 429 935	1 453 109	1 468 020	2,4	3,9	0,9
	Contractuels	280 868	303 381	307 085	327 941	343 609	348 048	346 015	340 329	359 457	369 653	362 827	364 199	1,8	2,7	1,0
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	61 694	62 517	63 358	64 536	65 123	65 162	66 339	68 451	61 267	62 831	62 810	62 436	0,0	-1,4	1,4
	Total	1 416 467	1 524 024	1 562 801	1 610 926	1 703 058	1 769 845	1 806 483	1 811 024	1 830 661	1 862 419	1 878 746	1 894 658	2,2	3,5	1,0
	Part de non-titulaires (en %)	19,8	19,8	19,6	20,4	20,2	19,7	19,2	18,8	19,6	19,8	19,3	19,2			
FPH	Fonctionnaires	740 602	794 933	808 643	801 745	807 818	806 213	815 793	821 420	824 789	829 638	836 041	838 375	0,5	0,5	0,5
	Contractuels	130 425	142 683	142 269	149 397	159 550	172 367	173 884	180 059	193 585	192 735	198 708	202 778	3,6	4,0	3,1
	Autres catégories et statuts ⁽³⁾	102 072	100 790	101 373	104 679	105 871	106 247	106 124	109 070	111 064	114 616	117 958	119 934	1,8	1,0	2,5
	Total	973 099	1 038 407	1 052 285	1 055 821	1 073 238	1 084 827	1 095 801	1 110 549	1 129 438	1 136 989	1 152 707	1 161 087	1,1	1,1	1,2
	Part de non-titulaires (en %)	13,4	13,7	13,5	14,1	14,9	15,9	15,9	16,2	17,1	17,0	17,2	17,5			
FPE+FPF+FPH	Fonctionnaires ⁽⁵⁾	3 604 030	3 760 529	3 807 580	3 809 480	3 827 450	3 818 891	3 820 580	3 815 622	3 796 489	3 798 414	3 818 565	3 844 250	0,2	0,3	0,1
	Contractuels	742 327	745 627	752 997	790 230	824 465	854 308	884 802	889 590	918 250	931 901	947 064	942 629	2,4	3,5	1,3
	Militaires	319 611	344 062	347 478	347 486	344 941	334 899	327 005	322 276	318 292	313 228	309 800	303 392	-1,3	-1,0	-1,5
	Total	5 035 314	5 219 343	5 273 968	5 316 604	5 364 253	5 363 919	5 396 006	5 379 471	5 378 059	5 399 271	5 432 055	5 448 321	0,4	0,6	0,2
	Part de non-titulaires (en %)	14,7	14,3	14,3	14,9	15,4	15,9	16,4	16,5	17,1	17,3	17,4	17,3			

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

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

(1) Chiffres actualisés par rapport à l'année précédente.

(2) 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'Etat 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 (sapeurs-pompiers de Marseille) sont regroupés avec les titulaires.

Figure 1.3-6 : Evolution des effectifs physiques des ministères et leurs EPA rattachés entre le 31 décembre 1998 et 31 décembre 2014 en France

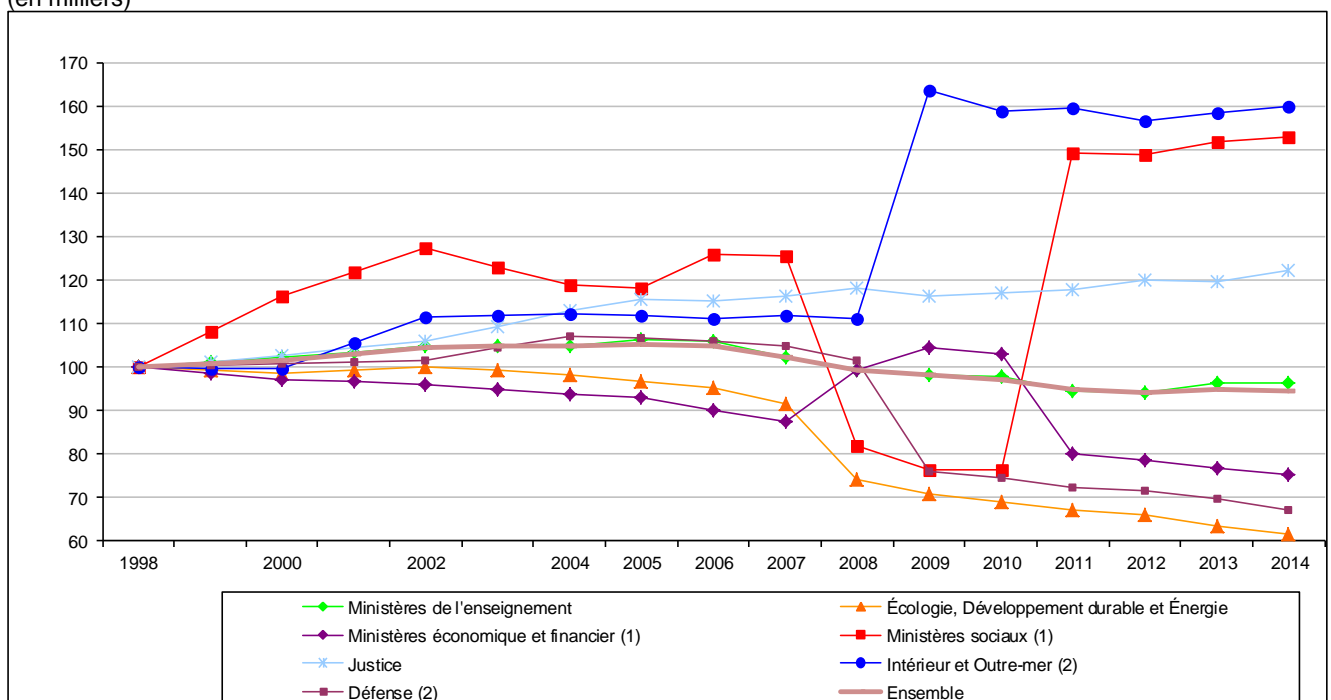
		1998	2000	2002	2004 ⁽¹⁾	2005 ⁽¹⁾	2006 ⁽¹⁾	2007 ⁽¹⁾	2008 ⁽¹⁾	2009 ⁽¹⁾	2010 ⁽¹⁾	2011 ⁽¹⁾	2012 ⁽¹⁾	2013 ⁽¹⁾	2014 ⁽¹⁾	Evolution annuelle moyenne sur 2014/2004 (en %)	Evolution sur 2014/2013 (en %)	
Affaires étrangères	Ministère	5 035	3 984	4 254	4 470	4 068	4 012	3 934	3 728	3 699	3 644	3 950	3 687	3 765	3 583		-2,2	-4,8
	EPA	3 066	2 693	3 820	4 376	944	809	796	799	555	554	582	606	168	159		-28,2	-5,4
	Total	8 101	6 678	8 074	8 846	5 012	4 821	4 729	4 527	4 254	4 198	4 532	4 293	3 933	3 742		-8,2	-4,9
Agriculture, alimentation et forêt	Ministère	42 054	44 165	43 659	42 271	41 491	39 300	38 370	36 951	35 553	35 885	33 302	32 563	32 177	32 306		-2,7	0,4
	EPA	19 971	21 785	23 687	22 602	12 017	12 599	12 851	13 576	12 404	11 972	12 845	12 887	13 155	13 067		-5,3	-0,7
	Total	62 025	65 949	67 346	64 873	53 508	51 900	51 221	50 527	47 957	47 857	46 147	45 450	45 332	45 373		-3,5	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	11 148	11 107	11 141	11 189		-2,1	0,4
	EPA	7 668	8 112	7 766	8 182	10 365	11 488	12 906	13 421	13 160	13 780	13 582	13 947	13 672	13 857		5,4	1,4
	Total	22 212	22 742	22 531	22 036	24 166	25 567	25 056	25 050	24 699	25 166	24 889	25 095	24 813	25 046		1,3	0,9
Défense	Ministère	398 621	401 464	405 123	428 048	423 745	420 056	415 634	402 348	299 244	292 651	284 610	281 334	272 764	262 388		-4,8	-3,8
	EPA	5 196	6 132	5 092	5 044	8 889	7 383	7 345	8 501	7 755	8 267	8 218	8 285	8 261	8 250		5,0	-0,1
	Total	403 817	407 597	410 214	433 092	432 634	427 439	422 979	410 849	306 999	300 918	292 828	289 619	281 025	270 638		-4,6	-3,7
Écologie, développement durable et énergie	Ministère	116 529	114 242	114 555	114 114	113 142	110 987	106 049	83 246	78 522	74 723	71 932	69 996	62 218	56 932		-6,7	-8,5
	EPA	12 038	12 628	14 150	12 430	11 098	11 435	11 528	12 265	12 696	13 857	14 287	14 743	19 276	22 532		6,1	16,9
	Total	128 568	126 870	128 705	126 544	124 240	122 423	117 577	95 511	91 218	88 580	86 219	84 739	81 494	79 434		-4,5	-2,5
Ministères économique et financier ⁽²⁾	Ministère	203 931	196 757	195 046	190 407	189 640	182 709	177 330	173 214	165 893	161 837	159 200	156 000	152 486	149 410		-2,4	-2,0
	EPA	10 184	10 989	10 928	10 562	9 521	10 306	10 241	39 268	57 676	59 198	10 794	10 802	12 082	12 015		1,3	-0,6
	Total	214 116	207 746	205 975	200 969	199 161	193 015	187 572	212 482	223 569	221 035	169 994	166 802	164 566	161 425		-2,2	-1,9
Ministères de l'enseignement	Ministère	1 293 395	1 322 058	1 332 058	1 332 487	1 321 900	1 291 585	1 228 504	1 183 824	1 130 080	1 054 679	1 006 610	988 132	999 691	1 000 053		-2,8	0,0
	EPA	82 361	84 407	91 342	109 089	140 763	164 798	180 345	184 611	222 843	290 526	311 385	326 670	326 061	327 933		11,0	-0,1
	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	1 317 995	1 314 802	1 325 752	1 327 986		-0,9	0,0
Intérieur et Outre-mer	Ministère	179 945	178 675	201 368	201 997	201 481	200 361	201 375	200 059	293 672	285 515	286 416	280 628	283 634	286 249		3,5	0,9
	EPA	381	1 032	114	414	37	106	134	361	1 297	1 085	1 110	1 588	2 230	2 214		18,3	-0,7
	Total	180 326	179 706	201 481	202 411	201 517	200 467	201 509	200 421	294 969	286 600	287 526	282 216	285 864	288 463		3,6	0,9
Justice	Ministère	64 407	66 034	68 304	72 302	74 185	73 825	74 477	75 869	74 929	75 535	76 189	77 496	77 321	78 857		0,9	2,0
	EPA	849	975	982	1 344	1 370	1 356	1 400	1 294	1 121	793	808	833	846	837		-4,6	-1,1
	Total	65 256	67 009	69 286	73 647	75 555	75 181	75 877	77 163	76 050	76 328	76 997	78 331	78 167	79 694		0,8	2,0</

Les effectifs du budget annexe des publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, Développement durable et énergie.

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

(2) Le ministère de l'Emploi et ses établissements publics, placés sous tutelle du ministère de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi sur la période 2008-2010, est rattaché au ministère du Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social depuis 2011.

Figure 1.3-7 : Évolution des effectifs physiques de la FPE dans les principaux ministères de 1998 à 2014
(en milliers)



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

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

Note : Les périmètres des ministères varient selon les années. Pour permettre les comparaisons dans le temps, on procède à certains regroupements :

¹- les ministères économique et financier comprennent les ministères de l'Économie et des Finances et du redressement productif.

²- les ministères de l'enseignement correspondent à l'Éducation nationale, Jeunesse et Vie associative et à l'Enseignement supérieur et la Recherche ;

³- les ministères sociaux correspondent aux Affaires sociales et Santé, au Travail, Emploi, Formation professionnelle et Dialogue social et aux Sports ;

⁴- les autres appellations des ministères renvoient à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année considérée.

Les effectifs du budget annexe des publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, Développement durable, transport et logement.

(1) Le ministère de l'Emploi, sous tutelle des ministères économique et financier depuis 2008, est rattaché au ministère du Travail, Santé et Emploi au cours de l'année 2011.

(2) Les effectifs du programme 152 Gendarmerie nationale ont été transférés du ministère de la Défense vers le ministère de l'Intérieur, de l'Outre-mer, Collectivités territoriales et immigration au cours de l'année 2009.

Rapport sur l'état de la fonction publique et les rémunérations

Figure 1.3-8 : Effectifs physiques des agents des ministères par statut au 31 décembre de 1998 à 2014 ⁽¹⁾ en France (Métropole + DOM)

Années	1998	2000	2002	2004 ⁽¹⁾	2005 ⁽¹⁾	2006 ⁽¹⁾	2007 ⁽¹⁾	2008 ⁽¹⁾	2009 ⁽¹⁾	2010 ⁽¹⁾	2011 ⁽¹⁾	2012 ⁽¹⁾	2013 ⁽¹⁾	2014 ⁽¹⁾	Évolution	Évolution	Évolution
															annuelle moyenne 2014/2004 (en %)	annuelle moyenne 2009/2004 (en %)	annuelle moyenne 2014/2009 (en %)
Titulaires	1 653 469	1 680 257	1 719 283	1 731 507	1 729 755	1 711 407	1 640 372	1 564 157	1 497 249	1 417 311	1 362 864	1 338 385	1 323 573	1 329 410	-2,6	-2,9	-2,3
Militaires ⁽¹⁾	316 037	316 152	319 569	344 024	345 949	345 616	343 237	333 155	325 177	320 809	317 050	312 063	308 689	108 624	-3,8	-1,1	-19,7
Non-titulaires	184 600	182 713	197 250	160 122	147 920	126 602	123 517	125 293	126 354	109 670	107 637	106 026	121 949	302 277	-1,3	-4,6	19,1
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	203 022	202 903	202 793	203 724	199 208	197 780	194 238	191 056	186 413	182 363	178 316	174 756	171 830	171 391	-1,7	-1,8	-1,7
Total ministères	2 357 129	2 382 025	2 438 895	2 439 378	2 422 832	2 381 406	2 301 365	2 213 661	2 135 193	2 030 153	1 965 667	1 931 230	1 926 041	1 911 702	-2,4	-2,6	-2,2

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

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

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

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

Tableau 1.4-5 : Évolution des plafonds ministériels d'autorisations d'emplois Total ministères (budget général)

(arrondis en milliers d'ETPT)	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015 (3)	2016
Plafond d'emplois de l'année précédente	2 338	2 271	2 189	2 108	2 016 (1)	1 962	1 924 (2)	1 903	1 895	1 889
Prise en compte de l'impact sur l'année du schéma d'emplois de l'année précédente	-5	-8	-13	-16	-17	-17	-9	2	2	3
Prise en compte du schéma d'emplois de l'année	-10	-10	-15	-16	-13	-14	-3	-3	-3	2
Impact des mesures de transferts et de périmètre (hors décentralisation)	-4	-1	-36	-66	-34	-9	-10	-5	-3	3
Impact de la décentralisation	-49	-53	-17	-3	-1	-1	0	0	0	-1
Ajustement technique du plafond	0	-10	0	0	20	0	2	-3	-1	12
Plafond d'emplois de l'année	2 271	2 189	2 108	2 016 (1)	1 962	1 924 (2)	1 903	1 895	1 889	1 908

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.

1.3 Fonction publique de l'État : périmètre de décompte des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances

1.3.1 Périmètre de décompte des effectifs dans les ministères

Selon les concepts établis par la DGAFP, les effectifs des ministères peuvent s'évaluer sous différents angles selon que l'on s'intéresse à l'effectif payé sur le plafond d'emplois du ministère, à l'effectif « en fonction dans le ministère » (que l'agent soit ou non rémunéré sur le plafond d'emplois) ou à l'effectif « géré par le ministère » (que l'agent soit ou non inclus dans le plafond d'emplois, et qu'il soit ou non en fonction). L'agent est considéré comme étant géré par le ministère si ce dernier gère sa carrière (organisation du recrutement, des promotions, etc.) : on s'intéresse donc ici à la gestion au sens « strict » du terme, ou gestion « statutaire ». Par ailleurs, le ministère est défini comme l'ensemble des services centraux et déconcentrés, hors les établissements publics administratifs (EPA) sous sa tutelle. Ainsi, les mêmes concepts peuvent s'appliquer aux EPA au sein desquels on distingue : les effectifs payés sur le budget de l'établissement (subventions de l'État et ressources propres), les effectifs en fonction dans l'établissement et les effectifs gérés par l'établissement (corps propres à l'établissement et non-titulaires).

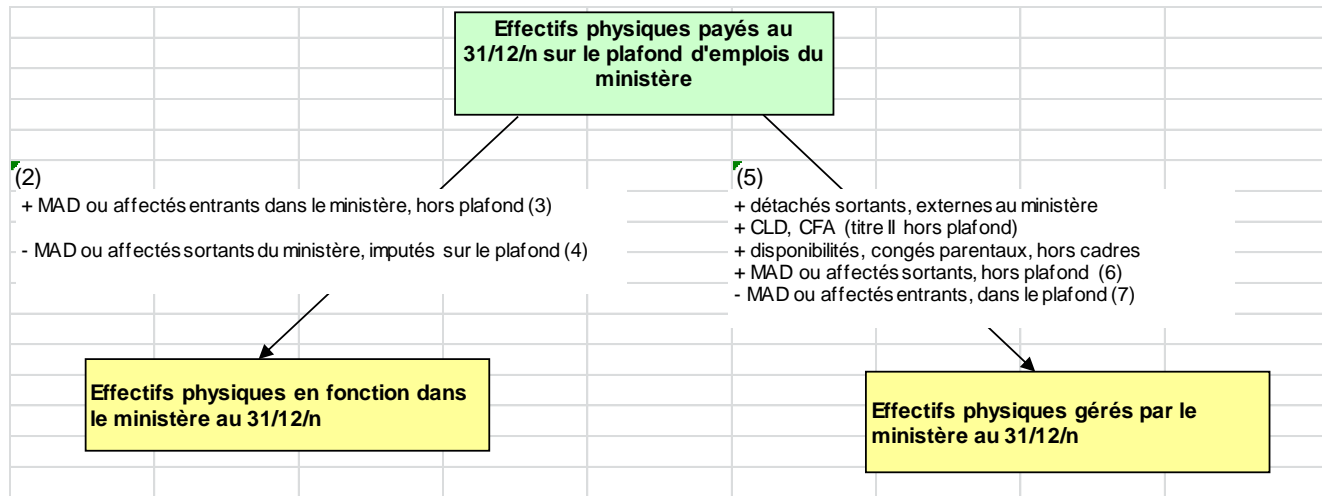
Les trois notions « payés », « en fonction », « gérés » ne se recoupent pas nécessairement. La connaissance des effectifs « en fonction » et « gérés » nécessite une enquête particulière auprès des services gestionnaires des ministères. En effet, il faut prendre en compte les informations de gestion qui retracent la position statutaire de l'agent, non disponible au travers des seuls « retours paye ». Par exemple, un agent mis à disposition d'un ministère est en fonction dans ce ministère ; il peut être ou non rémunéré sur le plafond d'emplois du ministère d'accueil (cas de la délégation de gestion dans le cas positif), et reste géré par son administration d'origine (voir schéma explicatif suivant).

Les résultats au 31 décembre 2014 présentés dans la suite de cette fiche thématique sont issus de l'enquête annuelle TEMS (Transparence de l'emploi et mobilité statutaire dans la FPE) menée par le département des études et des statistiques de la DGAFP (voir l'encadré Définitions et méthodes ci-dessous).

Fin 2014, sur le champ des ministères, l'écart d'effectifs entre les trois périmètres de décompte s'explique essentiellement par le nombre de détachements, de disponibilités et par le nombre de mises à disposition importants aux ministères de l'enseignement et à l'Écologie, développement durable, transports et logement du fait de la deuxième vague de décentralisation. En effet, plus d'un tiers des détachements sortants des ministères de l'enseignement sont à relier aux transferts des personnels ouvriers en position de détachement longue durée auprès d'une collectivité territoriale. Les mises à disposition sortantes du ministère de l'Écologie, développement durable, transports et logement résultent, quant à elles, en grande majorité du transfert des parcs des Directions Départementales des Territoires (ex Directions départementales de l'équipement D.D.E) vers les conseils généraux. Dans ces cas précis, la position de mise à disposition précède l'intégration des personnels au sein la FPT (situation où les agents exercent leur droit d'option) ou le détachement sans limitation de durée, vers lequel basculent automatiquement les agents au bout de deux ans. Hors effet décentralisation, les mises à disposition jouent peu dans l'explication des écarts d'effectifs entre les trois périmètres.

Le ministère de la Défense qui, en raison de ses missions, gère des militaires affectés hors du ministère et rémunérés « hors budget Défense » mérite également d'être distingué.

Le même raisonnement peut s'appliquer aux établissements publics administratifs. Les effectifs « payés » sont ceux dont la rémunération s'impute sur le budget propre de l'établissement (subventions de l'État et ressources propres). Les effectifs « en fonction » dans l'EPA tiennent compte des personnels affectés ou mis à disposition gratuitement. Les effectifs « gérés » par l'EPA correspondent aux corps propres à l'établissement dont ce dernier organise le recrutement et la promotion, aux non-titulaires recrutés directement par l'EPA et, le cas, échéant aux bénéficiaires de contrats aidés.

Passage des effectifs payés sur plafond d'emplois du ministère (1) à ses effectifs en fonction et gérés

(1) Ici ministère au sens strict : administration centrale et services déconcentrés, hors établissements publics sous tutelle.

(2) + : ajout des effectifs en fonction, non comptabilisés dans le plafond d'emplois du ministère ;

- : retrait des effectifs inclus dans le plafond d'emplois du ministère et en fonction hors du ministère.

(3) Remboursement sur titre II hors plafond, ou titre III, ou sans remboursement.

(4) Remboursement sur titre II ou sans remboursement, par exemple personnels à destination des établissements publics administratifs sous tutelle du ministère (écoles de formation, etc.).

(5) + : ajout des effectifs gérés, non comptabilisés dans le plafond d'emplois du ministère, éventuellement inclus dans le titre II des dépenses de personnel mais hors plafond, - : retrait des effectifs inclus dans le plafond d'emplois du ministère et non gérés par lui.

(6) Rémunération imputée sur le titre II d'un autre ministère (personnel payé directement par cet autre ministère ou par le ministère d'origine dans le cadre d'une délégation de gestion ou d'un transfert d'emplois en gestion) ou sur le budget d'une entité autre qu'un ministère.

(7) Rémunération imputée sur le titre II du ministère (payés directement par le ministère d'accueil ou payés par le ministère d'origine dans le cadre d'une délégation de gestion).

L'enquête TEMS

L'Enquête TEMS permet à la fois :

- de distinguer les différents périmètres de décompte des effectifs au sein d'un ministère (administration centrale et services déconcentrés) et de ses établissements publics ;
- et de mesurer la mobilité statutaire des agents des ministères (voir à ce sujet la Fiche thématique 4.7 Mobilité et promotion sociale des agents de la fonction publique).

Pour la partie « Transparence de l'emploi » dont les résultats au 31 décembre 2013 sont présentés dans cette fiche, le questionnaire d'enquête prévoit la répartition des effectifs « payés », « en fonction » et « gérés » par statut (titulaires, non titulaires, ouvriers d'État et militaires) et catégorie hiérarchique. Pour les établissements publics, seule une ventilation par statut est demandée. La synthèse des réponses des ministères présentée ici porte sur les effectifs totaux déclarés, sans distinction du statut ou de la catégorie hiérarchique

Tableau 1.4-1 : Effectifs physiques « en fonction dans » et « gérés par » les établissements publics administratifs au 31 décembre 2014

Ministères	Effectifs physiques payés sur le plafond d'emplois du ministère	Effectifs physiques en fonction dans le ministère (1)	Effectifs physiques gérés par le ministère (2), dont :		
			total	en position de détachement externe, MAD ou affectés sortants du ministère (3)	en disponibilité, congé parental, congé longue durée (CLD), congé de fin d'activité (CFA), hors cadres
Affaires étrangères et européennes	14 078	14 513	14 307	392	288
Agriculture, Alimentation et Pêche	32 708 (4)	32 510	41 058	7 447 (5)	1 276
Ministères économiques et financier	152 762	151 768	163 227 (6)	4 488	3 979
<i>Ministères économiques et financiers</i>	148 919	148 005	159 032	4 313	3 765
<i>Caisse des dépôts</i>	3 843	3 763	4 195	175	214
Culture et Communication	11 168	3 653	3 984	451	406
Défense					
<i>Personnels civils</i>	62 763	62 510	77 822	5 061	1 859
<i>Personnels militaires</i>	205 292	206 639	217 776	2 169	27
Écologie, développement durable, transports et logement					
<i>Aviation civile</i>	10 768	11 127	11 127	116	139
<i>Hors Aviation civile</i>	47 236 (6)	42 967	61 931	19 404	2 292
<i>CGET (ex Datar) (7)</i>	nd	nd	nd	nd	nd
Ministères de l'enseignement	1 081 850 (8)	1 081 055	1 199 168	27 948 (9)	28 755 (10)
Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration					
<i>Police nationale</i>	143 301	142 536	127 511	793	1 421
<i>Hors Police nationale</i>	130 753 (11)	128 319	154 656	1 979	1 504
Justice et libertés	76 187	76 299	78 681	1 129	1 354
Ministères sociaux					
Santé et Sports	10 856	9 948	11 625	2 683	597
Travail, Relations sociales, Famille et Solidarité et Ville	10 194	9 997	10 624	471	280
Services du Premier ministre (résultats partiels)					
<i>Services généraux (DSAF, SGG, SIG, SGMAP, APM), Cabinets, Commissions rattachées aux services centraux. (*)</i>	606	2 286	2 611	196	119
<i>Cour des comptes</i>	1 781	1 787	2 062	223	52
<i>Dila</i>	741	741	741	0	1
<i>Lecese</i>	149	149	158	5	6
<i>SGDSN (12)</i>	608	608	454 (13)	0	0
<i>Conseil d'État</i>	nd	nd	nd	nd	nd

Source : enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire (TEMS), DGAFP, Département des études et des statistiques Champ : emplois principaux, tous statuts.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes

Note : les périmètres des ministères varient selon les années. Pour permettre les comparaisons dans le temps, on procède à certains regroupements :

(*) Périmètre de l'enquête : BOP soutien du programme 129.

- les ministères économiques et financiers correspondent au ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie, qui a été éclaté en deux ministères en 2008 : Budget, Comptes publics et Fonction publique, d'une part, et Économie, Finances et Industrie, d'autre part.

- les ministères de l'enseignement correspondent à l'Éducation nationale, à l'Enseignement supérieur et Recherche.

- les ministères sociaux correspondent à la Santé et Sports, au Travail, Relations sociales Famille et Solidarités et Ville.

Les autres appellations des ministères renvoient à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année considérée.

(1) Ministère ici entendu au sens strict : administration centrale et services déconcentrés, hors établissements publics sous tutelle. Y compris éventuellement effectif rémunéré sur le titre II des dépenses de personnel, hors plafond d'emplois (CLD, CFA, notamment).

(2) Gestion au sens « statutaire » : organisation des concours, des promotions, etc.

(3) Le détachement est qualifié d'externe si l'agent est en fonction hors du ministère. Les mis à disposition et affectés sortants peuvent être en fonction dans l'un des établissements publics sous tutelle du ministère.

(4) Y compris maîtres de l'enseignement agricole privé (4 793) (inclus dans le plafond d'emplois du ministère à compter de 2006). Non-titulaires sur emploi occasionnel ou saisonnier valorisés à partir des ETPT consommés sur 2014.

(5) Y compris les agents gérés par le ministère et affectés à l'ONF (ÉPIC).

(6) Non-titulaires sur emploi occasionnel et saisonnier valorisés en ETPT.

(7) Depuis le 31 mars 2014, la Datar a fusionné avec le Secrétariat général du CIV et l'Agence nationale pour la cohésion sociale (Acsé) au sein du Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET). Elle est placée sous l'autorité du Premier ministre et est mise à disposition

Rapport sur l'état de la fonction publique et les rémunérations

de la ministre de l'Égalité du territoire et du logement. Les agents titulaires sont gérés par la Direction des services administratifs et financiers du Premier ministre.

(8) Y compris maîtres de l'enseignement privé sous contrat.

(9) Dont notamment 25 808 détachements sortants externes, 795 mises à disposition sortantes, 1 345 affectés en dehors du périmètre de gestion du ministère du ministère.

(10) Hors CLD

(11) Non compris les personnels rattachés au programme Police (n° 176) dont la gestion est assurée par la DRH Hors Police.

(12) SGDSN : Secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale

(13) Ecart entre effectifs en fonction et gérés dû aux militaires gérés par la Défense mais sur le budget SGDSN.

Tableau 1.4-2 : Effectifs physiques « en fonction dans » et « gérés par » les établissements publics administratifs au 31 décembre 2014

Ministères de tutelle	Effectifs physiques payés sur le budget de l'EP (1)	Effectifs en fonction dans l'EP (2)	Effectifs gérés par l'EP (3)	Part des non-titulaires dans les effectifs gérés par l'EP (en %)	ÉPA concernés (4)
Affaires étrangères et européennes	54	54	54	0,0	OFPPRA, AFD, CFI, IF, AEFÉ, CAMPUS France
Agriculture, Alimentation et Pêche	6 393 (5)	6 483	6 431	40,4	ASP, ODEADOM, INAO, INFOMA, CNPF, FranceAgriMer, IFCE, ANSES
Ministères économiques et financiers	4 754	6 041	3 607	98,7	Ecole des Mines, Institut Mines-Télécom, IRA, ENA, INPI, Agence Nationale des Fréquences, GENES.
Culture et Communication	16 091	nd	nd	nd	Exhaustif
Défense	7 156	7 169	7 175	53,8	Exhaustif
Écologie, développement durable, transports et logement :					
<i>Aviation civile</i>	914	922	922	16,5	ENAC
<i>Hors Aviation civile</i>	nd	nd	nd	nd	
Ministères de l'enseignement	239 505	250 852 (6)	193 658	39,7	ÉPN, EPST, EPCSPC (7)
Intérieur et Collectivités territoriales :					
<i>Police nationale</i>	128	893	88	5,7	INPS, ENSP
<i>Hors Police nationale</i>	1 836	1 836	1 555	68,6	ANTAI, ANTS, CNAPS, ENSOSP, OFII, OFPRA
Ministères sociaux :					
Santé et Sports	7 290	7 572	7 809	15,5	ARS
Travail, Relations sociales, Famille et Solidarité et Ville	nd	nd	nd	nd	
Justice et libertés	225	221	221	17,2	Énap
Services du Premier ministre :					
SGDSN (8)	147	153	148	50,0	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 : données non disponibles, non communiquées ou manquantes

Note : les périmètres des ministères varient selon les années. Pour permettre les comparaisons dans le temps, on procède à certains regroupements :

- les ministères économiques et financiers correspondent au ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie, qui a été éclaté en deux ministères en 2008 : Budget, Comptes publics et Fonction publique, d'une part, et Économie, Finances et Industrie, d'autre part.

- les ministères de l'enseignement correspondent à l'Éducation nationale, à l'Enseignement supérieur et à la Recherche ;

- les ministères sociaux correspondent à la Santé, Jeunesse et Sports, au Travail, Relations sociales et Solidarités.

Les autres appellations des ministères renvoient à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année considérée.

(1) Subventions versées par l'État et ressources propres.

(2) Prise en compte des personnels mis à disposition ou affectés gratuitement.

(3) Prise en compte des personnels mis à disposition ou affectés, gérés par leur administration d'origine.

(4) La réponse à l'enquête a pu être incomplète ; seuls sont donc repris ici les EPA pour lesquels le ministère a répondu.

(5) Le ministère déclare par ailleurs 9 306 agents payés sur le budget de l'ONF, 20 sur le budget de l'agence BIO au 31 décembre 2014.

(6) Y compris les 97 619 personnels BIATSS des EPSC (57 247 titulaires et 40 372 non titulaires en fonction dans un de ces établissements au 31 décembre 2013).

(7) Enseignants-chercheurs et enseignants dans les établissements d'enseignement supérieur (y compris ceux des disciplines de santé et les corps spécifiques des grands établissements). En 2014, les EPST n'ayant pas répondu dans les délais, ce sont les données de 2013 qui ont été utilisées pour garder la cohérence des résultats de l'enquête. L'Ifremer et l'IFSTTAR n'avaient pas répondu à l'enquête pour 2013.

(8) SGDSN : Secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale

1.3.2 Emplois en loi de finances

Depuis l'entrée en vigueur de la loi organique relative aux lois de finances (LOLF) le 1^{er} janvier 2006, les parlementaires votent, en parallèle des crédits relatifs aux dépenses de personnel (titre II des dépenses de l'État), un plafond d'autorisation d'emplois par ministère exprimé en équivalents temps plein travaillés (ETPT).

En 2016, le plafond des autorisations d'emplois ministériels s'établit à 1 908 233 ETPT (+1,0 %) auxquels s'ajoutent 11 511 ETPT pour les budgets annexes (-0,8 %). Au total, le plafond d'emplois pour 2016 s'élève donc à 1 919 744 ETPT, soit une augmentation globale de 18 645 ETPT par rapport au plafond tel qu'il résultait de la loi de finances rectificatives pour l'année 2015. Cette augmentation s'explique pour 4 819 ETPT par un nombre de créations de postes supérieur à celui des suppressions (10 461 ETPT créés contre 5 642 ETPT supprimés), pour 2 250 ETPT par l'impact des mesures de transfert (entre ministères ou vers le budget d'opérateurs) et de périmètre, pour 11 978 ETPT par un ajustement technique du plafond. Les mesures liées à la décentralisation entraînent quant à elles une diminution de 304 ETPT. Hors mesures de transfert, le plafond d'emplois pour 2016 augmente de 0,8 % après une diminution de 0,1 % en 2015 par rapport à 2014.

Depuis 2009, et comme prévu par l'article 64 de la loi de finances pour 2008, le plafond d'emplois des opérateurs de l'État est fixé chaque année en loi de finances. Ce plafond couvre l'ensemble des emplois rémunérés par les opérateurs, à l'exception des emplois temporaires financés intégralement par des ressources propres. Le champ des opérateurs de l'État, notion née avec la mise en œuvre de la LOLF, est plus large que celui des établissements publics administratifs (voir l'encadré Définitions et méthodes). À titre d'information, le plafond des autorisations d'emplois des opérateurs de l'État, exprimé en équivalents temps plein (ETP), est fixé à 397 484 emplois dans la LFI 2016 soit un nombre quasiment inchangé par rapport à 2015.

Le plafond des autorisations d'emplois en loi de finances initiale pour 2015 s'établissait à 1 901 099 ETPT, y compris les budgets annexes. Ce plafond a été relevé à 1 903 724 ETPT en loi de finances rectificative pour notamment tenir compte de l'actualisation de la loi de programmation militaire.

La consommation d'emplois constatée au cours de l'année 2015 s'établit à 1 872 796 ETPT y compris les budgets annexes. Elle est inférieure de 30 928 ETPT au maximum autorisé par la loi de finances rectificative et en diminution de 4 563 ETPT par rapport à la consommation constatée en 2014.

La diminution des effectifs en ETPT par rapport à 2014 à périmètre constant s'explique :

- par les conséquences des créations nettes d'emplois à hauteur de +546 ETPT. Il s'agit de l'effet en ETPT sur 2015 des 2 584 diminutions d'emplois (en ETP) réalisées en 2014 et des 6 934 créations d'emplois (en ETP) réalisées en 2015, en tenant compte du rythme effectif des entrées et sorties.
- par l'effet des transferts d'emplois et des mesures de périmètre (-3 060 ETPT) en loi de finances initiale. Les transferts et mesures de périmètre intervenus en LFI concernent principalement les ministères de la défense (-1 855 ETPT) et de l'écologie, développement durable et énergie (-2 040 ETPT).
- par des corrections techniques, qui n'ont pas d'effet sur les effectifs réels à hauteur de -2 034 ETPT.

En ETP, l'évolution des effectifs entre le 31 décembre 2014 et le 31 décembre 2015 a en revanche été de +6 934 ETP à périmètre constant. Cette évolution est due aux mesures exceptionnelles prises en cours d'année afin d'assurer la sécurité des français. Le Conseil de Défense du 13 avril 2015 a ainsi décidé de supprimer les réductions d'effectifs qui étaient prévues pour 2015 dans la loi de programmation militaire (-7 500). La mise en œuvre du plan de lutte contre le terrorisme a en outre conduit à renforcer les moyens des ministères de la Défense et de la Justice. En dehors de ces mesures exceptionnelles, le nombre d'emplois dans la fonction publique est en baisse de 1122 ETP, ce qui est en ligne avec l'objectif qui avait été fixé au moment de l'établissement du budget 2015.

Définitions et méthodes

Plafond d'autorisation d'emplois : dans le cadre de la LOLF, il se substitue à partir de la LFI 2006 aux emplois budgétaires. Il encadre l'emploi de tous les personnels rémunérés par l'État, quel que soit leur statut. Il est exprimé en ETPT par ministère. Le passage du plafond d'autorisations d'emplois d'une année donnée à celui de l'année suivante s'explique par l'impact des créations et suppressions d'emplois ou « schéma d'emplois » (y compris extensions en année pleine des mesures décidées au titre de la LFI précédente), par des mesures de périmètres ou « mesures d'ordre » (transfert d'emplois vers d'autres budgets : opérateurs de l'État ou collectivités territoriales dans le cas de la décentralisation des missions de l'État) et par d'éventuels ajustements techniques (correction sans incidence sur le niveau d'emplois rémunérés sur les crédits votés).

Emploi en équivalent temps plein travaillé (ETPT) : c'est l'unité de décompte dans laquelle sont exprimés à la fois les plafonds d'autorisation d'emplois par ministère et les consommations de ces plafonds dans le cadre de la LOLF. Un agent à temps plein présent toute l'année consomme 1 ETPT. Ce décompte tient compte à la fois de la quotité de temps de travail des agents (modalité de temps partiel le cas échéant) et de la période d'activité sur l'année. Il correspond à une évaluation de la force de travail disponible au cours de l'année. À noter que ce concept renvoie également à la notion d'équivalents temps plein annualisé (EQTP, voir la Vue 1.1), utilisée dans les comparaisons avec le secteur privé et les autres versants de la fonction publique, en cohérence avec les normes internationales.

Emploi budgétaire : pour mémoire, unité de décompte retenue pour l'autorisation d'emplois dans la loi de finances initiale jusqu'en 2005 (en mode Ordonnance de 1959). L'emploi budgétaire est un emploi permanent à temps complet. Un emploi autorisé peut ne pas être pourvu. À l'inverse, un emploi budgétaire peut servir de support à la rémunération de deux personnes employées à mi-temps. L'emploi budgétaire est donc comparable à l'équivalent temps plein (ETP) qui prend en compte la quotité de temps de travail de l'agent, mais pas sa durée de temps travaillée sur l'année.

Opérateur de l'État : notion née avec la mise en place de la LOLF qui permet de qualifier une entité dotée de la personnalité morale, quel que soit son statut juridique (ÉPA, ÉPIC, GIP, association, etc.), et dès lors qu'elle témoigne d'une proximité particulière vis-à-vis du budget et des missions de l'État. Cette proximité est évaluée sur la base d'un faisceau d'indices : exercice d'une mission de service public, part du financement de l'État dans les ressources de l'établissement, contrôle direct par l'État, poids de l'organisme dans les crédits ou la réalisation des objectifs de performance du programme, exploitation de biens patrimoniaux (liste non exhaustive).

La liste des opérateurs de l'État figure dans un rapport annexé chaque année au projet de loi de finances (« Jaune budgétaire »).

Figure 1.4-3 : Répartition indicative par mission des plafonds ministériels d'autorisations d'emplois en 2016

Ministères	Missions	ETPT LFI
Affaires étrangères		14 020
	Action extérieure de l'État	12 041
	Aide publique au développement	1 979
Affaires sociales, santé et droits des femmes		10 229
	Solidarité, insertion et égalité des chances	10 229
Agriculture, agroalimentaire et forêt		30 497
	Agriculture, alimentation, forêt et affaires rurales	12 606
	Enseignement scolaire	15 123
	Recherche et enseignement supérieur	2 768
Culture et Communication		11 041
	Culture	11 041
Défense		271 510
	Défense	271 510
Écologie, développement durable et énergie		29 911
	Écologie, développement et mobilité durables	29 911
Economie, industrie et numérique		6 452
	Économie	5 214
	Recherche et enseignement supérieur	1 238
Education nationale, enseignement supérieur et recherche		995 301
	Enseignement scolaire	987 298
	Recherche et enseignement supérieur	8 003
Finances et comptes publics		136 381
	Économie	7 085
	Gestion des finances publiques et des ressources humaines	129 296
Intérieur		282 819
	Administration générale et territoriale de l'État	33 551
	Sécurités	249 268
Justice		80 988
	Justice	80 988
Logement, égalité des territoires et ruralité		12 492
	Égalité des territoires et logement	12 492
Outre-mer		5 309
	Outre-mer	5 309
Services du Premier ministre		11 582
	Anciens combattants, mémoire et liens avec la nation	24
	Conseil et contrôle de l'État	5 812
	Direction de l'action du gouvernement	5 148
	Politique des territoires	598
Travail, emploi et dialogue social		9 701
	Travail et emploi	9 701
Total budget général		1 908 233
	Contrôle et exploitation aériens	10 726
	Publications officielles et information administrative	785
Total budgets annexes		11 511
Total		1 919 744

Source : Loi de finances initiale (LFI) 2016.

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

Rapport sur l'état de la fonction publique et les rémunérations

Tableau 1.4-4: Évolution des plafonds ministériels d'autorisations d'emplois entre 2015 et 2016

Ministères	Plafond des autorisations d'emplois en LFI 2015 (en ETPT)	Solde des créations et suppressions d'emplois (en ETPT) (1)	Correction technique du plafond (en ETPT)	Impact des mesures de transferts (entre ministères ou avec des opérateurs) et de périmètre (hors décentralisation) (en ETPT)	Impact de la décentralisation (en ETPT)	Plafond des autorisations d'emplois en LFI 2016 (en ETPT)
	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(a)+(b)+(c)+(d)+(e)
Affaires étrangères et développement international	14 201	-142	-50	11	0	14 020
Affaires sociales, santé et droits des femmes	10 305	-102	48	-22	0	10 229
Agriculture, agroalimentaire et forêt	31 035	-9	25	-508	-46	30 497
Culture et communication	10 958	-18	36	65	0	11 041
Défense	265 846	-1 413	7 453	-376	0	271 510
Écologie, développement durable et énergie	31 642	-595	82	-1 213	-5	29 911
Économie, industrie et numérique	6 502	-61	-15	39	-13	6 452
Éducation nationale, enseignement supérieur et recherche	983 831	9 135	3 621	-1 286	0	995 301
Finances et comptes publics	139 504	-2 517	-858	252	0	136 381
Intérieur	278 591	-322	1 479	3 298	-227	282 819
Justice	78 941	1 272	-124	899	0	80 988
Logement, égalité des territoires et ruralité	12 807	-283	35	-56	-11	12 492
Outre-mer	5 309	0	0	0	0	5 309
Services du Premier ministre	10 268	54	74	1 186	0	11 582
Travail, emploi et dialogue social	9 750	-180	172	-39	-2	9 701
Total budget général	1 889 490	4 819	11 978	2 250	-304	1 908 233
Contrôle et exploitation aériens	10 827	-101	0	0	0	10 726
Publications officielles et information administrative	782	-2	5	0	0	785
Total budgets annexes	11 609	-103	5	0	0	11 511
Total	1 901 099	4 716	11 983	2 250	-304	1 919 744

Source : Lois de finances initiales (LFI) 2015 et 2016, Direction du budget.

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

Tableau 1.4-5 : Évolution des plafonds ministériels d'autorisations d'emplois

Total ministères (budget général)

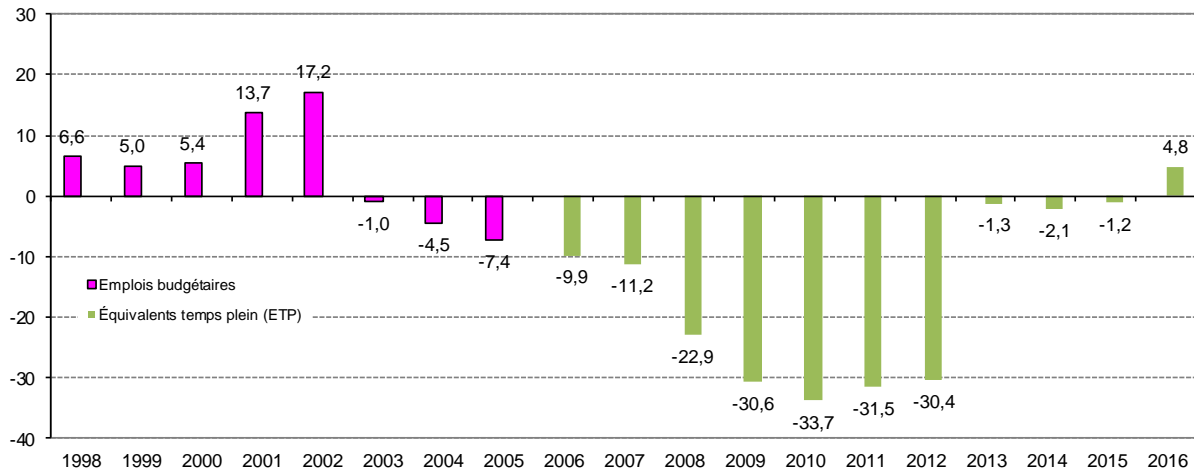
(arrondis en milliers d'ETPT)	2014	2015 (1)	2016	évolution 2016 / 2006
Plafond d'emplois de l'année précédente	1 903	1 895	1 889	-
Prise en compte de l'impact sur l'année du schéma d'emplois de l'année précédente	2	2,1	3	-
Prise en compte du schéma d'emplois de l'année	-3	-3,3	2	-
Impact des mesures de transferts et de périmètre (hors décentralisation)	-5	-3,5	3	-165
Impact de la décentralisation	0	0,0	-1	-125
Ajustement technique du plafond	-3	-0,6	12	-
Plafond d'emplois de l'année	1 895	1 889	1 908	-430

Source : Direction du budget.

Champ : Budget général de l'État, hors budgets annexes.

(1) Le plafond des autorisations d'emplois en LFI 2015 s'établissait à 1 889 490 ETPT, hors les budgets annexes. Il a été porté à 1 892 115 ETPT par la loi de finances rectificative du 29 décembre 2015, qui a ajusté les plafonds d'emplois des ministères de la défense (+ 2 625 ETPT), de l'agriculture, de l'agro-alimentaire et de la forêt (+ 340 ETPT) et des finances et des comptes publics (-340 ETPT).

Figure 1.4-6 : Évolution de l'autorisation d'emplois dans le budget général de l'État entre 1998 et 2016



Source : Direction du Budget. Projet de loi de finances.

Champ : budget général de l'État (hors budgets annexes), hors appelés, hors mesures d'ordre et hors décentralisation.

Lecture : les chiffres présentés ici (en ETP et en milliers) correspondent au solde des créations/suppressions de postes, à périmètre constant.

À partir de 2006, les emplois budgétaires ne peuvent plus être suivis en tant que tels ; ils peuvent néanmoins être comparés aux ETP.

Tableau 1.4-7: Consommation des emplois par ministère en 2015

Ministères	Consommation d'ETPT en 2014	Plafond d'autorisation d'emplois LFI 2015 (a)	Transferts en cours de gestion 2015 (b)	Consommation des emplois 2015 en ETPT (c)	Écart constaté entre consommation 2015 et plafond LFI 2015 corrigé des transferts en cours de gestion (en ETPT) (c) - [(a)+(b)]
Affaires étrangères et développement international	14 108	14 201	7	13 873	-335
Affaires sociales et santé	10 570	10 305	34	10 326	-13
Agriculture, agroalimentaire et forêt	31 412	31 035	58	31 406	313
Culture et communication	10 833	10 958	-24	10 921	-13
Défense	270 849	265 846	6	263 350	-2 502
Écologie, développement durable et énergie	46 732	31 642	12 802	43 561	-883
Économie, industrie et numérique	6 287	6 502	2	6 302	-202
Éducation nationale, enseignement supérieur et recherche	960 409	983 831	35	969 100	-14 766
Finances et comptes publics	138 715	139 504	-3	135 896	-3 605
Intérieur	274 788	278 591	123	274 704	-4 010
Justice	76 509	78 941	46	77 381	-1 606
Logement, égalité des territoires et ruralité		12 807	-12 807		0
Outre-mer	5 296	5 309		5 296	-13
Services du Premier ministre	9 560	10 268	-288	9 685	-295
Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social	9 846	9 750	9	9 663	-96
Total budget général	1 865 914	1 889 490	0	1 861 464	-28 026
Contrôle et exploitation aériens	10 858	10 925	0	10 701	-224
Publications officielles et information administrative	735	829	0	744	-85
Total budgets annexes	11 593	11 754	0	11 445	-309
Total	1 877 507	1 901 244	0	1 872 909	-28 335

Source : Loi de règlement pour 2015 - Direction du budget.

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

Lecture : la consommation des emplois en 2015 est à comparer au plafond autorisé en LFI 2015 corrigé des transferts d'emplois intervenus en cours de gestion.

2. Les flux de personnels et les parcours professionnels dans la fonction publique

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

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

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

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

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

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

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

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

Après une décennie de repli du nombre de postes offerts dans la fonction publique de l'État, l'année 2014 est marquée par une hausse du nombre des emplois proposés par rapport à 2013⁵ pour atteindre 51 304 postes (+21 487 dont +2 791 hors enseignants). Cette hausse de l'offre d'emplois concerne essentiellement les emplois d'enseignants (37 951 après 19 255 en 2013) et fait suite à la réforme de la formation des enseignants modifiant le calendrier des épreuves de concours du premier et du second degré (hors agrégation). Au concours pour la rentrée 2014 deux sessions se sont tenues, la première avec admissibilité en juin 2013, la seconde avec admissibilité à l'automne 2013 pour une admission commune en juin 2014, doublant ainsi exceptionnellement l'offre de postes aux concours externes enregistrée en 2014. Ces enseignants ont été recrutés et comptés dans l'emploi en 2013 comme contractuels avant d'être titularisés en 2014. Hors enseignants, le nombre de postes offerts en 2014 est de 13 353 après 10 562 en 2013.

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

En 2014, les administrations ont ouvert 47 565 postes au concours externe, soit 20 955 postes de plus par rapport à l'année précédente (26 610, soit +78,7 %) [Figure V 2.1-1]. Les postes supplémentaires se concentrent essentiellement à l'Éducation nationale (postes d'enseignants) du fait de la modification du calendrier des épreuves de concours du premier et du second degré (hors agrégation) qui conduit à doubler exceptionnellement le nombre de

⁵ En 2014, 478 concours ont été organisés, contre 407 en 2013. Après avoir atteint son niveau le plus bas en 2011 (23 778 postes offerts dont 12 093 hors enseignants), l'État a proposé 51 304 postes (dont 13 353 hors enseignants) en 2014, retrouvant ainsi un niveau équivalent à celui de 2003 (50 507 postes offerts dont 21 025 hors enseignants).

postes en 2014 (19 000 postes pour la première session, auxquels se sont ajoutés 17 600 autres lors de la seconde session).

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

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

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

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

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

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

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

En 2014, l'État a pourvu 89 % des postes offerts⁶ (+72,1 % par rapport à 2013) par le recrutement de 45 867 fonctionnaires, soit 61,1 % de plus qu'en 2013 (Figure V 2.1-2). Cette hausse, tout comme celle du nombre de postes offerts, est exceptionnelle en raison de la modification du calendrier des épreuves de recrutement des enseignants et fait de 2014 l'année avec les plus forts recrutements enregistrés depuis 2003. La tendance sur la décennie 2000 était au repli, effectué par paliers successifs, certaines années enregistrant des baisses plus marquées que d'autres (17 % en 2004 et en 2006, -24 % en 2009). À partir de 2012 cette tendance est interrompue avec une légère reprise et une accélération en 2014 : recrutement de 17 403 agents supplémentaires par rapport à l'année précédente (dont 2 375 hors enseignants). Hors recrutements pour la rentrée 2015, la hausse aurait été de 2 796.

⁶ Pour la quatrième année consécutive, le niveau effectif des recrutements est inférieur à celui du nombre de postes offerts qui habituellement intègre des recrutements sur liste complémentaire suite à l'apparition de besoins nouveaux après publication des arrêtés d'ouverture de concours au Journal officiel.

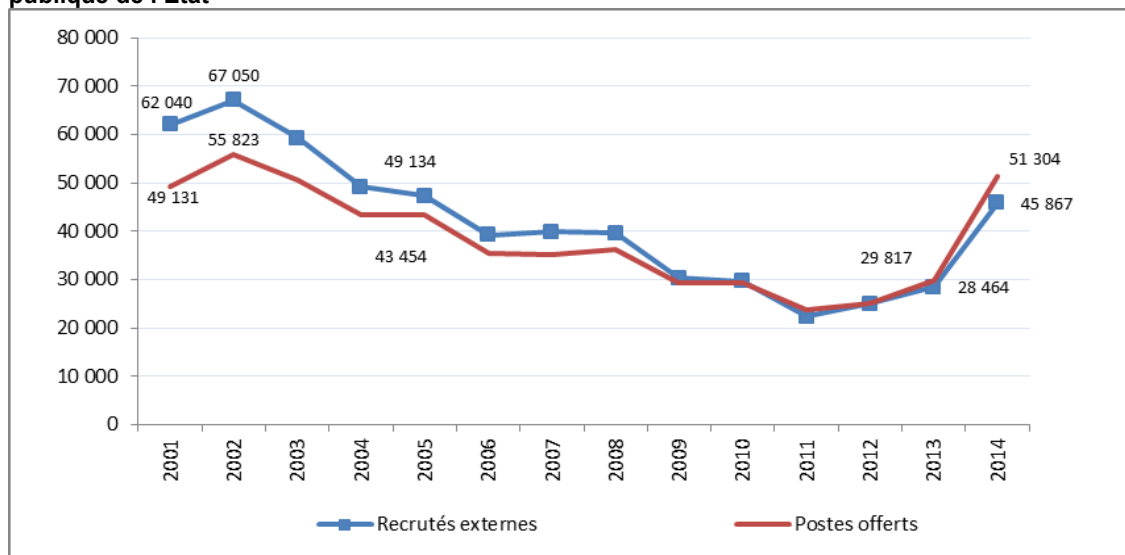
Figure V 2.1-2 : Nombre de recrutements externes et part des recrutements sans concours dans la fonction publique de l'État

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

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

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

Malgré la reprise des recrutements en 2013 et 2014, le nombre des recrutés reste inférieur aux niveaux atteints au début des années 2000 (62 040 recrutés en 2001, 67 050 en 2002 et 59 292 en 2003) [Figure V 2.1-3]. Le taux d'évolution en pourcentage traduit une baisse de 6,6 % en 2014 par rapport à 2004 où l'État avait accueilli 49 134 agents.

Figure V 2.1-3 : Évolution du nombre de postes offerts au recrutement externe et des recrutés dans la fonction publique de l'État

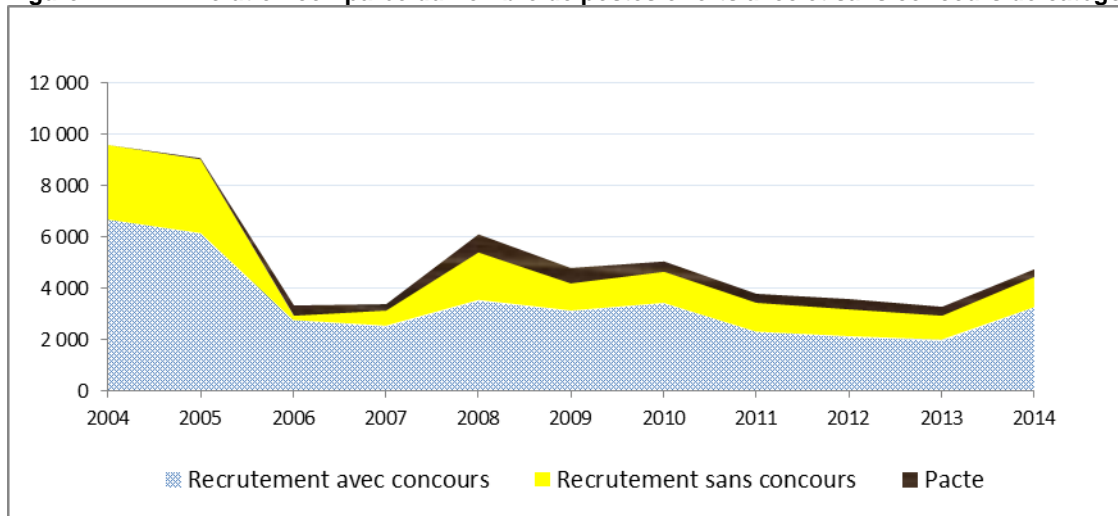
Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

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

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

Figure V2.1-4 : Évolution comparée du nombre de postes offerts avec et sans concours de catégorie C



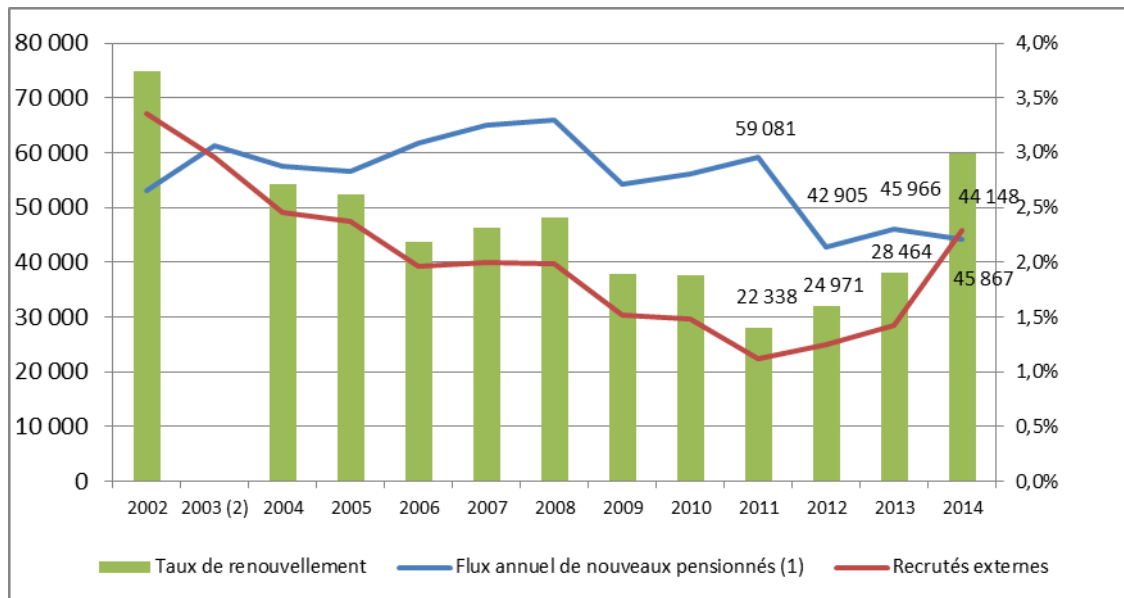
Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Jusqu'en 2002, le nombre de recrutements externes de fonctionnaires s'établissait à un niveau supérieur à celui des départs à la retraite, évalué ici à partir des entrées en pension de droit direct : de l'ordre de 120 recrutements pour 100 départs à la retraite en moyenne annuelle de 1998 à 2002. Après un point de quasi-équilibre en 2003, l'écart s'est inversé, tout en se creusant de façon continue, avec un léger resserrement en 2013 (Figure V 2.1-5).

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

Figure V 2.1-5 : Flux annuel de nouveaux pensionnés et de recrutés externes dans la fonction publique de l'État, et taux de renouvellement



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

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

(2) Taux de renouvellement non disponible pour 2003.

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

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

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

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

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

Un document de travail et un article parus dans France Portrait social édition 2015 (Daussin-Benichou et al., 2015) analysent l'évolution de la sélectivité des concours de la fonction publique de l'État. Il en ressort par exemple que la hausse de l'offre de postes a généralement un effet immédiat de baisse du taux de sélectivité qui se résorbe plus ou moins les années suivantes selon les catégories de concours. De même, l'impact de l'évolution du chômage sur la sélectivité est plus fort pour les concours de catégories B et C que pour les concours de catégorie A.

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

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

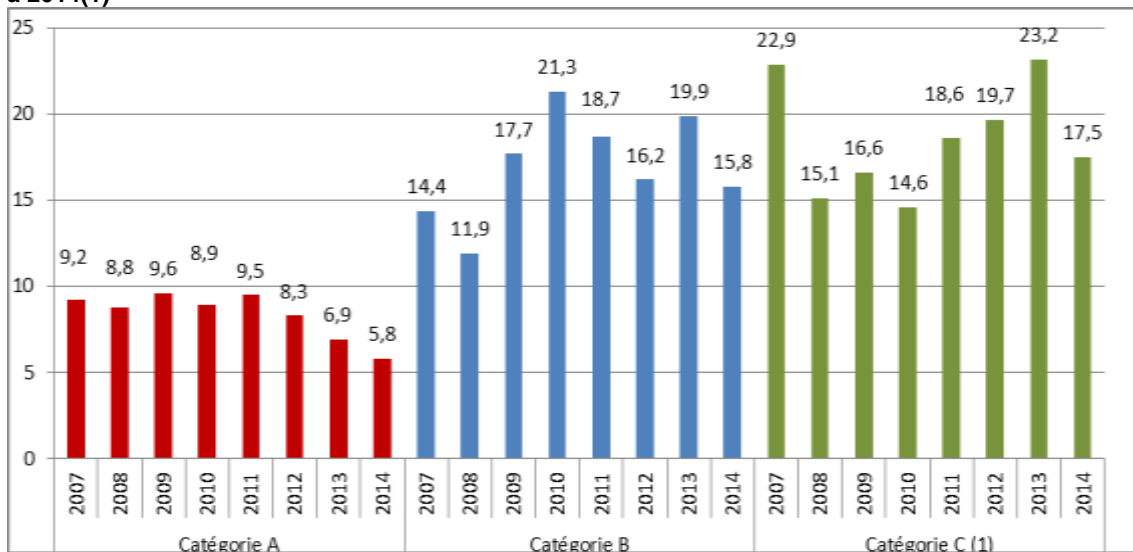
En 2014, la sélectivité est en baisse dans toutes les catégories hiérarchiques

En 2014, la sélectivité aux concours de catégorie A est en baisse d'un point par rapport à 2013 (5,8 au lieu de 6,9) [Figure V 2.1-6]. Le nombre de candidats présents aux épreuves de sélection est en hausse de 48 %, moitié moins que l'augmentation du nombre des postes offerts (+80 %). Hors concours exceptionnels d'enseignants pour la rentrée 2015, la sélectivité serait de 7,4 (avec -38 % de candidats présents et -55 % de postes offerts). Pour les concours de catégorie A hors enseignants, la sélectivité est de 21,3, après 23,2 en 2013.

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

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

Figure V 2.1-6 : Évolution de la sélectivité (ensemble des recrutements externes) par catégorie hiérarchique de 2007 à 2014(1)



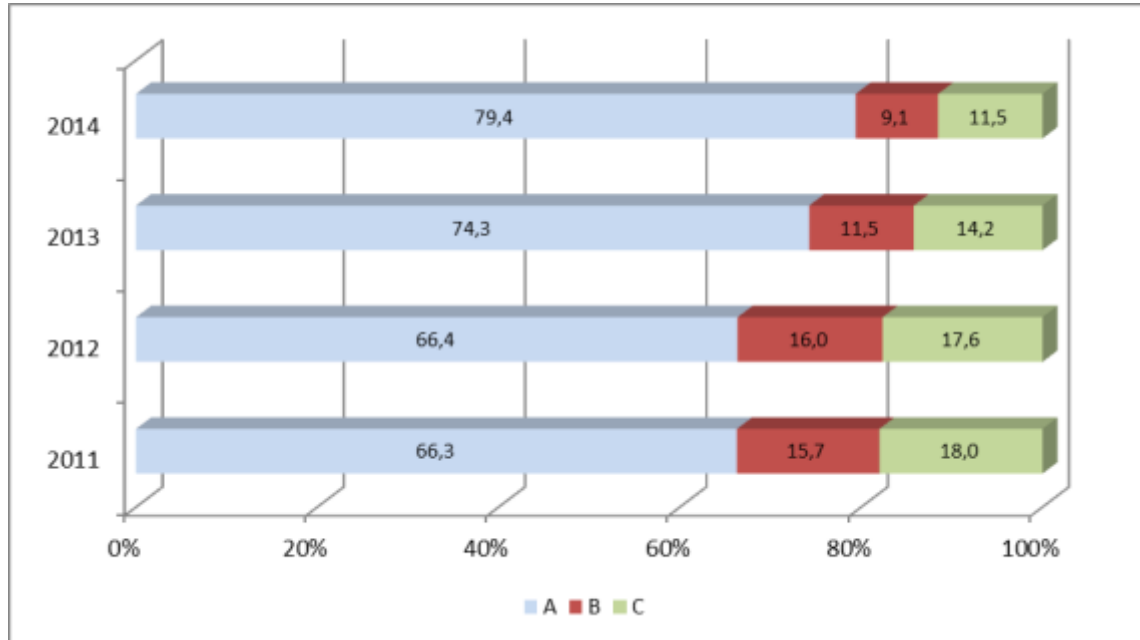
Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

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

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

Figure V 2.1-7 : Part de chaque catégorie hiérarchique dans le recrutement



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

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

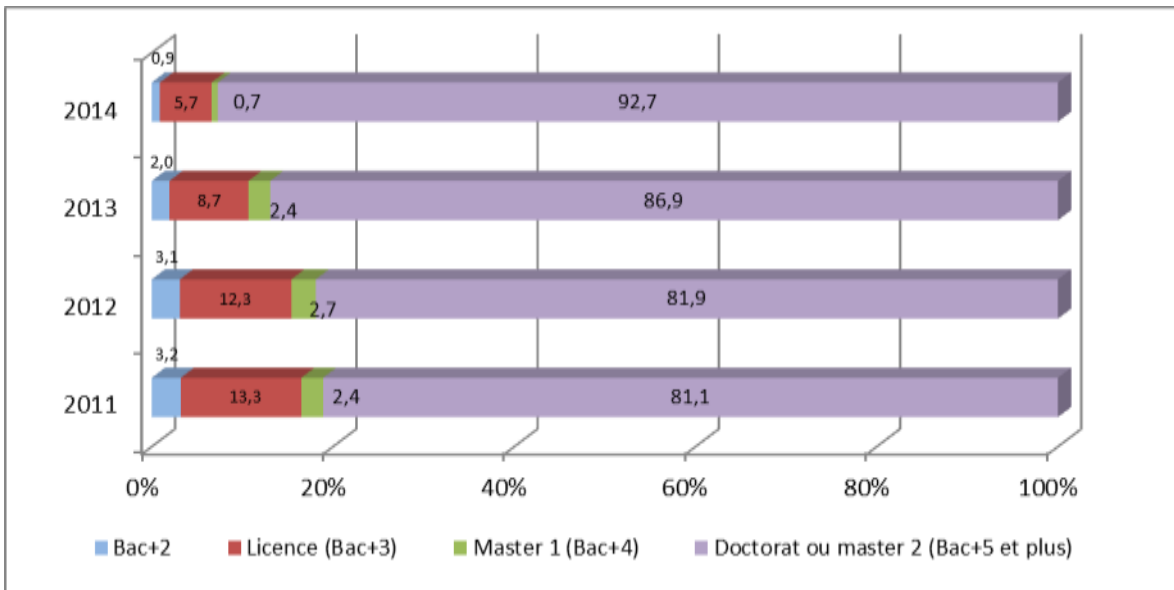
L'État recrute majoritairement pour des emplois de catégorie A (79,4 %), soit 36 402 agents recrutés par concours en 2014, en hausse de 72,2 % par rapport à 2013 (Figure V 2.1-7).

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

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

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

Figure V 2.1-8 : Part de chaque niveau de diplôme requis en catégorie A dans la FPE



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

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

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

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

Les sélections externes qui requièrent un niveau d'études égal à la licence sont de moins en moins nombreuses.

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

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

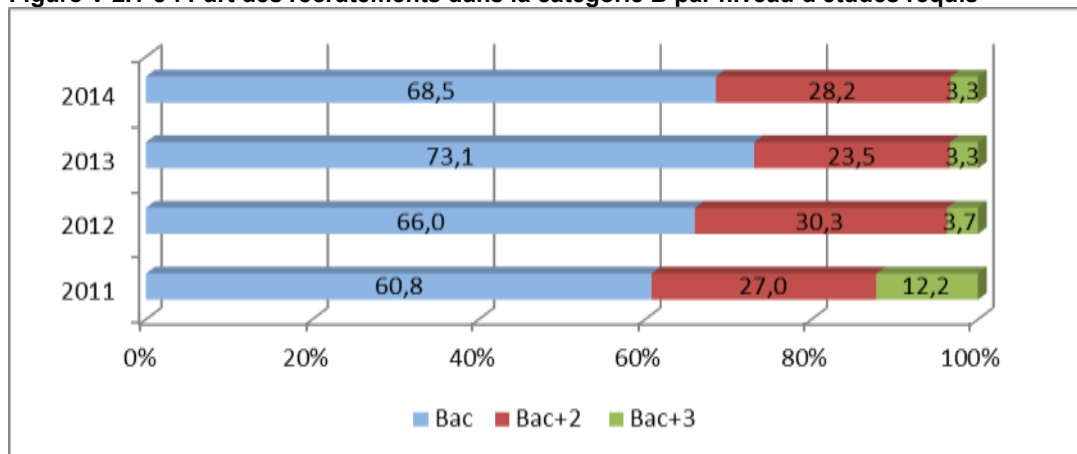
Au final, sur l'ensemble des concours de catégorie A organisés en 2014, 47,7 % des reçus dont le diplôme était connu, avaient un niveau au moins équivalent à Bac +5 et 42,2 % un niveau Bac +4 (Figure V 2.1-9) (respectivement 47,9 % et 39,3 % sans compter les enseignants recrutés pour la rentrée 2015).

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

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

En 2014, sur 4 171 agents reçus en catégorie B, 68,5 % avaient passé un concours requérant uniquement le baccalauréat, et 31,5 % un niveau Bac +2 ou Bac +3 (Figure V 2.1-9). Or sur l'ensemble des lauréats de ces concours, au moins 16,8 % possédaient un niveau Bac +5 et 7,4 % un niveau Bac +4. Sous l'hypothèse que les 24,4 % de lauréats dont le diplôme est inconnu se répartissent comme les autres, ces proportions pourraient atteindre respectivement 20,9 % et 9,2 %.

Figure V 2.1-9 : Part des recrutements dans la catégorie B par niveau d'études requis



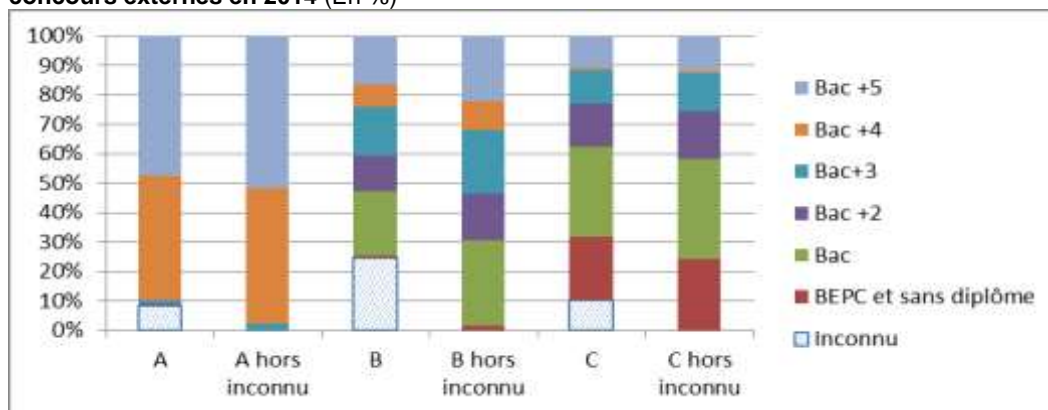
Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

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

Le niveau de diplôme des lauréats à ces concours en 2014 est inconnu dans 10,4 % des cas mais, sur les données collectées, 11,7 % au moins des reçus à ces concours avaient un niveau égal ou supérieur à Bac +4, 25,9 % au moins un niveau Bac +2 ou Bac +3 et au moins 30,7 % un niveau Bac (Figure V 2.1-10).

Figure V 2.1-10 : Niveau de diplôme des lauréats au concours par catégorie hiérarchique sur l'ensemble des concours externes en 2014 (En %)



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

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

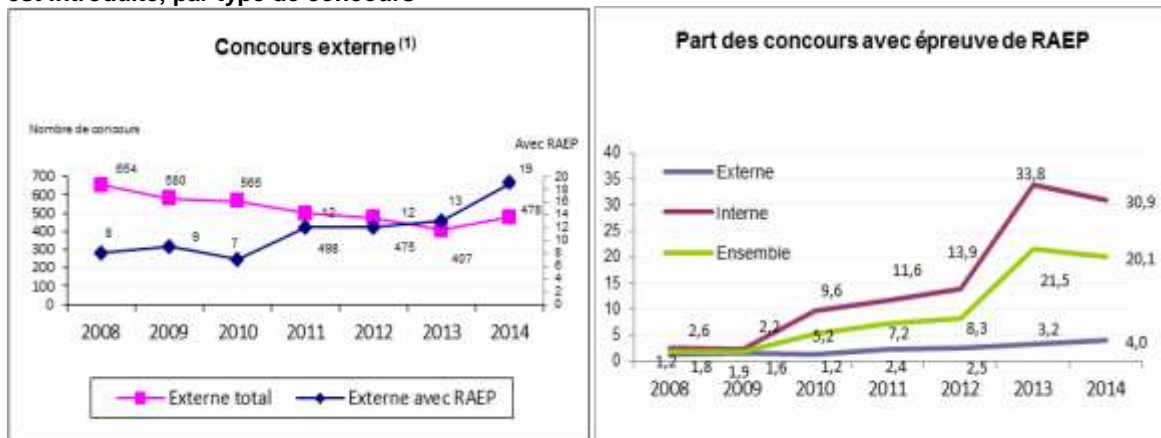
La RAEP est un dispositif qui modifie le contenu des épreuves des concours et les modalités d'évaluation des candidats à l'entrée dans la fonction publique et pour la promotion interne, avec comme objectif de diversifier le profil des lauréats. Entrée en vigueur le 1^{er} août 2007, conformément à la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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

Les femmes sont surreprésentées dans les recrutements de catégorie A, notamment ceux d'enseignants

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

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

De façon constante, les femmes sont plus nombreuses à se présenter aux concours d'enseignants (68,9 % de femmes parmi les candidats en 2014), où les recrutements sont plus encore féminisés (72,6 % des lauréats) [Figure V 2.1-11]. Ce taux relatif de réussite des femmes par rapport aux hommes est équivalent à celui de 2013.

Figure V 2.1-11 : Part des femmes recrutées en catégorie A sur les postes d'enseignants et hors enseignants (en %)



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

En revanche, pour les postes de catégorie B et C, les femmes restent majoritaires parmi les candidats mais réussissent moins bien que leurs homologues masculins : en 2014, sur les postes de catégorie B, elles représentent 56,2 % des candidats présents et 53,1 % parmi les recrutés. De même, dans la catégorie C, elles sont 58,0 % parmi les présents et 46,4 % parmi les recrutés. Le taux relatif de réussite des femmes par rapport aux hommes s'est amélioré pour les agents de catégorie B en 2014, en revanche il s'est dégradé pour ceux de catégorie C.

Figure V 2.1-12 : Part des femmes parmi les lauréats aux concours externes par niveau de diplôme (en %)

	2011	2012	2013	2014
Diplôme				En %
Bac +5 et plus	64,4	68,2	72,2	68,6
Bac +4	60,8	63,4	62,6	73,6
Bac +3	54,4	63,2	62,2	56,0
Bac +2	50,5	48,6	48,3	46,9
Bac	44,5	35,4	35,8	36,3
BEPC	48,1	43,8	35,9	32,1
Diplôme inconnu	54,5	62,5	61,6	68,4

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

Toutes catégories hiérarchiques confondues, la part des femmes dans les recrutements externes de l'État augmente avec le niveau de diplôme : majoritaires parmi les lauréats possédant un diplôme Bac +3 et au-delà, elles sont minoritaires pour le niveau de diplôme en deçà (du niveau BEPC à Bac +2) (Figure V 2.1-12).

La hausse du recrutement en 2014 ne concerne pas tous les ministères

Si le ministère de l'Éducation nationale est le principal bénéficiaire en nombre de l'augmentation des nouveaux entrants dans la FPE, c'est au ministère de la Culture et au ministère de la Justice que l'évolution est la plus forte relativement entre 2013 et 2014 (Figure V 2.1-13).

Figure V 2.1-13 : Nombre de recrutés par ministère

Ministères	2003	2004	2012	2013	2014	évolution en %	
						2013/2014	2004/2014
Affaires étrangères	74	55	108	86	70	-18,6	27,3
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	1 145	772	457	498	487	-2,2	-36,9
Ministères économique et financier (1)	3 133	3 869	2 445	2 720	2 969	9,2	-23,3
Culture et Communication	110	23	180	38	199	423,7	765,2
Défense	1 028	350	410	159	110	-30,8	-68,6
Écologie, Énergie, Développement durable et Mer (1)	2 296	1 061	720	676	654	-3,3	-38,4
Ministères de l'enseignement : Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche (1)	40 402	35 237	15 922	20 230	35 726	76,6	1,4
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales (1)	6 338	4 402	1 363	1 608	1 796	11,7	-59,2
Justice et libertés	3 741	2 269	2 459	1 619	2 979	84,0	31,3
Ministères sociaux :							
Santé, Jeunesse et Sports	446	575	378	319	356	11,6	-38,1
Travail, Emploi, Formation professionnelle et Dialogue social	105	55	66	57	67	17,5	21,8
Services du Premier ministre (2)	474	466	463	454	454	0,0	-2,6
Total	59 292	49 134	24 971 (1)	28 464 (1)	45 867 (1)	61,1	-6,6

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

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

(1) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours : en 2013 (Éducation nationale, Intérieur, Écologie, Économie) et en 2014 (Éducation nationale et Écologie). Cela concerne essentiellement les recrutements sans concours et les Pacte. Les résultats présentés sont estimés. Ils prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

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

Au ministère de la Justice, on enregistre 1 360 recrutements supplémentaires en 2014 par rapport à l'année précédente. Il s'agit de la plus forte hausse pour ce ministère depuis 2010. Les recrutements en catégorie B ont augmenté d'un tiers (934 recrutés en 2014 pour 643 en 2013). Ainsi, les conseillers d'insertion et de probation sont entrés en plus grand nombre (+149) de même que les greffiers des services judiciaires (+141). Mais c'est surtout en catégorie C que l'arrivée de nouveaux agents est notable, essentiellement dans le corps de surveillants de l'administration pénitentiaire (1 404 recrutements, soit +830 agents par rapport à 2013).

L'évolution en pourcentage du nombre de recrutés au ministère de la Culture, importante en apparence, doit être relativisée : en effet, 2013, comme 2004, prise ici comme référence, sont deux années où les recrutements de ce ministère avaient été particulièrement faibles (respectivement 23 et 38 recrutés) puisque seul un concours dans le corps des conservateurs du patrimoine avait été organisé ces deux années. En 2014, avec 199 intégrations nouvelles, ce ministère retrouve un niveau équivalent à celui de 2010 à 2012. Les trois catégories hiérarchiques sont concernées par cette reprise, avec des recrutements dans les corps de maîtres-assistants et professeurs des écoles nationales supérieures d'architecture (31 et 9 recrutés), techniciens d'art (78 recrutés) et adjoints techniques (57 recrutés).

En 2014, à l'Éducation nationale, à la suite de la modification du calendrier des épreuves de concours du premier et du second degré (hors agrégation), un concours pour la rentrée 2015 (admission en juin 2014) a été organisé en plus du concours pour la rentrée 2014 (admission en janvier 2014). Au final, ce changement de calendrier contribue à augmenter exceptionnellement le nombre de recrutements de 76,6 % par rapport à 2013 (soit 14 902 lauréats supplémentaires), mais seulement +1,4 % par rapport à 2004 (soit +489 lauréats). Après la hausse perceptible du nombre de recrutements d'enseignants en 2013, le changement de calendrier conduit à doubler le nombre de recrutements dans les corps de professeurs des écoles (15 463 lauréats en 2014 contre 7 872 en 2013), professeurs du second degré (9 855 contre 4 968), professeurs de lycée professionnel (1 939 contre 1 105), professeurs de lycée technique (759 contre 272), et professeurs d'éducation physique et sportive (1 488 contre 760). Seul le corps de professeurs agrégés a accueilli un nombre quasi équivalent d'agents les deux années (1 529 lauréats après 1 492). En revanche, les recrutements de médecins et d'infirmiers scolaires sont en léger recul (respectivement -3 et -16 recrutés).

Le nombre de recrutements progresse très légèrement dans les corps de catégorie B (706 en 2014 au lieu de 672). La hausse la plus significative étant celle du nombre d'entrées dans le corps d'assistants de service social qui passe de 44 recrutés en 2013 à 89 en 2014.

Cependant, l'Éducation nationale a proposé peu de postes dans la catégorie C. Aux concours externes, le recul est de moitié (soit -198 recrutés). Les postes de magasinier et d'agent technique ouverts l'année précédente (139 postes) n'ont pas été rouverts en 2014.

Le recrutement est en progression dans les ministères économiques et financiers (+9,2 %) mais reste cependant inférieur à son niveau de 2004 (-23,3 %). C'est la troisième année consécutive que ce ministère accueille un nombre accru de lauréats (+249 en 2014, +275 en 2013, +339 en 2012). Les contrôleurs des finances sont arrivés plus nombreux (+192), ainsi que les inspecteurs (+64). Au total, pour ce ministère, 2 969 nouveaux agents ont été intégrés en 2014 (ils étaient 3 869 en 2004 et 5 869 en 2002).

En 2014, le ministère de l'Intérieur a augmenté son recrutement de 11,7 % par rapport à 2013, en accueillant plus de gardiens de la paix (+156 lauréats) et d'adjoints administratifs (+117). Mais il reste à l'un de ses niveaux les plus faibles depuis 2009. Par rapport à 2004, le nombre d'entrées a été divisé par deux (-59,2 %).

L'Écologie enregistre un repli de 3,3 % (654 recrutés en 2014), dans des proportions égales à celles du ministère de l'Agriculture (-2,2 % et 487 recrutés).

Le ministère de la Défense n'a recruté que 110 fonctionnaires aux concours externes en 2014, soit près d'un tiers de moins sur un an et plus des deux tiers par rapport à 2004. Il figure parmi les ministères qui recrutent le moins en 2014, avec le ministère des Affaires étrangères (70 recrutés) et le ministère du Travail (67 recrutés).

La moitié des recrutements de la fonction publique de l'État s'effectue via les concours déconcentrés

L'État propose chaque année des postes à pourvoir en région. Le nombre de postes offerts a augmenté de 67 % par rapport à 2013 (21 809 postes ont été proposés au lieu de 13 013).

Les emplois déconcentrés sont à pourvoir très majoritairement à l'Éducation nationale (86 %), dans les services académiques et les établissements scolaires. Ce ministère a proposé 18 659 postes déconcentrés en 2014, soit le double de 2013 (9 846). La forte hausse du recrutement des enseignants explique cette évolution au niveau local. Parmi les corps concernés, on trouve essentiellement les professeurs des écoles, recrutés en nombre plus important qu'en 2013.

Les ministères de l'Intérieur et économiques et financiers sont également organisateurs de concours déconcentrés. Ils ont recruté respectivement 930 et 931 agents en 2014, dans les corps de gardiens de la paix et de personnels administratif pour les services préfectoraux et pour les trésoreries publiques (contrôleurs, inspecteurs).

Les postes offerts aux recrutements externes sans concours sont pour moitié proposés en région (48 %), et presque la totalité des Pacte (97 %).

Un recul sensible des recrutements externes sans concours dans la fonction publique territoriale en 2014

L'ensemble des employeurs territoriaux ont admis 13 498 agents (12 410 en 2013) par concours externes en 2014 (concours externe, concours unique et 3ème concours). S'y ajoutent 17 189 recrutements directs sans concours contre 22 235 l'année précédente. La part des entrées sans concours reste majoritaire (56 %) mais en retrait par rapport à 2013 et 2012 (58 %) (Figure 2.1-14).

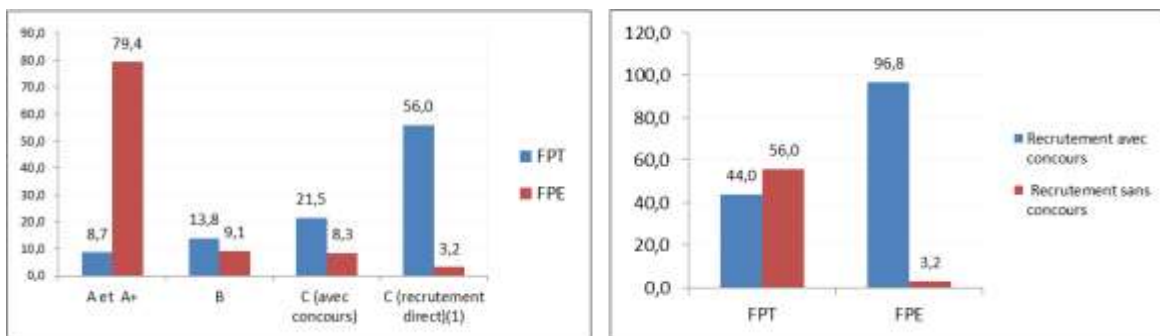
Les centres de gestion de la fonction publique territoriale ont organisé 39 sélections en 2014, soit huit de moins qu'en 2013. Parmi elles, 27 concernent le concours externe qui s'adresse aux candidats justifiant d'un certain niveau de diplôme, et 12 le 3ème concours, réservé aux candidats justifiant d'une expérience professionnelle dans le secteur privé ou d'un mandat électoral.

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

De leur côté, la Ville de Paris et le centre d'action sociale de la Ville de Paris ont organisé 53 concours externes en 2014 (soit 16 de plus qu'en 2013) et 25 concours uniques (ouverts aux candidats déjà qualifiés : infirmiers, professeurs, médecins...).

À l'opposé de la FPE, qui recrute essentiellement par concours et sur des postes de catégorie A, le profil du recrutement dans la FPT est à l'image de la structure des effectifs de la fonction publique territoriale, c'est-à-dire avec les trois quarts relevant de la catégorie C : 78 % des recrutements directs ou par concours, concernent des emplois de catégorie C (11 % dans la FPE), dont 56 % sont pourvus par recrutement direct sans concours (3 % dans la FPE).

Figure 2.1-14 : Profils comparés du recrutement dans la fonction publique territoriale et la fonction publique de l'État en 2014



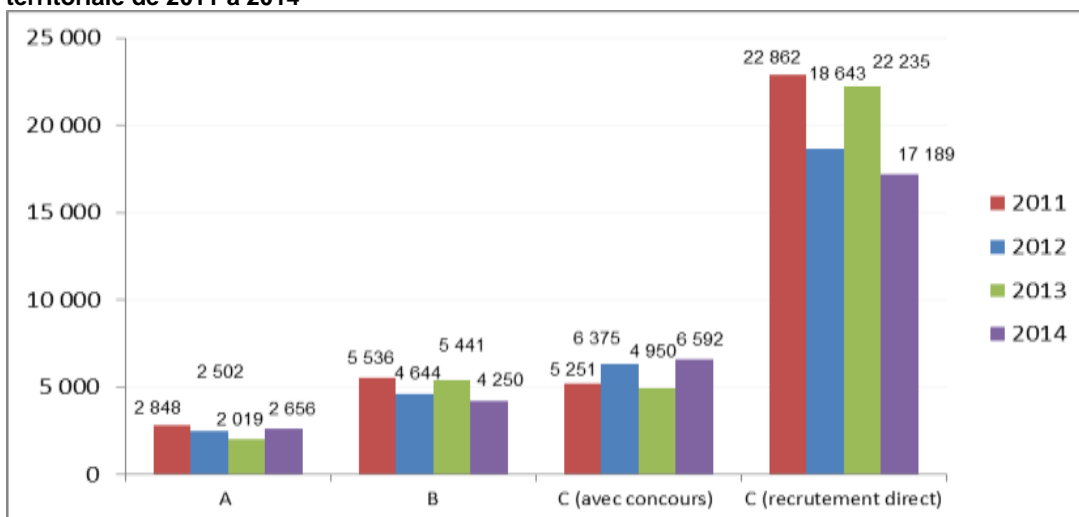
Sources : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information ; Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Bureau du recrutement et des concours de la ville de Paris ; Centre d'action sociale de la Ville de Paris.

(1) Pour la FPE en catégorie C sans concours, les résultats sont estimés.

Les concours d'accès aux emplois de catégorie A (administrateur territorial, conservateur des bibliothèques, ingénieur en chef territorial, conservateur du patrimoine, attaché territorial, bibliothécaire, médecin, ingénieur...) ont permis l'entrée de 2 656 agents et représentent 19,7 % des admissions totales par concours externe en 2014 (Figure V 2.1-15). Le concours d'attaché territorial organisé tous les deux ans a eu lieu en 2014 et explique en partie l'augmentation du recrutement dans cette catégorie hiérarchique (+31,6 % par rapport à 2013, +6,2 % par rapport à 2012).

La catégorie B représente 31,5 % des recrutements de fonctionnaires de la FPT avec 4 250 admis, soit un nombre en recul par rapport à l'année précédente (-1 191 agents). La FPT n'a pratiquement pas recruté de rédacteurs en 2014 (29 au lieu de 1 555 en 2013) et aucun animateur (654 en 2013).

Figure V 2.1-15 : Nombre de lauréats par catégorie hiérarchique au concours externe de la fonction publique territoriale de 2011 à 2014



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

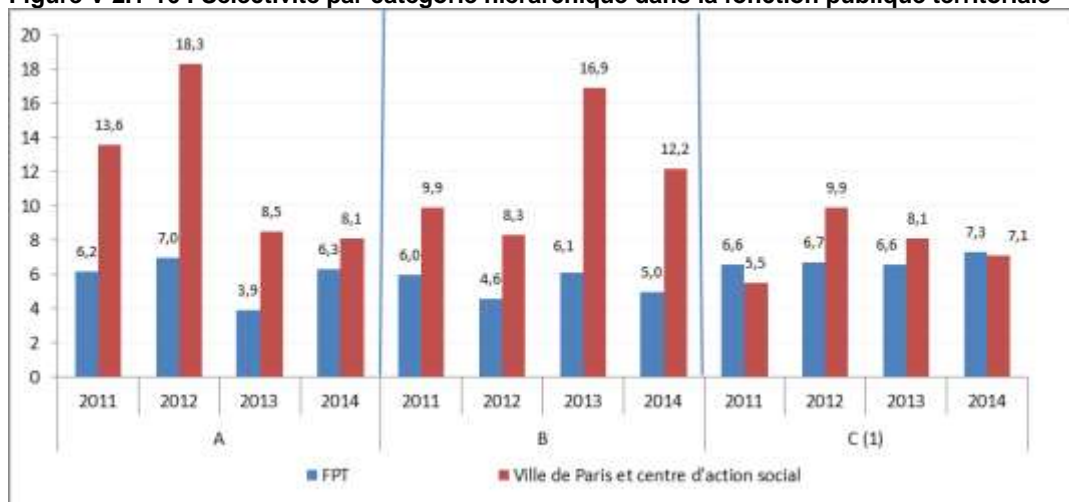
La catégorie C (48,8 % des recrutements par concours) enregistre 6 592 nouveaux agents admis par concours. Le recrutement dans cette catégorie progresse de 33,1 %, avec un nombre de lauréats presque égal à celui des catégories A et B réunies (6 906). Il atteint son niveau le plus haut sur les quatre dernières années. Parmi les corps recrutés en 2014, on trouve les gardiens de police municipale (383) et les adjoints administratifs (1 721).

Parallèlement, 17 189 recrutements directs sans concours ont eu lieu, afin de pourvoir des postes ouverts dans les corps de catégorie C (adjoints administratifs, adjoints techniques, adjoints d'animation...) contre 22 235 en 2013.

Dans la fonction publique territoriale hors la Ville de Paris, la sélectivité en 2014 se situe à 6,3 candidats présents pour un admis pour les concours de catégorie A (Figure V 2.1-16). Elle est plus forte pour les catégories C avec un candidat admis pour 7,3 présents.

La sélectivité des concours de la Ville de Paris est plus élevée que dans le reste de la fonction publique territoriale. Pour la catégorie A, elle reste inchangée par rapport à l'année précédente (8,1) mais bien inférieure au niveau atteint en 2012 (18,3). Les concours de catégorie B sont les plus sélectifs (12,2 présents pour un admis), malgré la baisse de 3 points par rapport à 2013. Pour la catégorie C (hors recrutement direct), la sélectivité des concours a baissé de 1 point à la Ville de Paris, mais progresse de 0,7 point dans les autres concours territoriaux.

Figure V 2.1-16 : Sélectivité par catégorie hiérarchique dans la fonction publique territoriale



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

(1) Concours de catégorie C hors recrutements directs de la FPT (données incomplètes).

Figure 3.1-1 : Recrutements externes dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés en 2014

	Postes offerts		Admis		dont femmes (3)		Recrutés		dont femmes (3)	
	Nombre 2014	Évolution 2014/2013	Nombre 2014	Évolution 2014/2013	(%)	Évolution 2014/2013	Nombre 2014	Évolution 2014/2013	(%)	Évolution 2014/2013
Ensemble des recrutements externes (1) (résultats globaux estimés) (2)	51 304	72,1%	44 935	63,8%	-	-	45 867	61,1%	-	-
Ensemble des recrutements externes (1) (résultats partiels) (2)	50 472	74,5%	44 103	66,2%	67,2%	69,9%	45 035	63,4%	66,8%	66,4%
Concours externe (résultats globaux estimés) (2)	47 565	78,7%	41 530	68,6%	67,6%	72,4%	42 288	64,6%	67,6%	67,2%
Concours unique	1 246	-8,4%	1 177	-6,4%	48,8%	-16,7%	1 175	-6,5%	49,1%	-14,4%
3 ^{ème} concours	994	96,1%	935	109,2%	66,4%	105,0%	928	109,0%	67,2%	108,0%
Recrutement externe sans concours (résultats globaux estimés) (2)	1 225	16,8%	1 021	25,6%	79,6%	79,5%	1 204	52,6%	79,4%	169,0%
Pacte (résultats globaux estimés) (2)	274	-5,8%	272	-6,2%	66,4%	608,3%	272	-6,2%	63,2%	561,5%

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

(1) Définitions : Ensemble des recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, 3^{ème} concours, Pacte.

(2) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours : cela concerne en 2013 le ministère de l'Éducation nationale, de l'Intérieur, des Finances et de l'Écologie et en 2014, le ministère de l'Éducation nationale et de l'Écologie. Les résultats partiels portent en 2013 sur 393 pour un total de 407 organisés et en 2014 sur 468 pour un total de 478 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus (soit 901 postes en 2013 et 832 en 2014), en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(3) Calculé à partir des résultats partiels.

Figure 3.1-3 : Nombre de candidats effectivement recrutés par catégorie et par sexe selon la voie de recrutement externe dans la fonction publique de l'État en 2014

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	Ensemble	
	Total	Dont enseignement ⁽¹⁾	Total	Dont enseignement ⁽¹⁾	Total	Total général	Dont enseignement ⁽¹⁾
Postes offerts (résultats estimés) (2)	42 519	37 951	4 024	0	3 929	50 472	37 951
Postes offerts (résultats partiels) (2)	42 519	37 951	4 024	0	3 929	50 472	37 951
Total recrutés (résultats estimés) (2)	36 402	31 994	4 171	0	4 462	45 035	31 994
Total recrutés (résultats partiels) (2)	36 402	31 994	4 171	0	4 462	45 035	31 994
Hommes	10 600	8 758	1 955	0	2 391	14 946	8 758
Femmes	25 802	23 236	2 216	0	2 071	30 089	23 236
Taux de sélectivité	5,8	3,7	15,8	0,0	17,5 ⁽³⁾	7,6 ⁽³⁾	3,7
Dont concours externe							
Postes offerts (résultats estimés) (2)	40 398	37 029	3 932	0	3 235	47 565	37 029
Postes offerts (résultats partiels) (2)	40 398	37 029	3 932	0	3 021	47 351	37 029
Total recrutés (résultats estimés) (2)	34 416	31 140	4 081	0	3 791	42 288	31 140
Total recrutés (résultats partiels) (2)	34 416	31 140	4 081	0	3 577	42 074	31 140
Hommes	9 804	8 509	1 874	0	2 167	13 845	8 509
Femmes	24 612	22 631	2 207	0	1 410	28 229	22 631
Taux de sélectivité	5,6	3,7	16,1	0,0	17,3 ⁽³⁾	7,3 ⁽³⁾	3,7
Dont recrutement externe sans concours							
Postes offerts (résultats estimés) (2)					743	743	0
Postes offerts (résultats partiels) (2)					743	743	0
Total recrutés (résultats estimés) (2)					722	722	0
Total recrutés (résultats partiels) (2)					722	722	0
Hommes					149	149	0
Femmes					573	573	0
Taux de sélectivité					21,7 ⁽³⁾	21,7 ⁽³⁾	0,0
Dont recrutement par Pacte							
Postes offerts (résultats estimés) (2)					138	274	0
Postes offerts (résultats partiels) (2)					138	138	0
Total recrutés (résultats estimés) (2)					136	272	0
Total recrutés (résultats partiels) (2)					136	136	0
Hommes					50	50	0
Femmes					86	86	0
Taux de sélectivité					5,4 ⁽³⁾	5,4 ⁽³⁾	0,0
Dont concours unique							
Postes offerts	1 219	89	0	0	27	1 246	89
Total recrutés	1 148	80	0	0	27	1 175	80
Hommes	573	50	0	0	25	598	50
Femmes	575	30	0	0	2	577	30
Taux de sélectivité	11,9	2,2	0,0	0,0	8,5	11,8	2,2
Dont 3^{ème} concours							
Postes offerts	902	833	92	0	0	994	833
Total recrutés	838	774	90	0	0	928	774
Hommes	223	199	81	0	0	304	199
Femmes	615	575	9	0	0	624	575
Taux de sélectivité	7,0	6,8	3,8	0,0	0,0	6,7	6,8

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

Définition : Sélectivité = présents/admis.

(1) Postes d'enseignants.

(2) En 2014 les ministères de l'Éducation nationale et de l'Écologie n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 468 concours sur un total de 478 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(3) Calcul hors Pacte et sans concours : résultats manquants ne pouvant être estimés.

Figure 3.1-4 : Origine statutaire des candidats effectivement recrutés par voie externe dans la fonction publique de l'État en 2014, sur champ partiel (1)

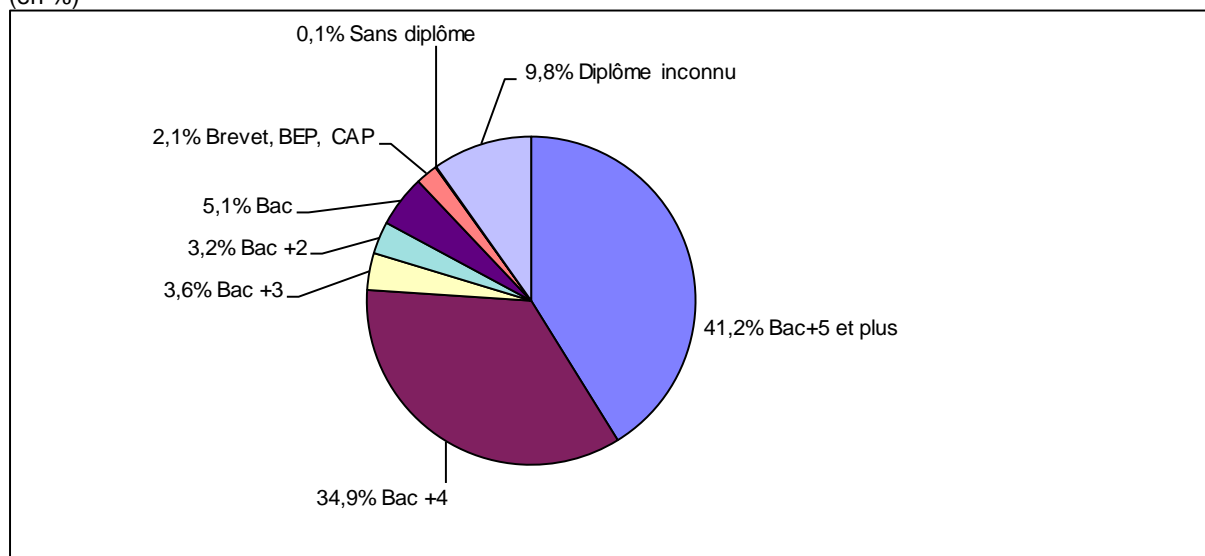
	Concours niveau A			Concours niveau B			Concours niveau C			Total
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Candidats extérieurs à la fonction publique	8 021	20 282	28 303	1 213	1 271	2 484	2 321	1 890	4 211	34 998
Origine FPE										
Titulaires catégorie A	629	774	1 403	9	1	10	0	0	0	1 413
Titulaires catégorie B	65	75	140	21	6	27	1	1	2	169
Titulaires catégorie C	7	23	30	185	231	416	7	2	9	455
s/Total titulaires	701	872	1573	215	238	453	3	8	11	2 037
Agents contractuels	1 798	4 190	5 988	472	365	837	17	10	27	6 852
s/Total FPE	2 499	5 062	7 561	687	603	1 290	20	18	38	8 889
Origine FPT tous statuts	42	168	210	7	5	12	2	0	2	224
Origine FPH tous statuts	19	63	82	1	2	3	0	0	0	85
Catégorie indéterminée	19	227	246	47	335	382	48	163	211	839
Total général	10 600	25 802	36 402	1 955	2 216	4 171	2 391	2 071	4 462	45 035
<i>Dont ressortissants de l'Union européenne</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>79</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>4</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>4</i>	<i>87</i>

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

Définition : Recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, 3ème concours, Pacte.

(1) En 2014 les ministères de l'Éducation nationale et de l'Écologie n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 468 concours sur un total de 478 organisés.

Figure 3.1-5 : Niveau de diplôme des candidats effectivement recrutés en 2014, sur champ partiel (1)
(en %)

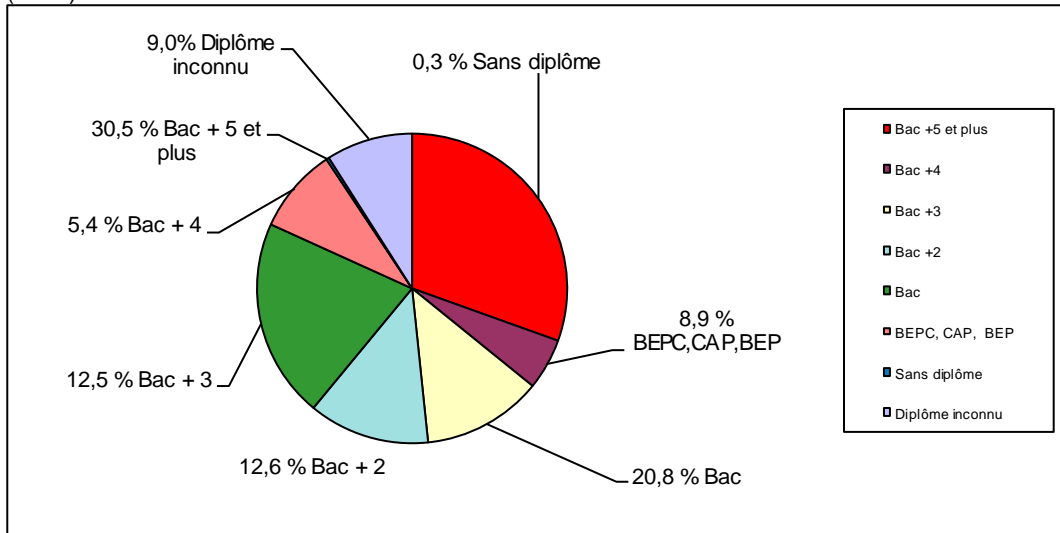


Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

(1) En 2014 les ministères de l'Éducation nationale et de l'Écologie n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 468 concours sur un total de 478 organisés.

(2) Le niveau de diplôme est inconnu pour 8,1% des candidats recrutés en catégorie A, 24,4% recrutés en catégorie B et 10,2% recrutés en catégories C.

Figure 3.1-6 : Niveau de diplôme des candidats effectivement recrutés hors Éducation nationale en 2014, sur champ partiel (1)
(en %)



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

Figure 3.1-7 : Répartition des candidats effectivement recrutés par ministère et voie d'accès en 2014

Ministères	Concours externe			Concours unique			3 ^{ème} concours			Externe sans concours			Pacte			Total
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Affaires étrangères et européennes	40	30	70			0			0			0			0	70
Alimentation, Agriculture et Pêche	165	155	320	81	50	131	34	2	36	0	0	0	0	0	0	487
Ministères économique et financier : Budget, Comptes publics, Fonction publique et réforme de l'État ; Économie, Industrie et Emploi	1 362	1 400	2 762	46	21	67	0	0	0	4	0	4	50	86	136	2 969
Culture et Communication	87	112	199			0			0			0			0	199
Défense	38	15	53	25	2	27			0	3	27	30			0	110
Écologie, Énergie, Développement durable et Mer			0			0			0			0			0	0
résultats partiels (1)	308	207	515	5	5	10	35	1	36	0	0	0	0	0	0	561
résultats estimés (1)	346	233	579	nd	nd	10	nd	nd	36	nd	nd	29	0	0	0	654
Ministères de l'enseignement : Éducation nationale ; Enseignement supérieur et																
résultats partiels (1)	9 174	24 226	33 400	376	437	813	199	575	774	0	0	0	0	0	0	34 987
résultats estimés (1)	9 215	24 335	33 550	nd	nd	813	nd	nd	774	nd	nd	453	nd	nd	136	35 726
Immigration, Intégration Identité nationale et Développement solidaire ; Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales	986	397	1 383	0	0	0	0	0	0	117	296	413	0	0	0	1 796
Justice et libertés	1 421	1 257	2 678	0	0	0	14	12	26	25	250	275	0	0	0	2 979
Ministères sociaux :			0			0			0			0			0	0
Santé et Sports	58	176	234	64	58	122	0	0	0	0	0	0	0	0	0	356
Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville	25	31	56	1	4	5	3	3	6	0	0	0	0	0	0	67
Services du Premier ministre	181	223	404	0	0	0	19	31	50	0	0	0	0	0	0	454
Total résultats partiels	13 845	28 229	42 074	598	577	1 175	304	624	928	149	573	722	50	86	136	45 035
Total résultats estimés	13 915	28 373	42 288	598	577	1 175	304	624	928	nd	nd	1 204	nd	nd	272	45 867
dont :																
Concours interministériels																
ENA	32	11	43				7	2	9							52
IRA	143	202	345				12	29	41							386
EPST (2)	233	326	559	511	298	809										1 368

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

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

nd : non déterminé

(1) En 2014 les ministères de l'Éducation nationale et de l'Écologie n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 468 concours sur un total de 478 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(2) Établissements publics scientifiques et techniques.

Rapport sur l'état de la fonction publique et les rémunérations

Figure 3.2-1 : Recrutements déconcentrés (1) par voie externe (3) dans la fonction publique de l'État, sur champ partiel (4) en 2014

	Postes offerts	Présents			Admis			Recrutés			Taux de sélectivité
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Concours externe, dont :	19 792	32 585	82 483	115 068	3 898	15 002	18 900	3 757	14 864	18 621	6,1
Éducation nationale	17 920	20 610	72 020	92 630	2 695	14 343	17 038	2 602	14 248	16 850	5,4
<i>Éducation nationale (résultats estimés)</i>	150	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	150	nd
Ministères économique et financier	931	7 502	7 687	15 189	509	413	922	461	370	831	16,5
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales	930	4 396	2 563	6 959	690	239	929	690	239	929	7,5
Ministère de la Justice	3	34	170	204	0	3	3	0	3	3	68,0
Ministère de la Santé	8	43	43	86	4	4	8	4	4	8	10,8
<i>Ecologie (résultats estimés)</i>	64	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	64	nd
Concours unique	330	312	1 572	1 884	59	235	294	57	241	298	6,4
3^{ème} concours	617	748	3 096	3 844	116	464	580	116	464	580	6,6
Externe sans concours (résultats partiels)	108	3 524	5 038	8 562	60	48	108	65	51	116	79,3
Externe sans concours (résultats estimés)	482	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	482	nd
Pacte (résultats partiels)	130	275	386	661	48	80	128	48	80	128	5,2
Pacte (résultats estimés)	136	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	136	nd
Total déconcentrés (résultats partiels)	20 977	37 444	92 575	130 019	4 181	15 829	20 010	4 043	15 700	19 743	6,5
<i>Total tous recrutements externes ⁽²⁾ (résultats partiels)</i>	<i>50 472</i>	<i>137 642</i>	<i>196 394</i>	<i>334 036</i>	<i>14 470</i>	<i>29 633</i>	<i>44 103</i>	<i>14 946</i>	<i>30 089</i>	<i>45 035</i>	<i>7,6</i>
Part de concours déconcentrés (en %) (résultats partiels)	41,6	27,2	47,1	38,9	28,9	53,4	45,4	27,1	52,2	43,8	
Total déconcentrés (résultats estimés) (4)	21 809	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	20 575	nd
<i>Total tous recrutements externes ⁽³⁾ (résultats estimés)</i>	<i>51 304</i>	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	<i>45 867</i>	nd
Part de concours déconcentrés (en %) (résultats estimés)	42,5	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	44,9	nd

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

Définition : Sélectivité : présents/admis.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes

(1) Concours déconcentrés (organisés au niveau local : académie, région, département...) et concours nationaux à affectation locale (organisés au niveau national pour affectation dans les services déconcentrés de l'État)

(2) Hors Pacte et sans concours dont les résultats non pas été communiqués.

(3) Ensemble des recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, 3^{ème} concours, Pacte.

(4) En 2014 les ministères de l'Éducation nationale et de l'Écologie n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 468 concours sur un total de 478 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

Figure 3.3-1 Recrutements par voie externe dans la fonction publique territoriale en 2014 (2)

Fonction publique territoriale hors Ville de Paris	Catégorie	Postes offerts	Présents	Admis
Concours externe	A+	70	971	47
	A	2 367	13 054	2 189
	B	4 796	17 623	3 772
	C	7 696	43 567	5 695
3 ^{ème} concours	A+	5	39	5
	A	293	2 155	280
	B	499	707	236
	C	1 032	1 077	387
Recrutement direct sans concours	C	nd	nd	16 077
Total FPT hors Ville de Paris		16 758 (1)	79 193 (1)	28 688
Ville de Paris et Centre d'action sociale (CASVP)				
Concours externe	A	33	601	28
	B	90	1 946	92
	C	329	2 859	242
Concours unique	A	111	477	106
	B	147	967	147
	C	268	1 894	268
3 ^{ème} concours	A	1	19	1
	B	4	36	3
Recrutement direct sans concours	C	1 051	6 697	1 112
Total Ville de Paris et Centre d'action sociale (CASVP)		2 034	15 496	1 999
s/total	A+	75	1 010	52
	A	2 805	16 306	2 604
	B	5 536	21 279	4 250
	C	10 376 (1)	56 094 (1)	23 781
Total fonction publique territoriale		18 792 (1)	94 689 (1)	30 687

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

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

(1) Hors recrutement direct sans concours en catégorie C dans la FPT : chiffres non disponibles.

(2) Y compris les concours d'administrateurs et attachés territoriaux.

Rapport sur l'état de la fonction publique et les rémunérations

Figure 3.3-2 : Recrutements par concours externe dans la fonction publique territoriale (1) et par cadre d'emploi en 2014

	Postes offerts	Inscrits ⁽³⁾			Présents ⁽³⁾			Admissibles ⁽³⁾			Admis ⁽³⁾			
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% femmes
Catégorie A+														
Administrateur territorial	28	352	368	720	138	106	244	32	25	64	9	8	17	47,1
Conservateur du patrimoine	10	154	459	613	92	271	363	nd	nd	61	3	4	7	57,1
Ingénieur en chef territorial	18	190	118	308	80	47	127	17	17	34	3	6	9	66,7
Conservateur des bibliothèques	14	92	268	360	63	174	237	6	22	23	5	9	14	64,3
Total catégorie A+	70	788	1 213	2 001	373	598	971	nd	nd	182	20	27	47	57,4
Catégorie A														
Attaché	1 536	6 982	14 346	21 328	3 567	7 033	10 600	772	1 724	2 496	442	1 031	1 473	70,0
Biologiste, vétérinaire, pharmacien	5	6	9	15	4	6	10	1	4	5	1	4	5	80,0
Bibliothécaire	125	542	1 692	2 234	329	998	1 327	42	183	225	27	97	124	78,1
Cadre de santé	35	11	70	81	8	50	58	4	32	36	5	34	39	87,2
Infirmier en soin généraux	410	65	792	857	42	650	692	37	553	590	23	337	360	93,6
Médecin 2 ^{ème} classe	18	0	12	12	0	12	12	0	7	7	0	5	5	100,0
Puéricultrice cadre de santé	19	2	30	32	2	21	23	0	11	11	1	14	15	91,7
Puéricultrice	219	3	390	393	2	330	332	1	233	234	1	167	168	99,4
Total catégorie A	2 367	7 611	17 341	24 952	3 955	9 099	13 054	857	2 747	3 604	501	1 688	2 189	77,1
Catégorie B														
Assistant socio-éducatif	999	495	7 627	8 122	368	5 129	5 497	100	1 877	1 977	62	892	954	93,5
Chef de service de police municipale	64	256	135	391	131	54	185	22	12	34	13	10	23	43,5
Éducateur de jeunes enfants	704	51	2 178	2 229	41	1 854	1 895	16	795	811	12	551	563	97,9
Éducateur des activités physiques et sportives	301	1 764	763	2 527	1 215	527	1 742	318	189	507	184	114	298	38,1
Éducateur des activités physiques et sportives principal 2 ^e classe	84	212	74	286	118	45	163	67	26	93	50	23	73	32,1
Rédacteur	29	145	850	995	72	444	516	8	44	52	4	26	30	86,7
Technicien	936	4 364	1 924	6 288	2 972	983	3 955	1 062	438	1 500	569	237	806	29,4
Technicien principal 2 ^{ème} classe	1 679	3 766	2 848	6 614	1 979	1 691	3 670	829	765	1 594	525	500	1 025	48,8
Total catégorie B	4 796	11 053	16 399	27 452	6 896	10 727	17 623	2 421	4 147	6 568	1 419	2 353	3 772	62,4
Catégorie C														
Adjoint administratif 1 ^{ère} classe	1 842	3 238	20 147	23 385	2 110	13 753	15 863	496	2 818	3 314	265	1 456	1 721	84,6
Adjoint technique 1 ^{ère} classe	2 722	2 988	873	3 861	2 305	549	2 854	1 131	323	1 454	710	196	906	21,7
Agent spécialisé des écoles maternelles 1 ^{ère} classe	940	138	16 888	17 026	95	13 357	13 452	14	1 789	1 803	9	912	921	99,0
Adjoint technique 2 ^{ème} classe des établissements d'enseignement	145	542	197	739	391	120	511	191	41	232	102	21	123	17,1
Auxiliaire de puériculture territoriale 1 ^{ère} classe	989	38	5 582	5 620	32	4 844	4 876	16	1 859	1 875	3	983	986	99,7
Auxiliaire de soins 1 ^{ère} classe	673	112	1 493	1 605	97	1 251	1 348	24	389	413	39	616	655	94,0
Gardien de police municipale	385	4 350	2 497	6 847	2 932	1 731	4 663	358	298	656	240	143	383	37,3
Total catégorie C	7 696	11 406	47 677	59 083	7 962	35 605	43 567	2 230	7 517	9 747	1 368	4 327	5 695	76,0
Total	14 929	30 857	82 631	113 488	19 186	56 029	75 215	5 509 (2)	14 410 (2)	20 101	3 308	8 395	11 703	71,7

Source : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes

Champ : France entière.

(1) Fonction publique territoriale hors la Ville de Paris, le Centre d'action sociale de la ville de Paris (CASVP), la Direction de l'action sociale de l'enfance et de la santé (Dases), et les corps de sapeurs-pompiers.

(2) Hors catégorie A+

(3) La répartition par sexe n'est pas connue pour 8 % des candidats inscrits, 14 % des présents, 8 % des admissibles et 6 % des admis. Les données du tableau correspondent à une estimation au prorata des données disponibles.

2.2 Les mobilités dans la fonction publique

2.2.1 Mobilité professionnelle des agents de la fonction publique

En 2014, 8,5 % des agents de la fonction publique présents en 2013 et en 2014 sont mobiles (446 700 agents). Ce taux est stable par rapport à 2013. À l'occasion de leur mobilité, 47 % des agents ont changé d'employeur, 46 % de zone d'emploi et 38 % de statut ou de situation d'emploi. La stabilité en 2014 du taux global de mobilité provient d'une légère baisse des changements d'employeurs (-0,1 point), d'une légère hausse des changements de zone d'emploi (+0,1) et de la stabilité des changements de statut ou de situation d'emploi. Ces changements peuvent se cumuler si bien qu'au total environ 586 700 mobilités (ou actes de mobilité) ont été effectuées en 2014, soit **1,3 mobilité en moyenne par agent mobile**, comme pour les années précédentes. Les mobilités simples sont les plus fréquentes (55 % de l'ensemble des actes de mobilité), suivi des mobilités doubles (35 %) et triples (9 %).

Parmi les agents présents en 2013 et en 2014, 6,2 % n'ont connu qu'une **mobilité simple** en 2014: 2,2 % ont changé de statut ou de situation d'emploi sans changer ni d'employeur ni de zone d'emploi, 1,9 % d'employeur et 2 % de zone d'emploi. Les **mobilités doubles** ont concerné 2 % des agents. La plus fréquente est la combinaison du changement d'employeur et de zone d'emploi (1,3 % des agents). Enfin, seuls 0,4 % des agents ont effectué une mobilité triple.

Parmi les **209 100 changements d'employeur**, 48 % ne sont pas associés à un autre type de changement, 33% ont été accompagnés de changement de zone d'emploi et 11 % de statut ou de situation d'emploi. La combinaison de ces trois formes de changement concerne 9 % des changements d'employeur.

Parmi l'ensemble des **changements de zone d'emploi (207 200)**, 52 % n'ont pas été accompagnés par d'autres types de changement, 33 % par un changement d'employeur, 9 % à la fois par un changement d'employeur et de statut ou de situation d'emploi et 6 % par un changement de statut ou de situation d'emploi.

Enfin, 69 % des **changements de statut ou de situation d'emploi (170400)** ne sont pas liés à d'autres changements, 13 % s'effectuent parallèlement à un changement d'employeur et 11 % à un changement d'employeur et de zone d'emploi.

Parmi l'ensemble des agents employés dans la fonction publique en 2013 et en 2014 (5,3 millions d'agents), 4 % ont changé d'employeur en 2014 dont 3,3 % vers un employeur dans le même versant et 0,6 % dans un autre versant. Dans la FPT comme dans la FPH, 0,7 % des agents change de versant de la fonction publique contre 0,5 % des agents de la FPE. Pour les agents ayant changé de versant, la destination principale est la FPT : 41,1 % contre 35,9 % pour la FPE et 22,9 % pour la FPH. La FPT a ainsi recruté respectivement 76,6 % et 61,3 % des agents de la FPE et de la FPH qui ont changé de versant. Parmi les agents de la FPT ayant changé de versant, 63,6 % sont partis vers la FPE et 36,4 % vers la FPH.

En 2014, 3,9 % des agents employés dans la fonction publique en 2013 et en 2014 ont changé de zone d'emploi. Parmi les agents employés dans la FPE en 2013 et toujours présents dans la fonction publique en 2014, 6,8 % ont changé de zone d'emploi contre 2,9 % des agents de la FPH et 1,4 % des agents de la FPT. Le changement de zone d'emploi est nettement plus fréquent lorsque les agents changent de versant de la fonction publique. Parmi les employés en 2013 dans la FPE et dans un autre versant en 2014, 44,3 % ont changé de zone d'emploi et c'est le cas de 45,3 % et 42,8 % des mobilités inter-versants issues de la FPT et de la FPH.

En 2014, le changement de statut ou de situation d'emploi a concerné 3,2 % des agents employés dans la fonction publique en 2013 et en 2014. Ce taux varie fortement en fonction des situations initiales d'emploi. Il atteint 15,9 % chez les bénéficiaires de contrats aidés et 13,1 % chez les contractuels. En revanche, les fonctionnaires ne changent de statut que dans 0,3% des cas et les autres catégories et statuts dans 2,0 % des cas.

Définition et méthodes

On considèrera qu'un changement de conditions d'emploi se traduit par une mobilité :

- d'employeur dès lors que l'agent change d'employeur. La notion d'employeur se réfère généralement à l'unité légale à laquelle correspond un identifiant appelé Siren, attribué par l'Insee. C'est le cas de chaque employeur public de l'État, des collectivités locales ou hospitalier. Dans le cas des ministères, afin de pallier les difficultés liées l'organisation du gouvernement, l'employeur est identifié par chacun des secrétariats généraux gestionnaires des moyens des ministères, soit « douze grands ministères »,
- géographique dès lors que l'agent change de lieu de travail, dans un établissement situé dans une zone d'emploi différente du précédent. Cette définition du changement de lieu de travail est plus cohérente avec la réalité économique que l'ancienne qui se rapportait au département. La zone d'emploi est le découpage géographique à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent, et dans lequel les établissements peuvent trouver l'essentiel de la main d'œuvre nécessaire pour occuper des emplois offerts.
- du lien juridique dès lors que la personne change de statut ou de situation d'emploi définit par : fonctionnaire civil, contractuel, autres catégories et statuts et bénéficiaire de contrats aidés. Ce terme est privilégié pour se distinguer aussi clairement que possible de la mobilité au sens des « positions statutaires » relatives à la position d'activité, les détachement... par exemple suivie dans l'enquête « transparence de l'emploi et mobilité statutaire » (enquête TEMS).

À terme, il serait souhaitable de suivre dans un cadre commun la facette relative à la mobilité fonctionnelle permettant ainsi d'associer les changements de filière professionnelle à l'approche d'ensemble de la mobilité.

Agent mobile/acte de mobilité

La mobilité professionnelle est étudiée ici au sein de la fonction publique. Aussi, est appelée agent mobile, toute personne employée deux années successives dans la fonction publique et qui enregistre une mobilité ou un acte de mobilité entre la dernière situation connue de l'année et de l'année précédente. On considère comme mobilité (ou acte de mobilité) tout changement conséquent de la condition d'emploi d'une personne au sein de la fonction publique, caractérisé par au moins un des changements suivants : changement d'employeur, de zone d'emploi, de statut ou de situation d'emploi. Le taux de mobilité une année donnée représente la part des personnes repérées comme mobiles (taux de mobilité des agents) ou des changements enregistrés (employeur, zone d'emploi, statut ou situation d'emploi) au cours d'une année donnée au sein de l'ensemble des personnes employées dans la fonction publique au cours de cette année et de l'année précédente.

La mobilité comme le taux de mobilité peuvent ainsi se décliner selon chacune des facettes étudiées de la mobilité (changement d'employeur, changement de zone d'emploi et changement de statut ou de situation d'emploi).

Date de la mobilité

Afin de mieux dater la mobilité, on considère qu'une mobilité a lieu au cours d'une année donnée si les conditions d'emploi au dernier jour d'emploi de cette année (emploi principal final de l'année) diffèrent de celles au dernier jour d'emploi l'année précédente (emploi principal final de l'année précédente).

Cet emploi peut être actif ou pas au 31 décembre. Le fait de retenir l'emploi principal final de chaque année plutôt que l'emploi principal de chaque année permet de mieux cibler les changements ayant lieu au cours de l'année civile retenue.

Source

Les données sont établies à partir du Système d'information sur les agents des services publics (Siasp) produit par l'Insee en collaboration avec la DGAFP, la DGCL et la Drees, depuis l'exercice 2009. Cette source rend désormais possible un suivi homogène et sans double compte de l'emploi et des salaires dans les trois versants de la fonction publique (fonction publique de l'État, territoriale et hospitalière). Elle offre la possibilité de suivre pendant deux années successives l'emploi des différents agents rétribués par des employeurs publics et donc la possibilité de repérer les changements de situations entre deux dates ou au cours de deux années successives de personnes quel que soit le versant de la fonction publique qui l'emploie.

Champ

Ensemble des agents présents deux années de suite dans l'emploi civil (y compris emplois aidés) sur le territoire national. Ainsi sont exclues les personnes partant en disponibilité hors du champ de la fonction publique ou en détachement dans l'administration communautaire alors qu'elles figurent dans les statistiques de l'enquête « transparence de l'emploi et mobilité statutaire ». Les militaires ne figurent pas dans le champ, de même que les personnes en congé longue durée, congé de fin d'activité, congé familial... durant une année complète.

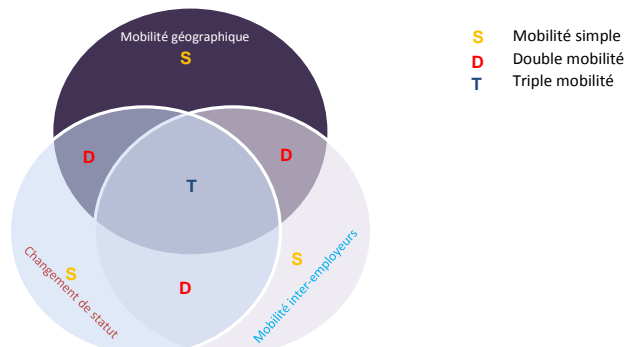
Sont également exclus les agents en poste dans une ambassade car les fichiers ne comprennent que les agents affectés sur le territoire national (métropole + DOM). Sont ainsi comprises dans le champ de l'étude de la mobilité les personnes présentes au cours de deux années consécutives dans un emploi civil principal de la fonction publique. Ces personnes peuvent avoir au cours des deux années des périodes d'interruption d'activité

qui ne conduiront pas à l'enregistrement d'une mobilité si les conditions d'emploi avant et après l'interruption sont identiques au regard des critères de mobilité retenus.

Les interactions entre les diverses composantes de l'acte de mobilité

Un agent mobile peut effectuer divers changements cumulables. La mobilité d'un agent peut être simple c'est-à-dire qu'elle n'est composée que d'un seul type de changement. Elle peut également être composée d'un double ou triple changement (Figure D1-E1).

Figure D1-E1 : Les interactions entre les diverses composantes de l'acte de mobilité



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



Figure 4.6-1 : Effectif des agents mobiles et nombre d'actes de mobilité

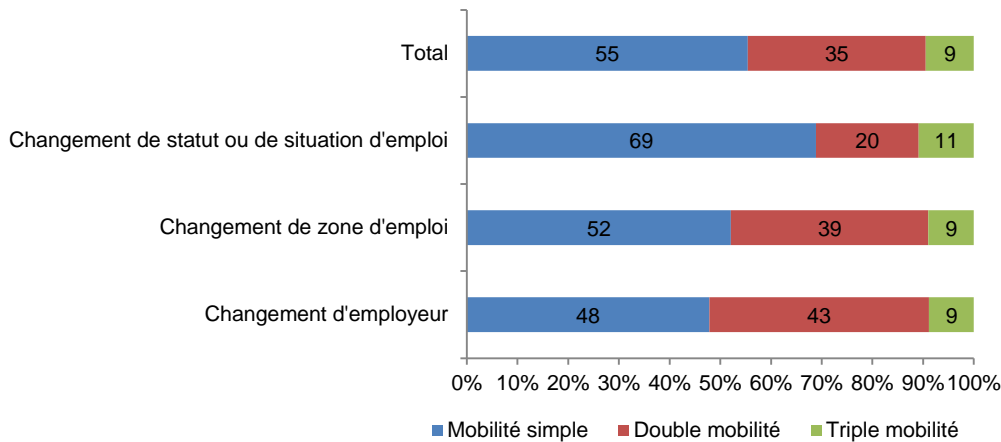
	2011	2012	2013	2014
Agents présents deux années consécutives	5 140 448	5 146 962	5 185 962	5 266 360
Agents ayant connu au moins un acte de mobilité	497 866	446 997	442 790	446 708
Taux de mobilité (en %)	9,7	8,7	8,5	8,5
Répartition des agents mobiles selon le type de changement				
Changement d'employeur (en %)	44	49	48	47
Changement de zone d'emploi (en %)	44	44	44	46
Changement de statut ou de situation d'emploi (en %)	39	36	38	38
Ensemble des actes de mobilité	632 245	578 086	577 645	586 714
Nombre moyen par agent mobile	1,3	1,3	1,3	1,3
Nombre moyen par agent présent	0,1	0,1	0,1	0,1

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

Champ : Agents fonctionnaires civils des trois versants de la fonction publique présents dans un emploi principal en France l'année considérée et l'année précédente, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 46 % des agents mobiles en 2014, c'est-à-dire les agents ayant connu au moins un changement, ont changé de zone d'emploi. À noter qu'un changement de zone d'emploi peut se cumuler avec d'autres changements.

Figure 4.6-2 : Répartition des actes de mobilité en 2014 selon leur composition (en %)



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

Champ : Agents fonctionnaires civils des trois versants de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2013 et en 2014, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 55 % de l'ensemble des actes de mobilité sont des mobilités simples. 39 % de l'ensemble des changements de zone d'emploi ont été accompagnés par un seul autre changement.

Figure 4.6-3 : Répartition de l'ensemble des agents selon les diverses composantes de la mobilité en 2014

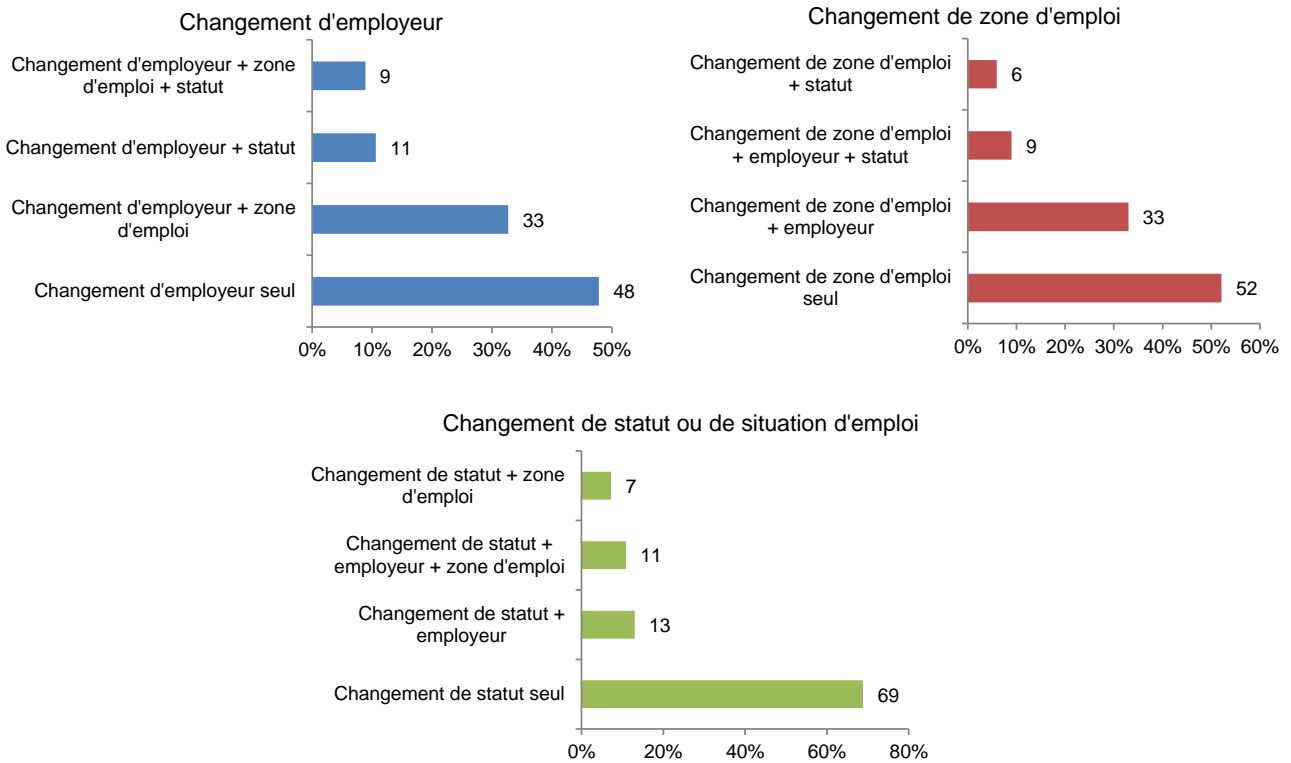
Type de changement		Effectif	Part (en %)	Répartition des mobiles (en %)
Aucune mobilité		4 819 652	91,5	
Simple	Employeur	99 967	1,9	22,4
	Statut	117 327	2,2	26,3
	Zone d'emploi	107 960	2,0	24,2
	Total	325 254	6,2	72,8
Double	Employeur + zone d'emploi	68 338	1,3	15,3
	Employeur + statut	22 200	0,4	5,0
	Zone d'emploi + statut	12 364	0,2	2,8
	Total	102 902	2,0	23,0
Triple	Employeur + zone d'emploi + statut	18 552	0,4	4,2
Ensemble des agents mobiles		446 708	8,5	100,0
Ensemble des agents présents		5 266 360	100,0	

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

Champ: Agents fonctionnaires civils des trois versants de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2013 et en 2014, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : Parmi les agents présents dans la fonction publique en 2013 et en 2014, 6,2 % ont connu une mobilité simple (un seul changement). Sur l'ensemble des agents mobiles, 22,4 % ont uniquement changé d'employeur, 15,3 % à la fois d'employeur et de zone d'emploi et pas de statut.

Figure 4.6-4 : Analyse détaillée des mobilités simples, doubles et triples en 2014 par type de changement (en %)

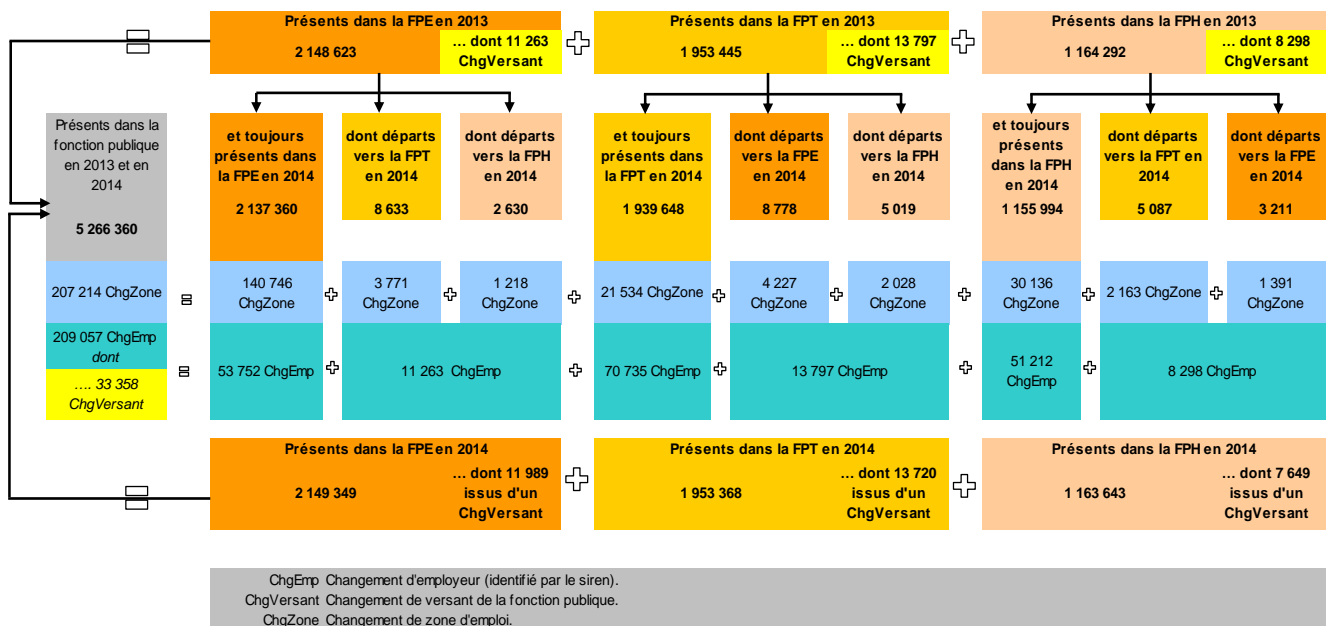


Sources : SIASP, Insee. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ: Agents fonctionnaires civils des trois versants de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2013 et en 2014, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 13 % des changements de statut ou de situation d'emploi s'effectuent parallèlement à un changement d'employeur.

Figure 4.6-5 : Schéma illustratif des changements d'employeur et de zone d'emploi en 2014



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

Champ: Agents fonctionnaires civils des trois versants de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2013 et en 2014, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

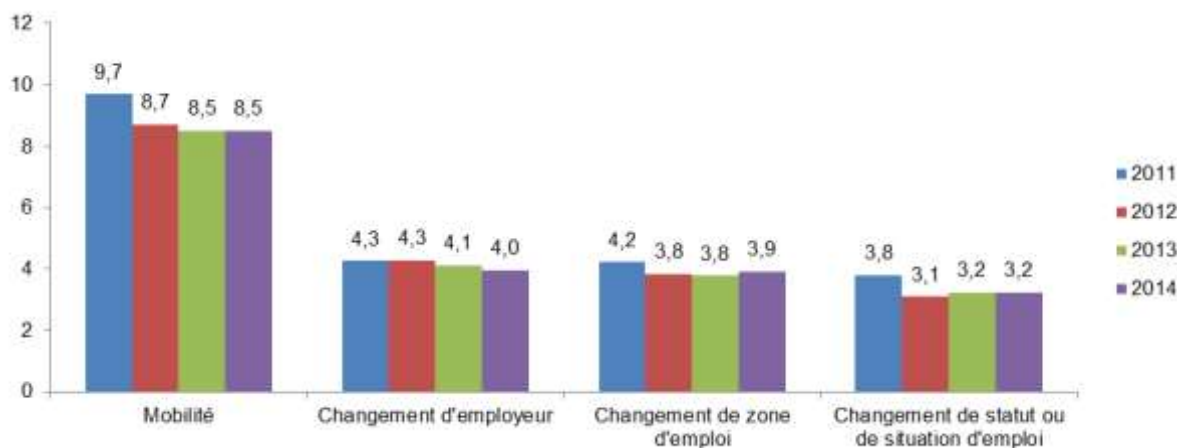
Figure 4.6-6 : Taux de changement d'employeur, de zone d'emploi et de statut ou de situation d'emploi des agents de la fonction publique en 2014

Statut ou situation d'emploi de départ (en 2013)	Présents en 2013 et en 2014	Changement d'employeur		Changement de zone d'emploi		Changement de statut ou de situation d'emploi	
		Effectif	Taux (en %)	Effectif	Taux (en %)	Effectif	Taux (en %)
Fonctionnaires	3 776 579	78 408	2,1	112 180	3,0	9 505	0,3
Contractuels	975 243	91 301	9,4	63 174	6,5	127 845	13,1
Autres catégories et statuts	350 889	22 556	6,4	25 206	7,2	7 087	2,0
Bénéficiaires de contrats aidés	163 649	16 792	10,3	6 654	4,1	26 006	15,9
Total	5 266 360	209 057	4,0	207 214	3,9	170 443	3,2

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

Champ: Agents fonctionnaires civils des trois versants de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2013 et en 2014, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture: 3 776 579 agents fonctionnaires civils sont présents dans la fonction publique en 2013 et en 2014. Parmi eux, 112 180 ont changé de zone d'emploi en 2014 (3 %).

Figure 4.6-7 : Taux de changement d'employeur, de zone d'emploi et de statut ou de situation d'emploi des agents de la fonction publique entre 2011 et 2014 (en %)

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

Champ: Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France l'année considérée et l'année précédente, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture: Parmi les agents de la fonction publique présents 2013 et en 2014, 3,9 % ont changé de zone d'emploi en 2014.

Figure 4.6-8 : Changement d'employeur intra-versant et inter-versants des agents de la fonction publique en 2014

Versant de départ (en 2013)	Présents en 2013 et en 2014	Effectif des agents ayant changé d'employeur en 2014	Taux de changement d'employeur (en %)			Destination des agents ayant connu un changement d'employeur inter-versants (en %)			
			Taux	dont intra-versant	dont inter-versants	FPE	FPT	FPH	Total
FPE	2 148 623	65 015	3,0	2,5	0,5		76,6	23,4	100,0
FPT	1 953 445	84 532	4,3	3,6	0,7	63,6		36,4	100,0
FPH	1 164 292	59 510	5,1	4,4	0,7	38,7	61,3		100,0
Total	5 266 360	209 057	4,0	3,3	0,6	35,9	41,1	22,9	100,0

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

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2013 et en 2014, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : Parmi les présents en 2013 dans la FPE et toujours présents dans la fonction publique en 2014, 3 % ont changé d'employeur : 2,5 % dans le même versant et 0,5 % dans un autre versant. 76,6 % des agents de la FPE ayant changé de versant sont partis vers un employeur de la FPT et 23,4 % vers la FPH.

Figure 4.6-9 : Changement d'employeur des agents de la FPE en 2014 selon l'employeur de départ et de destination

Ministère de départ (en 2013) (y compris EPA sous tutelle)	Présents en 2013 et 2014	Effectif des agents ayant changé d'employeur en 2014	Taux de changement d'employeurs (en %)	Départ du ministère vers un... (en %)			Départ d'un EPA du ministère vers... (en %)			Départ du ministère ou EPA vers un... (en %)		
				EPA du même ministère	autre ministère	un EPA d'un autre ministère	le ministère de tutelle	un autre ministère	un autre EPA du même ministère	un EPA d'un autre ministère	employeur de la FPT	employeur de la FPH
Affaires étrangères et européennes	3 193	142	4,4	2,1	47,2	26,8	3,5	8,5	0,0	2,8	5,6	3,5
Agriculture, Alimentation, Pêche, Ruralité et Aménagement du territoire	45 261	2 184	4,8	8,6	22,1	5,9	22,8	8,3	3,1	15,3	12,4	1,5
Ministères économique et financier	161 006	2 219	1,4	3,9	24,5	10,2	4,9	33,0	1,7	6,8	11,6	3,3
Culture et Communication	25 308	1 121	4,4	8,3	9,4	4,4	18,8	9,2	9,1	15,5	23,6	1,8
Défense et Anciens combattants	71 751	971	1,4	5,0	34,2	12,2	3,0	9,9	1,2	13,5	10,7	10,3
Écologie, Développement durable, Transports et Logement	80 207	4 978	6,2	68,2	11,5	3,3	2,5	1,6	1,4	1,8	8,9	0,6
Ministères de l'enseignement	1 387 684	46 829	3,4	5,3	2,1	4,0	17,5	7,6	43,0	3,9	12,9	3,7
Éducation nationale, Jeunesse et Vie associative	1 124 861	30 995	2,8	6,3	2,7	5,9	24,8	2,7	35,1	3,0	17,0	2,7
Enseignement supérieur et Recherche	262 823	15 834	6,0	3,5	1,0	0,2	3,2	17,2	58,4	5,6	5,0	5,8
Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales et Immigration	185 460	2 084	1,1	2,2	46,9	15,3	2,4	1,2	0,0	0,7	27,1	4,3
Justice et Libertés	77 233	1 020	1,3	4,3	42,5	19,7	5,3	1,3	0,1	0,8	19,5	6,5
Services du Premier ministre	10 677	713	6,7	0,3	64,9	16,4	0,3	4,6	0,0	1,3	11,2	1,0
Travail, Emploi et Santé	100 843	2 754	2,7	6,2	13,9	3,2	4,9	14,2	15,1	12,1	13,9	16,6
Total	2 148 623	65 015	3,0	10,1	8,2	5,1	14,5	8,0	32,1	4,7	13,3	4,0

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

Champ : Agents présents en France dans un emploi principal de la FPE en 2013 et toujours présents dans la fonction publique en 2014, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

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

Lecture : Parmi les agents présents au ministère des Affaires étrangères et européennes ou dans un EPA qui lui est rattaché en 2013 et toujours présents dans la fonction publique en 2014, 4,4 % ont changé d'employeur en 2014. Parmi eux, 47,2 % sont partis vers un autre ministère et 26,8 % vers un EPA d'un autre ministère.

Figure 4.6-10 : Changement d'employeur des agents de la FPT en 2014 selon l'employeur de départ et de destination

Catégorie d'employeur de départ (en 2013)	Présents en 2013 et 2014	Effectif des agents ayant changé d'employeur en 2014	Taux de changement d'employeurs (en %)	Catégorie d'employeur de destination (en %)									Total
				Communes	Établissements communaux	Établissements intercommunaux	Départements	Établissements départementaux	Régions	Autres EPA locaux	Un employeur de la FPE	Un employeur de la FPH	
Communes	1 074 038	33 548	3,1	41,9	5,9	24,4	4,4	2,3	1,1	0,6	15,0	4,5	100,0
Établissements communaux	138 557	7 491	5,4	32,4	21,2	6,8	3,7	1,2	0,4	0,1	7,0	27,2	100,0
Établissements intercommunaux	278 251	33 060	11,9	12,9	2,9	74,7	1,5	1,1	0,5	0,2	4,2	2,1	100,0
Départements	303 177	5 483	1,8	22,6	3,8	9,7	23,4	3,6	6,4	0,7	19,4	10,5	100,0
Établissements départementaux	67 120	3 339	5,0	39,5	4,0	15,8	12,0	12,2	2,6	0,2	9,4	4,3	100,0
Régions	83 825	1 137	1,4	20,0	2,6	10,4	19,1	4,6	8,3	1,1	27,9	6,2	100,0
Autres EPA locaux	8 477	474	5,6	37,6	0,6	8,0	1,9	3,2	5,9	7,4	32,9	2,5	100,0
Total	1 953 445	84 532	4,3	28,0	5,8	40,9	4,9	2,3	1,3	0,4	10,4	5,9	100,0

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

Champ : Agents présents dans un emploi principal en 2013 dans la FPT et toujours présents dans la fonction publique en 2014, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : Parmi les agents des communes en 2013 et toujours présents dans la fonction publique en France en 2014, 3,1 % ont changé d'employeur en 2014. Parmi eux, 41,9 % sont partis vers un autre employeur du secteur communal, 15 % vers un employeur de la FPE.

Figure 4.6-11 : Changement d'employeur des agents de la FPH en 2014 selon l'employeur de départ et de destination

Catégorie d'employeur de départ (en 2013)	Présents en 2013 et 2014	Effectif des agents ayant changé d'employeur en 2014	Taux de changement d'employeurs (en %)	Catégorie d'employeur de destination (en %)					
				Hôpitaux	Établissements d'hébergement pour personnes âgées	Autres établissements médico-sociaux	Un employeur de la FPE	Un employeur de la FPT	Total
Hôpitaux	1 025 104	52 340	5,1	81,8	3,7	0,6	5,4	7,1	100,0
Établissements d'hébergement pour personnes âgées	100 203	5 630	5,6	48,3	35,5	5,2	3,8	19,6	100,0
Autres établissements médico-sociaux	38 985	1 540	4,0	30,9	8,1	36,3	12,5	25,0	100,0
Total	1 164 292	59 510	5,1	77,8	6,5	1,8	5,4	8,5	100,0

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

Champ : Agents présents dans un emploi principal en 2013 dans la FPH et toujours présents dans la fonction publique en 2014, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : Parmi les agents des hôpitaux en 2013 et toujours présents dans la fonction publique en France en 2014, 5,1 % ont changé d'employeur en 2014. Parmi eux, 77,8 % sont partis vers un autre employeur hospitalier, 8,5 % vers un employeur de la FPT.

Figure 4.6-12 : Taux de changement d'employeur en 2014 en fonction des caractéristiques des agents

	Présents en 2013 et 2014	Versant de départ (en %)			
		FPE	FPT	FPH	3 FP
Statut de départ					
Fonctionnaires	3 776 579	1,2	2,7	2,5	2,1
Contractuels	975 243	8,9	10,2	8,6	9,4
Autres catégories et statuts	350 889	0,5	3,4	17,1	6,4
Bénéficiaires de contrats aidés	163 649	14,6	6,5	7,2	10,3
Sexe					
Femmes	3 399 219	3,1	4,5	4,9	4,1
Hommes	1 867 141	2,9	4,0	5,9	3,8
Age					
Moins de 25 ans	280 317	12,7	12,4	12,7	12,6
25 à 29 ans	485 467	8,4	8,5	11,4	9,4
30 à 39 ans	1 244 060	3,1	5,3	4,5	4,1
40 à 49 ans	1 577 715	1,8	3,5	3,2	2,8
50 à 59 ans	1 444 483	1,3	2,4	2,5	2,0
60 ans et plus	234 318	1,8	1,8	3,1	2,0
Catégorie hiérarchique de départ					
A+	119 763	2,3	5,9	10,4	3,0
A	1 653 255	1,6	5,9	8,6	3,5
B	923 114	4,6	5,4	3,2	4,5
C	2 519 022	4,5	3,9	3,8	4,0
Indéterminée	51 206	13,0	10,1	2,5	12,2
Total	5 266 360	3,0	4,3	5,1	4,0

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

Champ: Agents fonctionnaires civils des trois versants de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2013 et en 2014, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 2,9 % des hommes agents civils présents dans la FPE en 2013 et toujours présents dans la fonction publique en 2014 ont changé d'employeur en 2014.



Figure 4.6-13 : Le changement de zone d'emploi en 2014 des agents de la fonction publique

Versant de départ (en 2013)	Catégorie d'employeur de départ en 2013	Présents en 2013 et 2014	Effectif des agents ayant changé de zone d'emploi en 2014	Taux de changement de zone d'emploi (en %)	Nayant pas changé de versant		Ayant changé de versant	
					Effectif	Taux de changement de zone d'emploi (en %)	Effectif	Taux de changement de zone d'emploi (en %)
FPE	Affaires étrangères et européennes	3 193	47	1,5	3 180	1,4	13	23,1
	Agriculture, Alimentation, Pêche, Ruralité et Aménagement du territoire	45 261	2 411	5,3	44 958	5,0	303	49,8
	Ministères économique et financier	161 006	13 583	8,4	160 674	8,4	332	41,0
	Culture et Communication	25 308	1 018	4,0	25 024	3,4	284	56,0
	Défense et Anciens combattants	71 751	3 232	4,5	71 547	4,4	204	54,9
	Écologie, Développement durable, Transports et Logement	80 207	5 169	6,4	79 731	6,2	476	48,9
	Ministères de l'enseignement	1 387 684	93 708	6,8	1 379 876	6,6	7 808	40,9
	Éducation nationale, Jeunesse et Vie associative	1 124 861	80 790	7,2	1 118 767	7,0	6 094	41,8
	Enseignement supérieur et Recherche	262 823	12 918	4,9	261 109	4,7	1 714	37,5
	Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales et Immigration	185 460	12 570	6,8	184 807	6,6	653	48,4
	Justice et Libertés	77 233	8 273	10,7	76 968	10,6	265	55,1
	Services du Premier ministre	10 677	544	5,1	10 590	4,8	87	42,5
	Travail, Emploi et Santé	100 843	5 180	5,1	100 005	4,7	838	60,3
	Total	2 148 623	145 735	6,8	2 137 360	6,6	11 263	44,3
FPT	Communes	1 074 038	12 908	1,2	1 067 510	0,9	6 528	43,0
	Établissements communaux	138 557	2 005	1,4	135 996	0,7	2 561	39,0
	Établissements intercommunaux	278 251	5 850	2,1	276 197	1,7	2 054	50,1
	Départements	303 177	4 113	1,4	301 537	1,1	1 640	54,9
	Établissements départementaux	67 120	2 010	3,0	66 661	2,7	459	51,4
	Régions	83 825	707	0,8	83 438	0,6	387	54,0
	Autres EPA locaux	8 477	196	2,3	8 309	1,5	168	44,0
	Total	1 953 445	27 789	1,4	1 939 648	1,1	13 797	45,3
FPH	Hôpitaux	1 025 104	30 378	3,0	1 018 490	2,7	6 614	42,8
	Établissements d'hébergement pour personnes âgées	100 203	2 459	2,5	99 031	2,0	1 172	40,8
	Autres établissements médico-sociaux	38 985	853	2,2	38 473	1,6	512	48,2
	Total	1 164 292	33 690	2,9	1 155 994	2,6	8 298	42,8
Total	5 266 360	207 214	3,9	5 233 002	3,7	33358	44,4	

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

Champ: Agents des trois versants de la fonction publique présents dans un emploi principal final en 2013 et en 2014, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : Parmi les agents présents en France au ministère de la Justice et Libertés (y compris EPA sous tutelles) en 2013 et toujours présents dans la FPE en 2014, 10,7 % ont changé de zone d'emploi en 2014.

Figure 4.6-14: Taux de changement de zone d'emploi en 2014 en fonction des caractéristiques des agents

	Présents en 2012 et 2013	Versant de départ (en %)			
		FPE	FPT	FPH	3 FP
Statut de départ					
Fonctionnaires	3 776 579	6,1	0,8	1,0	3,0
Contractuels	961 058	10,2	3,7	4,6	6,5
Autres catégories et statuts	350 889	4,8	1,9	13,6	7,2
Bénéficiaires de contrats aidés	177 834	7,0	1,4	2,5	4,1
Sexe					
Femmes	3 399 219	6,7	1,5	2,6	3,8
Hommes	1 867 141	6,9	1,3	3,8	4,2
Age					
Moins de 25 ans	280 317	19,8	4,7	7,8	10,0
25 à 29 ans	485 467	16,1	3,6	8,4	10,1
30 à 39 ans	1 244 060	8,0	1,9	2,4	4,7
40 à 49 ans	1 577 715	4,8	1,0	1,4	2,6
50 à 59 ans	1 444 483	3,6	0,6	0,9	1,8
60 ans et plus	234 318	2,5	0,5	1,4	1,6
Catégorie hiérarchique de départ					
A+	119 763	5,0	3,3	7,7	5,0
A	1 653 255	7,3	2,6	6,1	6,6
B	908 929	6,6	2,3	1,5	4,1
C	2 533 207	5,7	1,1	1,5	2,0
Indéterminée	51 206	9,9	3,9	2,5	8,4
Total	5 266 360	6,8	1,4	2,9	3,9

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

Champ: Agents fonctionnaires civils des trois versants de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2013 et en 2014, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 6,9 % des hommes agents civils présents en France dans la FPE en 2013 et toujours présents dans la fonction publique en 2014 ont changé de zone d'emploi en 2014.



Figure 4.6-15 : Le changement de statut ou de situation d'emploi en 2014 des agents de la fonction publique

Versant de départ (en 2013)	Statut ou situation d'emploi de départ (en 2013)	Présents en 2013 et 2014	Changement de statut ou de situation d'emploi			Statut ou situation d'emploi de destination (en %)			
			Effectif des agents ayant changé de statut en 2013	Répartition (en %)	Taux (en %)	Fonctionnaires	Contractuels	Autres catégories et statuts	Bénéficiaires de contrats aidés
FPE	Fonctionnaires	1 510 458	3 042	5,3	0,2		87,6	11,5	0,9
	Contractuels	389 816	40 048	69,8	10,3	77,7		7,9	14,4
	Autres catégories et statuts	174 179	2 097	3,7	1,2	54,5	43,4		2,1
	Bénéficiaires de contrats aidés	74 170	12 209	21,3	16,5	12,8	85,5	1,7	
	Total	2 148 623	57 396	100,0	2,7	59,0	24,4	6,5	10,2
	... dont ayant changé de versant	11 263	4 860		43,2	17,1	60,7	15,0	7,1
... dont n'ayant pas changé de versant	2 137 360	52 536		2,5	62,8	21,1	5,7	10,5	
FPT	Fonctionnaires	1 440 149	3 886	5,3	0,3		91,9	5,3	2,8
	Contractuels	381 730	56 548	76,6	14,8	84,9		3,5	11,5
	Autres catégories et statuts	61 236	3 370	4,6	5,5	18,5	66,9		14,5
	Bénéficiaires de contrats aidés	70 330	10 007	13,6	14,2	22,3	76,4	1,3	
	Total	1 953 445	73 811	100,0	3,8	68,9	18,3	3,2	9,7
	... dont ayant changé de versant	13 797	4 918		35,6	29,0	20,2	9,4	41,5
... dont n'ayant pas changé de versant	1 939 648	68 893		3,6	71,8	18,1	2,7	7,4	
FPH	Titulaires	825 972	2 577	6,6	0,3		96,2	2,9	0,9
	Non-titulaires	203 697	31 249	79,6	15,3	93,2		0,9	5,9
	Autres catégories et statuts	115 474	1 620	4,1	1,4	38,1	60,6		1,3
	Bénéficiaires de contrats aidés	19 149	3 790	9,7	19,8	3,3	96,2	0,5	
	Total	1 164 292	39 236	100,0	3,4	76,1	18,1	0,9	4,9
	... dont ayant changé de versant	8 298	3 036		36,6	29,4	49,8	3,9	16,8
... dont n'ayant pas changé de versant	1 155 994	36 200		3,1	80,0	15,5	0,7	3,8	
Ensemble	Fonctionnaires	3 776 579	9 505	5,6	0,3		91,7	6,6	1,7
	Contractuels	975 243	127 845	75,0	13,1	84,7		4,2	11,1
	Autres catégories et statuts	350 889	7 087	4,2	2,0	33,6	58,5		7,8
	Bénéficiaires de contrats aidés	163 649	26 006	15,3	15,9	15,0	83,6	1,4	
	Total	5 266 360	170 443	100,0	3,2	67,2	20,3	3,8	8,7
	... dont ayant changé de versant	33 358	12 814		38,4	24,6	42,6	10,2	22,6
... dont n'ayant pas changé de versant	5 233 002	157 629		3,0	70,7	18,5	3,2	7,6	

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

Champ: Agents fonctionnaires civils des trois versants de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2013 et en 2014, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : Sur les 975 243 contractuels présents dans la fonction publique en 2013 et en 2014, 13,1 % ont changé de statut en 2014 : parmi eux 84,7 % sont devenus des fonctionnaires. Parmi les 11 263 agents présents dans la FPE en 2013 et dans un autre versant en 2014, 4 860 ont changé de statut ou de situation d'emploi en 2014 (43,2 %) et 60,7 % de ces changements sont effectués à destination de la catégorie des contractuels.

Figure 4.6-16 : Taux de changement de statut ou de situation d'emploi en 2014 en fonction des caractéristiques des agents

	Présents en 2013 et 2014	Versant de départ (en %)			
		FPE	FPT	FPH	Ensemble
Statut de départ					
Fonctionnaires	3 776 579	0,2	0,3	0,3	0,3
Contractuels	975 243	10,3	14,8	15,3	13,1
Autres catégories et statuts	350 889	1,2	5,5	1,4	2,0
Bénéficiaires de contrats aidés	163 649	16,5	14,2	19,8	15,9
Sexe					
Femmes	3 399 219	3,0	4,1	3,5	3,5
Hommes	1 867 141	2,2	3,3	2,9	2,7
Age					
Moins de 25 ans	280 317	17,9	11,8	11,9	13,6
25 à 29 ans	485 467	7,4	8,6	6,1	7,3
30 à 39 ans	1 244 060	2,5	4,5	3,3	3,4
40 à 49 ans	1 577 715	1,3	2,9	2,1	2,1
50 à 59 ans	1 444 483	0,8	1,8	1,2	1,3
60 ans et plus	234 318	1,3	1,8	1,9	1,6
Catégorie hiérarchique de départ					
A+	119 763	0,5	2,0	0,6	0,6
A	1 653 255	2,0	3,4	2,6	2,3
B	923 114	2,5	3,2	2,5	2,7
C	2 519 022	4,5	3,9	4,2	4,0
Indéterminée	51 206	8,2	12,2	19,2	9,3
Total	5 266 360	2,7	3,8	3,4	3,2

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

Champ: Agents fonctionnaires civils des trois versants de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2013 et en 2014, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

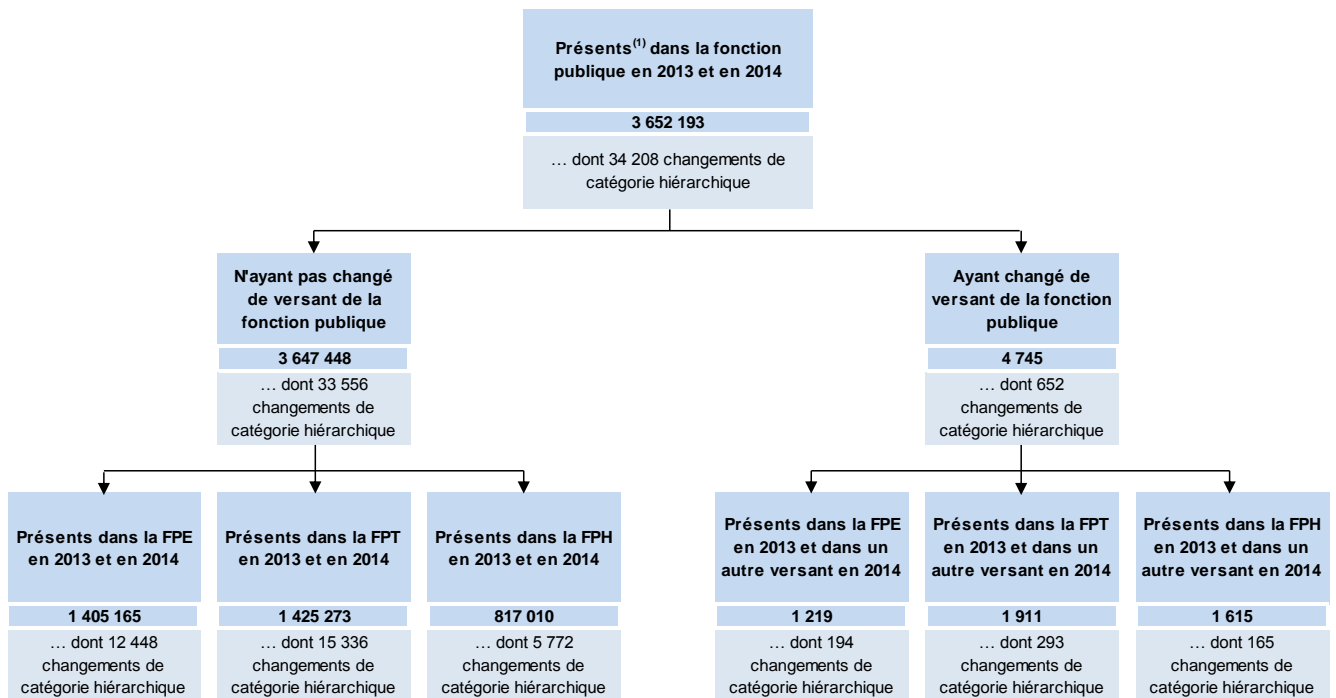
Lecture : 2,2 % des hommes agents civils présents en France dans la FPE en 2013 et toujours présents dans la fonction publique en 2014 ont changé de statut ou de situation d'emploi en 2014.

2.2.2 Changement de catégorie hiérarchique

Parmi l'ensemble des 3,6 millions de fonctionnaires civils de la fonction publique présents en 2013 et en 2014 et susceptibles de connaître une ascension de catégorie hiérarchique (voir définitions et méthodes), 0,9 % ont changé de catégorie hiérarchique. Les agents de catégorie B sont les plus concernés : 1,4 % d'entre eux sont passés dans une catégorie hiérarchique supérieure contre 1,2 % des agents de catégorie C et 0,2 % des agents de catégorie A.

La catégorie B accueille plus de la moitié des agents ayant changé de catégorie hiérarchique (56,5 %) contre seulement 8,1 % pour la catégorie A+ et 35,2 % pour la catégorie A. La quasi-totalité des agents fonctionnaires civils de catégorie B ayant changé de catégorie hiérarchique sont passés en catégorie A tandis que parmi les C ayant changé de catégorie, 89,5 % sont passés en catégorie B et 10,1 % en catégorie A (y compris A+).

Schéma illustratif des changements de catégorie hiérarchique (données 2014)



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

Champ: Agents fonctionnaires civils des trois versants de la fonction publique présents dans un emploi principal final en 2013 et en 2014.

(1) Hors agents avec des catégories hiérarchiques indéterminées et hors A+ en 2013.

Définitions et méthodes

Le changement de catégorie hiérarchique abordé dans cette fiche concerne le passage en catégorie hiérarchique supérieure. Le champ des personnels pour lesquels ces changements sont analysés est inclus dans celui de l'étude de la mobilité (Fiche 4.6) : parmi les 5,3 millions d'agents présents en 2013 et 2014, seuls sont retenus parmi les fonctionnaires (3,6 millions) les agents susceptibles de connaître une ascension de catégorie hiérarchique, c'est-à-dire les agents de catégorie C, B et A hors A+. Le taux de changement de catégorie est calculé comme le rapport entre les agents fonctionnaires civils ayant changé de catégorie hiérarchique au cours de l'année sur le total des agents fonctionnaires civils - hors A+ l'année précédente - présents dans un emploi principal les deux années consécutives.

Les différentes catégories considérées sont : A+, A hors A+ (appelé parfois 'A' par simplification), B et C. Un agent est considéré comme ayant changé de catégorie hiérarchique **lorsqu'il accède à une catégorie hiérarchique supérieure**.

Les agents dont les catégories hiérarchiques sont indéterminées ne sont pas inclus dans le champ.

La source utilisée est Siasp, comme pour la fiche 4.6.

Figure 4.7-1 : Changement de catégorie hiérarchique des agents fonctionnaires civils en 2014 selon les catégories de départ et de destination

Catégorie hiérarchique de départ (en 2013)	Effectifs des agents présents en 2013 et en 2014 dans la fonction publique			Catégorie hiérarchique de destination (en %)		
	Total	Effectif des agents ayant changé de catégorie hiérarchique en 2014	Taux de changement de catégorie hiérarchique (en %)	A+	A	B
A	1 195 062	2 583	0,2	100,0		
B	688 897	9 951	1,4	0,8	99,2	
C	1 768 234	21 674	1,2	0,4	10,1	89,5
Total	3 652 193	34 208	0,9	8,1	35,2	56,7

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

Champ: Agents fonctionnaires civils des trois versants de la fonction publique présents dans un emploi principal final en 2013 et en 2014. Les agents dont les catégories hiérarchiques sont indéterminées et les agents de catégorie A+ en 2013 ne sont pas inclus.

Lecture : Parmi les 1 768 234 agents fonctionnaires civils de catégorie C en 2013, 21 674 ont changé de catégorie hiérarchique (1,2 %) : 89,5 % d'entre eux sont devenus des agents de catégorie B, 10,1 % des agents de catégorie A et 0,4 % des agents de catégories A+.

Figure 4.7-2 : Taux de changement de catégorie hiérarchique en fonction des changements de versant de la fonction publique et de zone d'emploi en 2014 (en %)

	Total	N'ayant pas changé de versant de la fonction publique ⁽¹⁾			Ayant changé de versant de la fonction publique ⁽²⁾		
		Total	Ayant changé de zone d'emploi	N'ayant pas changé de zone d'emploi	Total	Ayant changé de zone d'emploi	N'ayant pas changé de zone d'emploi
Taux de changement de catégorie hiérarchique (en %)							
Sexe							
Femmes	0,9	0,9	4,7	0,8	13,3	16,0	10,0
Hommes	0,9	0,9	4,6	0,8	14,9	20,5	7,3
Age							
Moins de 25 ans	0,4	0,4	1,1	0,3	19,0	22,0	13,6
25 à 29 ans	1,0	1,0	3,9	0,8	23,3	27,2	15,1
30 à 39 ans	1,1	1,1	5,4	0,9	15,4	19,9	10,0
40 à 49 ans	0,9	0,9	5,2	0,8	10,4	12,4	8,3
50 à 59 ans	0,8	0,8	4,6	0,7	8,6	10,4	6,6
60 ans et plus	0,7	0,7	4,0	0,7	13,3	27,8	3,7
Catégorie hiérarchique de départ							
A	0,2	0,2	1,3	0,1	10,5	15,0	4,2
B	1,4	1,4	8,1	1,2	21,4	24,5	17,7
C	1,2	1,2	11,3	1,1	12,1	15,4	8,8
Total	0,9	0,9	4,7	0,8	13,7	17,4	9,3

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

Champ: Agents fonctionnaires civils des trois versants de la fonction publique présents dans un emploi principal final en 2013 et en 2014. Les agents dont les catégories hiérarchiques sont indéterminées et les agents de catégorie A+ en 2013 ne sont pas inclus.

Lecture: 0,9 % des femmes fonctionnaires civils présentes en 2013 et en 2014 ont changé de catégorie hiérarchique en 2014. Parmi les femmes ayant changé de versant de la fonction publique, 13,3 % ont changé également de catégorie hiérarchique en 2014. Parmi les femmes ayant changé de versant de la fonction publique et de zone d'emploi, 16 % 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 3 647 448 agents fonctionnaires civils n'ayant pas changé de versant de la fonction publique (voir schéma illustratif).

(2) Il n'est pas procédé à ce stade à une analyse par versant de départ mais à une analyse globale sur les 4 745 agents fonctionnaires civils ayant changé de versant de la fonction publique (voir schéma illustratif).

Figure 4.7-3 : Taux de changement de catégorie hiérarchique en 2014 des agents fonctionnaires civils par versant et par catégorie hiérarchique de départ (en %)

Fonction publique de départ (en 2013)	N'ayant pas changé de versant				Ayant changé de versant			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total
FPE	0,2	1,6	2,6	0,9	24,7	7,0	8,8	15,9
FPT	0,5	1,7	1,0	1,1	7,9	20,1	18,5	15,3
FPH	0,0	0,9	0,9	0,7	0,9	34,4	3,5	10,2
Total	0,2	1,4	1,2	0,9	10,5	21,4	12,1	13,7

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

Champ: Agents fonctionnaires civils des trois versants de la fonction publique présents dans un emploi principal final en 2013 et en 2014. Les agents dont la catégorie hiérarchique est inconnue et les agents de catégorie A+ en 2013 ne sont pas inclus.

Lecture : 0,9 % des agents fonctionnaires civils présents dans la FPE en 2013 et en 2014 ont changé de catégorie hiérarchique en 2014. Parmi les agents fonctionnaires civils de catégorie B présents dans la FPE en 2013 et dans un autre versant en 2014, 7 % ont connu un changement de catégorie hiérarchique en 2014.

2.2.3 Positions statutaires

Au 31 décembre 2014, parmi les fonctionnaires civils des ministères, 8,3 % n'exercent pas leur activité dans leur administration d'origine après 8,2 % fin 2013.

L'Agriculture, l'Écologie, les Ministères sociaux et le ministère des Affaires étrangères restent les ministères qui ont la part la plus importante de leur effectif en situation de mobilité statutaire.

Comme en 2013, la position de mobilité statutaire la plus utilisée est le détachement (43,0 %). Elle concerne 47 200 agents, dont près de 9 agents sur 10 en détachement externe.

La seconde position de mobilité statutaire la plus fréquente est la disponibilité (31,4 %). Les agents entrent en disponibilité majoritairement pour convenance personnelle (53,1 %). Peu nombreux sont ceux à choisir une disponibilité pour faire des études et de la recherche (3,1 %) ou pour créer une entreprise (1,3 %).

La troisième est la « position normale d'activité » (PNA) qui concerne 21,4 % des agents en mobilité. 78 % sont affectés sur un poste dans un établissement public sous tutelle du ministère d'origine, alors que 18,9 % sont en poste dans un autre ministère et 1,7 % dans un établissement public sous tutelle d'un autre ministère.

Parmi les 3,5 % d'agents mis à disposition, 53,8 % le sont au sein de la fonction publique (51,6 % dans la FPE et 1,5 % dans la FPT et leurs établissements publics et 0,7 % dans un organisme de la FPH), 40,1 % dans des organismes autres contribuant à la mise en œuvre de politiques publiques et 6,1 % à l'étranger.

Fin 2014, les titulaires civils hors cadres sont placés pour 29 % auprès d'une entreprise publique, alors que deux tiers restent au sein de la fonction publique française. Ils ne sont que 3,9 % à rejoindre un organisme international.

Définitions

Les positions statutaires recouvrent plusieurs cas : l'activité, comprenant la mise à disposition et l'affectation régie par le décret n°2008-370, le détachement, la position hors cadres et la disponibilité. Ces modalités permettent aux agents de l'État d'effectuer, par exemple, des mobilités vers d'autres corps de la fonction publique, vers le privé, etc. tout en restant titulaires dans le corps dans lequel ils ont été recrutés. Tout fonctionnaire de l'État est placé notamment dans l'une des positions suivantes : 1/ activité (à temps complet ou à temps partiel), 2/ détachement, 3/ position hors cadres, 4/ disponibilité outre l'accomplissement du service national et le congé parental.

Chaque corps est géré et recense ses agents titulaires qu'ils soient en emploi public ou non selon les différentes positions statutaires :

L'activité (à temps complet ou temps partiel) est la position ordinaire de l'agent qui, titulaire d'un grade, exerce effectivement les fonctions de l'un des emplois correspondant à ce grade dans leur service où il a vocation à exercer.

La mise à disposition (MAD) est la situation du fonctionnaire qui demeure dans son corps d'origine, est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais qui exerce ses fonctions hors du service où il a vocation à servir. L'administration d'accueil rembourse les rémunérations du fonctionnaire à l'administration d'origine.

Les agents affectés dans la situation dite de position normale d'activité (PNA) sont dans la même situation que ceux en MAD, mais leur rémunération ne fait pas l'objet d'un remboursement (Décret n° 2008-370 du 18 avril 2008). Un fonctionnaire en détachement est placé hors de son corps d'origine ; **il continue toutefois** à jouir des droits à l'avancement et à la retraite attachés à ce corps. Pour être en position **hors cadres**, un fonctionnaire doit remplir les mêmes conditions que pour être détaché, ainsi qu'une condition de durée de service (quinze ans minimum). À la différence du détachement, il ne bénéficie plus des droits à l'avancement et à la retraite de son ancien corps ; il est soumis au régime d'avancement et de retraite régissant ses nouvelles activités.

La disponibilité est la position de l'agent placé hors de son administration ou service d'origine. Le fonctionnaire cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Sources et champs

Les positions statutaires sont évaluées dans la fonction publique de l'État à partir des données de l'enquête Transparence de l'emploi et mobilité statutaire dans la fonction publique de l'État (TEMS).

Elle fournit des informations sur les agents n'exerçant pas leur activité dans leur administration d'origine (effectif, répartition par catégorie hiérarchique, par sexe, par âge, par durée dans les différentes positions, etc.).

Le ministère de la Culture n'a pas pu répondre à l'enquête 2014. Pour ce ministère, les données sur les positions statutaires au 31 décembre 2014 sont estimées.

Figure 4.8-1 : Position statutaire des fonctionnaires civils au 31 décembre 2011 et 2014

	Répartition des agents titulaires civils ministériels selon leur position statutaire ⁽¹⁾ (en %)			Répartition des agents titulaires civils ministériels en dehors de leur administration d'origine selon leur position statutaire ⁽¹⁾ (en %)		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Activité	93,8	93,8	93,7			
dont Mise à disposition (MAD)	0,3	0,3	0,3	2,3	3,7	3,5
dont Position normale d'activité (PNA) ⁽²⁾	5,9	1,6 ⁽³⁾	1,8	47,5	20,1	21,4
dont Position normale d'activité (PNA) hors Éducation nationale ⁽³⁾	2,8	3,8	4,2	30,2	37,3	39,8
Mobilités statutaires						
Détachement	3,7	3,7	3,6	29,9	44,9	43,0
Disponibilité	2,5	2,5	2,6	19,9	30,9	31,4
Hors cadres	0,0	0,0	0,1	0,4	0,5	0,7
Ensemble des agents en dehors de leur administration d'origine	12,5	8,1	8,3	100,0	100,0	100,0
Nombre d'agents en dehors de leur administration d'origine⁽¹⁾				165 678	107 079	109 872

Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFF - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

(1) Résultats partiels : les résultats ne sont pas connus en 2012 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville et pour la direction des services administratifs et financiers des services du Premier ministre (DSAF) ; en 2013 le ministère de la Culture et pour la Direction des services administratifs et financiers des services du Premier ministre (DSAF). En 2014, les chiffres pour le ministère de la Culture sont estimés.

(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) À partir de 2013, les modalités de décompte des agents en PNA ont fait l'objet d'une refonte au ministère de l'Éducation nationale qui modifie substantiellement l'estimation. Les statistiques sur les PNA ne sont pas comparables entre 2012 et 2013. Hors Éducation nationale, la répartition des agents titulaires civils en PNA au 31 décembre représente 3,0% en 2011 ; 2,8% en 2012, 3,8% en 2013 et 4,2% en 2014, sur un total d'agents en dehors de leur administration d'origine de 9,9% en 2011 ; 9,4% en 2012, 10,2% en 2013 et 10,6% en 2014.

Note : Les données sur le congé parental issues de l'enquête TEMS, figurent dans la fiche thématique n° 8-3.

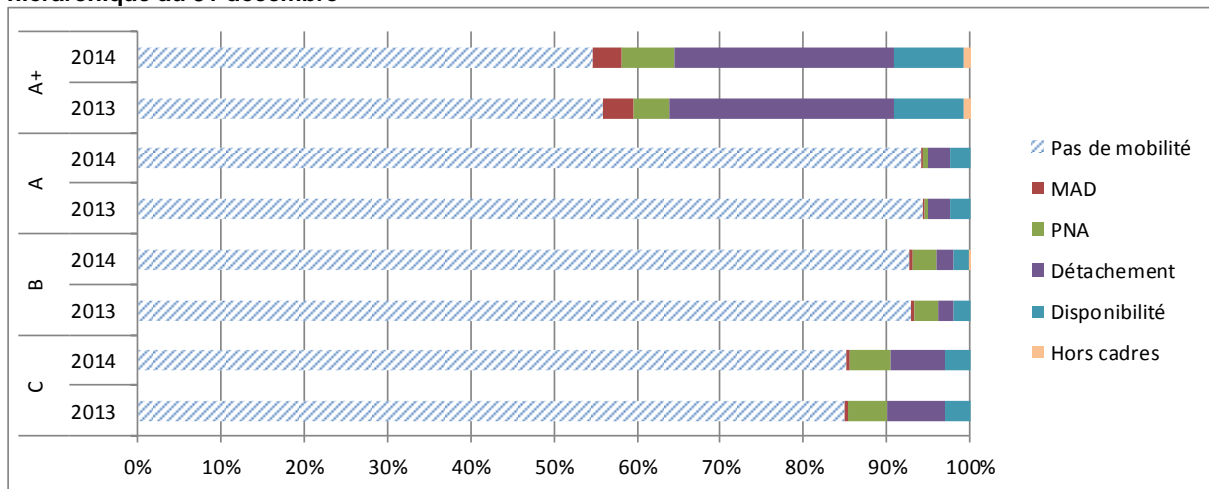
Figure 4.8-2 : Répartition du nombre de fonctionnaires civils en position de mobilité statutaire par ministère d'origine au 31 décembre 2014 (1)

	Effectif des titulaires civils en mobilité	Effectif total des titulaires civils	Part des agents en mobilité (%)	Évolution en points 2013/2014	Activité hors de son administration		Affectation hors de son coprs		
					MAD	PNA	Détachement	Disponibilité	Hors cadres
Affaires étrangères et Européennes	749	2 894	25,9	3,8	71	157	282	238	1
Alimentation, Agriculture et Pêche	9 358	23 999	39,0	0,1	236	5 826	2 565	728	3
Culture et Communication (1)	829	9 626	8,6	-1,6	106	0	339	382	2
Défense	6 212	34 898	17,8	1,1	54	3 241	1 525	1 121	271
Économie, Finances et Industrie	7 763	143 054	5,4	0,2	836	748	3 357	2 613	209
Ministère de l'enseignement	54 034	801 359	6,7	0,0	793	1 345	27 967	23 846	83
Écologie, Énergie, Développement durable et Mer	18 319	47 844	38,3	4,0	275	10 717	5 555	1 638	134
Intérieur et collectivités territoriales	4 924	167 506	2,9	0,2	670	66	2 028	2 147	13
Justice et Libertés	2 243	72 008	3,1	0,0	157	8	1 007	1 071	0
Ministères sociaux	4 827	18 893	25,5	0,2	655	1 452	2 138	565	17
Services du Premier ministre	614	7 326	8,4	3,3	26	7	437	135	9
Ensemble	109 872	1 329 407	8,3	0,1	3 879	23 567	47 200	34 484	742
Part de l'ensemble des titulaires civils de l'état dans les différentes positions statutaires (en %)	100,0				3,5	21,4	43,0	31,4	0,7

Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFF - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

(1) Les données du ministère de la Culture sont estimées

Figure 4.8-3 : Répartition des fonctionnaires de l'État au regard de leur position de mobilité par catégorie hiérarchique au 31 décembre



Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Lecture : En 2014, 26% des fonctionnaires civils de catégorie A+ sont en détachement contre 3 % des A, 2 % des B et 7 % des C

Figure 4.8-4 : Répartition par catégorie hiérarchique des agents titulaires civils des ministères en poste en dehors de leur administration ou de leur corps d'origine de 2009 à 2014 (résultats partiels)(1) (en %)

		2009 ⁽¹⁾	2010 ⁽¹⁾	2011 ⁽¹⁾	2012 ⁽¹⁾	2013 ⁽¹⁾	2014 ⁽¹⁾
Mise à disposition	A+ ⁽²⁾		21,5		25,9	24,7	23,7
	A		24,3		27,2	26,2	29
	B		30,2		22,9	25,0	25,0
	C		24,0		24,0	24,1	22,2
PNA ⁽⁴⁾	A+ ⁽²⁾		6,5		5,0	6,0	6,9
	A		27,8		26,3	19,6	23,5
	B		25,5		26,2	35,2	30,7
	C		40,2		42,5	39,2	28,9
Détachement	A+ ⁽²⁾		15,8		14,8 ⁽³⁾	14,6	14,5
	A		35,8		43,9 ⁽³⁾	46,5	48,0
	B		10,8		9,5 ⁽³⁾	10,3	10,6
	C		37,6		31,8 ⁽³⁾	28,7	26,9
Disponibilité	A+ ⁽²⁾	5,2		13,2		6,5	6,3
	A	54,7		48,6		59,7	61,4
	B	17,4		17,3		15,6	15,1
	C	22,7		21,0		18,2	17,2
Hors cadres	A+ ⁽²⁾	36,1		35,4		38,1	25,4
	A	34,1		34,4		32,3	29,5
	B	19,7		20,0		18,9	33,9
	C	10,1		10,2		10,8	11,2

Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Lecture : Au 31 décembre 2014, 48,0% des fonctionnaires en détachement appartenaient à la catégorie A.

(1) Résultats partiels : les résultats ne sont pas connus en 2009 et 2010 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville, Jeunesse et Sports, en 2011 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville ; en 2012 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville et pour la direction des services administratifs et financiers des services du Premier ministre (DSAF) ; en 2013 pour le ministère de la Culture et pour la direction des services administratifs et financiers des services du Premier ministre (DSAF).

(2) En 2012 un ministère n'a pas pu donner la répartition par catégorie hiérarchique pour les détachements ; ils représentent 0,6% du total des effectifs en détachement.

(3) Pour les années 2009 et 2011 le calcul est hors Éducation nationale et Défense : répartition par catégorie non disponible.

(4) À partir de 2013, les modalités de décompte des agents en PNA ont fait l'objet d'une refonte au ministère de l'Éducation nationale. Les statistiques sur les PNA ne sont donc pas comparables entre 2012 et 2013.

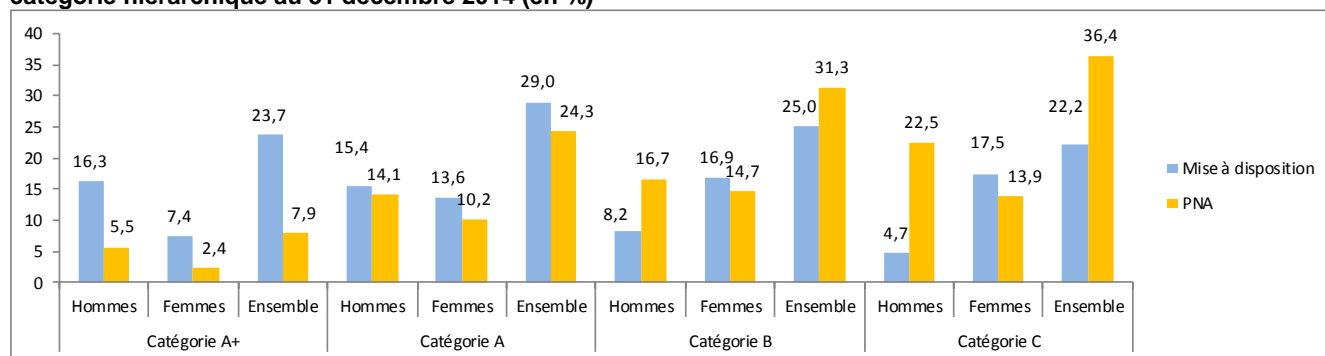
Figure 4.8-5 : Répartition du nombre de fonctionnaires civils en position de mobilité statutaire selon la destination au 31 décembre (1) (en %)

Destination		Détachement	Mise à disposition	Position normale d'activité	Disponibilité	Hors cadres	Ensemble
Interne au ministère	2013	12,8					5,7
	2014	14,0					6,0
Auprès de la FPE, FPT et leurs établissements publics, sur emploi conduisant à pension, ou organisme de la FPH	2013	52,2	57,8	100,0		43,6	45,8
	2014	50,8	53,8	100,0		66,2	45,6
Organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'état, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs	2013		35,0				1,3
	2014		40,1				1,4
Détachement pour exercer les fonctions de membres du gouvernement ou une fonction publique élective lorsque cette fonction comporte des obligations empêchant	2013	0,5					0,2
	2014	0,4					0,2
Détachement sur emploi public sans pension (sur contrat)	2013	9,1					4,1
	2014	8,4					3,6
Détachement dans le secteur privé et disponibilité pour créer une entreprise	2013	2,8			1,2		1,6
	2014	2,8			1,3		1,6
Disponibilité pour convenance personnelle	2013				54,8		16,9
	2014				53,1		16,7
Détachement à l'étranger, MAD dans une organisation intergouvernementale et hors cadres auprès d'un organisme international	2013	22,0	7,2			5,5	10,2
	2014	23,1	6,1			3,9	10,2
Disponibilité d'office (pour raison de santé)	2013				1,7		0,5
	2014				2,2		0,7
Disponibilité pour études et recherche	2013				3,0		0,9
	2014				3,1		1,0
Disponibilité de droit	2013				39,3		12,1
	2014				40,3		12,7
Hors cadres auprès d'un groupement d'intérêt public	2013					0,8	0,0
	2014					0,9	0,0
Hors cadres auprès d'une entreprise publique	2013					50,2	0,2
	2014					29,0	0,2
Destination inconnue	2013	0,6					0,3
	2014	0,5					0,2
Total		100	100	100	100	100	100

Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

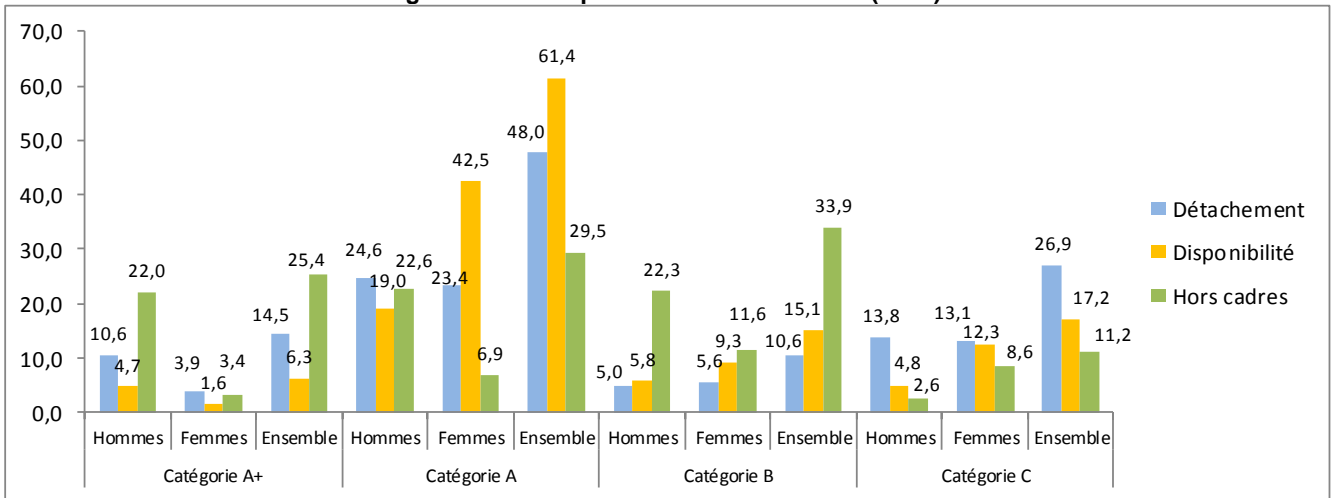
(1) Les données du ministère de la Culture sont estimées pour 2013 .

Figure 4.8-6 : Répartition des agents titulaires civils des ministères mis à disposition et en PNA selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2014 (en %)



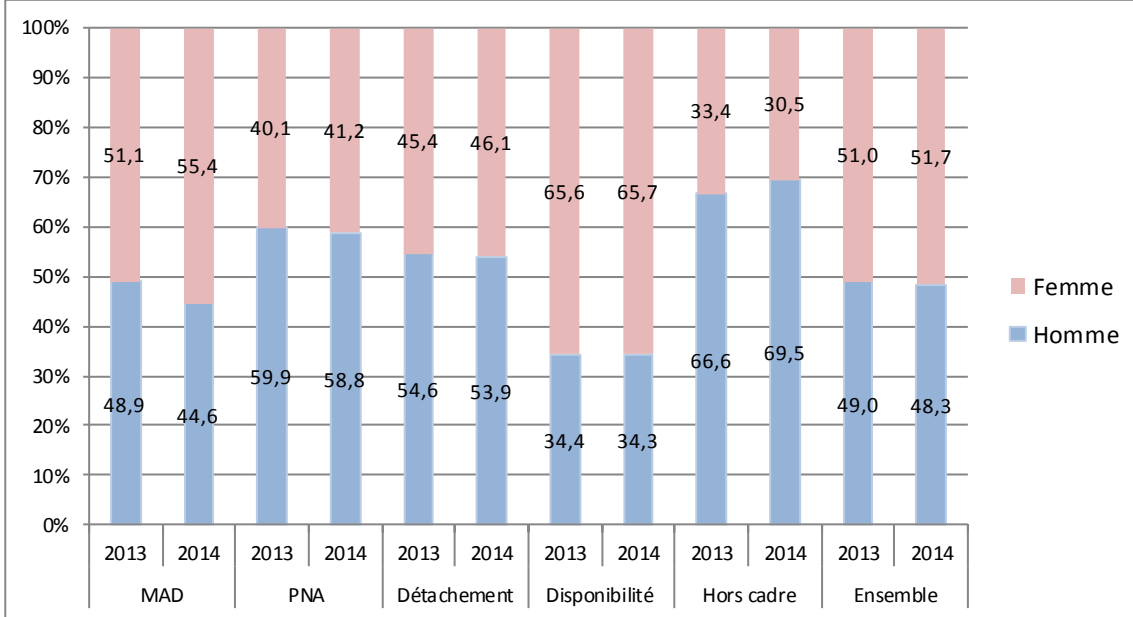
Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Figure 4.8-7 : Répartition des agents titulaires civils des ministères en position de détachement, de disponibilité et hors cadres selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2014 (en %)



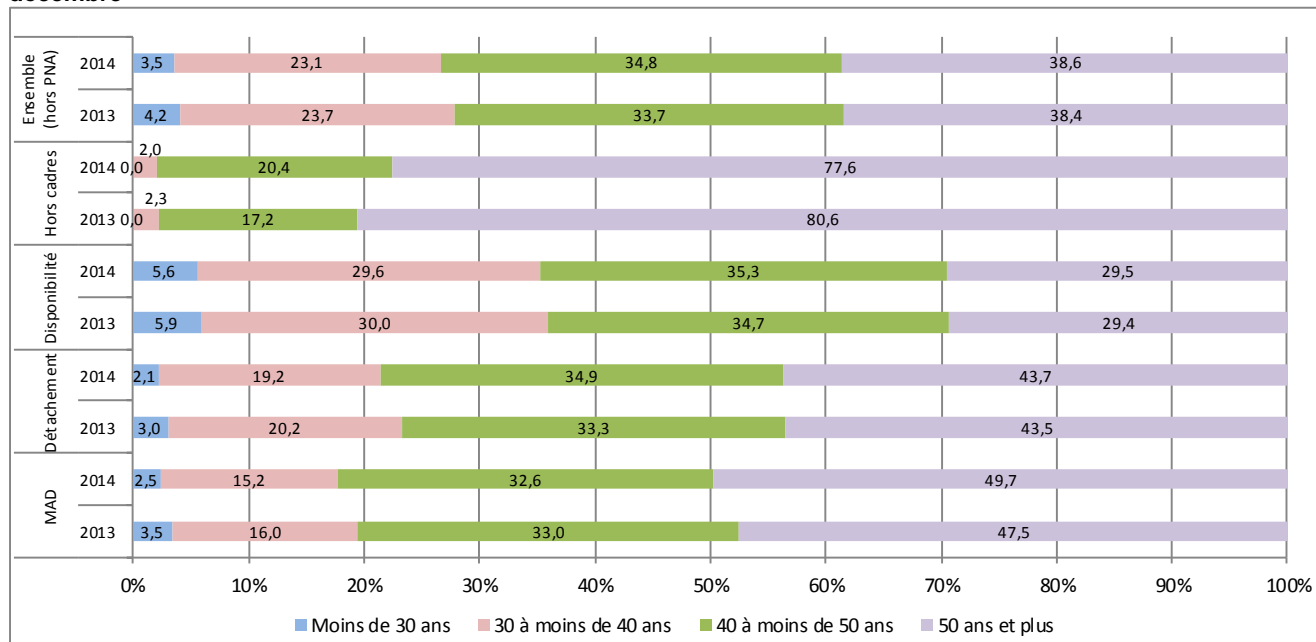
Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Figure 4.8-8 : Répartition par sexe des fonctionnaires civils en position de mobilité au 31 décembre



Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Figure 4.8-9 : Répartition des fonctionnaires civils se trouvant dans une position de mobilité (1) selon l'âge au 31 décembre

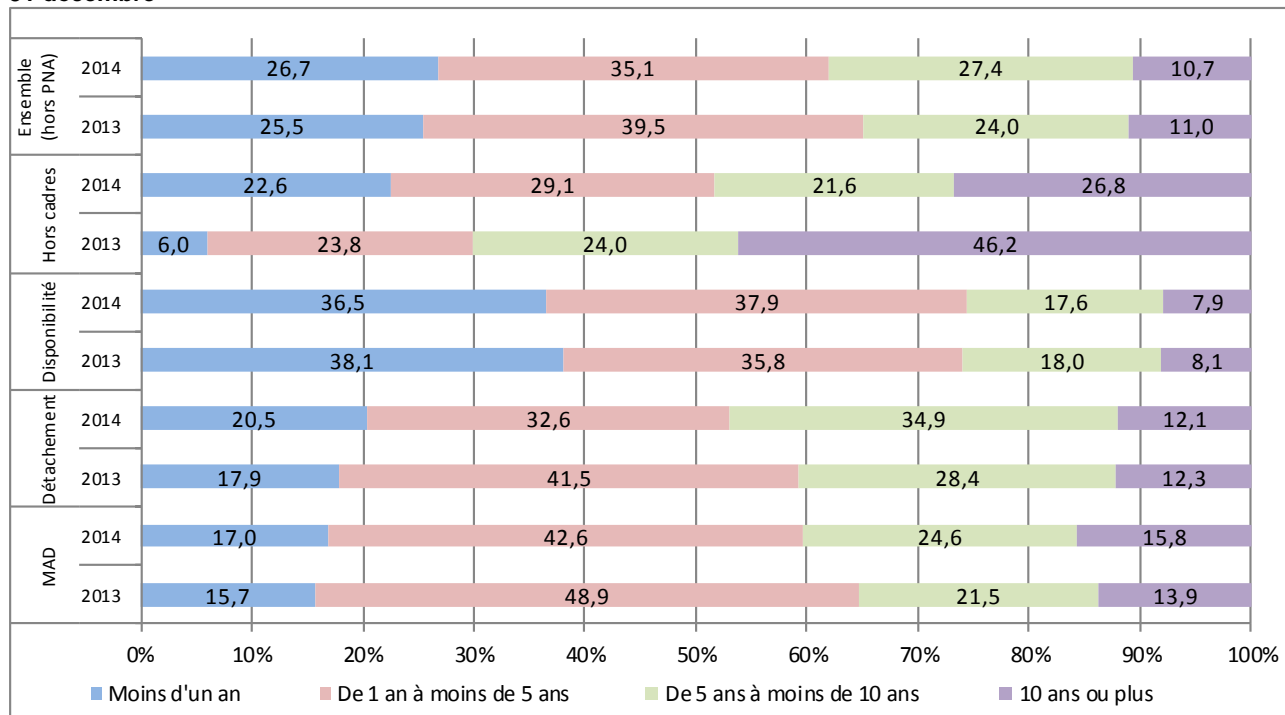


Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Lecture : En 2014, 29,5 % des fonctionnaires civils en disponibilité ont 50 ans ou plus.

(1) données non disponibles pour la position normale d'activité (PNA)

Figure 4.8-10 : Répartition des fonctionnaires civils se trouvant dans une position de mobilité (1) selon la durée au 31 décembre



Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Lecture : En 2014, 12,1% des fonctionnaires civils en détachement le sont depuis 10 ans ou plus

(1) données non disponibles pour la position normale d'activité (PNA)

Figure 4.8-11 : Effectifs des agents en dehors de leur administration ou de leur corps d'origine (*) dans la fonction publique territoriale par sexe au 31 décembre 2011 et 2013 (3)

	2011		2013	
	Total	% femmes	Total	% femmes
En disponibilité (1)	39 059	67,4	42 522	66,8
- Hors ceux mis en disponibilité d'office ou bénéficiaires d'un congé équivalent pour les non-titulaires (article 72)	35 457	67,8	38 619	67,2
- dont disponibilité de droit	10 456	78,5	9 047	80,0
- En disponibilité d'office ou bénéficiaires d'un congé équivalent	3 601	62,7	3 903	62,7
En position hors cadres (article 70) (2)	115	46,3	96	27,1
En congé spécial (article 99) (2)	338	47,9	146	59,6
Autres positions particulières (2)	2 845	66,6	-	-
Détachés dans une autre structure (article 64) (2)	11 272	62,6	9 164	56,6
. Fonction publique de l'État	3 762	66,2	3 433	61,7
. Fonction publique hospitalière	1 312	84,4	1 062	77,3
. Autre collectivité	3 257	63,2	2 235	50,0
. Fonction publique d'un État de l'Union européenne	25	54,9	-	-
. Autres structures	2 918	47,4	2 434	46,6
Mis à disposition dans une autre structure (article 61) (2)	13 214	63,6	13 666	62,9
dont mis à disposition dans une organisation syndicale	634	52,7	466	56,6
Total	66 843	65,7	65 594	64,5

Source : DGCL-CNFPT, Synthèse nationale des rapports aux CTP sur l'état des collectivités territoriales.

(*) Aux fins de comparabilité avec la FPE, ne sont présentées ici que les mobilités statutaires « sortantes ».

Note : Ces données ne sont que des estimations provenant de l'exploitation des "bilans sociaux" et ne peuvent pas être considérées comme exactes à l'unité près.

(1) Fonctionnaires et non-titulaires.

(2) Fonctionnaires uniquement.

(3) Enquête biennale, les prochains résultats concerneront l'année 2015.

2.3 Les départs à la retraite

Les données sur les retraites traditionnellement publiées dans le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique sont disponibles dans le « Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique » annexé au projet de loi de finances présenté à l'Assemblée nationale en octobre 2016.

3. Les rémunérations dans la fonction publique

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2014

Dans l'ensemble de la fonction publique en 2014, le salaire mensuel brut moyen par agent en équivalent temps plein, y compris les bénéficiaires de contrats aidés, s'élève à 2 661 euros. Il est de 3 002 euros dans la fonction publique de l'État, de 2 257 euros dans la fonction publique territoriale et de 2 675 euros dans la fonction publique hospitalière.

Déduction faite des prélèvements sociaux, le salaire net mensuel moyen dans l'ensemble de la fonction publique s'établit à 2 205 euros, y compris les bénéficiaires de contrats aidés (et le salaire net médian à 1 957 euros). Il s'élève à 2 477 euros mensuels dans la fonction publique de l'État (et le salaire net médian à 2 276 euros), à 1 877 euros dans la fonction publique territoriale (et le salaire net médian à 1 688 euros) et à 2 223 euros dans la fonction publique hospitalière (et le salaire net médian à 1 881 euros) et à 2 226 euros dans le secteur privé.

En 2014, dans l'ensemble de la fonction publique, le salaire net moyen augmente de 0,7 %, à un rythme moins dynamique que le salaire brut moyen (+1,0 %), en lien avec l'augmentation du taux de cotisation salariale pour les pensions des fonctionnaires et des contractuels. Dans un contexte de rebond après un ralentissement lié à la suppression de la réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires, et suite notamment à la revalorisation de la grille indiciaire des agents de catégorie C, l'évolution du salaire net s'accélère en 2014 dans chacun des versants de la fonction publique.

Compte tenu du ralentissement de l'inflation (+0,5 % contre +0,9 % en 2013), le salaire net moyen augmente de 0,2 % en euros constants dans l'ensemble de la fonction publique pour 0,6 % dans le secteur privé. Dans la fonction publique de l'État, il baisse de 0,2 % (après -0,7 % en 2013), et augmente de 0,8 % dans la fonction publique territoriale (après -0,1 % en 2013) et de 0,3 % dans la fonction publique hospitalière (après -0,5 % en 2013).

L'éventail des rémunérations, mesuré par le ratio entre le salaire au-delà duquel se situent les 10 % les mieux rémunérés et celui en deçà duquel se trouvent les 10 % les moins rémunérés, s'élargit très légèrement dans la FPE (+0,04), reste stable dans la FPT, et diminue dans la FPH (-0,03).

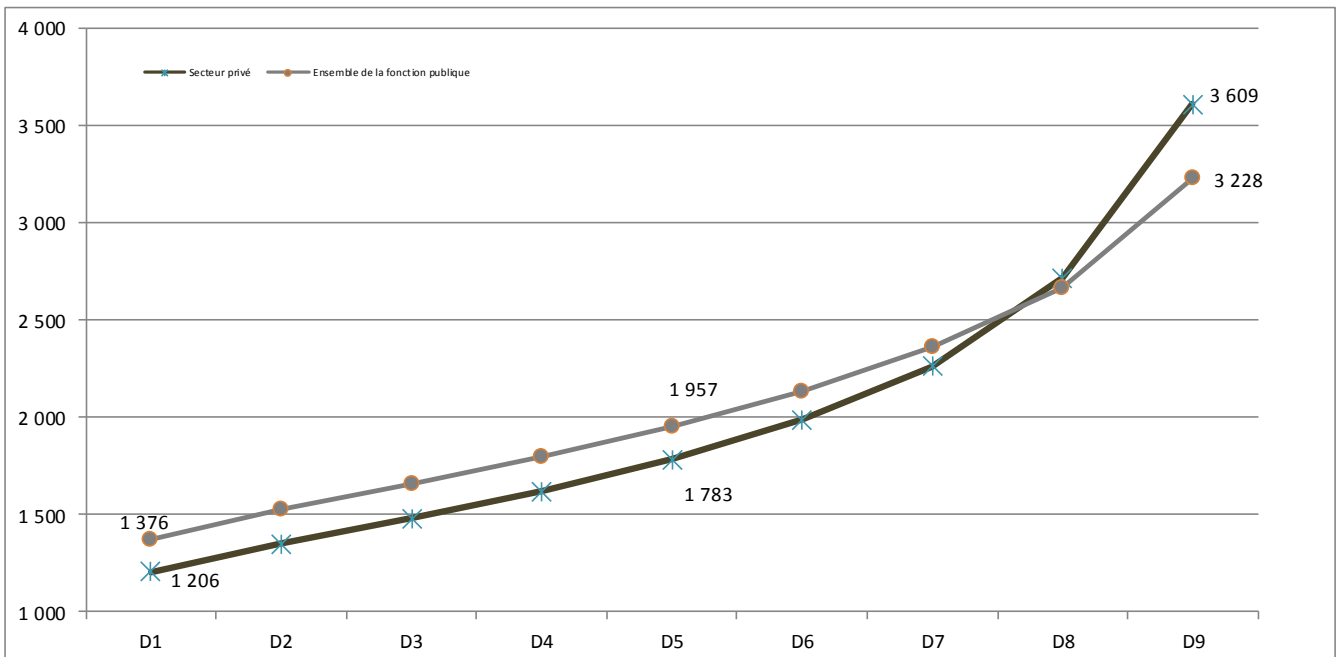
Dans l'ensemble de la fonction publique, la rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP), c'est-à-dire le salaire net moyen des personnes présentes tout au long de deux années consécutives chez le même employeur avec la même quotité de travail, a augmenté de 1,8 % en euros constants. Dans chaque versant, l'évolution de la RMPP a accéléré en valeur courante et bénéficié du ralentissement de l'inflation. Ainsi, elle augmente en pouvoir d'achat plus fortement dans la fonction publique de l'État (+1,6 % après +0,5 % en 2013) et la fonction publique territoriale (+2,1 % après +0,8 %) que dans la fonction publique hospitalière (+1,5 % après +0,9 %). Cette accélération s'explique notamment par un rééquilibrage après un ralentissement lié à la suppression de la réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires et par la revalorisation de la grille indiciaire des agents de catégorie C.

Toutefois, du fait des éléments variables de rémunération, 31 % des agents « en place » en 2013 et 2014 dans la fonction publique ont enregistré une baisse de salaire net en euros constants. C'est le cas de 37 % des agents dans la fonction publique de l'État, de 24 % dans la fonction publique territoriale et de 33 % dans la fonction publique hospitalière. Cette part recule fortement dans chacun des versants par rapport à l'année précédente, suite notamment au ralentissement de l'indice des prix à la consommation.

La dispersion des salaires est moins étendue dans la fonction publique que dans le secteur privé

En 2014, le salaire net mensuel moyen dans l'ensemble de la fonction publique s'élève à 2 205 euros, y compris les bénéficiaires de contrats aidés et le salaire net médian à 1 957 euros (Encadré 1). Hors bénéficiaires de contrats aidés, le salaire mensuel net moyen est de 2 232 euros et le salaire net médian de 1 979 euros par mois, soit 1 % supérieur aux salaires moyens et médians y compris contrats aidés. Dans le secteur privé, le salaire net moyen s'élève à 2 202 euros et le salaire net médian à 1 783 euros (Encadré 2).

Figure V 3-1 : Distribution des salaires nets mensuels dans la fonction publique et dans le secteur privé et semi-public en 2014 (en euros)



Sources : DADS, SIASP, Insee.

Traitements Insee, Drees, DGCL - département des études et des statistiques locales, DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Pour la fonction publique : hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors internes et externes. Pour le privé : salariés du privé et des entreprises publiques, hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.

Encadré 1 : Le suivi statistique des salaires dans la fonction publique

Le champ de suivi des salaires dans les trois versants de la fonction publique intègre depuis l'édition 2015 du rapport annuel des éléments sur les agents du secteur social et médico-social, ce qui a permis de publier pour la première fois en 2015 des éléments de salaire relatifs aux agents de la fonction publique hospitalière dans son ensemble et pour l'ensemble des trois versants de la fonction publique. Pour la présente édition, la production des informations sur ce secteur a été systématisée, l'ensemble des informations sur la FPH est donc désormais disponible.

Par ailleurs, le passage des armées au système d'information « Louvois » avait fortement affecté la qualité des données relatives à 2012 et 2013 pour les militaires, empêchant leur exploitation. La qualité des données a retrouvé un niveau suffisant pour 2014 mais les principaux éléments présentés restent « hors militaires » pour permettre le calcul d'évolutions.

Le champ de suivi des salaires porte sur la France métropolitaine et les DOM (hors Mayotte). Il exclut donc les agents des COM et ceux affectés à l'étranger. Il inclut depuis l'édition 2015 les agents recrutés sur la base de contrats aidés dans chacun des versants. En outre quelques particularités sont signalées :

- **dans la fonction publique de l'État (FPE)**, les enseignants des établissements privés sous contrat s'ajoutent aux agents des ministères et de leurs établissements publics administratifs. Les statistiques de salaire publiées dans les fiches thématiques (Fiches thématiques 6.4-2, 6.4-3 et 6.4-4) portant sur les fonctionnaires travaillant à temps complet en France métropolitaine sont également restreintes dans cette édition aux seuls civils, comme dans les deux précédents rapports. Cependant, cette année, un encadré dédié est consacré aux salaires des militaires (Erreur ! Source du renvoi introuvable.).

- **dans la fonction publique territoriale (FPT)**, sont encore exclus les assistants maternels et familiaux, pour lesquels des travaux d'expertise se poursuivent. Enfin, la restriction aux seuls agents civils exclut également les marins pompiers de Marseille du fait de leur statut militaire.

- **dans la fonction publique hospitalière (FPH)**, les assistants maternels et familiaux, les internes et les externes sont exclus. Les bénéficiaires de contrats aidés sont inclus dans le champ depuis l'édition 2014 du rapport annuel. La production d'information sur le secteur médico-social permet désormais de fournir des informations sur les salaires de l'ensemble du versant.

Concernant la FPH, la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees) a l'habitude de travailler sur deux secteurs : le secteur hospitalier d'une part et le secteur médico-social d'autre part :

- le **secteur hospitalier public (SHP)** : il appartient au secteur hospitalier, qui dans son ensemble représente 1,1 million d'équivalents temps plein annualisés dont environ 80 % se situent dans les établissements publics et 20 % se répartissent à parts égales dans les établissements privés à but lucratif et à but non lucratif. Le SHP comprend les établissements publics ayant une activité économique principale hospitalière (APET 8610Z) ou relevant de la catégorie juridique « établissements d'hospitalisation » (7364). À ce titre, les établissements médico-sociaux rattachés aux centres hospitaliers sont comptabilisés dans le secteur hospitalier public. Le SHP inclut en outre quatre établissements hospitaliers classés dans la FPE (l'Institution nationale des Invalides, l'établissement public de santé national de Fresnes, le centre hospitalier national d'ophtalmologie des Quinze-Vingt et le CHU de Montpellier).

Les rémunérations prises en compte pour les agents du SHP sont uniquement celles versées par les établissements de santé. En particulier, le personnel hospitalo-universitaire (PU-PH) est inclus dans la catégorie des « médecins, pharmaciens, psychologues » (hors internes), mais uniquement au titre de la partie de la rémunération qui leur est versée par les hôpitaux publics. Le revenu salarial des PU-PH, c'est-à-dire les salaires nets totaux perçus au titre de l'ensemble de leurs activités dans la fonction publique, se partageait en 2011 entre 54,6 % de revenus issus des activités relevant de la FPH et 45,4 % de revenus issus des autres versants. Les médecins de la FPH ne sont pas fonctionnaires. Pour tenir compte de leurs spécificités, ils ne sont pas classés avec l'ensemble du personnel contractuel, mais dans la catégorie « autres statuts ».

Compte tenu de leur faible poids dans l'ensemble et de leur proximité avec les autres, les établissements du SHP relevant de la FPE influencent peu les indicateurs de salaires établis sur l'ensemble du SHP.

- Le **secteur social et médico-social (SMS)** : il comprend les établissements dont la catégorie juridique ne relève pas des « établissements d'hospitalisation » (7364) et dont l'activité économique principale relève de :

- L'accompagnement, l'accueil et l'hébergement d'adultes handicapés (NAF 8710C, 8720A, 8730B et 8810B).
- L'accompagnement, l'accueil et l'hébergement d'enfants handicapés (NAF 8710B et 8891B).
- L'accompagnement, l'accueil et l'hébergement d'enfants en difficulté sociale (NAF 8790A et 8899A).
- L'accompagnement, l'accueil et l'hébergement d'adultes et de familles en difficulté sociale (NAF 8790B, 8899B et 8720B).
- L'accueil et l'hébergement de personnes âgées (NAF 8710A et 8730A).
- L'accueil de jeunes enfants (NAF 8891A).
- L'aide par le travail (NAF 8810C).
- L'aide à domicile (NAF 8810A).

Le SMS recoupe les trois versants de la fonction publique (voir Nahon, 2014).

Les statistiques produites sur la FPH n'incluent que les parties de ces deux secteurs relevant de la fonction publique hospitalière. Ainsi, Les établissements du SHP classés dans la FPE en sont exclus et l'essentiel des établissements du SMS pris en compte dans la FPH relèvent de l'accueil et de l'hébergement de personnes âgées, tandis que les secteurs "accueil de jeunes enfants" et "aide à domicile" sont plus marginaux..

Cette année, la méthode de calcul des salaires des agents de la FPH et des secteurs SMS et SHP a été revue et améliorée.

Les données présentées incluent désormais systématiquement les bénéficiaires de contrats aidés, et le traitement des valeurs aberrantes de salaires a été amélioré et harmonisé avec celui effectué dans la FPE et la FPT. Outre les militaires (FPE et marginalement FPT), restent exclus du champ les internes et externes (FPH) et les assistants maternels et familiaux (FPT et FPH).

D'autre part, le calcul des équivalents temps plein a été revu, là aussi dans un souci d'homogénéisation avec celui effectué dans les autres versants de la fonction publique.

Les données présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec les données publiées dans l'édition précédente du rapport annuel.

Ainsi, depuis l'édition 2015, le suivi des rémunérations porte sur l'ensemble de la fonction publique y compris les bénéficiaires de contrats aidés, à l'exclusion des militaires, des assistants maternel et familiaux, des internes et externes des hôpitaux.

Le champ de suivi des salaires ne couvre pas l'ensemble des rémunérations versées dans la fonction publique. Il repose sur l'observation de postes (principaux, non annexes), conjonction de l'emploi d'une personne pour une durée déterminée par un employeur et exclut certains postes notamment lorsque des valeurs de salaire horaire, variable de contrôle, paraissent manifestement incohérentes. C'est la raison pour laquelle **il est fait mention dans certains tableaux « d'effectifs utilisés pour le calcul des salaires ».**

Le champ de suivi des salaires du secteur privé comprend l'ensemble des salariés du privé et des entreprises publiques, y compris les bénéficiaires de contrats aidés. **Sont exclus les apprentis, les stagiaires**, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs. Les données publiées ici sont issues d'une exploitation des DADS complètes et sont provisoires pour l'année 2014.

L'ensemble des salaires est exprimé en équivalent temps plein mensualisé (voir définitions).

Les résultats de salaires publiés ici tiennent compte des révisions sur les emplois aidés (voir encadré de la vue 1.1 sur l'emploi dans la fonction publique en 2014).

Enfin, il faut noter que dans la FPE, l'évolution du salaire moyen brut et de la RMPP brute a été affectée par le mode de prise en compte de l'exonération fiscale des heures supplémentaires liées à la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dite « loi TEPA ». En pratique, sur les fiches de paie, ces heures apparaissaient comme fiscalisées et les prélèvements affichés compensés par une prime. Ainsi, l'évolution de la RMPP brute apparaît comme surévaluée de 0,2 point au moment de la mise en place en 2008 et en 2009, et sous-évaluée lors de sa suppression en 2012 (-0,1 point) et 2013 (-0,2 point).

Encadré 2 : Précautions méthodologiques sur les comparaisons salariales entre secteur public et secteur privé

La comparaison directe des salaires entre secteurs public et privé, que ce soit en niveau ou en évolution, est délicate pour plusieurs raisons.

Tout d'abord, les pratiques salariales des employeurs ne sont pas les mêmes, si bien que la composition des salaires bruts n'est pas directement comparable entre public et privé (en ce qui concerne les primes notamment). Il existe également une différence dans le passage du salaire brut au salaire net liée aux différences existant dans les taux de prélèvements sociaux sur les salaires bruts.

Ensuite, la comparaison directe des rémunérations moyennes entre public et privé est complexe compte tenu des différences de caractéristiques entre les agents de la fonction publique et les salariés du privé :

- la structure par catégorie socioprofessionnelle diffère entre la fonction publique et le secteur privé car on compte davantage de cadres dans la fonction publique de l'État (FPE) et la fonction publique hospitalière (FPH) que dans la fonction publique territoriale (FPT) et le secteur privé, davantage d'employés et d'ouvriers dans la FPT que dans le secteur hospitalier public. En outre, les exigences en matière de technicité (acquise lors de la formation initiale ou continue) peuvent être assez différentes selon les secteurs employeurs au sein même des catégories socioprofessionnelles ;
- l'ancienneté diffère car les salariés sont plus âgés en moyenne dans le public que dans le privé. En outre, les salaires progressent moins vite avec l'âge dans le public que dans le privé⁷ ;
- la proportion de temps partiel ou/et de temps non complet parmi les salariés n'est pas la même dans la fonction publique et dans le secteur privé. Néanmoins, afin de limiter les effets liés aux différences en matière de quotité travaillée entre fonction publique (voire entre versants de la fonction publique) et secteur privé, les salaires sont exprimés en « équivalent temps plein (EQTP) mensualisé ».
- les conditions de travail et d'emploi peuvent différer fortement notamment en matière de contraintes (astreintes, temps de travail par équivalent temps plein...), par exemple en raison des congés, du travail de nuit ou le dimanche, mais aussi en matière de durée d'activité pour l'ouverture des droits à la retraite.

La comparaison des salaires entre secteurs public et privé constitue donc un exercice à considérer avec prudence. En effet, les écarts salariaux observés sont en grande partie attribuables aux différences entre les structures de qualification et d'âge des deux secteurs. Des analyses plus approfondies, notamment de type économétrique (« toutes choses égales par ailleurs »), sont nécessaires afin de prendre en compte au mieux ces effets de composition et de parvenir à des comparaisons plus robustes.

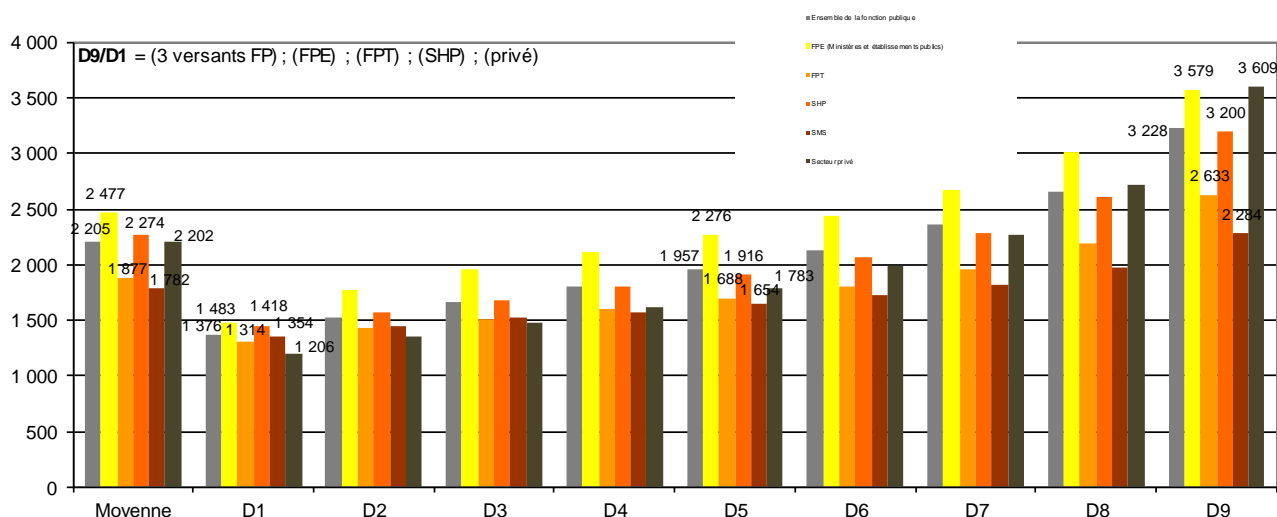
Les salaires sont moins dispersés dans la fonction publique que dans le secteur privé : en 2014, le rapport entre le salaire net des 10 % les mieux rémunérés et celui des 10 % les moins bien payés est de 2,35 dans la fonction publique et de 2,99 dans le secteur privé. Par rapport à 2013, ce ratio, appelé rapport inter-déciles (D9/D1), est en léger recul dans la fonction publique (-0,01 point), les augmentations de salaire ayant profité davantage au bas de la

⁷ Voir Daussin-Benichou *et al.* (2014).

hiérarchie salariale. Inversement, ce ratio est en augmentation dans le secteur privé (+0,04), les augmentations ayant été plus fortes dans le haut de la hiérarchie salariale.

Jusqu'au huitième décile, les salaires de la fonction publique sont supérieurs à ceux du secteur privé, en particulier les plus bas salaires (Figure V 3-2). Le premier décile de salaire net, qui correspond au niveau de salaire en-dessous duquel sont rémunérés les 10 % des agents les moins bien rémunérés, s'élève à 1 376 euros dans la fonction publique, contre 1 206 euros dans le secteur privé soit un écart de 14,1 % en faveur de la fonction publique. Cet écart se réduit progressivement pour s'annuler entre le septième et le huitième décile autour de 2 600 euros. Inversement, les salaires sont moins élevés dans la fonction publique que dans le privé dans le haut de la distribution, le neuvième décile de salaire net atteignant 3 228 euros dans la fonction publique contre 3 609 euros mensuels dans le secteur privé.

Figure V 3-2 : Distribution des salaires nets mensuels dans la fonction publique par versant et dans le secteur privé et semi-public en 2014 (en euros)



Sources : DADS, SIASP, Insee.

Traitements Insee, Drees, DGCL - département des études et des statistiques locales, DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Pour le privé : salariés du privé et des entreprises publiques, hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs. Les données publiées ici sont issues d'une exploitation des DADS complètes et sont provisoires.

FPE : hors militaires. FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

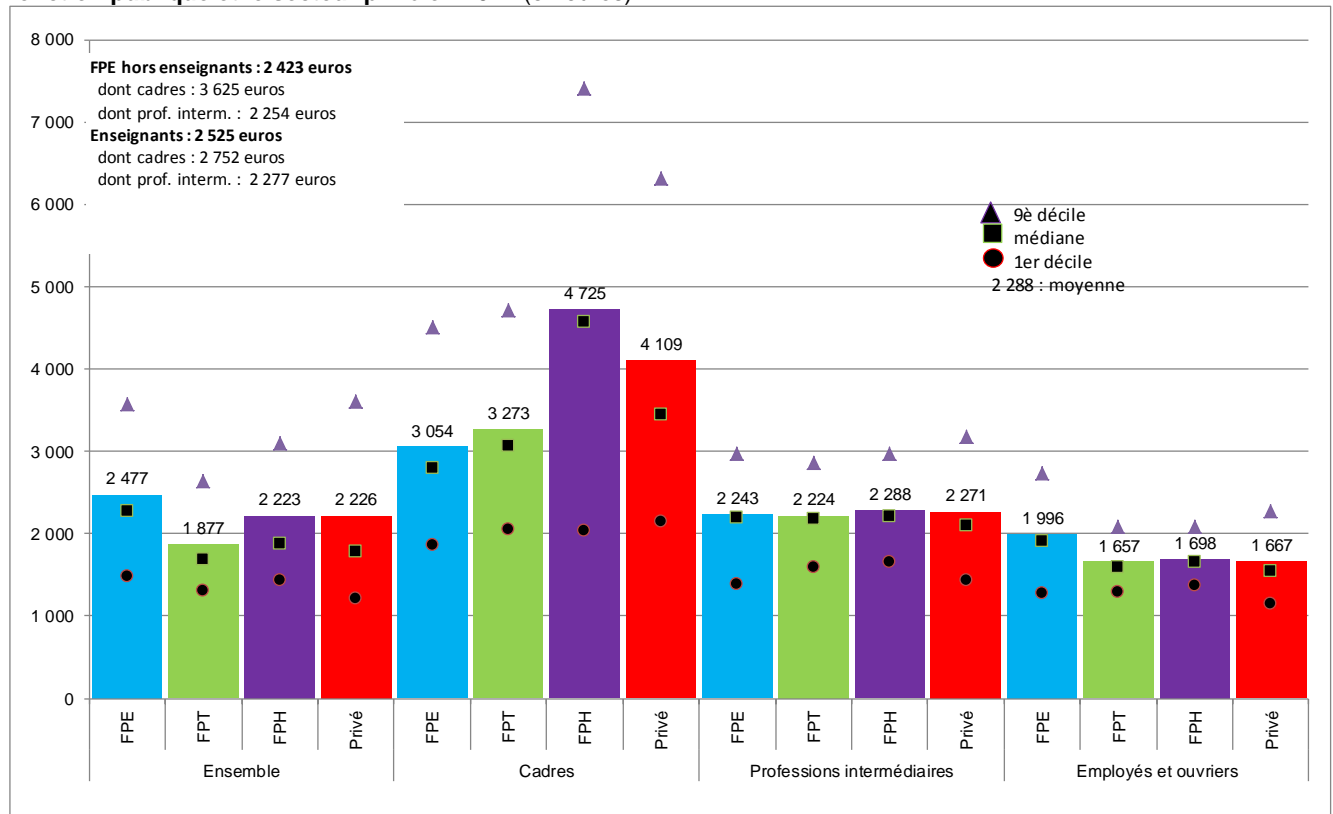
Salaires moyens : des niveaux différents entre versants de la fonction publique et entre secteur public et privé, du fait des caractéristiques très différentes des agents

Au sein de la fonction publique, le salaire net mensuel moyen est plus élevé dans la fonction publique de l'État (2 477 euros en 2014, voir Figure V 3-3, que dans la fonction publique hospitalière (2 223 euros), et la fonction publique territoriale (1 877 euros). Le salaire net mensuel médian s'élève à 2 276 euros dans la FPE, 1 881 euros dans la FPH et 1 688 dans la FPT. L'éventail des salaires est plus important dans la FPE (rapport inter-déciles de 2,4 en 2014) et la FPH (2,2) et plus modéré dans la FPT (2,0). Cette dispersion augmente par rapport à 2013 dans la FPE (+0,04), reste stable dans la FPT, et diminue dans la FPH (-0,03).

Les écarts de salaire moyen résultent principalement d'effets de structure : on compte davantage de cadres dans la fonction publique de l'État et l'hospitalière que dans la fonction publique territoriale et le secteur privé ; davantage d'employés et d'ouvriers dans la FPT que dans la FPH. En outre, les agents sont en moyenne plus âgés dans la fonction publique et dans chacun des versants que dans le privé, ce qui contribue notamment à la surévaluation relative du salaire moyen dans la FPE.

La FPE propose des salaires plus élevés par rapport au privé pour les catégories les moins diplômées (ouvriers et employés au sens de la PCS-Insee), les autres versants de la fonction publique leur offrant néanmoins des niveaux de salaires relativement proches du secteur privé (Figure V 3-3). Ces catégories peuvent cependant exercer des métiers très différents. Les salaires moyens des professions intermédiaires (au sens de la nomenclature PCS de l'Insee) sont relativement proches dans les trois versants, avec toutefois des disparités entre secteurs au sein de la FPH.

Figure V 3-3 : Salaires nets mensuels par catégorie socioprofessionnelle (PCS Insee) dans les trois versants de la fonction publique et le secteur privé en 2014 (en euros)



Sources : DADS, SIASP, Insee.

Traitements Insee, Drees, DGCL - département des études et des statistiques locales, DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Pour le privé : salariés du privé et des entreprises publiques, hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.

FPE : hors militaires. FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

En 2014, le salaire brut mensuel moyen pour l'ensemble des agents y compris bénéficiaires de contrats aidés s'élève à 2 661 euros, avec 3 002 euros dans la FPE, 2 257 euros dans la FPT et 2 675 euros dans la FPH (Figure V 3-4). Hors bénéficiaires de contrats aidés, ces rémunérations moyennes sont supérieures de plus de 1 % et atteignent 2 694 euros dans l'ensemble de la fonction publique, avec 3 043 euros dans la FPE, 2 286 dans la FPT et 2 694 euros dans la FPH

Figure V 3-4 : Salaires bruts mensuels dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi en 2014

	FPE (Ministères et établissements publics)					FPT					FPH					Ensemble FP				
	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1er décile	9e décile	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1er décile	9e décile	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1er décile	9e décile	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1er décile	9e décile
Ensemble	100,0	3 002	2 773	1 804	4 316	100,0	2 257	2 027	1 597	3 166	100,0	2 675	2 262	1 737	3 729	100,0	2 661	2 364	1 670	3 899
Fonctionnaires	73,1	3 182	2 900	2 134	4 480	79,3	2 338	2 109	1 701	3 230	75,0	2 502	2 315	1 833	3 343	75,7	2 716	2 457	1 801	3 877
dont catégorie A	47,4	3 480	3 130	2 347	4 954	7,4	3 915	3 649	2 654	5 481	18,4	3 017	2 771	2 193	4 004	26,6	3 455	3 132	2 319	4 914
dont catégorie B	14,0	2 907	2 857	2 233	3 583	11,4	2 760	2 703	2 116	3 422	17,3	2 810	2 833	2 117	3 417	13,8	2 836	2 802	2 157	3 497
dont catégorie C	11,5	2 291	2 202	1 805	2 832	60,4	2 065	1 983	1 669	2 551	39,3	2 125	2 072	1 764	2 561	35,2	2 110	2 035	1 707	2 598
Contractuels	16,2	2 516	2 193	1 460	3 953	16,6	2 047	1 789	1 514	2 862	18,1	1 949	1 827	1 560	2 447	16,4	2 230	1 894	1 501	3 307
Autres catégories et statuts	8,1	2 841	2 741	2 036	3 789	0,6	1 913	1 266	1 103	4 226	7,0	6 418	6 386	3 425	9 200	5,1	3 860	3 010	2 030	7 516
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	97,4	3 043	2 801	1 912	4 344	96,4	2 286	2 049	1 639	3 194	98,4	2 694	2 274	1 758	3 750	97,3	2 694	2 382	1 717	3 926
Bénéficiaires de contrats aidés	2,6	1 469	1 447	1 420	1 511	3,6	1 483	1 446	1 426	1 579	1,6	1 517	1 486	1 385	1 649	2,7	1 482	1 447	1 421	1 582
Femmes	60,0	2 816	2 655	1 734	3 968	58,0	2 167	1 956	1 587	3 024	77,4	2 527	2 242	1 736	3 424	63,0	2 522	2 286	1 654	3 590
Hommes	40,0	3 281	2 996	1 946	4 852	42,0	2 383	2 149	1 616	3 372	22,6	3 183	2 349	1 743	6 540	37,0	2 898	2 520	1 707	4 429
Moins de 30 ans	10,8	2 095	2 096	1 446	2 796	11,7	1 771	1 716	1 445	2 185	16,8	1 995	1 957	1 609	2 375	13,5	1 969	1 891	1 449	2 500
30-39 ans	24,8	2 630	2 526	1 832	3 453	20,1	2 164	1 997	1 632	2 880	24,7	2 471	2 209	1 754	3 194	23,5	2 458	2 312	1 710	3 276
40-49 ans	30,7	3 057	2 891	1 976	4 210	31,2	2 279	2 057	1 650	3 183	28,0	2 689	2 301	1 785	3 642	30,6	2 696	2 460	1 736	3 846
50-59 ans	27,1	3 408	3 154	2 064	4 923	31,2	2 406	2 158	1 650	3 437	26,6	3 049	2 615	1 820	4 267	27,7	2 963	2 659	1 750	4 394
60 ans et plus	6,6	3 966	3 642	2 169	6 091	5,9	2 840	2 259	1 659	4 141	4,0	4 199	3 235	1 852	8 377	4,7	3 678	3 228	1 822	6 095

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL - département des études et des statistiques locales, DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

FPE : hors militaires. FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Déduction faite des prélèvements sociaux à la source (cotisations sociales, CSG et CRDS), le salaire net mensuel moyen pour l'ensemble des agents, y compris les bénéficiaires de contrats aidés, s'élève à 2 055 euros dans la fonction publique (Figure V 3-5), avec 2 477 euros dans la FPE, 1 877 euros dans la FPT et 2 223 euros dans la FPH. Ceci représente des taux de cotisation moyens de 17,5 % dans la FPE, 16,8 % dans la FPT et 16,9 % dans la FPH, plus élevés dans la FPE notamment en raison du poids des rémunérations des agents non fonctionnaires plus fortement assujetties.

L'impact des bénéficiaires de contrats aidés sur le montant des salaires moyens net est identique à celui sur le salaire brut, c'est-à-dire d'environ +1,4 %.

Parmi ses fonctionnaires, l'Etat compte une grande proportion d'agents de catégorie A (composée notamment d'enseignants⁸). Cette proportion est presque trois fois plus élevée que dans la FPH et sept fois plus élevée que dans la FPT. Ainsi, le salaire net moyen des fonctionnaires est supérieur dans la FPE ; en 2014, il s'élève à 2 646 euros dans la FPE, 2 085 euros dans la FPH, et 1 952 euros dans la FPT. Le salaire médian est inférieur au salaire moyen de l'ordre de 7 % à 10 % selon les versants, mais suit la même hiérarchie.

Le salaire moyen des contractuels est également plus élevé dans la FPE, une plus grande partie d'entre eux étant assimilés à la catégorie A. En 2014, il est de 2 030 euros dans la FPE, de 1 670 euros dans la FPT, et de 1 591 euros dans la FPH. Les salaires médians sont proches : de 1 775 euros dans la FPE à 1 430 euros dans la FPH en raison d'une moindre dispersion dans les hautes rémunérations des contractuels que des fonctionnaires.

Les agents relevant des « autres catégories et statuts », correspondent à des situations spécifiques à chaque versant⁹, si bien que la dispersion des salaires y est importante, particulièrement dans la FPH.

⁸ En 2014 dans la FPE, le salaire net moyen de fonctionnaires de catégorie A s'élève à 2 893 euros, dont 2 546 euros pour les enseignants de catégorie A et 3 516 euros pour les agents de catégorie A hors enseignants.

⁹ Dans la fonction publique de l'État, cette catégorie regroupe majoritairement des enseignants et des documentalistes des établissements d'enseignement privé sous contrat et dans une moindre mesure, des ouvriers de l'État. Dans les collectivités locales, cette catégorie correspond essentiellement aux collaborateurs de cabinet. Sur le champ du secteur hospitalier public (SHP) et du secteur social et médico-social (SMS), cette catégorie correspond quasi-exclusivement aux médecins et médecins remplaçants.

Figure V 3-5 : Salaires nets mensuels en 2014 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi

	FPE (Ministères et établissements publics)					FPT					FPH					Ensemble FP				
	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1er décile	9è décile	Structure des effectifs en EQTP	Salaire moyen	Salaire médian	1er décile	9è décile	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1er décile	9è décile	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1er décile	9è décile
Ensemble	100,0	2 477	2 276	1 483	3 579	100,0	1 877	1 688	1 314	2 633	100,0	2 223	1 881	1 437	3 105	100,0	2 205	1 957	1 376	3 228
Fonctionnaires	73,1	2 646	2 397	1 770	3 739	79,3	1 952	1 760	1 414	2 694	75,0	2 085	1 928	1 531	2 778	75,7	2 262	2 041	1 502	3 225
dont catégorie A	47,4	2 893	2 591	1 935	4 140	7,4	3 280	3 049	2 205	4 620	18,4	2 518	2 305	1 623	3 346	26,6	2 876	2 596	1 914	4 110
dont catégorie B	14,0	2 410	2 364	1 856	2 965	11,4	2 299	2 250	1 759	2 862	17,3	2 334	2 350	1 754	2 844	13,8	2 356	2 325	1 791	2 905
dont catégorie C	11,5	1 913	1 837	1 508	2 357	60,4	1 723	1 657	1 386	2 134	39,3	1 773	1 730	1 473	2 131	35,2	1 761	1 700	1 421	2 169
Contractuels	16,2	2 030	1 775	1 194	3 150	16,6	1 670	1 463	1 237	2 313	18,1	1 591	1 493	1 273	1 989	16,4	1 809	1 547	1 227	2 657
Autres catégories et statuts	8,1	2 260	2 165	1 609	3 032	0,6	1 671	1 170	1 027	3 468	7,0	5 347	5 299	2 832	7 697	5,1	3 147	2 395	1 608	6 257
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	97,4	2 511	2 299	1 578	3 602	96,4	1 902	1 707	1 352	2 656	98,4	2 239	1 891	1 455	3 123	97,3	2 232	1 979	1 418	3 252
Bénéficiaires de contrats aidés	2,6	1 199	1 183	1 159	1 231	3,6	1 212	1 183	1 161	1 292	1,6	1 241	1 216	1 140	1 349	2,7	1 211	1 183	1 159	1 294
Femmes	60,0	2 318	2 177	1 425	3 275	58,0	1 800	1 629	1 305	2 509	77,4	2 098	1 865	1 435	2 846	63,0	2 087	1 892	1 361	2 970
Hommes	40,0	2 715	2 466	1 606	4 033	42,0	1 984	1 789	1 333	2 807	22,6	2 653	1 951	1 442	5 465	37,0	2 406	2 087	1 410	3 684
Moins de 30 ans	10,8	1 721	1 715	1 183	2 294	11,7	1 466	1 415	1 182	1 813	16,8	1 650	1 614	1 317	1 982	13,5	1 625	1 561	1 186	2 068
30-39 ans	24,8	2 169	2 074	1 503	2 863	20,1	1 802	1 669	1 346	2 397	24,7	2 055	1 840	1 453	2 663	23,5	2 036	1 910	1 413	2 718
40-49 ans	30,7	2 522	2 372	1 637	3 496	31,2	1 898	1 716	1 363	2 649	28,0	2 238	1 915	1 483	3 040	30,6	2 235	2 036	1 439	3 190
50-59 ans	27,1	2 814	2 591	1 707	4 080	31,2	1 999	1 791	1 364	2 855	26,6	2 534	2 164	1 516	3 568	27,7	2 454	2 196	1 452	3 645
60 ans et plus	6,6	3 286	2 993	1 795	5 059	5,9	2 193	1 873	1 368	3 437	4,0	3 503	2 672	1 538	6 994	4,7	3 053	2 661	1 510	5 070

Source : SIASP, Insee. Traitements Drees, DGCL - département des études et des statistiques locales, DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

FPE : hors militaires. FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

La part des primes et indemnités dans le salaire brut s'établit en moyenne à 22,8 % pour les fonctionnaires

La rémunération des fonctionnaires comprend une partie reposant sur une grille indiciaire liée au statut, le traitement brut, et une partie indemnitaire, les primes et indemnités, qui sont davantage liées à l'employeur, aux fonctions exercées, à la réalisation d'heures supplémentaires ou à des sujétions particulières. Les primes et indemnités incluent également ici les montants versés dans l'année au titre de la garantie individuelle de pouvoir d'achat (voir Annexe 1) ainsi que les montants liés au rachat de jours épargnés dans les comptes épargne-temps (voir Annexe 2).

En 2014, les fonctionnaires ont perçu un salaire brut mensuel moyen de 2 716 euros composé de 2 098 euros de traitement indiciaire brut et de 618 euros de primes et indemnités (Figure V 3-6).

La part des primes et indemnités (y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement) dans le salaire brut s'établit en moyenne pour les fonctionnaires à 22,8 %. Cette part est relativement homogène dans les trois versants, et s'élève à 22,0 % dans la FPE (20,2 % hors indemnité de résidence et supplément familial de traitement), soit moins que celles observées dans les deux autres versants : 23,5 % dans la FPT et 23,3 % dans la FPH. Hors enseignants, cette part est cependant plus importante dans la FPE (30,3 %). La rémunération des heures supplémentaires représente en moyenne 85 euros par mois dans la FPE, soit 12 % des primes et indemnités. Les heures supplémentaires sont probablement supérieures dans la FPT et la FPH, et le rachat de jours de repos épargnés est également supérieur dans la FPH. En revanche, compte tenu de l'implantation géographique plus concentrée en Île-de-France, l'indemnité de résidence est en moyenne certainement plus élevée dans la FPE.

Les prélèvements sociaux à la source représentent 16,9 % de la rémunération brute des fonctionnaires de la FPE, soit un taux légèrement plus élevé que celui des fonctionnaires de la FPH (16,7 %) et de la FPT (16,5 %) en raison de la différence que représentent les primes relativement moins sujettes à cotisation que le traitement indiciaire.

Figure V 3-6 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la fonction publique en 2013 et 2014 (en euros)

	FPE		Dont ministères de la FPE		FPT		FPH		FP	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Salaire brut (a)	3 149	3 182	3 110	3 143	2 287	2 338	2 469	2 502	2 679	2 716
- Traitement brut	2 460	2 481	2 412	2 433	1 755	1 789	1 895	1 919	2 074	2 098
- Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement	688	700	698	710	532	549	574	583	605	618
dont indemnité de résidence (1)	27	27	25	26						
dont supplément familial (1)	32	32	33	33						
dont primes et rémunérations annexes hors indemnités de résidence	630	641	639	651						
dont ensemble des heures supplémentaires	84	85	84	85						
dont heures supplémentaires exonérées	1	0	0	0						
Part des primes (en % du salaire brut)	20,0	20,2	20,6	20,7						
Part des primes y.c. IR et SFT (en % du salaire brut)	21,9	22,0	22,4	22,6	23,3	23,5	23,2	23,3	22,6	22,8
Cotisations sociales (2)	522	536	516	530	371	386	404	417	440	454
- Cotisations sociales salariées (b)	275	287	272	284	192	203	210	220	230	241
- CSG et CRDS (c)	247	250	244	247	179	183	194	196	210	213
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 627	2 646	2 594	2 612	1 916	1 952	2 065	2 085	2 239	2 262

Source : SIASP, Insee. Traitements Drees, DGCL - département des études et des statistiques locales, DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires.

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

(2) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

Augmentation du salaire net moyen de 0,2 % en euros constants dans l'ensemble de la fonction publique en 2014

En 2014, le salaire brut moyen des agents de la fonction publique a augmenté de 1,0 % en euros courants (+1,4 % hors bénéficiaires de contrats aidés, voir Figure V 3-7).

Le salaire net des agents de la fonction publique évolue de façon moins dynamique que leur salaire brut, en raison de l'augmentation du taux de cotisation pour pension civile des fonctionnaires au 1^{er} janvier 2014 (+0,27 point sur le traitement indiciaire brut) et des contractuels. Le salaire net moyen a ainsi augmenté de 0,7 % (+1,0 % hors bénéficiaires de contrats aidés) en euros courants. Dans le privé, il a augmenté de 1,1 %.

Les augmentations ont été plus fortes dans le bas de la hiérarchie salariale (+0,8 % pour le premier décile de salaire net) que dans le haut (+0,4 % au neuvième décile hors contrats aidés), en lien avec la revalorisation de l'échelonnement indiciaire de la catégorie C qui a bénéficié à la quasi-totalité des agents de la catégorie.

L'évolution du salaire net moyen en valeur est plus favorable en 2014 qu'en 2013 dans chacun des versants de la fonction publique. Il a augmenté de 0,3 % dans la FPE (après +0,1 % en 2013), de +1,3 % dans la FPT (après + 0,8 % en 2013) et de +0,8 % dans la FPH (après +0,4 % en 2013).

Figure V 3-7 : Évolution des salaires mensuels dans la fonction publique en euros courants en 2014 (en %)

	Salaire moyen		Salaire médian		1er décile		9è décile	
	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net
Ensemble de la fonction publique	1,0	0,7	1,1	0,9	1,3	0,8	0,8	0,4
Ensemble de la fonction publique hors contrats aidés	1,4	1,0	1,5	1,1	2,2	1,7	0,9	0,6
FPE (Ministères et établissements publics)	0,7	0,3	1,1	0,7	-0,6	-1,2	0,7	0,4
FPT	1,7	1,3	2,1	1,7	1,4	1,0	1,3	1,0
FPH	1,2	0,8	1,4	1,1	2,1	1,7	0,6	0,2

Source : SIASP, Insee. Traitements Drees, DGCL - département des études et des statistiques locales, DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

FPE : hors militaires. FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Dans l'ensemble de la fonction publique, le niveau de rémunération en dessous duquel se trouvent les 10 % d'agents les moins bien rémunérés, appelé 1^{er} décile, augmente de 0,8 %. Le neuvième décile, qui à l'opposé correspond au niveau de rémunération au-dessous duquel se trouvent les 10 % d'agents les mieux rémunérés, augmente de 0,4 %.

Dans la FPE, le premier décile recule de -1,2 % malgré la revalorisation de l'échelonnement indiciaire de la catégorie C qui favorise plutôt le bas de la hiérarchie salariale. Cette baisse s'explique par les recrutements de contrats aidés en 2014, lesquels perçoivent une rémunération relativement faible : hors bénéficiaires de contrats aidés, le premier décile augmenterait de +0,7 %, soit plus fortement que le haut de la distribution (+0,4 % pour le neuvième décile).

Dans la FPH, les augmentations salariales les plus fortes ont concerné le bas de la distribution (+1,7 % pour le premier décile contre +0,2 % pour le neuvième décile de salaire net). Dans la FPT, l'évolution est exactement la même (+1,0 %) pour le premier et le neuvième décile de salaire net.

Outre l'accélération de l'évolution nominale du salaire moyen, le pouvoir d'achat des salariés a bénéficié du ralentissement de l'inflation avec une évolution de l'indice des prix à la consommation (y compris tabac) passant de +0,9 % en 2013 à +0,5 %. Ainsi, l'évolution du salaire net en euros constants est plus favorable aux agents qu'en 2013. Si le salaire net moyen continue de diminuer, de 0,2 % en euros constants dans la FPE (après -0,7 % en 2013), il augmente de 0,8 % dans la FPT (après -0,1 % en 2013) et de 0,3 % (après -0,5 % en 2013) dans la FPH. Sur l'ensemble de la fonction publique, le salaire net moyen augmente de 0,2 % en euros constants.

Figure V 3-8 : Évolution du salaire net mensuel en euros courants en 2014 dans la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi

	FPE (Ministères et établissements publics)				FPT				FPH				Ensemble FP			
	Salaires moyen	Salaires médian	1er décile	9 ^e décile	Salaires moyen	Salaires médian	1er décile	9 ^e décile	Salaires moyen	Salaires médian	1er décile	9 ^e décile	Salaires moyen	Salaires médian	1er décile	9 ^e décile
Ensemble	0,3	0,7	-1,2	0,4	1,3	1,7	1,0	1,0	0,8	1,1	1,7	0,2	0,7	0,9	0,8	0,4
Fonctionnaires	0,7	0,8	0,8	0,6	1,9	2,1	2,1	1,4	1,0	1,2	1,8	0,2	1,0	1,1	1,9	0,6
dont catégorie A	0,4	0,7	0,5	0,4	0,6	0,7	0,4	0,7	0,5	1,1	0,0	0,4	0,6	0,6	0,5	0,5
dont catégorie B	0,4	0,5	0,4	0,2	0,6	0,7	0,7	0,3	0,1	-0,1	0,5	0,0	0,4	0,3	0,4	0,3
dont catégorie C	1,8	1,7	2,4	1,5	2,0	2,1	2,0	1,7	1,7	1,9	1,9	1,3	1,8	2,0	2,1	1,4
Contractuels	1,3	1,1	0,7	0,6	0,2	1,0	1,6	-2,1	1,3	1,9	0,8	0,6	1,1	1,5	1,3	0,3
Autres catégories et statuts	0,2	0,2	-0,8	0,4	9,5	1,1	1,0	17,6	0,5	0,4	1,6	0,4	0,8	0,6	-0,7	0,7
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	0,7	1,0	0,7	0,5	1,7	2,0	1,8	1,2	1,0	1,2	2,0	0,3	1,0	1,1	1,7	0,6
Bénéficiaires de contrats aidés	-0,2	0,7	0,9	-2,1	0,5	0,7	0,4	0,3	1,0	1,1	0,9	0,9	0,3	0,7	0,7	0,0
Femmes	0,4	0,8	-1,3	0,5	1,7	2,1	1,1	1,2	1,0	1,2	1,7	0,3	0,9	1,0	0,9	0,7
Hommes	0,4	0,5	-0,1	0,4	1,0	1,2	0,2	0,8	0,5	0,9	1,6	0,1	0,4	0,7	0,6	0,3
Moins de 30 ans	-0,3	-0,6	0,6	2,6	-0,1	-0,1	0,7	-0,2	0,8	0,6	0,8	0,4	0,0	-0,1	-0,2	0,6
30-39 ans	0,1	0,5	-1,4	0,1	1,6	1,9	1,5	1,1	1,2	1,4	1,9	0,5	0,8	0,8	1,2	0,3
40-49 ans	0,3	0,5	1,0	-0,1	1,9	2,1	1,8	1,6	0,7	1,3	2,0	-0,3	0,9	1,3	1,7	0,4
50-59 ans	0,4	0,7	0,1	0,6	1,2	1,5	1,9	0,5	0,4	0,2	1,7	-0,2	0,4	0,3	1,5	0,2
60 ans et plus	-0,7	-0,7	-0,4	-0,9	0,5	1,2	1,6	-0,4	-2,2	-1,2	1,2	-1,3	-1,3	-1,4	0,4	-1,8

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

FPE : hors militaires. FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Lecture : En 2014 dans la FPE, le salaire net moyen a évolué de 0,3 % ; le salaire net médian a augmenté de 0,7 % ; celui du premier décile a diminué de -1,2 % et celui du neuvième décile a augmenté de 0,4 %.

Pour les fonctionnaires de la FPE et de la FPT, les évolutions du salaire net sont plus particulièrement portées par l'évolution du traitement indiciaire

Le salaire net des fonctionnaires de la fonction publique augmente de 0,5 % en euros constants en 2014. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +1,6 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +1,2 % à l'évolution du traitement brut indiciaire et +0,4 % imputable à l'évolution des primes et indemnités ; et -0,6 % à l'augmentation des prélèvements sociaux.

L'évolution moyenne du traitement indiciaire en euros constants s'accélère en 2014 dans la FPE (+0,3 % après -0,2 % en 2013), et de manière plus prononcée dans la FPT (+1,4 % après +0,7 % en 2013). Elle est de +0,7 % dans la FPH. Cette augmentation intervient alors qu'aucune revalorisation de la valeur du point d'indice fonction publique n'est intervenue en 2013 et 2014 (Erreur ! Source du renvoi introuvable.). L'évolution des primes s'est également accélérée dans la FPE (+1,2 % après -0,5 % en 2013) et plus encore dans la FPT (+2,7 % après 0,7 %). Dans la FPH,

les primes ont augmenté de 1,0 %. En 2013 plus encore qu'en 2012, leur évolution avait été affectée par la suppression de l'exonération de cotisation des heures supplémentaires¹⁰.

La part des primes (Figure V 3-6) a ainsi légèrement augmenté dans la rémunération des fonctionnaires de la FPE (+0,2 point après avoir reculé de 0,1 point en 2013), de la FPT (+0,2 point retrouvant ainsi son niveau de 2012) et de la FPH (+0,1 point).

Le taux de prélèvements sociaux pour les fonctionnaires est quasiment identique d'un versant à l'autre en raison du poids très proche des primes. Ainsi la hausse des cotisations liée à l'augmentation du taux de retenue pour pension civile a un impact sensiblement identique (+0,3 point) en 2014 dans chaque versant de la fonction publique.

L'évolution des cotisations sociales des fonctionnaires contribue à l'évolution du salaire net de -0,5 point dans l'ensemble de la fonction publique, évolution identique dans la FPE et la FPH et de -0,7 point dans la FPT.

Figure V 3-9 : Décomposition de l'évolution en euros constants du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la fonction publique en 2014

	FPE		Dont ministères		FPT		FPH		FP	
	Évolution 2014/2013 (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %)	Évolution 2014/2013 (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %)	Évolution 2014/2013 (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %)	Évolution 2014/2013 (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %)	Évolution 2014/2013 (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %)
Salaire brut (a)	0,5	0,6	0,5	0,7	1,7	2,1	0,8	1,0	0,9	1,0
- Traitement brut	0,3	0,3	0,4	0,3	1,4	1,3	0,7	0,7	0,7	0,6
- Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement	1,2	0,3	1,2	0,3	2,7	0,7	1,0	0,3	1,6	0,4
dont indemnité de résidence (1)	0,6	0,0	0,7	0,0						
dont supplément familial (1)	0,4	0,0	0,4	0,0						
dont primes et rémunérations annexes hors indemnités de résidence	1,3	0,3	1,2	0,3						
dont ensemble des heures supplémentaires	1,0	0,0	1,5	0,0						
dont heures supplémentaires exonérées	-	-	-	-						
Cotisations sociales (2)	2,3	-0,5	2,3	-0,5	3,6	-0,7	2,7	-0,5	2,7	-0,5
- Cotisations sociales salariées (b)	3,9	-0,4	3,9	-0,4	5,0	-0,5	4,3	-0,4	4,2	-0,4
- CSG et CRDS (c)	0,5	-0,1	0,6	-0,1	2,1	-0,2	0,8	-0,1	1,0	-0,1
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	0,2	0,2	0,2	0,2	1,4	1,4	0,5	0,5	0,5	0,5

Source : SIASP, Insee. Traitements Drees, DGCL - département des études et des statistiques locales, DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé, hors militaires.

Évolution de l'indice des prix à la consommation y compris tabac (+0,5 % en 2014).

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

(2) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

Note de lecture : Le salaire net moyen a évolué en euros constants de 0,2 % pour les fonctionnaires de la FPE. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +0,6 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +0,3 % à l'évolution du traitement brut indiciaire et +0,3 % à l'évolution des primes et indemnités ; et -0,5 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

¹⁰ Hors IR et SFT, les primes et indemnités dans la FPE ont augmenté en 2014 de 1,8 %, après +0,2 % en euros courants.

Encadré 4 : les instruments de réévaluation des rémunérations dans la fonction publique

L'évolution de la rémunération des fonctionnaires dépend :

- des mesures d'avancement individuelles (par exemple, changement d'échelon et promotion de grade ou de corps) ;
- des mesures générales (par exemple, revalorisation du point de la fonction publique) ;
- des mesures catégorielles, statutaires et indemnitaires (par exemple, revalorisation de la grille indiciaire de rémunération d'un grade).

Dans la FPE, d'après la direction du budget, près des trois quarts de la progression des rémunérations en 2014 provient des mesures individuelles (73 % des facteurs de progression hors heures supplémentaires et rachat de jours de CET, en hausse par rapport à 2012), suivi par les mesures catégorielles (18 %) et les mesures générales (9 %) dont le poids recule par rapport à 2012.

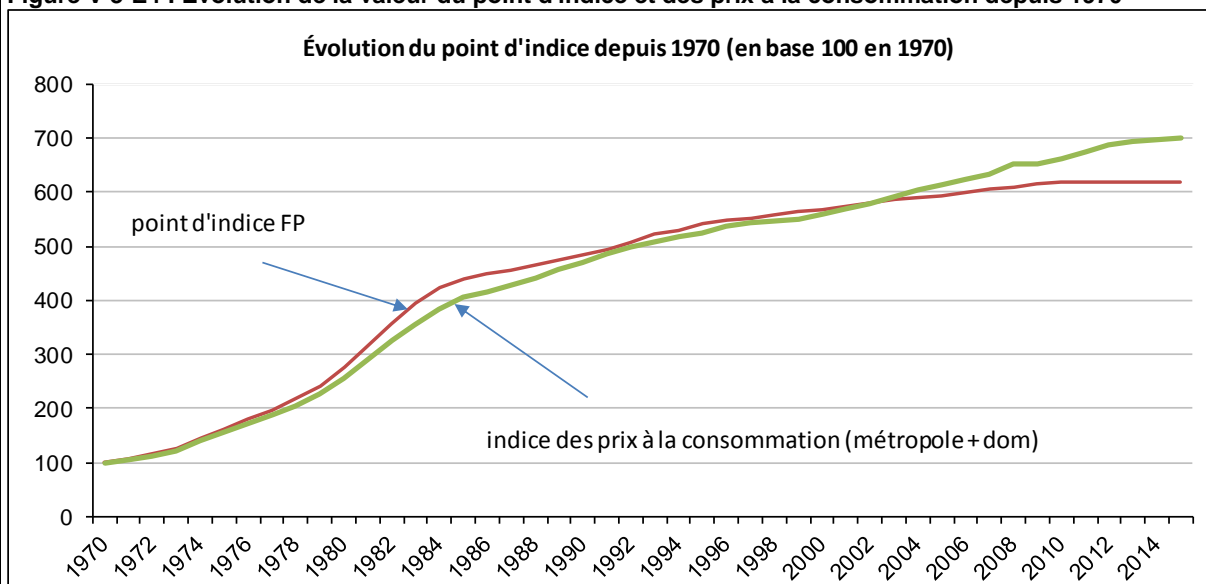
Les mesures générales

Les mesures générales peuvent passer soit par l'attribution de points uniformes, soit par l'augmentation de la valeur du point d'indice.

La valeur du point était bloquée depuis juillet 2010 ; le décret n° 2016-670 du 25 mai 2016, portant majoration de la rémunération des agents publics rémunérés sur la base d'un indice, prévoit une augmentation du point d'indice en deux étapes : +0,6 % au 1^{er} juillet 2016 et +0,6 % au 1^{er} février 2017.

La valeur annuelle du traitement afférent à l'indice 100 majoré, de 5 556,35 euros depuis juillet 2010, est portée à 5 589,69 euros au 1^{er} juillet 2016, et passera à 5 623,23 euros à compter du 1^{er} février 2017.

Figure V 3-E4 : Évolution de la valeur du point d'indice et des prix à la consommation depuis 1970



Source : IPC, Insee ; DGAFF. Traitement DGAFF - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

En outre, aucune attribution générale de point d'indice n'a eu lieu depuis le 1^{er} janvier 2013 (attribution d'un point de l'indice majoré 308 à l'indice majoré 313).

Les principales requalifications statutaires intervenues dans les trois versants de la fonction publique ayant un impact sur les évolutions de 2014

- Le protocole d'accord du 2 février 2010 prévoit la mise en extinction progressive du corps des infirmiers diplômés d'État de catégorie statutaire B, remplacé par le corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés classé en catégorie A. À compter du 1^{er} décembre 2010, les nouveaux infirmiers sont directement recrutés dans le corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés. Les agents appartenant au corps des infirmiers diplômés d'État, en fonction au 1^{er} décembre 2010, ont pu opter soit pour la conservation de la catégorie active et le maintien dans le corps de catégorie B, soit pour l'intégration dans le corps des infirmiers de soins généraux et spécialisés. À l'issue de la période pendant laquelle les infirmiers hospitaliers ont pu exercer leur droit d'option, 52 % d'entre eux ont choisi d'intégrer le corps classé en catégorie A, entraînant une modification de la répartition des agents par catégorie au sein de la FPH (la part des agents de catégorie A est ainsi passée de 18 % en 2010 à 29 % en 2011).

Ce dispositif a été adapté aux infirmiers de prévention de la fonction publique de l'État et aux infirmiers de la fonction publique territoriale.

Il a été mis en œuvre à l'identique au ministère de la Défense avec la création du corps des infirmiers civils en soins généraux et spécialisés du ministère de la Défense.

La transposition du dispositif aux infirmiers de la filière sapeurs-pompiers de la fonction publique territoriale est en cours (entrée en vigueur prévue au 1^{er} juillet 2016).

Cette réforme est en cours de transposition aux corps des personnels de rééducation de la fonction publique hospitalière (qui relèvent actuellement de la catégorie B) suivants :

1° Le corps des pédicures-podologues ;

2° Le corps des masseurs-kinésithérapeutes ;

3° Le corps des ergothérapeutes ;

4° Le corps des psychomotriciens ;

5° Le corps des orthophonistes ;

6° Le corps des orthoptistes ;

ainsi qu'au corps des manipulateurs d'électroradiologie médicale qui fait partie de la filière des personnels médico-techniques de la fonction publique hospitalière.

À ce stade, les agents appartenant au corps des ergothérapeutes ont été intégrés, dans les mêmes conditions que les infirmiers diplômés d'Etat, à compter du 1^{er} septembre 2015, dans le nouveau corps de catégorie A des ergothérapeutes.

Ainsi, à l'instar des infirmiers, les agents appartenant au corps des ergothérapeutes ont pu opter, soit pour la conservation de la catégorie active et le maintien dans le corps de catégorie B, soit pour l'intégration dans le corps de catégorie A des ergothérapeutes.

- Le protocole relatif aux parcours-professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique, issu de la négociation conduite par le ministre de la Fonction publique entre le 7 octobre 2014 et le 17 juillet 2015 avec les organisations syndicales représentées au Conseil commun de la fonction publique et les représentants des employeurs publics, prévoit que « les fonctionnaires relevant de la filière sociale, dans les trois versants de la fonction publique, bénéficieront d'une revalorisation, à compter de 2018, en reconnaissance de leur diplôme au niveau licence et du niveau des missions exercées ». Le protocole précise que cette revalorisation sera réalisée en cohérence avec celle de la filière paramédicale décrite ci-dessus. Les discussions avec les organisations syndicales relatives à la traduction de ces mesures dans les statuts particuliers des corps et cadres d'emplois de la filière sociale débiteront à l'automne 2017, pour une publication des textes réglementaires au premier trimestre 2017.

Zoom : les mesures prévues par le protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations de la fonction publique (PPCR)

Le protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations (PPCR) met en place une restructuration des grilles de rémunération des corps et cadres d'emplois des catégories A, B et C pour l'ensemble des fonctionnaires des trois versants de la fonction publique. Sa mise en œuvre commence dès 2016 et s'étalera jusqu'en 2020.

Ces mesures comportent des revalorisations salariales, ainsi qu'un rééquilibrage progressif au profit de la rémunération indiciaire par la transformation d'une partie des primes en points d'indice. Les modalités de cette transformation ont été énoncées par l'article 148 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016 et précisées par le décret n° 2016-588 du 11 mai 2016 portant mise en œuvre de la mesure dite du « transfert primes/points ».

Une première étape de cette transformation a été engagée en 2016, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2016.

Ce transfert primes/points se traduit par une majoration des indices de traitement des fonctionnaires s'élevant à :

- 4 points d'indice majoré pour l'ensemble des fonctionnaires de la catégorie C dès 2017 (correspondant à un abattement sur la rémunération indemnitaire équivalent à 3 points d'indice majoré) ;

- 6 points d'indice majoré pour l'ensemble des fonctionnaires de la catégorie B dès 2016 (abattement équivalent à 5 points d'indice majoré sur le régime indemnitaire) ;

- 9 points d'indice majoré pour les corps de la catégorie A (abattement équivalent à 7 points d'indice majoré sur le régime indemnitaire).

Pour les corps de catégorie A, ce transfert sera réalisé en deux temps :

- pour les corps relevant des filières paramédicales et sociales : 4 points d'indice majoré en 2016 et 5 points d'indice majoré en 2017 ;

- pour les autres corps de catégorie A : 4 points d'indice majoré en 2017 et 5 points d'indice majoré en 2018.

Pour les fonctionnaires percevant un montant de primes inférieur au montant de l'abattement prévu, cette transformation se traduira par une augmentation nette de la rémunération perçue.

Les mesures du protocole « parcours professionnels, carrières et rémunérations » prévoient également, à compter de 2017, des mesures de revalorisation des grilles indiciaires en complément de l'opération de transfert primes/points. Ces mesures concernent l'ensemble des échelons des grilles, et particulièrement les débuts et fins de grille. Elles prévoient pour certains corps et cadres d'emplois la création de nouveaux échelons.

Le protocole a prévu par ailleurs des durées d'échelons fixes et harmonisées entre les versants de la fonction publique. Pour les corps de la fonction publique de l'État, il est prévu, dans le cadre de la mise en œuvre du protocole, de recourir à des mesures statutaires transversales dès lors que les corps présentent de nombreuses caractéristiques communes (grilles de rémunération, modalités et niveau de recrutement, modalités d'avancement de grade).

Dans l'ensemble de la fonction publique, le pouvoir d'achat de la rémunération nette moyenne des personnes en place a augmenté en 2014 de 1,8 %

Dans l'ensemble de la fonction publique, 67 % des agents présents au moins une partie de l'année en 2013 ont travaillé vingt-quatre mois consécutifs en 2013 et 2014 chez le même employeur, avec la même quotité de travail (69 % hors bénéficiaires de contrats aidés). Ils sont proportionnellement un peu plus nombreux dans ce cas dans la FPE et la FPH que dans la FPT¹¹.

Les contractuels sont proportionnellement moins nombreux à être dans ce cas, autour de 37 % sauf dans la FPH du fait du secteur médico-social. De même, les bénéficiaires de contrats aidés sont peu nombreux à remplir ces conditions, environ un sur dix dans chaque versant.

Les agents relevant des autres catégories et statuts sont dans des proportions très variables selon les versants, présents deux années complètes d'affilée chez le même employeur avec la même quotité de travail. Ils sont 73 % dans la FPE et 65 % dans la FPH, mais seulement 13 % dans la FPT.

La rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP) mesure le salaire moyen des seules personnes présentes toute l'année en 2013 et 2014 chez le même employeur avec la même quotité de travail. La RMPP nette a augmenté de 2,3 %, soit +1,8 % en pouvoir d'achat dans l'ensemble de la fonction publique (évolution identique hors contrats aidés). En pouvoir d'achat, l'évolution de la RMPP a accéléré fortement dans la FPE (+1,7 % après +0,5 % en 2013), plus encore dans la FPT (+2,1 % après +0,7 %) et dans une moindre mesure dans la FPH (+1,5 % en 2014 après +0,7 % en 2013).

La rémunération nette des personnes en place a diminué en valeur entre 2013 et 2014 pour 25,4 % des agents dans l'ensemble de la fonction publique : 29,4 % des agents de la FPE, 19,3 % de ceux de la FPT, et 27,6 % de ceux de la FPH. (Figure V 3-11). La part des personnes ayant subi une perte nominale de rémunération diminue ainsi dans chacun des versants d'environ 9 points par rapport à l'année précédente. Les baisses de salaire net sont la conséquence de l'augmentation des cotisations sociales pour une petite partie seulement (4 à 6 % des agents selon les versants). Pour le reste, ces baisses observées chez les agents en place reflètent une grande hétérogénéité de situations : les salaires perçus l'année précédente ont pu être supérieurs dès lors que des rappels ont été perçus, le recours aux heures supplémentaires ou aux mesures de rachat de jours du compte d'épargne temps a pu diminuer pour certains agents. Ces baisses salariales peuvent aussi correspondre à des situations d'arrêts maladie.

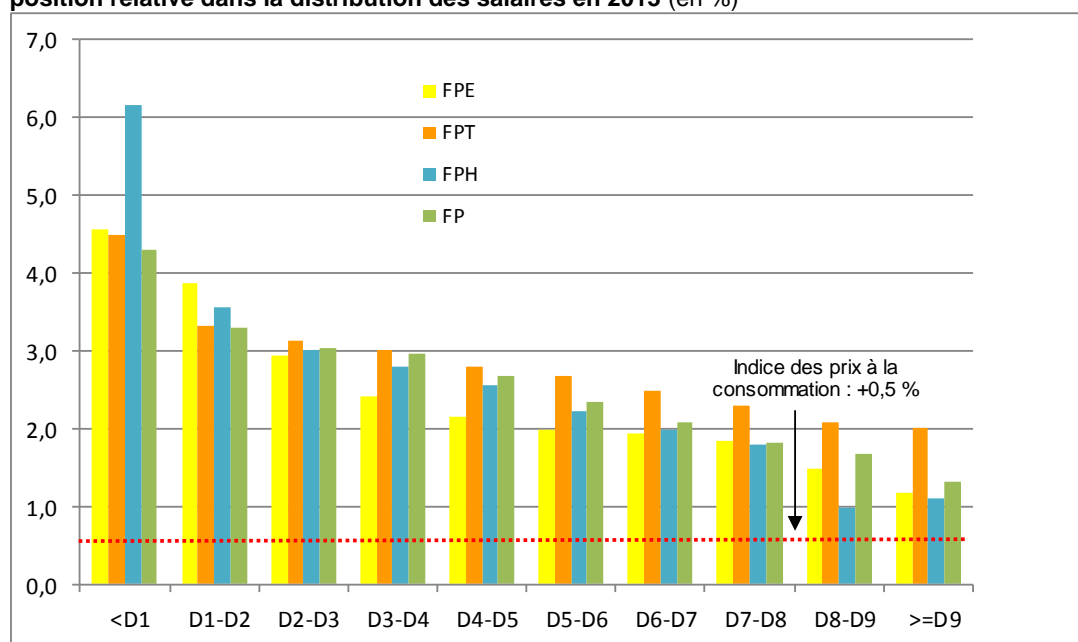
En 2014, la rémunération nette de 31,3 % des agents en place a augmenté moins vite que les prix dans l'ensemble de la fonction publique (Figure V 3-11). La part des agents ayant perdu du pouvoir d'achat recule pour la deuxième année consécutive ; elle était de près de 15 points supérieure en 2013. En lien avec la structure du personnel par catégorie et les revalorisations plus importantes dans le bas de l'échelle des rémunérations, ils sont plus nombreux dans ce cas dans la FPE (36,6 % soit 12,5 points de moins qu'en 2013), et la FPH (32,7 % soit 13,6 points de moins qu'en 2013) que dans la FPT (24,2 %, 7,9 points de moins qu'en 2013).

L'évolution de la rémunération nette pour les agents classés dans le premier décile en 2013 est plus importante que celle dont ont bénéficié ceux qui étaient relativement mieux positionnés dans la distribution (Figure V 3-10). Ainsi, la RMPP nette a progressé de 4,6 % et 4,5 % pour les agents en place de la FPE et de la FPT rémunérés en dessous du

¹¹ Les changements d'employeurs de la FPT liés à des fusions d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) sont neutralisés pour le calcul de la RMPP.

premier décile en 2013 et de 6,2 % pour ceux de la FPH. En particulier, les agents rémunérés en-dessous du premier décile correspondent essentiellement aux agents les plus jeunes, relevant de la catégorie C ou bénéficiaires de contrats aidés. L'évolution de la RMPP devient de moins en moins dynamique au fil de la distribution des niveaux de salaire initiaux.

Figure V 3-10 : Évolution de la rémunération moyenne nette des agents en place en 2013 et 2014 (1) selon leur position relative dans la distribution des salaires en 2013 (en %)



Source : SIASP, Insee. Traitements Drees, DGCL - département des études et des statistiques locales, DGAFF - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

FPE : hors militaires. FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

(1) Rémunération moyenne des personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années. Pour la FPT, y compris les agents qui changent artificiellement d'employeur suite à des fusions d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

Note de lecture : Les 10% d'agents qui percevaient en 2013 un salaire net inférieur au premier décile ont connu en 2014 une évolution de leur RMPP nette de +4,6 % dans la FPE, +4,5 % dans la FPT, et +6,2 % dans la FPH.

Les cadres et professions intellectuelles supérieures en place ont plus souvent que les autres connu une perte de pouvoir d'achat dans la FPE et la FPH (voir Fiche thématique 6.3-10). Ils sont 39,6 % parmi les cadres contre 37,7 % parmi les professions intermédiaires et 30,4 % parmi les employés et les ouvriers dans la FPE ; et 41,4 % contre 40,1 % parmi les professions intermédiaires et 25,3 % parmi les employés et les ouvriers dans la FPH.

Dans la FPT, ce sont les professions intermédiaires qui ont la plus forte proportion d'agents dont la rémunération nette a augmenté moins vite que les prix, mais la proportion d'agents touchés (24,8 %) est plus faible que pour toutes les catégories des deux autres versants.

Quel que soit le versant, les fonctionnaires dans leur ensemble subissent un peu moins souvent des pertes de pouvoir d'achat que l'ensemble et plus particulièrement que les « autres catégories et statuts » autres que les contrats aidés

En lien avec la forme de la courbe générale de carrière, dans les trois versants, les proportions d'agents dont la RMPP nette a évolué moins que l'inflation augmentent avec l'âge. Parmi les agents âgés de moins de 30 ans, 27,2 % ont connu une évolution de leur salaire net inférieure à celle des prix à la consommation (32,8 % dans la FPE, 28,3 % dans la FPH et 20,0 % dans la FPT). Ces proportions s'accroissent de près de 9 points dans la FPE et la FPT et de 15 points dans la FPH parmi les agents de 60 ans et plus.

Figure V 3-11 : Proportion d'agents en place en 2013 et 2014 (1) et dont le salaire net a diminué en 2014 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi

	FPE (Ministères et établissements publics)			FPT			FPH			Ensemble FP		
	Permanents en 2013 et 2014 (en % des effectifs de 2013)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2014 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2014 (en %)	Permanents en 2013 et 2014 (en % des effectifs de 2013)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2014 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2014 (en %)	Permanents en 2013 et 2014 (en % des effectifs de 2013)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2014 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2014 (en %)	Permanents en 2013 et 2014 (en % des effectifs de 2013)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2014 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2014 (en %)
Ensemble	67,6	29,4	36,6	67,2	19,3	24,2	67,8	27,6	32,7	67,5	25,4	31,3
Fonctionnaires	75,1	28,7	36,0	76,0	18,9	23,8	75,8	26,6	31,7	75,1	24,7	30,6
<i>dont catégorie A</i>	73,8	31,7	39,2	75,0	21,5	28,2	72,2	30,3	35,9	73,3	30,6	37,8
<i>dont catégorie B</i>	78,5	28,1	36,2	74,6	24,1	31,0	74,5	35,8	42,7	75,7	29,2	36,7
<i>dont catégorie C</i>	77,2	18,1	23,1	76,4	17,7	22,0	78,0	21,1	25,3	76,3	18,7	23,1
Contractuels	37,2	27,9	33,3	36,8	23,0	27,7	34,8	28,2	33,4	39,1	25,0	29,9
Autres catégories et statuts	73,3	37,6	46,0	12,6	20,8	23,6	64,5	39,1	44,3	68,4	37,9	45,4
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	68,8	29,5	36,6	68,7	19,3	24,2	68,5	27,6	32,7	68,7	25,4	31,3
Bénéficiaires de contrats aidés	10,1	22,0	26,3	10,3	15,1	19,5	7,8	28,5	35,1	10,1	18,8	23,1
Femmes	64,6	27,6	35,5	61,1	17,4	22,0	66,0	27,4	32,6	63,8	24,3	30,4
Hommes	72,0	31,8	38,1	75,4	21,5	26,6	73,8	28,1	33,0	73,6	27,0	32,6
Moins de 30 ans	34,1	28,2	32,8	40,0	16,6	20,0	44,2	24,6	28,3	38,0	23,2	27,2
30-39 ans	63,0	27,8	33,9	63,7	15,9	19,9	60,1	24,7	28,8	61,5	23,3	28,3
40-49 ans	77,2	29,6	37,0	73,4	19,4	24,4	74,2	26,4	31,4	74,9	25,3	31,3
50-59 ans	78,6	30,0	38,1	76,2	21,3	26,7	81,5	30,3	36,6	79,8	26,8	33,5
60 ans et plus	50,0	33,7	41,5	47,0	22,5	28,2	78,6	38,3	44,9	60,2	30,9	37,7

Source : SIASP, Insee. Traitements Drees, DGCL - département des études et des statistiques locales, DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

FPE : hors militaires. FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

(1) Rémunération des personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années. Pour la FPT, y compris les agents qui changent artificiellement d'employeur suite à des fusions d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

Note de lecture : 67,6 % des agents présents dans la FPE en 2014 ont été présents avec la même quotité de travail et chez le même employeur tout au long de 2013 et 2014. Le salaire net a diminué pour 29,4 % de ces agents et pour 36,6 % en euros constants.

Dans les trois versants, le pouvoir d'achat de la RMPP nette moyenne évolue de façon plus dynamique pour les agents des catégories A et C : la RMPP est logiquement plus élevée pour les catégories A du fait des déroulements de carrière plus favorable, celle des C est influencée cette année par les revalorisations catégorielles.

L'évolution de la RMPP nette des contractuels est plus dynamique que celle des fonctionnaires dans l'ensemble de la fonction publique, et plus particulièrement dans la FPE et la FPT, avec +2,8 % et +3,0 % en euros constants. Dans la FPH, elle est en revanche moins dynamique, avec +1,2 % en euros constants.

L'évolution de la RMPP des agents relevant des autres catégories et statuts est assez disparate selon les versants : dans la FPE et dans la FPH, elle est moins favorable que celle des fonctionnaires (respectivement +1,3 % et +1,1 % en euros constants). Dans la FPT, où cette catégorie est essentiellement constituée d'assistants maternels et familiaux, elle est en revanche de +6,1 % en euros constants.

Conformément à la forme générale des carrières salariales, ce sont les agents les plus jeunes, ceux âgés de moins de 30 ans en 2013, qui connaissent en 2014 les évolutions de RMPP nette les plus fortes (Figure V 3-12). Les évolutions ralentissent ensuite au fil de l'âge : +0,7 % en euros constants pour les agents de 60 ans et plus dans la FPE, +1,7 % en euros constants dans la FPT, et +0,2 % en euros constants dans la FPH.

Figure V 3-12 : Évolutions en 2014 en euros constants du salaire net des agents en place en 2013 et 2014 (1) dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi (en %)

	FPE (Ministères et établissements publics)				FPT				FPH				Ensemble FP			
	Salaire moyen (RMFP)	Distribution des évolutions individuelles			Salaire moyen (RMFP)	Distribution des évolutions individuelles			Salaire moyen (RMFP)	Distribution des évolutions individuelles			Salaire moyen (RMFP)	Distribution des évolutions individuelles		
		Médiane	1er décile	9è décile		Médiane	1er décile	9è décile		Médiane	1er décile	9è décile		Médiane	1er décile	9è décile
Ensemble	1,6	1,1	- 3,3	8,1	2,1	1,7	- 2,0	7,1	1,5	1,5	- 3,5	7,6	1,8	1,5	- 3,0	7,6
Fonctionnaires	1,6	1,2	- 3,2	7,8	2,0	1,7	- 2,0	6,7	1,6	1,6	- 3,3	7,5	1,7	1,5	- 2,8	7,3
<i>dont catégorie A</i>	1,6	0,9	- 3,7	8,5	2,2	1,6	- 1,3	7,0	1,8	1,3	- 3,9	8,5	1,7	1,6	- 2,9	11,1
<i>dont catégorie B</i>	1,1	0,9	- 2,3	5,6	1,7	1,4	- 2,0	6,3	1,0	0,7	- 3,6	7,3	1,2	0,4	- 4,5	9,3
<i>dont catégorie C</i>	2,1	2,0	- 2,0	7,3	2,1	1,8	- 2,1	6,8	1,8	1,9	- 2,9	7,2	2,0	0,2	- 2,8	9,5
Contractuels	2,8	1,3	- 3,6	12,6	3,0	1,8	- 2,3	11,2	1,2	1,2	- 3,5	6,7	2,8	1,1	- 3,6	8,3
Autres catégories et statuts	1,3	0,4	- 4,1	8,7	6,1	7,2	- 0,9	24,5	1,1	0,6	- 5,9	11,1	1,2	1,0	- 2,6	6,1
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	1,6	1,1	- 3,3	8,1	2,1	1,7	- 2,0	7,1	1,5	1,5	- 3,5	7,6	1,8	1,8	- 2,3	6,9
Bénéficiaires de contrats aidés	- 0,1	0,2	- 4,5	2,7	3,6	0,6	- 1,5	12,4	3,4	1,5	- 3,2	13,5	2,1	1,5	- 3,0	7,6
Femmes	1,8	1,2	- 3,0	8,3	2,3	1,8	- 1,7	7,0	1,5	1,5	- 3,5	7,5	1,9	1,9	- 3,7	9,7
Hommes	1,4	1,0	- 3,7	7,8	2,0	1,6	- 2,5	7,2	1,5	1,5	- 3,6	8,0	1,6	1,8	- 3,0	8,8
Moins de 30 ans	2,8	1,3	- 4,5	11,0	3,1	2,2	- 2,1	9,7	2,1	2,1	- 4,2	9,0	2,6	1,5	- 2,9	7,5
30-39 ans	2,2	1,5	- 3,6	9,3	2,8	2,0	- 1,6	8,1	2,3	1,9	- 3,7	9,0	2,4	1,2	- 2,8	6,7
40-49 ans	1,7	1,1	- 3,4	8,1	2,1	1,7	- 2,1	6,8	1,6	1,5	- 3,2	7,4	1,8	0,9	- 3,2	6,3
50-59 ans	1,3	0,9	- 3,0	7,1	1,8	1,5	- 2,2	6,4	1,1	1,1	- 3,3	6,6	1,4	1,5	- 2,8	7,7
60 ans et plus	0,7	0,5	- 3,4	6,2	1,7	1,4	- 2,1	6,5	0,2	0,4	- 4,1	6,1	0,8	1,4	- 3,2	7,6

Source : SIASP, Insee. Traitements Drees, DGCL - département des études et des statistiques locales, DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

FPE : hors militaires. FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

(1) Rémunération des personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années. Pour la FPT, y compris les agents qui changent artificiellement d'employeur suite à des fusions d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

Note de lecture : Dans la FPE, parmi les agents en place en 2013 et 2014, le salaire net moyen a évolué de 1,6 %. Pour la moitié des agents en place en 2013 et 2014, le salaire net a augmenté de plus de 1,1 %. Il a diminué de plus de 3,3 % pour 10 % des agents et augmenté de plus de 8,1% pour 90 % des agents.

Les effets d'entrées-sorties pèsent de façon plus marquée en 2014 sur l'évolution du salaire moyen

En 2014, si la structure des emplois en termes de corps, grade et échelon était restée identique à celle de l'année précédente (salaire à structure constante)¹², le salaire net moyen aurait augmenté dans la FPE de 0,4 % et de 1,9 % dans la FPH¹³. Ainsi, les changements dans la structure des qualifications, repérée par celle des grilles statutaires n'ont pas eu d'impact sur l'évolution du salaire moyen dans la FPE, mais ont contribué négativement à l'évolution du salaire net moyen à hauteur de -1,1 point pour la FPH (Figure V 3-13). Cette évolution de la structure des emplois est attribuable à plusieurs facteurs : l'effet du renouvellement des effectifs (entrées-sorties) d'une part, les promotions et avancements individuels des personnes en place d'autre part.

L'évolution, sur une période donnée, du salaire moyen par tête (SMPT) prend en compte à la fois l'évolution de la rémunération des agents présents durant toute la période et l'effet des mouvements d'entrées-sorties (recrutements ; départs, dont départs à la retraite), qui se caractérise généralement par la diminution de la masse salariale induite par le départ d'agents en fin de carrière qui perçoivent un salaire relativement élevé et l'arrivée d'agents en début de carrière. Cet effet, également appelé « effet de noria » est plus fortement marqué dans la FPE en raison des écarts de salaires plus importants entre entrants et sortants (Encadré 5). Cette année comme en 2013, l'évolution des effectifs de l'État ne comprend pas de transferts notables de personnels alors que ces transferts avaient influencé l'évolution relative des salaires moyens au sein de chaque versant dans les années passées¹⁴.

Au total, l'impact du solde des entrées et des sorties sur l'évolution du salaire net moyen pèse de façon plus marquée en 2014 que l'année précédente dans chacun des trois versant : -1,8 % après -1,3 % dans la FPE, -1,3 % après -0,8 % dans la FPT et -1,2% après -1,4 % dans la FPH.

¹² Le mode de calcul de l'indicateur à structure constante a été revu cette année, pour se rapprocher notamment de l'indicateur calculé par l'Insee pour le secteur privé. Jusqu'ici, l'effet à structure constante était calculé en faisant la moyenne des évolutions à structure constante et non pas l'évolution de la moyenne à structure constante (indice de Laspeyre).

¹³ Ces données ne sont pas disponibles pour le moment sur la FPT, mais des travaux sont actuellement menés par l'Insee et le département des études et des statistiques locales (DESL) de la DGCL, qui permettront à terme de produire également ces données pour ce versant.

¹⁴ Le transfert massif dans le cadre de la deuxième vague de décentralisation (environ 135 000 transferts sur la période 2006-2011) d'agents de catégorie C parmi les moins rémunérés depuis l'État vers les collectivités locales a eu un impact positif dans le passé sur l'évolution du salaire moyen de la FPE. Par ailleurs, ces transferts de personnels de la FPE (plus âgés en moyenne que leurs collègues territoriaux) vers la FPT ont entraîné un relèvement du niveau du salaire moyen des agents les moins qualifiés dans la territoriale.

Figure V 3-13 : Décomposition de l'évolution du salaire moyen dans les trois versants de la fonction publique en 2014 (en %)

évolution 2014/2013 (en %)	FPE (Ministères et établissements publics)		FPT		FPH		Ensemble FP	
	en euros courants	en euros constants (2)	en euros courants	en euros constants (2)	en euros courants	en euros constants (2)	en euros courants	en euros constants (2)
Salaire moyen								
Salaire brut	0,7	0,2	1,7	1,2	1,2	0,7	0,7	0,2
Salaire net de prélèvements	0,3	-0,2	1,3	0,8	0,8	0,3	1,0	0,5
<i>dont : effet d'entrées-sorties</i>	-1,8		-1,3		-1,2		-1,2	
<i>dont : effet de structure</i>	0,0				-1,1			
Salaire à structure constante								
Salaire brut	0,7	0,2			2,3	1,8		
Salaire net de prélèvements	0,4	-0,2			1,9	1,4		
Salaire brut des personnes en place (1)	2,5	2,0	3,0	2,5	2,4	1,9	2,6	2,1
Salaire net des personnes en place (1)	2,2	1,6	2,7	2,1	2,0	1,5	2,3	1,8

Source : SIASP, Insee. Traitements Drees, DGCL - département des études et des statistiques locales, DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

Champ pour la fonction publique : Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors internes et externes du SHP, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

FPE : hors militaires.

FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

NB : l'effet d'entrées-sorties est calculé par solde entre l'évolution du salaire moyen et l'évolution de la RMPP.

L'effet de structure est calculé par différence entre l'évolution du salaire moyen et l'évolution du salaire à structure constante.

Le mode de calcul de l'indicateur à structure constante a été revu cette année, pour se rapprocher notamment de l'indicateur calculé par l'Insee pour le secteur privé. Jusqu'ici, l'effet à structure constante correspondait à la moyenne des évolutions à structure constante et non pas l'évolution de la moyenne à structure constante (indice de Laspeyre).

(1) Rémunération moyenne des personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années. Pour la FPT, y compris les agents qui changent artificiellement d'employeur suite à des fusions d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

Encadré 5 : Les écarts de salaires entre les entrants et les sortants des fonctionnaires

L'effet d'entrées-sorties, également appelé « effet de noria », est généralement négatif du fait d'un niveau de salaires plus élevé des agents sortants que celui des agents entrants.

De manière simplificatrice, pour illustrer ce phénomène, des salaires d'entrées et de sorties ont été calculés en s'appuyant sur les concepts de flux d'entrées et de sorties en fin d'année, développés dans la vue « L'emploi publique dans la fonction publique en 2014 ».

La notion d'entrant et de sortant inclut ici des agents qui peuvent avoir déjà travaillé dans la fonction publique et sont par exemple placés en congé non rémunéré à la fin de l'année considérée (disponibilité, congé parental, congé longue maladie par exemple). C'est la raison pour laquelle ces données peuvent apparaître particulièrement volatiles. L'inclusion ou l'exclusion de certains grades accessibles par exemple uniquement en promotion interne change sensiblement les résultats.

Le salaire mensuel net moyen des « sortants », population constituée ici des fonctionnaires présents au 31 décembre 2013 et absents au 31 décembre 2014, est de 2 681 euros dans l'ensemble de la fonction publique (-0,1 % par rapport à celui des sortants de 2013), de 3 153 euros dans la FPE (+0,2 %), 2 109 euros dans la FPT (+1,9 %) et 2 348 euros dans la FPH (-0,6 %). La moyenne d'âge des fonctionnaires « sortants » est de 54 ans dans l'ensemble de la fonction publique, et dans la FPE et la FPT, et de 51 ans dans la FPH. Ceci s'explique notamment par des départs à la retraite plus précoce dans la FPH que dans les autres versants (voir Vue sur les retraites).

L'écart de rémunération entre les « sortants » et les « entrants » est nettement plus élevé dans la FPE (+47%) que dans la FPH (+24%) et la FPT (+22 %) en raison de la part plus importante des catégories hiérarchiques plus élevées dans la FPE et donc ayant un déroulement de carrière plus dynamique.

Au total, l'effet de noria s'accroît avec l'écart de rémunération entre entrants et sortants et avec le turn-over des effectifs. Bien que le renouvellement soit proportionnellement plus important dans la FPT ou la FPH que dans la FPE, l'écart de rémunération creusé au long de la carrière l'emporte. Toutefois, cet écart étant relativement structurel, c'est l'évolution du volume de renouvellement des effectifs qui explique la plus grande part de la variabilité de l'effet d'entrées-sorties.

Figure V 3-E5 Salaire mensuel moyen des fonctionnaires entrants et sortants en 2013 et 2014 dans chacun des versants de la fonction publique (1)

	FPE (ministères et établissements publics)				FPT				FPH				FP			
	Entrants		Sortants		Entrants		Sortants		Entrants		Sortants		Entrants		Sortants	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en EQTP)	16 997	17 645	29 954	30 127	13 935	13 001	17 580	18 932	7 809	6 476	9 539	10 266	38 741	37 122	57 073	59 325
Salaire mensuel net moyen	2 300	2 145	3 148	3 153	1 690	1 730	2 070	2 109	1 883	1 902	2 362	2 348	1 996	1 958	2 684	2 681
Âge moyen	36	35	54	54	39	39	54	54	34	35	50	51	37	36	53	54

Source : SIASP, Insee. Traitements Drees, DGCL - département des études et des statistiques locales, DGAFF - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

FPE : hors militaires. FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux

(1) Les entrants de 2014 sont définis comme les fonctionnaires absents de la fonction publique au 31 décembre 2013 et présents au 31 décembre 2014.

Les sortants de 2014 sont définis comme les fonctionnaires présents dans la fonction publique au 31 décembre 2013 et absents au 31 décembre 2014.

De manière à être plus directement interprétables, ces travaux devront être poursuivis pour isoler plus distinctement les agents publics recrutés dans l'année et leur rémunération en éliminant les « faux entrants » constitués par des agents de retour de congé en cours de carrière. Ce travail est plus complexe s'agissant des sortants puisque symétriquement il faudrait isoler les « faux sortants », ce qui nécessite une information annexe non disponible dans les fichiers courants.

Dans la fonction publique de l'État, le pouvoir d'achat du salaire net moyen progresse de 0,1 % dans les ministères et diminue de 0,8 % dans les établissements publics administratifs

Le salaire net moyen des agents civils des ministères s'élève à 2 531 euros en 2014. Celui des agents travaillant dans les établissements publics de l'État lui est inférieur de 8,8% (Figure V 3-14).

Figure V 3-14 : Décomposition du salaire mensuel moyen dans la fonction publique de l'État en 2014

	Ministères et établissements publics			Établissements publics			Ministères		
	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)
Salaire brut (a)	3 002	0,2	0,2	2 821	-0,4	-0,5	3 061	0,4	0,5
Cotisations sociales (1)	525	2,0	-0,4	512	1,3	-0,3	529	2,2	-0,4
- Cotisations sociales salariées (b)	290	3,4	-0,4	291	2,7	-0,3	289	3,7	-0,4
- CSG et CRDS (c)	235	0,2	0,0	221	-0,4	0,0	240	0,4	0,0
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 477	-0,2	-0,2	2 309	-0,8	-0,8	2 531	0,1	0,1
Salaire net de prélèvements, personnels transférés exclus	2 477	-0,2	-0,2	2 306	-0,8	-0,8	2 531	0,1	0,1

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

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, hors militaires, en équivalent temps plein mensualisé.

(1) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

Note de lecture : Le salaire net moyen a évolué de -0,2 % en euros constants dans la FPE. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +0,2 % imputable à l'augmentation du salaire brut et -0,4 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

La part moyenne de primes dans le salaire brut total des seuls fonctionnaires s'établit à 17,2 % pour les agents de catégorie A (31,6 % si on exclut les enseignants), 28,7 % pour ceux de catégorie B et 24,9 % pour ceux de catégorie C (Figure V 3-15).

L'importance de la rémunération indemnitaire est très variable d'un type de corps ou emploi à l'autre. Concernant les fonctionnaires à temps complet en métropole, les primes et indemnités représentent 44,9 % de la rémunération brute totale pour les agents relevant des emplois de l'encadrement supérieur et de direction (voir Fiche thématique 6.4-2¹⁵). La part de primes s'élève à 32,3 % de la rémunération totale pour les corps relevant d'une grille indiciaire de catégorie

¹⁵ Voir aussi l'étude de la DGAFF sur l'encadrement supérieur et dirigeant dans les trois versants de la fonction publique (Baradji *et al.*, 2015).

A-type (attachés et inspecteurs), 27,2 % pour ceux relevant d'une grille de catégorie B-type (contrôleurs et secrétaires administratifs) et 23,1 % pour ceux relevant d'une grille de catégorie C-type (adjoints administratifs et techniques). Les enseignants de la catégorie A perçoivent des montants de primes différenciés, selon qu'ils relèvent de l'enseignement du premier ou du second degré : en moyenne, 14,4 % de primes pour les professeurs certifiés et agrégés et 5,3 % pour les professeurs des écoles. Les primes représentent 33,1 % de la rémunération totale des agents des corps d'encadrement et d'application de la police nationale (gardiens de la paix, brigadiers, etc.) qui relèvent de la catégorie B depuis 2005-2006.

Figure V 3.1-15 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires en 2014

	Ensemble			Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C		
	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)
Salaires brut (a)	3 182	0,5	0,7	3 480	0,2	0,3	2 907	0,3	0,3	2 291	1,6	1,9
- Traitement brut	2 481	0,4	0,3	2 816	0,0	0,0	2 021	0,0	0,0	1 680	1,1	1,0
- Primes et rémunérations annexes, indemnité	700	1	0	664	1	0	886	1	0	610	3	1
- dont indemnité de résidence (1)	27	0,7	0,0	29	-0,2	0,0	27	2,9	0,0	21	1,5	0,0
- dont supplément familial (1)	32	0,4	0,0	37	-0,1	0,0	25	0,9	0,0	20	0,6	0,0
- dont primes et rémunérations annexes	641	1,2	0,3	598	1,3	0,3	835	0,7	0,2	570	2,8	0,8
dont ensemble des heures supplémentaires	85	1,5	0,0	108	0,1	0,0	34	3,7	0,1	41	6,6	0,1
dont heures supplémentaires exonérées	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-
Part des primes (en % du salaire brut)	20,2	-	-	17,2	-	-	28,7	-	-	24,9	-	-
Part des primes y.c. IR et SFT (en % du salaire brut)	22,0	-	-	19,1	-	-	30,5	-	-	26,6	-	-
0	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-
Cotisations sociales (2)	536	2,3	-0,5	587	2,0	-0,4	497	1,9	-0,4	378	3,6	-0,7
- Cotisations sociales salariées (b)	287	4,0	-0,4	314	3,6	-0,4	269	3,3	-0,4	198	5,5	-0,6
- CSG et CRDS (c)	250	0,6	-0,1	273	0,2	0,0	228	0,3	0,0	180	1,6	-0,1
Salaires net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 646	0,2	0,2	2 893	-0,1	-0,1	2 410	-0,1	-0,1	1 913	1,2	1,2

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

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensualisé, hors militaires.

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

(2) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

Note de lecture : Le salaire net moyen a évolué de 0,2 % en euros constants pour les fonctionnaires des ministères de la FPE. Cette évolution globale du salaire net moyen en euros constants peut se décomposer ainsi : +0,7 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +0,3 % à l'évolution du traitement brut indiciaire et +0,3 % à l'évolution des primes et indemnités ; et -0,5 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

Encadré 6 : Les rémunérations des militaires de la FPE en 2014

Le « système d'information sur les agents des services publics » (SIASP, Insee) permet de produire des statistiques en niveau sur les rémunérations des militaires en 2014, mais pas sur les années antérieures du fait d'une qualité insuffisante des données.

Ainsi, dans la prochaine édition du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, les statistiques d'évolution entre 2014 et 2015 pourront s'appuyer sur SIASP alors que dans la présente édition, le « recensement des agents de l'État » (RAE, Observatoire économique de la Défense) a exceptionnellement été mobilisé pour calculer des évolutions de rémunérations des militaires entre 2013 et 2014.

En 2014, les militaires (hors marins-pompiers de Marseille relevant de la fonction publique territoriale et hors militaires volontaires) ont perçu en moyenne un salaire brut de 2 999 euros par mois. Déduction faite des prélèvements sociaux, leur salaire net mensuel moyen s'élève à 2 526 euros par mois (Figure V 3-E6-1). Le salaire net mensuel moyen des gendarmes est équivalent à celui des autres militaires de la FPE (2 547 contre 2 517 euros). Alors qu'il y a peu d'écart entre les sous-officiers de la gendarmerie et les autres sous-officiers (2 418 contre 2 407 euros), les officiers de la gendarmerie perçoivent en moyenne 475 euros de moins que les autres officiers. En moyenne, le salaire net des officiers est de 34 % supérieur à celui des fonctionnaires civils de catégorie A, celui des sous-officiers est identique à celui des B et celui des militaires du rang inférieur de 2 % à celui des C.

Figure V 3-E6-1 : Salaires moyens nets de prélèvements pour les militaires en 2014

	Militaires	dont militaires hors gendarmes	dont gendarmes
Militaires	2 526	2 517	2 547
dont officiers	4 382	4 463	3 988
dont sous-officiers	2 412	2 407	2 418
dont militaires du rang	1 882	1 882	.

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

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensualisé. Y compris les militaires sous contrat, hors les militaires volontaires.

Compte tenu de l'évolution des prix à la consommation, le salaire net moyen des militaires diminue en euros constants de 0,1 % en 2014. Cependant, cette baisse recouvre des situations très disparates : elle est de même ampleur pour les sous-officiers (-0,1 %), et légèrement plus forte pour les officiers (-0,2 %), ces deux populations pesant près de 80% de la masse salariale et 70% des effectifs (Figure V 3-E6-2). À l'inverse, les militaires du rang connaissent pour leur part une augmentation de 1,3 % de leur salaire net moyen en euros constants.

Pour les seuls agents présents tout au long de 2013 et 2014, la rémunération nette moyenne des militaires progresse de 0,9 % en euros constants. L'évolution du pouvoir d'achat des militaires décroît avec le niveau hiérarchique, de +0,9 % pour les militaires du rang à +0,1 % pour les officiers.

Figure V 3-E6-2 : Évolutions annuelles, en euros constants, du salaire net moyen par tête (SMPT net) et de la rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP nette) des militaires de la FPE

en euros constants	Évolution 2013-2014 en %	
	SMPT net	RMPP nette
militaires	-0,1	0,9
dont officiers	-0,2	0,1
dont sous-officiers	-0,1	0,7
dont militaires du rang	1,3	0,9

Champ : hors élèves, hors DGA, hors Volontaires. France entière hors Mayotte, COM et étranger

Source : RAE 2013 et 2014, Observatoire Économique de la Défense

Inflation : 0,5% entre 2013 et 2014

En 2014, le salaire net moyen augmente dans les ministères (+0,1 % en euros constants après -0,7 % en 2013, voir Figure V 3-14) mais diminue dans les établissements publics (-0,8 % en euros constants après -0,6 % en 2013). Ce recul du pouvoir d'achat du salaire moyen dans les EPA malgré le ralentissement de l'inflation est notamment lié à un tassement des effets de structure : d'une part, les effectifs des EPA se sont accrus (+2,5% entre fin 2013 et fin 2014) et les recrutements d'emplois aidés faiblement rémunérés en expliquent un peu plus de la moitié ; d'autre part, les transferts de personnels des ministères, relativement mieux rémunérés, vers les EPA continuent de se ralentir. Entre 2013 et 2014, environ 5 300 postes ministériels ont été transférés vers des EPA, soit un peu moins qu'en 2013 et 2012 (environ 6 500) et toujours en fort ralentissement par rapport aux années précédentes (33 000 en 2011 et 65 000 en 2010). Ces transferts n'ont désormais plus d'impact sur l'évolution du salaire moyen des établissements publics et des ministères.

Accélération des primes pour les fonctionnaires des ministères

Comme vu plus haut, la part des primes dans la rémunération brute des fonctionnaires des ministères s'est accrue en 2014. Parmi les fonctionnaires de catégorie A des ministères, les primes ont augmenté en euros constants de 3,1 % pour les enseignants (après -1,9 % en 2013), suite à la mise en place de l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (ISAE) pour les personnels enseignants du premier degré (Décret n° 2013-790 du 30 août 2013) entrée en vigueur au 1^{er} septembre 2013 et qui a joué à plein en 2014. Les primes ont augmenté moins rapidement pour les autres fonctionnaires de catégorie A (+0,3 % en euros constants, voir Figure V 3-15). Pour les fonctionnaires de catégorie B, les primes ont augmenté de 0,7 % en euros constants, une progression supérieure à celle qu'ils avaient connue en 2013 (+0,3 %), poussée par une reprise des heures supplémentaires. Pour les fonctionnaires de catégorie C, le pouvoir d'achat des primes augmente de 2,8 %, en forte accélération par rapport à 2013 (+0,8 %). Ceci s'explique

en partie par la revalorisation des grilles indiciaires des agents de cette catégorie, une partie des primes étant indexée sur le traitement indiciaire, mais également par une contribution forte de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (voir rapport annuel édition 2015) et dans une moindre mesure d'une reprise des heures supplémentaires.

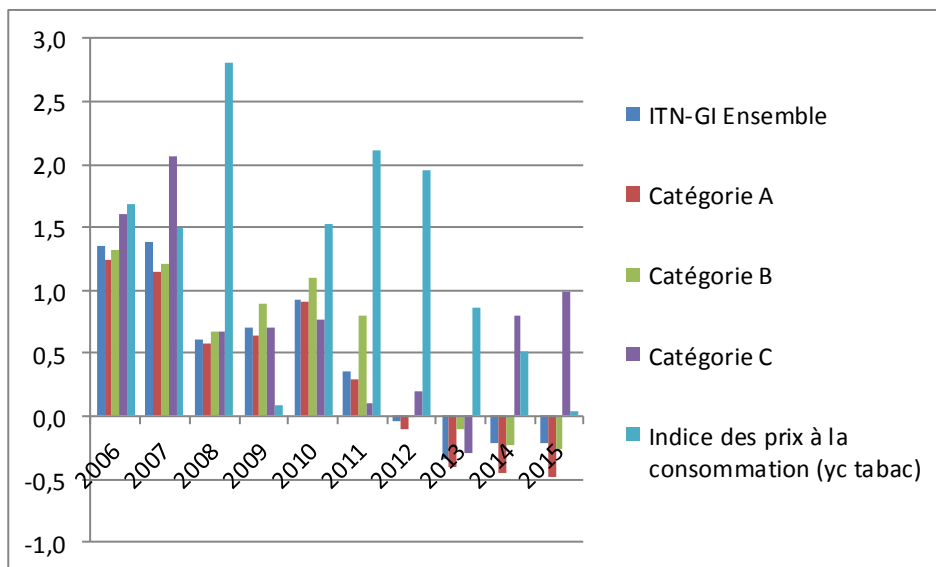
Accélération des mesures générales et catégorielles portant sur le traitement indiciaire des fonctionnaires de l'État en 2014

Les mesures générales et catégorielles portant sur le traitement indiciaire dont ont bénéficié les fonctionnaires de l'État ont globalement conduit à une augmentation indiciaire plus importante en 2014 qu'en 2013, ne suffisant pas à compenser la hausse des cotisations assises sur le traitement. Ces mesures ont conduit à une évolution en valeur à structure constante du traitement brut (mesuré par l'ITB-GI, voir définitions) en hausse de 0,3 % (voir Figure V 3-17), en accélération par rapport à 2013 (+0,1 %), et du traitement net à structure constante (ITN-GI) en baisse de 0,2 % (après -0,3 % en 2013)¹⁶.

Les fonctionnaires de catégorie A n'ont bénéficié d'aucune mesure générale ou catégorielle significative en 2014 si bien que leur traitement brut à structure constante est resté stable en valeur tandis que les B (+0,2) en ont bénéficié insuffisamment pour compenser les hausses de cotisations. Seul le traitement brut à structure constante de la catégorie C s'est accru en valeur au-delà des cotisations sociales (+1,3%).

Plusieurs éléments y ont concouru : la revalorisation indiciaire des corps et emplois des personnels des services actifs de la Police nationale et du corps d'encadrement et d'application du personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire, la revalorisation de l'échelonnement indiciaire de la catégorie C qui a bénéficié à la quasi-totalité des agents de la catégorie, et la revalorisation des deux premiers échelons du premier grade des corps de la catégorie B.

Figure V 3-17 : Évolution moyenne de l'indice de traitement net - grille indiciaire (ITN-GI) et de l'indice des prix à la consommation depuis 2006
(en %)



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

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensualisé. Fonctionnaires des ministères. FPE : hors militaires.

¹⁶ En 2015, l'ITB-GI augmente de 0,27 % et l'ITN-GI diminue de 0,22 %, l'indice des prix à la consommation (y compris tabac) ayant augmenté de 0,04 % (pour en savoir plus, voir *Stats Rapides*, juin 2016 : <http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/ITBG/ITBGI-2016-T1.pdf>)

Accélération de la RMPP brute des agents des ministères

En 2014, la RMPP brute des agents des ministères a augmenté de 2,4 %, en accélération par rapport à 2013 (+1,8 %), soit +1,9 % en pouvoir d'achat après +0,9 %.

D'après les prévisions de la direction du budget, la RMPP brute progresserait dans l'ensemble de la FPE de 2,2 % en 2015 et 2016, soit +1,8 % en euros constants en 2015 et 2016 sur la base de l'évolution des prix intégrée dans les budgets économiques.

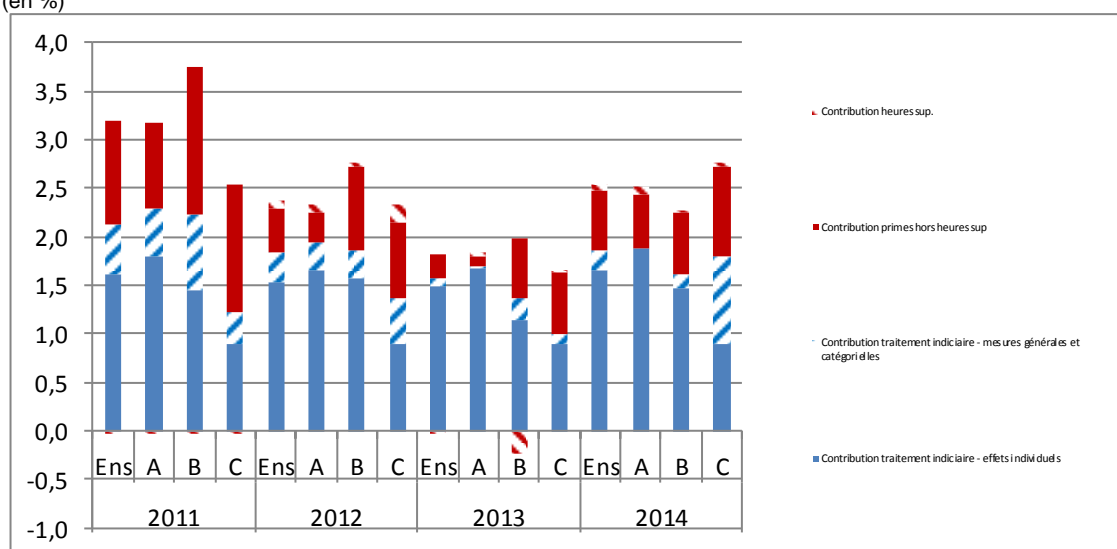
La RMPP des fonctionnaires de l'État est davantage portée par les évolutions individuelles du traitement indiciaire liées à la carrière

La différence entre l'évolution de la RMPP brute et de l'ITB-GI peut s'identifier à l'évolution du traitement indiciaire brut des agents présents vingt-quatre mois consécutifs, hors effet imputable à la mise en œuvre de ces mesures. En d'autres termes, cet indice peut être utilisé pour décomposer la RMPP brute des fonctionnaires présents deux années consécutives selon différentes contributions : une composante indiciaire liée aux mesures générales et catégorielles (l'ITB-GI), une composante indiciaire liée à des effets individuels propres aux agents¹⁷ et une composante liée à l'évolution des primes. Cette dernière composante peut elle-même être décomposée en une contribution des heures supplémentaires¹⁸ et en une contribution de l'ensemble des autres primes et indemnités.

Ainsi, en 2014, l'évolution de la RMPP brute des fonctionnaires civils est pour la troisième année consécutive essentiellement portée par le « glissement vieillesse-technicité » positif, c'est-à-dire les évolutions du traitement indiciaire liées aux effets individuels de type avancement d'échelon, changement de grade ou de corps à l'occasion de promotion ou de concours (contribution en progression de +1,7 % après -1,5 % en 2013 et 2012). La contribution des primes (+0,7% en 2014, après +0,2 % en 2013) et des mesures générales portant sur le traitement indiciaire (+0,2 % après +0,1 % en 2013) augmentent également (Figure V 3-18).

L'accélération des primes bénéficie à l'accélération de la RMPP quelle que soit la catégorie. L'accélération des mesures portant sur le traitement indiciaire concerne particulièrement les fonctionnaires de catégorie C, dont la quasi-totalité a bénéficié cette année d'une revalorisation de leur grille indiciaire.

Figure V 3-18 : Décomposition de l'évolution de la RMPP brute des fonctionnaires civils en place deux années consécutives depuis 2011
(en %)



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

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensualisé. Fonctionnaires civils présents vingt-quatre mois consécutifs (année n et n-1 pour la RMPP de l'année n) chez le même employeur avec la même quotité de travail.

Note de lecture : En 2014, la RMPP brute des fonctionnaires civils a augmenté de 2,5 %. Cette évolution peut se décomposer ainsi : +1,7 % imputable à l'augmentation du traitement indiciaire relevant de l'effet carrière, +0,2 % imputable à l'augmentation du traitement indiciaire relevant des mesures générales, catégorielles et statutaires, +0,6 % imputable à l'augmentation des primes hors heures supplémentaires et -0,2 % imputables à l'évolution des montants versés au titre de l'ensemble des heures supplémentaires (exonérées ou non).

¹⁷ Résultant notamment du passage automatique des échelons, des promotions et de la réussite aux concours. Cet effet est calculé par solde.

¹⁸ Il s'agit de l'ensemble des heures supplémentaires, exonérées et non exonérées.

La part moyenne des primes s'élève à 23,5 % pour les fonctionnaires de la FPT

En 2014, le salaire mensuel net moyen des fonctionnaires territoriaux s'élève à 1 952 euros. Les primes (y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement) représentent 29,9 % de la rémunération brute des agents de catégorie A, 24,2 % pour les agents de catégorie B et 21,8 % pour les agents de catégorie C (Figure V 3-19).

Figure V 3-19 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires civils de la fonction publique territoriale en 2014

	Ensemble				Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C			
	Niveau moyen 2013 (en euros)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen
Salaires bruts (a)	2 287	2 338	1,7	2,1	3 881	3 915	0,4	0,4	2 734	2 760	0,4	0,5	2 017	2 065	1,9	2,2
- Traitement brut	1 755	1 789	1,4	1,3	2 734	2 746	-0,1	0,0	2 073	2 091	0,3	0,3	1 581	1 614	1,6	1,5
- Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement dont heures supplémentaires exonérées	532	549	2,7	0,7	1 147	1 169	1,4	0,5	660	669	0,8	0,2	436	451	2,8	0,7
Part des primes (en % du salaire brut)	23,3	23,5			29,6	29,9			24,2	24,2			21,6	21,8		
Cotisations sociales	371	386	3,6	-0,7	621	635	1,8	-0,3	449	461	2,1	-0,4	327	342	3,9	-0,7
- Cotisations sociales salariées (b)	192	203	5,0	-0,5	318	328	2,7	-0,3	235	244	3,2	-0,3	170	180	5,5	-0,5
- CSG et CRDS (c)	179	183	2,1	-0,2	303	307	0,9	-0,1	214	217	0,9	-0,1	158	162	2,1	-0,2
Salaires nets de prélèvements = (a)-(b)-(c)	1 916	1 952	1,4	1,4	3 261	3 280	0,1	0,1	2 285	2 299	0,1	0,1	1 689	1 723	1,5	1,5

Source : SIASP, Insee. Traitement DGCL - département des études et des statistiques locales.

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensualisé.

(1) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

Note de lecture : Le salaire net moyen a évolué de +1,4 % en euros constants pour les fonctionnaires de la FPT. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +2,1 points imputable à l'évolution du salaire brut, dont +1,3 points à l'évolution du traitement brut indiciaire, et +0,7 points à l'évolution des primes et indemnités ; et -0,7 points imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

Le salaire net moyen dans la fonction publique territoriale augmente plus particulièrement dans les régions

En 2014, le pouvoir d'achat du salaire mensuel net moyen des fonctionnaires territoriaux s'est accru de 1,4 %. La hausse de la rémunération totale en euros constants est très largement portée par l'évolution du traitement indiciaire (+1,4 point, voir Figure V 3-19). Le montant moyen des primes des fonctionnaires, est aussi en nette progression : +2,7 % en euros constants. Le montant moyen des primes augmente en euros constants pour toutes les catégories hiérarchiques : +1,4 % pour la catégorie A, +0,8 % pour la catégorie B et +2,8 % pour la catégorie C. Pour les agents de catégorie C, la revalorisation des grilles intervenue au 1^{er} janvier 2014 (augmentation de 1,6% du traitement brut indiciaire) contribue très fortement à l'évolution plus dynamique de leur rémunération nette totale en euros constants, +1,5 %.

En 2014, c'est dans les régions que l'évolution du salaire net moyen des agents territoriaux tous statuts confondus est la plus forte (+1,5 % en euros constants, voir Figure V 3- 20). À l'inverse les départements et les services départementaux d'incendie et de secours (SDIS) ainsi que les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre connaissent une évolution de rémunération plus faible (+0,4 % en euros constants).

Le pouvoir d'achat de la rémunération moyenne nette des personnes en place augmente de façon plus dynamique qu'en 2013 dans tous les niveaux de collectivité. Il n'y a pas de grandes disparités entre les différentes catégories d'employeurs, cependant la hausse est plus marquée dans les communes (+2,4 % en euros constants contre +2,1 % pour l'ensemble de la FPT). C'est aussi dans cette catégorie d'employeurs que la part des agents présents tout au long des vingt-quatre mois de 2013 et 2014 est la plus élevée (55 % des effectifs de 2013 présents en 2014). En revanche, l'évolution de la RMPP est plus faible dans les départements (+1,5 % en euros constants).

Figure V 3-20 : Évolution des salaires mensuels nets moyens et de la RMPP nette en 2014 dans la fonction publique territoriale selon le type de collectivité

	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires		Salaire mensuel moyen net de prélèvements en 2014	Evolution du salaire net moyen 2014/2013 (en %)		RMPP nette 2014/2013 (2)			
	Structure des effectifs 2014 (en %)	Evolution 2014/2013 (en %)		En euros courants	En euros constants (1)	Proportion des agents de 2013 présents en 2014 (en %)	Evolution de la rémunération en euros courants (en %)	Evolution de la rémunération en euros constants (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'IPC (1)
Ensemble	100,0	2,3	1 877	1,3	0,8	100,0	2,7	2,1	19,3
Communes	55,2	2,0	1 787	1,6	1,1	55,3	3,0	2,4	18,3
CCAS et caisses des écoles	6,8	3,3	1 677	1,6	1,1	5,3	2,5	2,0	19,1
EPCI à fiscalité propre	11,3	5,8	1 951	0,9	0,4	10,9	2,6	2,1	20,0
Autres structures intercommunales	3,5	0,2	1 845	1,4	0,9	3,0	2,4	1,9	20,5
Départements	14,5	0,8	2 089	0,9	0,4	15,7	2,0	1,5	23,4
Services départementaux d'incendie et de secours	2,9	1,1	2 540	0,9	0,4	3,8	2,3	1,8	19,3
Régions	4,6	1,7	1 957	2,1	1,5	5,0	2,7	2,2	14,2
Autres collectivités locales	1,2	4,1	2 086	0,8	0,3	0,9	2,3	1,8	25,6

Source : SIASP, Insee. Traitement DGCL - département des études et des statistiques locales.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, et assistants maternels et familiaux.

(1) Évolution de l'indice des prix à la consommation y compris tabac (+0,5 % en 2014).

(2) Rémunération moyenne des personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années. Pour la FPT, y compris les agents qui changent artificiellement d'employeur suite à des fusions d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

Dans la FPH, l'éventail des salaires est plus large dans le SHP que dans le SMS

Au sein de la FPH, le salaire net moyen du secteur hospitalier public (SHP, 2 274 euros pour l'ensemble des agents, 2 104 euros pour les fonctionnaires) est supérieur à celui du secteur social et médico-social (SMS, 1 782 euros pour l'ensemble des agents, 1 896 euros pour les fonctionnaires). L'éventail des salaires est plus important dans le SHP (rapport inter-déciles de 2,20) que dans le SMS (1,69), en diminution dans les deux secteurs (-0,02 dans le SMS et -0,03 dans le SHP).

Figure V 3-21 : Salaire net moyen et RMPP nette par filières d'emploi et secteurs dans le SHP et le SMS

	SHP					SMS				
	Salaire net moyen	Part des emplois en 2014 (en %)	Évolution de la RMPP nette en euros constants	Part des présents en 2013 et 2014 parmi les présents en 2013 (en %)	Âge moyen au 31/12/2014	Salaire net moyen	Part des emplois en 2014 (en %)	Évolution de la RMPP nette en euros constants	Part des présents en 2013 et 2014 parmi les présents en 2013 (en %)	Âge moyen au 31/12/2014
Personnels de direction et personnels administratifs	1 989	10,5	2,2	71,3	45	2 355	6,7	2,1	70,2	45
Personnels des services de soins	2 042	64,8	1,5	67,8	41	1 746	68,6	1,4	62,8	41
Personnels médico-techniques	2 280	4,4	0,9	69,2	41	1 839	0,2	1,3	54,8	41
Personnels éducatifs et sociaux	1 984	1,5	3,9	67,0	42	2 011	10,2	1,3	66,2	42
Personnels techniques et ouvriers	1 875	11,0	2,0	77,1	44	1 654	13,6	0,6	74,3	46
Personnel médical	5 360	7,8	1,2	64,8	47	3 755	0,7	-0,1	36,3	56

Source : SIASP, Insee. Traitement DREES.

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensualisé. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, et assistants maternels et familiaux.

Que ce soit dans le SHP ou dans le SMS, les médecins sont les mieux rémunérés (5 347 euros nets en moyenne dans la FPH avec 5 360 euros nets dans le SHP et 3 755 euros nets dans le SMS). Hors médecins, les personnels médico-techniques ont le salaire moyen le plus élevé (2 278 euros nets). Le salaire net médian de ces personnels est relativement plus élevé que celui des autres filières (2 305 euros contre entre 1 677 et 1 901 euros pour les autres filières). Les personnels techniques et ouvriers et les personnels éducatifs et sociaux ont les niveaux de rémunération les plus faibles. La dispersion des salaires nets, mesurée par le rapport inter-déciles, est relativement homogène entre les filières (entre 1,8 et 2,0) (Figure V 3-22).

Figure V 3-22 : Distribution des salaires nets et bruts par filières d'emploi du personnel de la FPH

	Salaire net en EQTP						Évolution de la RMPP nette entre 2013 et 2014
	Moyenne	Évolution en euros constants	D1	D5	D9	D9/D1	
Personnels de direction et personnels administratifs	2 013	0,7	1 351	1 730	2 650	2,0	2,2
Personnels des services de soins	2 012	0,5	1 494	1 880	2 731	1,8	1,5
Personnels médico-techniques	2 278	-0,7	1 512	2 305	2 908	1,9	0,9
Personnels éducatifs et sociaux	1 995	1,2	1 401	1 901	2 647	1,9	2,8
Personnels techniques et ouvriers	1 850	1,1	1 387	1 677	2 478	1,8	1,9
Médecins	5 347	0,0	2 832	5 299	7 697	2,7	1,2

Source : SIASP, Insee. Traitement DREES.

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensualisé. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, et assistants maternels et familiaux.

Que ce soit dans le SHP ou dans le SMS, l'âge moyen est plus élevé pour les personnels techniques et ouvriers (44,2 ans dans le SHP, 45,7 ans dans le SMS), les personnels de direction et personnels administratifs (44,5 ans dans le SHP, 45,4 ans dans le SMS), et particulièrement pour le personnel médical (47,3 ans dans le SHP, 55,6 dans le SMS). À l'inverse, les personnels des services de soins sont les plus jeunes (40,6 ans en moyenne dans le SHP). Dans le SMS, les personnels médico-techniques, et éducatifs et sociaux ont également une moyenne d'âge moins élevée.

En 2014, la part des primes et rémunérations annexes dans la rémunération brute totale des fonctionnaires de la FPH est, comme dans les autres versants, croissante avec la catégorie hiérarchique : elle passe ainsi de 21,4% en catégorie C à 26,5% en catégorie A.

Figure V 3-23 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la fonction publique hospitalière en 2014

	Ensemble				Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C			
	Niveau moyen 2013 (en euros)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)
Salaire brut (a)	2 469	2 502	0,8	1,0	2 993	3 017	0,3	0,4	2 798	2 810	-0,1	-0,1	2 081	2 125	1,6	1,6
- Traitement brut	1 895	1 919	0,7	0,7	2 207	2 218	0,0	0,0	2 152	2 164	0,1	0,1	1 638	1 671	1,5	1,2
- Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement	574	583	1,0	0,3	786	799	1,1	0,4	647	646	-0,6	-0,2	444	454	1,7	0,4
- dont heures supplémentaires exonérées	0	0			1	0			0	0			0	0		
Part des primes (en % du salaire brut)	23,2	23,3			26,3	26,5			23,1	23,0			21,3	21,4		
Cotisations sociales (1)	404	417	2,7	-0,5	488	500	1,9	-0,4	466	476	1,7	-0,4	337	352	3,7	-0,6
- Cotisations sociales salariées (b)	210	220	4,3	-0,4	253	263	3,4	-0,4	247	256	3,2	-0,4	174	185	5,6	-0,5
- CSG et CRDS (c)	194	196	0,8	-0,1	235	237	0,3	0,0	220	220	-0,1	0,0	163	167	1,6	-0,1
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 065	2 085	0,5	0,5	2 505	2 518	0,0	0,0	2 332	2 334	-0,4	-0,5	1 744	1 773	1,2	1,0

Source : SIASP, Insee. Traitement DREES.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

(1) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

Note de lecture : Le salaire net moyen a augmenté de 0,5 % en euros constants pour les fonctionnaires de la FPH. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +1,0 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +0,7 % à l'évolution du traitement brut indiciaire et +0,3 % à l'évolution des primes et indemnités ; et -0,5 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

Globalement, la part des primes apparaît plus élevée dans le secteur hospitalier public. Le salaire brut mensuel moyen des fonctionnaires y est de 2 525 euros, composé de 1 936 euros de traitement indiciaire brut et de 589 euros de primes et indemnités (y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement). La part des primes y est de 23,3% (Figure V 3-24) contre 22,9% dans le secteur médico-social, où le salaire brut mensuel moyen s'élève à 2 270 euros pour 521 euros de primes) (Figure V 3-25). Toutefois, une partie de cet écart provient d'effets de composition du personnel ; en effet, la part des primes est supérieure dans le SMS pour les fonctionnaires de catégorie A (31,8% contre 26,3% dans le SHP), équivalente pour les fonctionnaires de catégorie C et légèrement inférieure (en 2014 mais pas en 2013) pour les fonctionnaires de catégorie B.

La part des primes, globalement équivalente dans les deux secteurs en 2013, augmente pour le SHP (23,3 %, +0,1 point par rapport à 2013) tandis qu'elle diminue dans le SMS (22,9 %, -0,4 point par rapport à 2013). Elle n'augmente de plus de 0,1 point que pour les agents de catégorie A du SHP, mais diminue, du fait de la progression de la partie indiciaire, de 0,3 point ou plus pour les B et C du secteur médico-social.

Figure V 3-24 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires du secteur hospitalier public en 2014

	Ensemble				Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C			
	Niveau moyen 2013 (en euros)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)
Salaire brut (a)	2 492	2 525	0,8	1,0	2 977	3 002	0,3	0,4	2 812	2 824	-0,1	-0,1	2 089	2 134	1,6	1,9
- Traitement brut	1 913	1 936	0,7	0,6	2 201	2 213	0,0	0,0	2 163	2 174	0,0	0,0	1 645	1 678	1,5	1,4
- Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement	579	589	1,2	0,3	776	789	1,2	0,4	649	650	-0,4	-0,1	445	456	2,0	0,5
- dont heures supplémentaires exonérées	0	0			1	0			0	0			0	0		
Part des primes (en % du salaire brut)	23,2	23,3			26,1	26,3			23,1	23,0			21,3	21,4		
Cotisations sociales (1)	408	421	2,6	-0,5	486	498	1,9	-0,4	469	479	1,6	-0,3	339	353	3,7	-0,7
- Cotisations sociales salariées (b)	213	223	4,3	-0,4	252	262	3,4	-0,3	248	257	3,1	-0,3	175	186	5,6	-0,6
- CSG et CRDS (c)	196	198	0,8	-0,1	234	236	0,3	0,0	221	222	-0,1	0,0	164	167	1,6	-0,2
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 084	2 104	0,5	0,5	2 491	2 504	0,0	0,0	2 343	2 345	-0,4	-0,4	1 750	1 781	1,2	1,2

Source : SIASP, Insee. Traitement DREES.

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensualisé.

(1) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

Figure V 3-25 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires du secteur médico-social en 2014

	Ensemble				Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C			
	Niveau moyen 2013 (en euros)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)
Salaire brut (a)	2 238	2 270	0,9	1,1	3 478	3 465	-0,9	-1,0	2 578	2 598	0,3	0,3	2 032	2 068	1,3	1,5
- Traitement brut	1 715	1 749	1,5	1,3	2 369	2 364	-0,7	-0,6	1 970	2 010	1,5	1,4	1 592	1 626	1,7	1,5
- Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement	523	521	-0,8	-0,2	1 110	1 101	-1,3	-0,5	607	588	-3,7	-1,0	440	441	-0,2	0,0
- dont heures supplémentaires exonérées	0	0			0	0			0	0			0	0		
Part des primes (en % du salaire brut)	23,3	22,9			31,9	31,8			23,6	22,6			21,6	21,3		
Cotisations sociales (1)	361	374	3,2	-0,6	544	552	0,9	-0,2	425	439	2,8	-0,6	327	341	3,5	-0,7
- Cotisations sociales salariées (b)	185	196	5,3	-0,5	271	280	2,7	-0,3	222	235	5,2	-0,5	168	178	5,7	-0,6
- CSG et CRDS (c)	176	178	0,9	-0,1	273	272	-0,9	0,1	202	204	0,3	0,0	160	162	1,3	-0,1
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	1 877	1 896	0,5	0,5	2 934	2 913	-1,2	-1,2	2 153	2 159	-0,2	-0,2	1 704	1 727	0,8	0,8

Source : SIASP, Insee. Traitement DREES.

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensualisé.

(1) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

Dans la FPH, le pouvoir d'achat du salaire net moyen des fonctionnaires augmente de 0,5 %

Dans la FPH prise dans son ensemble, la rémunération moyenne des personnels médico-techniques a reculé en euros constants (-0,7 %, voir Figure V 3- 22). Elle est restée stable pour les médecins et a progressé de 0,5% pour les personnels des services de soins. Les personnels techniques et ouvriers et les personnels éducatifs et sociaux, dont les niveaux de rémunération moyenne sont les plus faibles, ont connu les plus fortes progressions (respectivement +1,1 % et +1,2 %).

En 2014, le salaire net moyen des fonctionnaires de la FPH augmente de 0,5 % en euros constants (Figure V 3- 23). Cet accroissement vient pour un peu plus de 0,70 point de la hausse du traitement indiciaire brut (+0,7 % en euros constants) et pour 0,3 point de la hausse des primes et rémunérations annexes (+1,0 % en euros constants) et pour -0,5 point de la hausse des prélèvements sociaux. Seuls les fonctionnaires de catégorie C ont enregistré une hausse moyenne du pouvoir d'achat de leur salaire. Il stagne en 2014 pour les fonctionnaires de catégorie A et recule de 0,4 % pour les fonctionnaires de catégorie B.

Le salaire brut moyen a augmenté pour les agents de catégories C (1,6 % en euros constants) et A (0,3 % en euros constants) mais a diminué pour les agents de catégorie B (0,1 % en euros constants). Ces évolutions différenciées s'expliquent par une augmentation plus importante du traitement indiciaire brut pour les catégories C (1,5 % en euros constants) que pour les catégories B (0,1 % en euros constants) ou A pour qui le traitement brut stagne entre 2013 et 2014 en euros constants, d'une part. D'autre part, les primes et rémunérations annexes (y compris indemnité de résidence et supplément familial) des agents de catégorie B reculent de 0,6 % en euros constants alors qu'elles progressent pour les catégories A (1,1 % en euros constants) et C (1,7 % en euros constants).

La part des agents qui ont travaillé vingt-quatre mois consécutifs en 2013 et 2014 chez le même employeur, avec la même quotité de travail est de 68 % dans le SHP et de 62 % dans le SMS (Figure V 3.1-26). Ces proportions reflètent des disparités selon le statut. Les contractuels sont proportionnellement moins nombreux à être dans cette situation, mais également dans des proportions variables (36 % dans le SHP et 28 % dans le SMS). De même, c'est le cas de seulement un bénéficiaire de contrats aidés sur dix dans chaque secteur.

Le pouvoir d'achat de la RMPP nette a augmenté +1,5 % dans le SHP (après +0,9 %) et de 1,3 % dans le SMS (après +1,0 %).

La RMPP nette a diminué entre 2013 et 2014 pour 28,0 % des agents du SHP et 23,6 % des agents du SMS (Figure V 3.1- 26). En 2014, pour 33,2 % des agents en place dans le SHP (46,5 % en 2013) et 28,1 % dans le SMS (45,0% en 2013), la rémunération nette a augmenté moins vite que l'indice des prix.

Figure V 3.1-26 : Proportion d'agents en place en 2013 et 2014 dont le salaire net a diminué en 2014 dans le SHP et le SMS selon le statut ou la situation d'emploi

	SHP				SMS			
	Evolution de la RMPP (1) en euros constants	Permanents en 2013 et 2014 (en % des effectifs de 2013)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2014 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2014 (en %)	Evolution de la RMPP (1) en euros constants	Permanents en 2013 et 2014 (en % des effectifs de 2013)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2014 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2014 (en %)
Ensemble	1,5	68,4	28,0	33,2	1,3	62,0	23,6	28,1
Fonctionnaires	1,6	75,5	26,9	32,1	1,4	78,4	23,4	27,8
<i>dont catégorie A</i>	1,7	72,2	30,4	35,9	2,0	72,5	29,4	34,7
<i>dont catégorie B</i>	1,0	74,4	36,6	43,8	1,4	76,0	23,1	26,9
<i>dont catégorie C</i>	1,9	77,8	20,8	25,0	1,3	79,6	22,8	27,2
Contractuels	1,2	36,2	28,9	34,1	0,9	27,8	24,3	29,8
Autres catégories et statuts	1,5	64,8	39,0	44,2	-	0,1	36,3	59,8
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	1,5	69,0	28,0	33,2	1,3	64,2	23,6	28,1
Bénéficiaires de contrats aidés	3,8	7,4	28,5	35,2	2,6	8,7	28,6	34,9
Femmes	1,5	66,6	27,8	33,1	1,4	60,9	23,7	28,2
Hommes	1,5	74,5	28,5	33,4	1,0	66,5	23,1	28,1
Moins de 30 ans	2,2	45,7	24,9	28,6	2,0	31,6	21,0	24,5
30-39 ans	2,3	60,6	25,1	29,2	1,7	54,4	20,5	24,0
40-49 ans	1,6	74,8	26,7	31,8	1,4	69,6	23,7	28,4
50-59 ans	1,1	82,0	30,8	37,2	1,0	77,2	25,6	30,8
60 ans et plus	0,1	78,8	39,4	46,1	0,8	75,6	27,2	32,0

Source : SIASP, Insee. Traitements Drees.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors internes, externes, et assistants maternels et familiaux.

(1) Rémunération des personnes présentes les deux années consécutives chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

Annexe 1 : La garantie individuelle de pouvoir d'achat (Gipa)

Instituée par le décret n°2008-539 du 6 juin 2008, la garantie individuelle de pouvoir d'achat est une prime qui compense l'écart d'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) vis-à-vis de l'inflation sur une période de référence de quatre ans lorsque le traitement indiciaire a eu une évolution inférieure à l'inflation.

Cette garantie s'applique aux fonctionnaires et à certains agents publics contractuels des administrations de l'État, des régions, des départements, des communes, des collectivités à statuts particuliers, des collectivités d'outre-mer et de leurs établissements publics, dans les conditions prévues par le décret du 6 juin 2008. Elle participe à l'assiette de cotisation retraite dans le cadre du régime additionnel de la fonction publique (RAFP).

Techniquement, la garantie individuelle du pouvoir d'achat résulte d'une comparaison établie entre l'évolution de l'indice majoré au 31 décembre d'une année, multiplié par la valeur du point fonction publique en moyenne annuelle (indépendamment de la quotité de temps de travail) sur une période de référence de quatre ans ; et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le traitement indiciaire ainsi calculé a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi évaluée (modulée par la quotité de temps de travail en fin de période) est versé à chaque agent concerné. L'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, la nouvelle bonification indiciaire et toutes les autres primes et indemnités pouvant être servies aux agents sont exclus de l'assiette. Toutes les majorations et indexations relatives à l'outre-mer et applicables aux traitements ne sont pas prises en compte pour le calcul de la Gipa.

Le dispositif de la garantie individuelle du pouvoir d'achat a été prolongé pour les années 2015 et 2016.

Dans les ministères, 166 000 bénéficiaires civils de la Gipa en 2015 au titre de la période décembre 2010-décembre 2014 contre 161 000 en 2014 (au titre de décembre 2009-décembre 2013)

En 2015, 144,2 millions d'euros ont été versés au titre de la Gipa relativement à la période décembre 2010 - décembre 2014, sur le champ des dépenses de personnel de l'État (titre 2 de la LOLF). Ce montant est en hausse par rapport à celui de 2014 consacré à la période décembre 2009 - décembre 2013 (131,9 millions d'euros).

Sur le champ des agents civils des ministères et des universités, la prime correspondant à la Gipa au titre de la période décembre 2010 - décembre 2014 a été versée à 166 000 agents en 2015, soit à un agent sur dix. Le nombre de bénéficiaires, après avoir fortement augmenté en 2014 (+54 %), augmente encore légèrement (+3 %). Le ministère de l'Éducation nationale représente 53 % des bénéficiaires et 66 % des montants versés en 2015.

Figure V 3-A1-1 : Bilan des versements Gipa effectués en 2015 au titre de la période décembre 2010 – décembre 2014 dans les ministères (hors militaires, établissements publics et enseignement privé)

	Part dans l'effectif bénéficiaire (en %)	Montant total (en millions d'euros)	Montant moyen par agent (en euros)	Montant du premier décile (en euros)	Montant médian (en euros)	Montant du neuvième décile (en euros)
Ensemble	100,0	126,5	763	46	455	2 131
Fonctionnaires de catégorie A	53,2	91,8	1 041	129	455	2 131
Fonctionnaires de catégorie B	12,5	6,9	333	6	217	1 347
Fonctionnaires de catégorie C	25,0	11,2	270	51	254	511
Fonctionnaires de catégorie inconnue	5,0	11,1	1 322	194	1 543	2 235
Contractuels	3,7	4,9	799	58	715	1 593
Statut non spécifié	0,5	0,7	769	20	346	2 131
moins de 30 ans	0,1	0,1	431	10	63	1 025
30 à 34 ans	9,5	6,9	436	341	455	455
35 à 39 ans	9,7	6,8	423	228	455	455
40 à 44 ans	8,2	6,6	484	55	364	1 445
45 à 49 ans	11,8	11,9	613	26	290	1 543
50 à 54 ans	16,9	19,7	702	20	269	1 791
55 ans et plus	43,7	74,5	1 028	51	511	2 235
Hommes	38,5	57,1	894	45	455	2 148
Femmes	61,5	69,4	681	51	455	1 791

Source : Fichiers ON, DGFIP. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs), y compris universités passées au régime des compétences élargies.

Note de lecture : Les fonctionnaires de catégorie C représentent 25,0 % de l'effectif bénéficiaire de la GIPA versée en 2015 ; le montant total perçu par cette catégorie d'agents s'élève à 11,2 millions d'euros, ce qui représente un montant moyen perçu par agent de catégorie C de 270 euros. En termes de distribution, 10 % des agents de catégorie C ont perçu un montant de GIPA de moins de 51 euros, 50 % des agents de catégorie C ont perçu moins de 254 euros et 90 % des agents de catégorie C ont perçu moins de 511 euros.

La proportion des femmes parmi les bénéficiaires est conforme à leur proportion dans l'emploi, mais pour des montants versés nettement inférieurs (681 euros pour les femmes contre 894 euros pour les hommes) y compris au regard des écarts de rémunération. Le montant médian pour les hommes comme pour les femmes est de 455 euros. Après une période de 3 ans où les agents de catégorie C ont été les premiers bénéficiaires parmi les fonctionnaires, ce sont à nouveau les agents de catégorie A qui sont majoritaires en 2015 (53,2 %) (Figure V 3-A1-2).

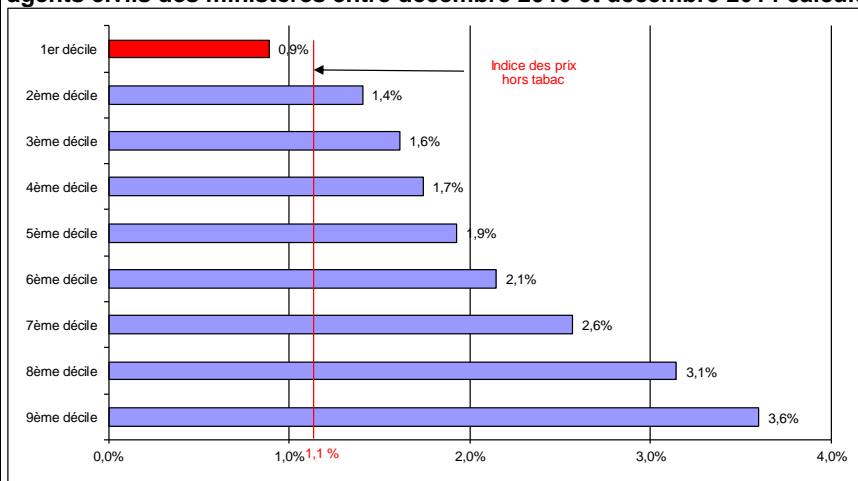
Les agents âgés de 50 ans et plus représentent une majorité des bénéficiaires (60,7 % des bénéficiaires de la mesure en 2015). Si l'on excepte les moins de 35 ans qui représentent un peu moins de 10 % des bénéficiaires, le montant moyen versé augmente avec l'âge pour atteindre 1 028 euros pour les agents âgés de 55 ans et plus.

Figure V 3-A1-2 : Évolution des caractéristiques statutaires des bénéficiaires de la Gipa dans les ministères depuis 2009

Source : Fichiers ON, DGFIP. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensuel. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs). Y compris universités passées au régime des compétences élargies.

Afin de se rapprocher au plus près du mode de calcul de la prime versée au titre de la Gipa en 2015, des évolutions de traitements indiciaires bruts à temps complet ont été calculées pour les agents civils des ministères, hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs entre décembre 2010 et décembre 2014. La moitié a bénéficié d'une augmentation de traitement brut indiciaire à temps complet supérieure à 7,9 % (soit 1,9 % en moyenne annuelle, Figure V 3-A1-3). Aux deux extrémités de la distribution, 10 % des agents ont bénéficié d'une augmentation de moins de 3,6 % (soit 0,9 % en moyenne annuelle), tandis qu'à l'autre extrémité, 10 % des agents ont bénéficié d'une augmentation de plus de 15,2 % (soit 3,6 % en moyenne annuelle). Compte tenu d'une évolution de l'indice des prix (hors tabac) de 4,3 % sur la période, le traitement brut indiciaire à temps complet de 12,8 % des agents a augmenté moins vite que les prix.

Figure V 3-A1-3 : Distribution des évolutions annuelles moyennes de traitement indiciaire brut à temps complet des agents civils des ministères entre décembre 2010 et décembre 2014 calculée pour l'attribution de la GIPA

Source : Fichiers ON, DGFIP. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensuel. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs). Sont incluses les universités passées au régime des compétences élargies pour permettre la comparaison des données.

Note de lecture : 10 % des agents ont vu leur traitement indiciaire brut à temps complet progresser de moins de 0,9 % en moyenne par an entre décembre 2010 et décembre 2014 ; 90 % des agents ont vu leur traitement indiciaire brut à temps complet progresser de moins de 3,1 % en moyenne par an entre décembre 2009 et décembre 2014.

NB : Le montant versé au titre de la Gipa en 2015 est calculé sur la base de l'évolution entre décembre 2010 et décembre 2014 du traitement indiciaire à temps complet, calculé sur la base de l'indice majoré au 31 décembre valorisé au point fonction publique en moyenne annuelle.

Plus de 33 200 bénéficiaires de la Gipa parmi les militaires en 2015

En 2015, 15,0 millions d'euros ont par ailleurs été versés au titre de la Gipa au profit des personnels militaires. La prime correspondant à la Gipa a ainsi été versée à 33 200 militaires en 2015, soit 12,1% des effectifs.

Le montant moyen est sensiblement inférieur à celui des personnels civils avec une moyenne de 452 euros et un montant médian de 330 euros. Les montants moyens perçus par les hommes et les femmes sont relativement proches (respectivement 449 et 472 euros).

La Gipa dans la fonction publique territoriale

Les éléments statistiques les plus récents concernant la Gipa dans la FPT sont issus d'une enquête ponctuelle et complémentaire aux bilans sociaux, menée en 2013. Ils concernent les montants versés en 2012 au titre de la période décembre 2007 - décembre 2011, qui a bénéficié à 159 000 agents (dont 150 000 fonctionnaires, voir Figure V 3.1-26 de l'édition 2013 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique), soit trois fois plus de bénéficiaires que lors du dispositif 2011, pour un montant moyen annuel de 477 euros. Ce sont principalement les fonctionnaires de catégorie C qui en ont bénéficié (cinq fois plus nombreux qu'en 2011).

La Gipa dans le secteur hospitalier public

En 2014, on estime à 65,1 millions d'euros le montant de la Gipa versé aux fonctionnaires du secteur hospitalier public pour la période décembre 2009 - décembre 2013, soit un montant en forte hausse de 79,8 % par rapport au montant versé en 2013 pour la période décembre 2008 - décembre 2012. Ce sont près de 163 000 fonctionnaires hospitaliers qui ont perçu un montant de 399 euros en moyenne en 2014, soit 18,7 % des fonctionnaires du secteur hospitalier public.

Annexe 2 : Le rachat de jours de repos placés dans les comptes épargne-temps

Dans la fonction publique de l'État et la fonction publique hospitalière, le compte épargne-temps (CET) a été mis en place en 2002 à la suite de l'instauration de l'aménagement et de la réduction du temps de travail. Dans la FPT, la possibilité de recourir au dispositif des CET a été ouverte mi-2004. Dans la FPE et la FPT, en application des accords de février 2008, une réforme globale des modalités d'utilisation des jours épargnés sur les CET a été opérée et les agents ont désormais trois possibilités d'utilisation des jours stockés dans un CET :

- une utilisation en jours de congés ;
- un rachat sous la forme d'une indemnité dont le montant par jour est fixé forfaitairement par catégorie statutaire : 125 euros pour la catégorie A, 80 euros pour la catégorie B et 65 euros pour la catégorie C. Le nombre de jours est plafonné en fonction du stock acquis et du nombre de jours versés en fin d'année sauf en cas de cessation définitive d'activité ;
- un abondement au régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP).

Les agents ont eu jusqu'au 31 décembre 2009 pour décider de l'usage de leur stock acquis au 31 décembre 2008 et jusqu'au 31 janvier 2010 pour les jours déposés au titre de l'année 2009. Préalablement à cette refonte d'ensemble, plusieurs procédures de rachat avaient été proposées aux agents en 2007 (décret 2007-1597 du 12 novembre 2007) et en 2008 (notamment décrets 2008-1136 du 3 novembre 2008 et n° 2008-454 et n° 2008-455 du 14 mai 2008) permettant l'indemnisation de la moitié des jours épargnés au 31 décembre 2007 : au lieu d'un plafond à quatre jours/an, les agents de la FPH se sont vu proposer une indemnisation plus rapide.

Deux types de CET coexistent aujourd'hui, le CET historique et le CET pérenne. Le CET dit « historique », ouvert avant le 1^{er} janvier 2009, ne peut toutefois plus être abondé.

Dans les deux cas, au-delà du seuil de vingt jours, les congés épargnés peuvent être stockés, utilisés sous forme de congés, indemnisés à un tarif forfaitaire fonction de la catégorie hiérarchique, transféré sous forme de droit dans le régime de retraite additionnelle de la fonction publique.

Le compte épargne-temps dit « historique » est régi par les dispositions du décret n° 2009-1065 du 28 août 2009 modifiant certaines dispositions relatives au compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature. Les jours accumulés peuvent être stockés sans limite de date ; l'indemnisation des jours au-delà de vingt ne pouvait se faire qu'à hauteur de quatre jours par an ou en quatre fractions identiques d'égale montant entre 2010 et 2013.

Le CET pérenne est le compte ouvert après le 1^{er} janvier 2009. Le stock accumulable est limité à soixante jours qui peuvent être indemnisés sans limitation de montant annuel.

Dans la FPE, l'analyse des caractéristiques principales des bénéficiaires du rachat de jours CET pour l'année 2015 porte sur le champ des ministères incluant les universités passées au régime des responsabilités et compétences élargies, hors

militaires et enseignement privé sous contrat. En 2015, sur ce périmètre, 66 300 agents ont racheté des jours de CET (soit +12,2 % par rapport à 2014) pour un montant total de 76,3 millions d'euros (+12,5 % par rapport à 2014), soit un montant moyen annuel par agent bénéficiaire de 1 150 euros et un montant médian de 875 euros (voir V 3-A2-1). Le dispositif a concerné un peu plus d'un agent sur vingt.

En 2015, comme les trois années précédentes, le rachat de jours de CET a concerné dans la FPE une majorité d'hommes (64,1%). Les agents âgés de 50 ans et plus ainsi que les agents de catégorie A continuent d'être fortement représentés parmi les bénéficiaires même si, désormais, les agents de catégorie B sont les premiers bénéficiaires (Figure V 3-A2-1). Les principaux ministères concernés restent de loin ceux de l'Intérieur et de l'Économie et des finances. Les personnels enseignants du ministère de l'Éducation nationale n'ayant pas de compte épargne-temps, les agents de ce ministère sont notablement sous-représentés.

Figure V 3-A2-1 : Bilan de la mesure de rachat de jours RTT ou de congés annuels dans la FPE (ministères) en 2015

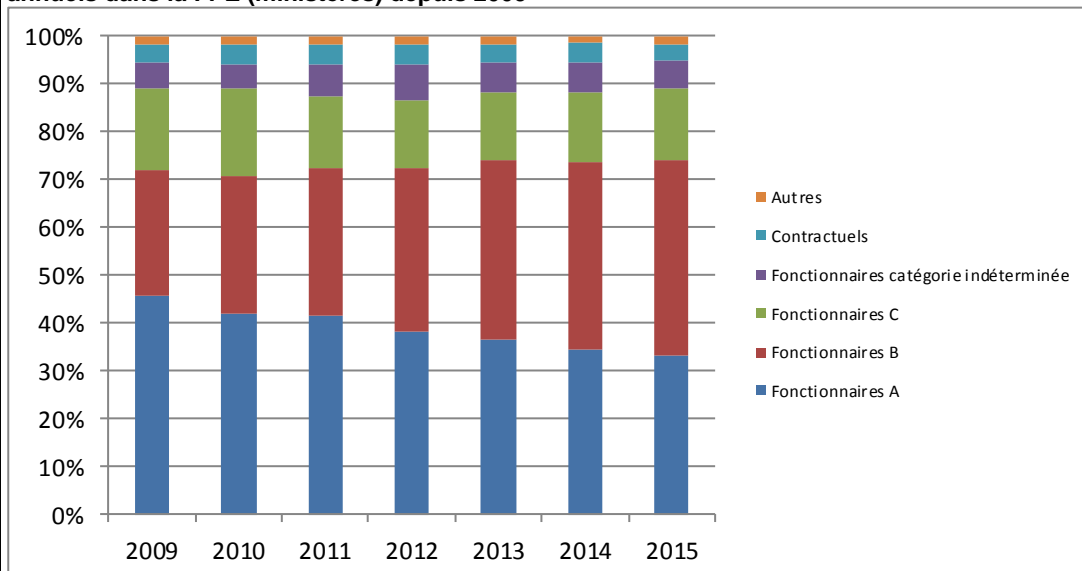
	Part dans l'effectif bénéficiaire (en %)	Montant total (en millions d'euros)	Montant annuel moyen en euros	Montant annuel du premier décile en euros	Montant annuel médian en euros	Montant annuel du neuvième décile en euros
Ensemble	100,0	76,3	1 150	260	875	2 250
Fonctionnaires de catégorie A	33,3	31,6	1 431	375	1 250	2 875
Fonctionnaires de catégorie B	40,9	26,7	985	240	800	2 000
Fonctionnaires de catégorie C	14,8	7,1	722	195	650	1 430
Fonctionnaires de catégorie inconnue	6,0	6,1	1 522	325	1 170	3 125
Contractuels	3,3	2,9	1 323	260	1 000	2 750
Autres	1,7	1,9	1 660	400	1 250	3 250
Moins de 30 ans	3,7	2,4	952	240	800	1 875
30 à 34 ans	10,0	6,8	1 031	250	800	2 080
35 à 39 ans	14,9	10,8	1 094	260	875	2 125
40 à 44 ans	17,1	12,9	1 138	313	880	2 240
45 à 49 ans	14,4	10,9	1 139	260	880	2 250
50 à 54 ans	16,4	12,5	1 146	260	875	2 375
55 ans et plus	23,6	20,1	1 286	250	880	2 625
Hommes	64,1	53,7	1 262	320	1 000	2 500
Femmes	35,9	22,7	951	240	720	1 880

Source : Fichiers ON, DGFIP. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs). Sont incluses les universités passées au régime des compétences élargies pour permettre la comparaison des données.

Note de lecture : En 2015, les fonctionnaires de catégorie B représentent 40,9 % de l'effectif bénéficiaire de la mesure de rachat de jours dans la FPE ; le montant total perçu par cette catégorie d'agents s'élève à 26,7 millions d'euros, ce qui représente un montant moyen perçu par agent de catégorie B de 985 euros. En termes de distribution, 10 % des agents de catégorie B ont perçu un montant de moins de 240 euros, 50 % des agents de catégorie B ont perçu moins de 800 euros et 90 % des agents de catégorie B ont perçu moins de 2 000 euros.

Figure V 3-A2-2 : Évolution des caractéristiques statutaires des bénéficiaires du rachat de jours RTT ou de congés annuels dans la FPE (ministères) depuis 2009



Source : Fichiers ON, DGFIP. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs). Sont incluses les universités passées au régime des compétences élargies pour permettre la comparaison des données.

Dans la fonction publique territoriale, fin 2013, on comptabilise environ 380 000 comptes épargne-temps (CET) ouverts dans la fonction publique territoriale depuis la mise en place du dispositif en août 2004. Parmi eux, 83 000 CET ont été ouverts au cours de l'année 2013, soit environ 20 000 CET de plus que pendant l'année 2011.

Figure V 3-A2-3 : Nombre de CET ouverts pour 100 agents selon le sexe et la catégorie hiérarchique dans la FPT en 2009, 2011 et 2013



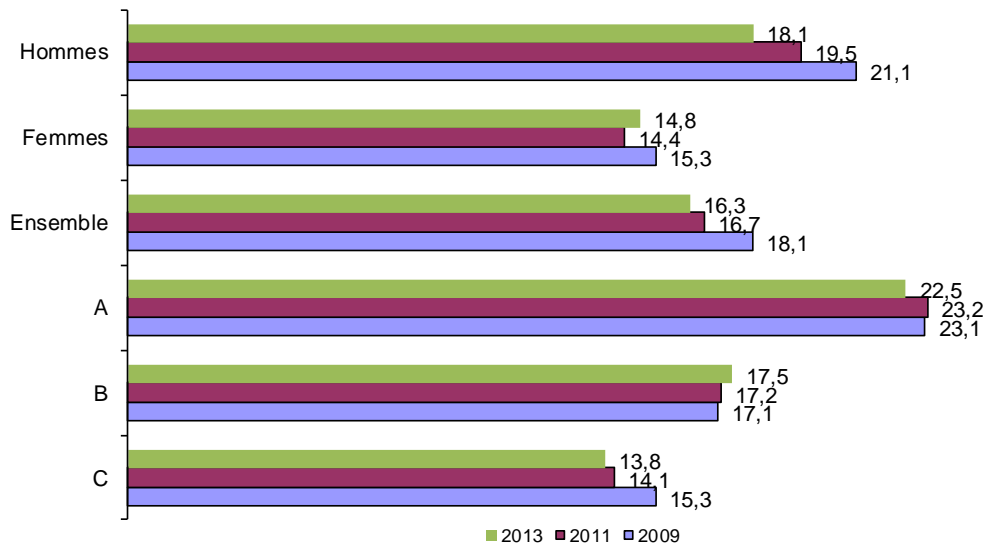
Source : DGCL, Bilans sociaux 2013, 9e synthèse nationale des rapports sur l'état au 31 décembre 2013 des collectivités territoriales.

Note de lecture : Dans la FPT, en moyenne, on comptabilise 25,3 CET pour 100 hommes 2013.

En 2013, le nombre de CET s'établit toutes catégories confondues à 23 comptes pour 100 agents¹⁹ (Figure V 3-A2-3). Il est en forte progression par rapport à 2011. Ce sont les agents de catégorie A qui détiennent le plus de comptes épargne temps : 46 comptes pour 100 agents en 2013. Le nombre de CET par agent progresse nettement pour les agents de catégorie B, passant de 22 CET pour 100 agents en 2011 à 33 CET pour 100 agents en 2013. Bien que moins possesseurs d'un CET, avec seulement 20 comptes pour 100 agents en 2013, les agents de catégorie C voient leur nombre de CET ouverts doubler entre 2011 et 2013.

Le nombre de CET ouverts par agent est légèrement supérieur chez les hommes (25 pour 100 hommes en 2013) que chez les femmes (22 pour cent femmes). Les femmes de catégorie A (18 CET ouverts pour 100 femmes de catégorie A) et C (18 CET ouverts pour 100 femmes de catégorie C) sont moins détentrices d'un CET que les hommes de la même catégorie (respectivement 46 pour 100 agents et 25 pour 100 agents). À l'inverse chez les agents de catégorie B, le nombre de CET par femme est similaire à celui des hommes (33 CET ouverts pour 100 agents).

Figure V 3-A2-4 : Nombre total de jours accumulés pour un CET par genre et catégorie hiérarchique dans la FPT en 2009, 2011 et 2013



Source : DGCL, Bilans sociaux 2013, 9e synthèse nationale des rapports sur l'état au 31 décembre 2013 des collectivités territoriales.
 Note de lecture : Dans la FPT, les hommes ont 18,1 jours en moyenne sur leur CET en 2013.

Entre 2011 et 2013, le nombre de jours moyen accumulés, toutes catégories confondues, atteint 16,3 jours, en baisse de 0,4 jour par rapport à 2011, après une diminution de 1,4 jour entre 2009 et 2011 (Figure V 3-A2-4). Il reste pratiquement stable chez les agents de catégorie B (17 jours) et baisse très légèrement chez les agents de catégories A et C. Fin 2013, les hommes ont accumulé plus de jours que les femmes sur leur CET (respectivement 18 jours contre 15 jours).

Dans les **établissements de santé du secteur public**, la très forte hausse observée en 2013 se confirme avec plus de 398 000 jours rachetés par les agents en 2014 (contre 362 000 en 2013 et 16 000 en 2012), pour un montant total de 93,7 millions d'euros (85,9 millions en 2013), dont 85,7 % ont été versés au bénéfice des personnels médicaux. Parmi les 33 300 bénéficiaires de ces rachats, près de 12 600 sont des fonctionnaires hospitaliers qui ont perçu en moyenne un montant de 1 066 euros au titre du rachat de jours de CET.

Cette hausse s'explique presque intégralement par la mise en œuvre en 2013 du décret 2012-1481 du 27 décembre 2012 concernant les personnels médicaux. Ce décret leur permet, quel que soit leur niveau de rémunération, un rachat de jours épargnés au tarif de 300 euros par jour, y compris en cas de cessation définitive d'activité. Les médecins avaient souvent jusqu'à 200 jours ou plus stockés sur leur CET. Le décret prévoit de plus que le total des compteurs historiques et pérennes ne pourra plus excéder 206 jours à compter du 1^{er} janvier 2016 contre 300 jours jusqu'à fin 2015.

Outre les opérations de conversion effectuées en 2014 qui ont donné lieu à rachat par les agents, un report de jours non pris au 31 décembre 2013 et 2014 dans le CET « historique » pourrait expliquer cette très forte augmentation du nombre de jours de CET rachetés en 2013 et 2014.



Années	Date	Ampleur	Valeur de l'indice 100		Points uniformes ou différenciés	Observations
			En francs	En euros		
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	Attribution de points d'indice : 1 point à l'IM 308 et à l'IM 312
2014	1 ^{er} janvier	0,00%		5 556,35		
2015	1 ^{er} janvier	0,00%		5 556,35	5	Attribution de points d'indices : 5 points d'indices majorés pour certains agents de catégorie C, sous l'effet de la revalorisation au 1 ^{er} janvier 2015 de l'échelonnement indiciaire des fonctionnaires relevant des échelles 3 à 6 de catégorie C, et de la revalorisation de l'échelonnement indiciaire des membres du corps d'encadrement et d'application du personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire (majors pénitentiaires, premiers surveillants, surveillants brigadiers, surveillants et surveillants principaux).
2016	1 ^{er} janvier	0,00%		5 556,35	4 à 6	Suite à la mise en oeuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations de la fonction publique (PPCR), attribution de points d'indices majorés, mais compensés par un abattement équivalent sur le régime indemnitaire : 6 points d'indice majoré pour l'ensemble des fonctionnaires de la catégorie B, 4 points d'indice majoré pour les corps relevant des filières paramédicales et sociales de catégorie A.
2016	1 ^{er} juillet	0,60%		5 589,69		

Source : DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information

Champ : hors La Poste et France Télécom. (1) Valeur de l'indice à la signature de l'accord.

(*) Mesures salariales prévues par le protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations de la fonction publique (PPCR)



Figure 6.2-2 : Comparaison du minimum de traitement de la fonction publique et du Smic

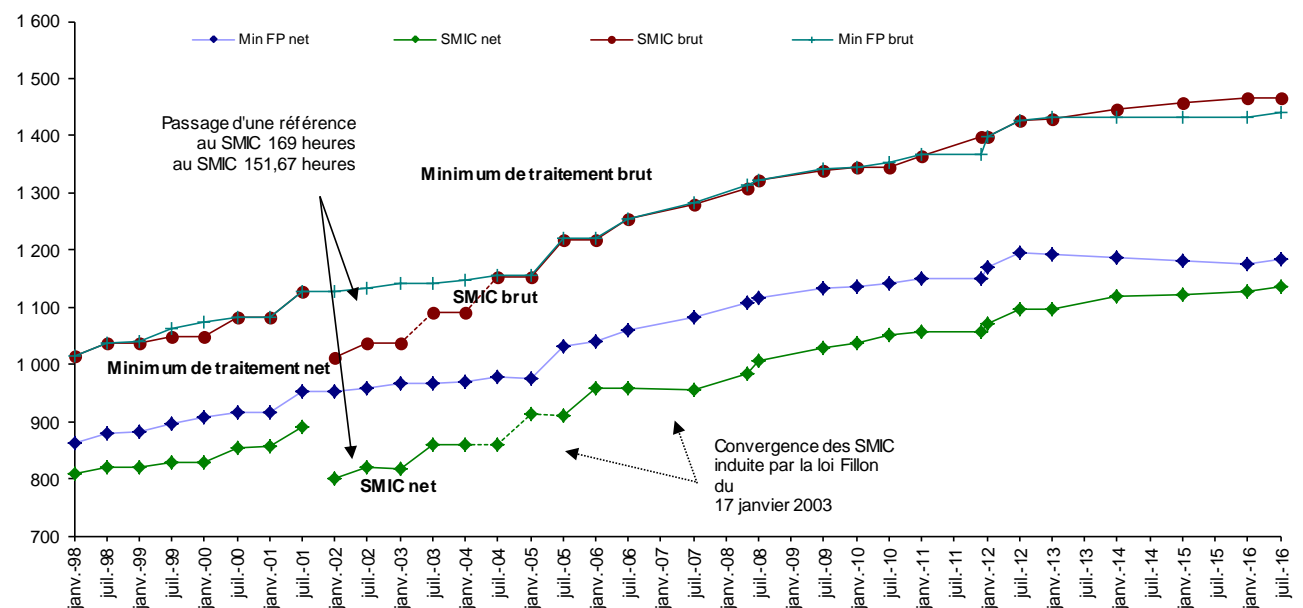
Date	Salaire minimum interprofessionnel de croissance			Minimum de traitement de la fonction publique (2)		
	Taux horaire (en euros)	Montant mensuel brut (en euros)	Montant mensuel net (en euros)	Indice majoré	Montant mensuel brut (en euros)	Montant mensuel net (en euros)
1 ^{er} juillet 2006	8,27	1 254,28	984,61	279	1 255,02	1 059,11
1 ^{er} juillet 2007	8,44	1 280,07	1 005,07	283	1 283,20	1 080,90
1 ^{er} mai 2008	8,63	1 308,88	1 027,99	288	1 312,40	1 107,54
1 ^{er} juillet 2008	8,71	1 321,05	1 036,37	290	1 321,51	1 103,05
1 ^{er} juillet 2009	8,82	1 337,70	1 050,63	292	1 341,29	1 131,91
1 ^{er} janvier 2010	8,86	1 343,77	1 056,24	292	1 345,32	1 135,32
1 ^{er} juillet 2010	8,86	1 343,77	1 056,24	292	1 352,05	1 140,99
1 ^{er} janvier 2011	9,00	1 365,00	1 072,07	295	1 365,94	1 149,03
1 ^{er} décembre 2011	9,19	1 393,82	1 094,71	295	1 365,94	1 149,03
1 ^{er} janvier 2012	9,22	1 398,37	1 096,94	302	1 398,35	1 171,12
1 ^{er} juillet 2012	9,40	1 425,67	1 118,36	308	1 426,13	1 194,38
1 ^{er} janvier 2013	9,43	1 430,22	1 120,43	309	1 430,76	1 192,37
1 ^{er} janvier 2014	9,53	1 445,38	1 128,70	309	1 430,76	1 187,53
1 ^{er} janvier 2015	9,61	1 457,52	1 135,99	309	1 430,76	1 181,81
1 ^{er} janvier 2016	9,67	1 466,62	1 141,61	309	1 430,76	1 176,08
1 ^{er} juillet 2016	9,67	1 466,62	1 141,61	309	1 439,35	1 183,14

Source : DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information

(2) Traitement minimum des fonctionnaires en 3^{ème} zone d'indemnité de résidence (taux à 0 %).



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)

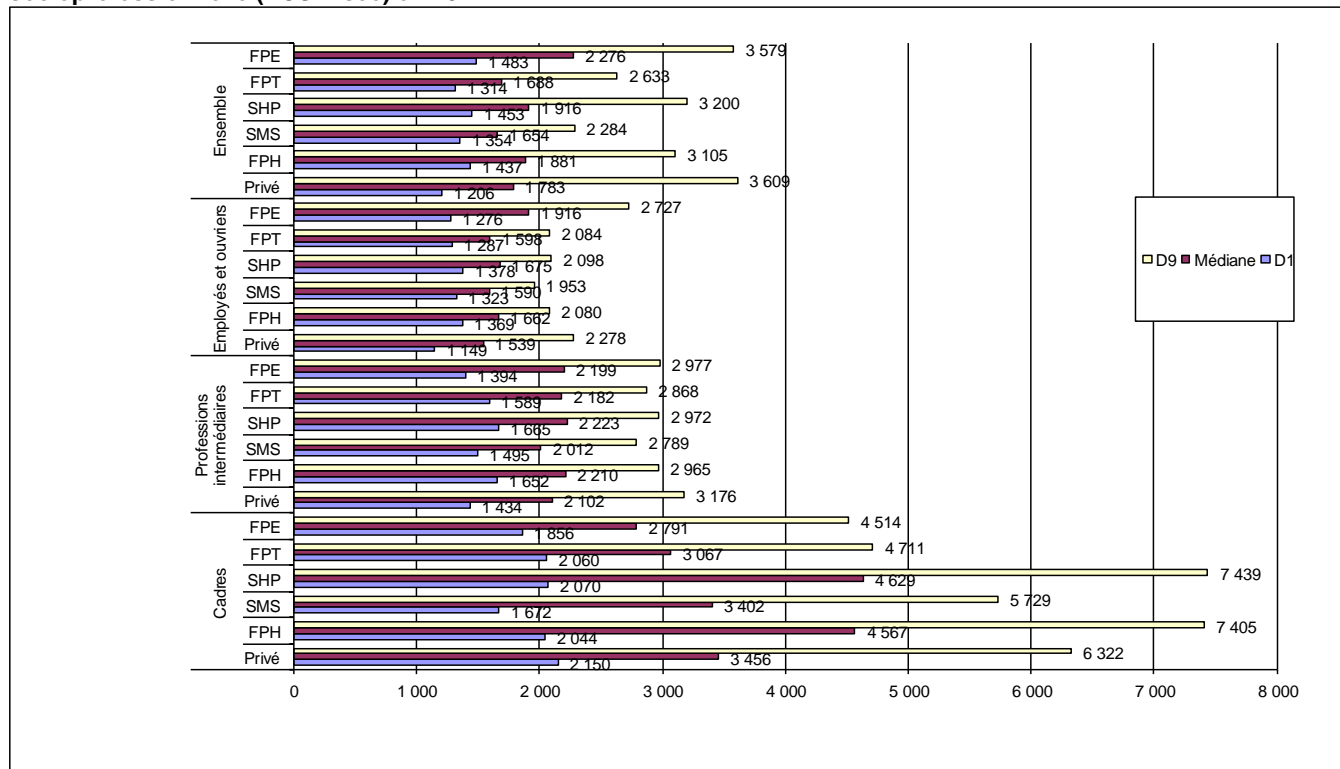


Source : DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information

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 : Distribution des salaires nets mensuels dans la fonction publique par versant et catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) en 2014



Sources : DADS, SIASP, Insee.

Traitements Insee, Drees, DGCL - département des études, des statistiques et des systèmes d'information locales, DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ pour le privé : salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs. Les données publiées ici sont issues d'une exploitation des DADS complètes et sont provisoires.

Champ pour la fonction publique : y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

FPE : hors militaires.

FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux.

FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux. Le champ du secteur hospitalier public comprend des établissements hospitaliers de la FPE (voir encadré de la vue sur les rémunérations : le suivi statistique des salaires dans la fonction publique).

Attention : cette année, la méthode de calcul des salaires des agents de la FPH et des secteurs SMS et SHP a été revue et améliorée (voir encadré 2 de la vue "Les rémunérations dans la fonction publique en 2014" du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2016). Les données présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec les données publiées dans l'édition précédente du rapport annuel.

Figure 6.3-2 : Rapports interdéciles (D9/D1) de salaires nets mensuels dans la fonction publique par versant et catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) de 2012 à 2014

		2012	2013	2014	Ecart (2014)-(2013)
Cadres	Privé	2,98	2,95	2,94	0,00
	FPH	3,51	3,60	3,62	0,02
	SMS	3,32	3,42	3,43	0,01
	SHP	3,48	3,57	3,59	0,03
	FPT	2,32	2,29	2,29	-0,01
	FPE	2,41	2,39	2,43	0,04
Professions intermédiaires	Privé	2,19	2,20	2,22	0,02
	FPH	1,80	1,79	1,80	0,00
	SMS	1,93	1,92	1,87	-0,06
	SHP	1,78	1,78	1,79	0,00
	FPT	1,81	1,82	1,81	-0,02
	FPE	1,81	1,80	2,14	0,33
Employés et ouvriers	Privé	1,95	1,98	1,98	0,01
	FPH	1,54	1,52	1,52	-0,01
	SMS	1,47	1,47	1,48	0,01
	SHP	1,54	1,53	1,52	-0,01
	FPT	1,61	1,61	1,62	0,01
	FPE	2,25	2,22	2,14	-0,09
Ensemble	Privé	2,92	2,96	2,99	0,04
	FPH	2,20	2,19	2,16	-0,03
	SMS	1,70	1,71	1,69	-0,02
	SHP	2,24	2,23	2,20	-0,03
	FPT	1,99	2,00	2,00	0,00
	FPE	2,40	2,38	2,41	0,04

Sources : DADS, SIASP, Insee.

Traitements Insee, Drees, DGCL - département des études, des statistiques et des systèmes d'information locales, DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ pour le privé : salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs. Les données publiées ici sont issues d'une exploitation des DADS complètes et sont provisoires.

Champ pour la fonction publique : y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

FPE : hors militaires.

FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux.

FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux. Le champ du secteur hospitalier public comprend des établissements hospitaliers de la FPE (voir encadré de la vue sur les rémunérations : le suivi statistique des salaires dans la fonction publique).

Attention : cette année, la méthode de calcul des salaires des agents de la FPH et des secteurs SMS et SHP a été revue et améliorée (voir encadré 2 de la vue "Les rémunérations dans la fonction publique en 2014" du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2016). Les données présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec les données publiées dans l'édition précédente du rapport annuel.

Figure 6.3-3 : Comparaison des salaires nets mensuels moyens en équivalent temps plein mensualisé et à temps complet dans les trois versants de la fonction publique en 2014

(en euros courants)	FPE (Ministères et établissements publics)		FPE (Ministères)		FPT		FPH		Secteur hospitalier public		Secteur social et médico-social	
	Evolution en euros courants (en %)	Niveau moyen (en euros)	Evolution en euros courants (en %)	Niveau moyen (en euros)	Evolution en euros courants (en %)	Niveau moyen (en euros)	Evolution en euros courants (en %)	Niveau moyen (en euros)	Evolution en euros courants (en %)	Niveau moyen (en euros)	Evolution en euros courants (en %)	Niveau moyen (en euros)
Salaire net en EQTP annualisé ⁽¹⁾	0,3	2 477	0,6	2 531	1,3	1 877	0,9	2 223	0,9	2 274	0,9	1 782
Salaire net des temps complets ⁽²⁾	0,8	2 557	0,6	2 568	1,4	1 934	0,9	2 211	0,9	2 257	0,8	1 788

Source : SIASP, Insee. Traitement Drees, DGCL, Département des études, et des statistiques locales et DGAFP, Département des études, des statistiques et des systèmes d'information

FPE : hors militaires ; FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux ; FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux. Le champ du secteur hospitalier public comprend des établissements hospitaliers de la FPE (voir encadré de la vue sur les rémunérations : le suivi statistique des salaires dans la fonction publique).

Attention : cette année, la méthode de calcul des salaires des agents de la FPH et des secteurs SMS et SHP a été revue et améliorée (voir encadré 2 de la vue "Les rémunérations dans la fonction publique en 2014" du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2016). Les données présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec les données publiées dans l'édition précédente du rapport annuel.

(1) voir Définitions et méthodes.

(2) Salaires des temps complets : le calcul des salaires moyens est effectué sur les seuls salariés à temps complet.

Figure 6.3-4 : Salaires nets mensuels moyens en 2014 dans les trois versants de la fonction publique et le privé par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee)

	Niveaux mensuels moyens (en euros)			Évolutions 2014/2013 en euros courants (en %)		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
FPE (Ministères)	2 388	2 754	2 531	0,8	0,5	0,6
Cadres	2 825	3 306	3 032	0,2	-0,2	0,0
<i>dont cadres hors enseignants</i>	3 722	4 296	4 024	0,3	0,1	0,1
Professions intermédiaires	2 256	2 547	2 339	0,8	0,6	0,7
Employés, ouvriers	1 912	2 244	2 088	1,2	0,8	1,0
FPE (Ministères et établissements publics)	2 318	2 715	2 477	0,4	0,4	0,3
Cadres	2 847	3 290	3 054	0,3	-0,2	0,0
<i>dont cadres hors enseignants</i>	3 395	3 810	3 617	0,2	-0,4	-0,2
Professions intermédiaires	2 172	2 411	2 243	-0,5	-0,3	-0,5
Employés, ouvriers	1 841	2 173	1 996	2,1	1,3	1,7
FPT	1 800	1 984	1 877	1,7	1,0	1,3
Cadres	3 039	3 560	3 273	1,7	1,1	1,3
Professions intermédiaires	2 181	2 303	2 224	1,1	0,7	1,0
Employés, ouvriers	1 581	1 757	1 657	1,9	1,2	1,6
Secteur hospitalier public	2 140	2 723	2 274	1,0	0,5	0,8
Cadres	4 156	5 430	4 767	0,3	0,8	0,3
<i>médecins et pharmaciens</i>	4 315	5 662	4 964	0,4	0,9	0,4
<i>cadres administratifs et de direction (hors médecins et pharmaciens)</i>	3 312	4 129	3 695	0,4	0,7	0,4
Professions intermédiaires	2 282	2 377	2 297	0,2	-0,1	0,2
<i>P.I. soignantes et sociales</i>	2 313	2 386	2 324	0,3	-0,1	0,2
<i>P.I. administratives et techniques</i>	2 035	2 335	2 108	0,3	-0,2	0,2
Employés, ouvriers	1 706	1 727	1 711	1,8	1,6	1,7
<i>dont : agents de service et employés administratifs</i>	1 715	1 749	1 720	1,7	1,4	1,7
<i>ouvriers</i>	1 592	1 703	1 668	2,0	1,7	1,8
Secteur social et médico-social	1 755	1 902	1 782	1,1	0,1	0,9
Cadres	3 194	4 152	3 533	1,0	-0,5	0,2
Professions intermédiaires	2 113	2 135	2 118	0,3	0,4	0,3
Employés, ouvriers	1 625	1 633	1 626	1,3	0,5	1,2
FPH	2 098	2 653	2 223	1,0	0,5	0,8
Cadres	4 118	5 393	4 725	0,4	0,8	0,3
Professions intermédiaires	2 274	2 359	2 288	0,2	-0,1	0,2
Employés, ouvriers	1 693	1 715	1 698	1,7	1,4	1,6
Secteur privé	1 963	2 411	2 226	1,5	0,9	1,1
Cadres	3 532	4 412	4 109	2,0	0,8	1,0
Professions intermédiaires	2 080	2 417	2 271	0,6	1,0	0,8
Employés, ouvriers	1 559	1 747	1 667	1,1	1,0	1,0

Sources : DADS, SIASP, Insee.

Traitements Insee, Drees, DGCL - département des études, des statistiques et des systèmes d'information locales, DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ pour le privé : salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs. Les données publiées ici sont issues d'une exploitation des DADS complètes et sont provisoires.

Champ pour la fonction publique : y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

FPE : hors militaires.

FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux.

FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux. Le champ du secteur hospitalier public comprend des établissements hospitaliers de la FPE (voir encadré de la vue sur les rémunérations : le suivi statistique des salaires dans la fonction publique).

Attention : cette année, la méthode de calcul des salaires des agents de la FPH et des secteurs SMS et SHP a été revue et améliorée (voir encadré 2 de la vue "Les rémunérations dans la fonction publique en 2014" du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2016). Les données présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec les données publiées dans l'édition précédente du rapport annuel.

Figure 6.3-5 : Salaires nets mensuels moyens des fonctionnaires par catégorie hiérarchique, sexe et tranche d'âge en 2014

	FPE (Ministères et établissements publics)		FPT		FPH		Secteur hospitalier public		Secteur médico-social	
	Effectifs (en %)	Salaires nets mensuels moyens (€)	Effectifs (en %)	Salaires nets mensuels moyens (€)	Effectifs (en %)	Salaires nets mensuels moyens (€)	Effectifs (en %)	Salaires nets mensuels moyens (€)	Effectifs (en %)	Salaires nets mensuels moyens (€)
Ensemble des fonctionnaires	100,0	2 646	100,0	1 952	100,0	2 085	100,0	2 104	100,0	1 896
Catégorie A Ensemble	64,9	2 893	9,4	3 280	24,5	2 518	26,1	2 504	8,7	2 913
-30 ans	4,5	1 997	0,2	2 192	5,2	1 918	5,6	1 918	1,0	1 955
30-39 ans	17,1	2 386	2,0	2 722	8,0	2 228	8,5	2 223	2,1	2 453
40-49 ans	21,5	2 860	2,9	3 226	6,1	2 692	6,4	2 689	2,6	2 748
50-59 ans	17,4	3 366	3,3	3 541	4,6	3 225	4,8	3 211	2,5	3 488
60 ans et +	4,5	4 032	1,0	3 936	0,8	3 948	0,8	3 911	0,6	4 381
Catégorie B Ensemble	19,2	2 410	14,4	2 299	23,0	2 334	23,8	2 345	15,3	2 159
-30 ans	1,0	1 884	0,5	1 782	1,9	1 794	2,0	1 799	0,9	1 669
30-39 ans	4,9	2 186	3,2	2 030	5,0	2 016	5,1	2 026	3,9	1 888
40-49 ans	6,2	2 436	4,8	2 297	6,9	2 350	7,2	2 363	4,8	2 164
50-59 ans	5,8	2 595	5,0	2 482	8,2	2 594	8,5	2 605	4,9	2 403
60 ans et +	1,3	2 724	0,9	2 541	1,0	2 678	1,0	2 689	0,8	2 532
Catégorie C Ensemble	15,7	1 913	76,2	1 723	52,4	1 773	50,0	1 781	76,1	1 727
-30 ans	0,8	1 744	4,6	1 573	4,5	1 615	4,4	1 617	5,9	1 602
30-39 ans	2,7	1 810	14,5	1 687	11,6	1 687	11,2	1 688	15,5	1 679
40-49 ans	5,0	1 885	26,0	1 722	17,6	1 757	16,6	1 762	28,0	1 732
50-59 ans	5,9	1 977	26,6	1 760	17,2	1 877	16,4	1 892	24,5	1 778
60 ans et +	1,3	2 041	4,4	1 776	1,5	1 924	1,4	1 946	2,1	1 781
Femmes fonctionnaires	100,0	2 475	57,1	1 873	100,0	2 074	100,0	2 096	100,0	1 869
Catégorie A Ensemble	68,1	2 658	5,8	3 034	25,7	2 447	27,5	2 438	8,6	2 710
-30 ans	5,5	1 959	0,2	2 154	5,7	1 914	6,2	1 913	1,1	1 946
30-39 ans	19,7	2 275	1,3	2 618	8,6	2 213	9,2	2 209	2,2	2 381
40-49 ans	22,7	2 675	1,7	3 015	6,3	2 656	6,7	2 656	2,6	2 648
50-59 ans	16,6	3 107	2,1	3 255	4,5	3 122	4,7	3 115	2,2	3 265
60 ans et +	3,6	3 640	0,5	3 537	0,6	3 566	0,7	3 543	0,4	3 884
Catégorie B Ensemble	15,0	2 336	9,2	2 224	23,9	2 320	24,9	2 329	14,2	2 158
-30 ans	0,8	1 814	0,4	1 745	2,0	1 787	2,1	1 792	0,9	1 668
30-39 ans	3,2	2 090	2,2	2 000	5,2	2 008	5,3	2 017	3,6	1 884
40-49 ans	4,3	2 298	3,1	2 243	7,3	2 343	7,6	2 353	4,4	2 180
50-59 ans	5,4	2 509	3,0	2 385	8,5	2 578	8,9	2 587	4,5	2 407
60 ans et +	1,4	2 651	0,6	2 449	1,0	2 642	1,0	2 650	0,7	2 538
Catégorie C Ensemble	16,8	1 857	42,1	1 636	50,4	1 768	47,6	1 776	77,3	1 722
-30 ans	0,8	1 697	2,4	1 523	4,7	1 619	4,5	1 621	6,3	1 602
30-39 ans	2,5	1 744	7,5	1 608	11,5	1 694	11,0	1 696	15,9	1 682
40-49 ans	4,9	1 793	14,5	1 633	17,0	1 756	15,8	1 761	28,6	1 730
50-59 ans	7,0	1 925	14,8	1 660	16,0	1 867	15,1	1 884	24,4	1 768
60 ans et +	1,6	2 004	2,8	1 694	1,3	1 882	1,2	1 905	2,1	1 758
Hommes fonctionnaires	100,0	2 892	42,9	2 057	100,0	2 130	100,0	2 139	100,0	2 027
Catégorie A Ensemble	60,4	3 275	3,6	3 679	19,8	2 889	20,8	2 852	9,2	3 832
-30 ans	3,0	2 098	0,1	2 286	2,9	1 952	3,1	1 950	0,4	2 079
30-39 ans	13,3	2 623	0,7	2 933	5,4	2 325	5,8	2 311	1,3	3 065
40-49 ans	19,9	3 166	1,2	3 540	5,3	2 862	5,6	2 844	2,4	3 265
50-59 ans	18,5	3 700	1,3	4 009	4,8	3 611	4,9	3 578	3,6	4 170
60 ans et +	5,8	4 385	0,4	4 410	1,4	4 673	1,3	4 634	1,5	5 038
Catégorie B Ensemble	25,2	2 473	5,2	2 432	19,7	2 402	19,6	2 423	20,6	2 163
-30 ans	1,4	1 942	0,1	1 905	1,5	1 830	1,6	1 837	0,8	1 672
30-39 ans	7,3	2 246	1,0	2 094	4,2	2 056	4,2	2 072	5,0	1 904
40-49 ans	8,9	2 531	1,8	2 392	5,6	2 391	5,5	2 420	6,6	2 112
50-59 ans	6,3	2 701	1,9	2 634	7,1	2 672	7,1	2 695	6,9	2 390
60 ans et +	1,2	2 844	0,4	2 682	1,2	2 796	1,2	2 822	1,3	2 519
Catégorie C Ensemble	14,1	2 009	34,1	1 830	60,5	1 792	59,6	1 797	70,2	1 752
-30 ans	0,9	1 799	2,2	1 627	3,9	1 597	3,9	1 597	4,0	1 600
30-39 ans	2,9	1 891	7,0	1 772	12,3	1 660	12,1	1 660	14,0	1 662
40-49 ans	5,1	2 015	11,5	1 834	20,2	1 760	19,7	1 763	25,3	1 742
50-59 ans	4,4	2 096	11,8	1 887	21,9	1 907	21,6	1 916	24,8	1 826
60 ans et +	0,8	2 144	1,6	1 923	2,3	2 020	2,3	2 029	2,1	1 894

Source : SIASP, Insee. Traitement Drees, DGCL, Département des études, et des statistiques locales et DGAFP, Département des études, des statistiques et des systèmes d'information

Champ pour la fonction publique : y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

FPE : hors militaires.

FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux.

FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux. Le champ du secteur hospitalier public comprend des établissements hospitaliers de la FPE (voir encadré de la vue sur les rémunérations : le suivi statistique des salaires dans la fonction publique).

Attention : cette année, la méthode de calcul des salaires des agents de la FPH et des secteurs SMS et SHP a été revue et améliorée (voir encadré 2 de la vue "Les rémunérations dans la fonction publique en 2014" du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2016). Les données présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec les données publiées dans l'édition précédente du rapport annuel.

Rapport sur l'état de la fonction publique et les rémunérations

Figure 6.4-1 : Évolution des salaires nets mensuels moyens (*) dans la fonction publique de l'État (ministères et établissements publics) selon le statut ou la situation d'emploi et la catégorie socioprofessionnelle (**) entre 2013 et 2014

	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (*)			Salaires nets moyens en 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 (en %) (en euros constants) (1)		RMPP nette 2014/2013 (2)		
	structure des effectifs 2014 (en %)	2014 (en milliers)	évolution 2014/2013 (en %)		Salaires moyens	À structure constante	Proportion des agents de 2013 présents en 2014 (en %)	Évolution de la rémunération en euros constants (en %) (1)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation (1) (en %)
Ensemble	100,0	2 034,1	1,1	2 477	-0,2	-0,2	67,6	1,6	36,6
dont : enseignants	45,6	928,0	1,5	2 531	-0,3	-0,4	71,1	1,6	41,0
dont : non enseignants	54,4	1 106,1	0,8	2 432	-0,2	0,1	64,7	1,7	32,5
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	36,4	739,5	1,4	3 054	-0,5	-0,6	69,7	1,5	39,6
Fonctionnaires de catégorie A + (3)	5,0	101,3	0,8	4 211	-0,5	-0,8	79,0	1,3	39,9
dont enseignants (4)	2,8	56,6	0,1	3 660	-0,2	-1,0	81,6	1,2	41,5
dont police (5)	0,1	1,5	-1,0	5 423	0,0	-1,0	63,0	2,0	41,2
Fonctionnaires de catégorie A (à l'exception des A +)	22,3	453,6	0,9	3 057	-0,3	-0,4	74,8	1,5	38,9
dont enseignants (6)	15,1	307,8	0,9	2 796	-0,3	-0,5	76,5	1,4	41,8
dont police (7)	0,2	4,5	2,2	4 146	-0,7	-0,6	81,4	0,0	51,5
Contractuels	4,8	97,6	4,2	2 476	-0,7	-1,1	34,8	1,9	40,7
dont enseignants (8)	1,6	32,6	1,7	1 955	-1,0	-1,6	22,1	1,6	44,8
Autres catégories et statuts	4,2	86,4	1,6	2 339	-0,8	-0,9	70,1	1,4	43,2
dont enseignants (9)	4,2	84,9	1,5	2 301	-0,8	-0,9	70,3	1,4	43,3
PCS professions intermédiaires dont :	39,0	793,5	3,9	2 243	-1,0	0,0	66,8	1,9	37,7
Fonctionnaires de catégorie A	20,2	410,1	1,2	2 386	0,2	0,0	71,4	1,9	39,5
dont enseignants (10)	18,6	377,7	1,4	2 353	0,3	0,0	70,6	1,8	39,9
dont police (11)	0,3	5,5	-6,4	3 468	1,3	0,8	83,4	2,6	20,9
Fonctionnaires de catégorie B	9,2	187,4	-0,7	2 386	0,0	-0,1	74,8	1,4	34,9
dont personnels administratifs et techniques	7,1	145,2	2,4	2 399	0,1	-0,2	74,9	1,3	35,0
dont enseignants (12)	0,2	4,3	-12,6	2 147	1,6	0,7	78,7	2,7	28,1
dont pénitentiaire (13)	0,0	1,0	-0,4	2 759	0,0	-1,2	74,2	1,7	37,7
Contractuels	5,8	117,6	3,0	1 781	2,6	1,9	34,1	4,3	28,4
dont enseignants (8)	0,8	16,5	33,6	1 870	1,2	-1,6	38,2	1,7	44,7
Autres catégories et statuts	2,7	55,3	-0,9	2 121	0,2	-0,2	73,7	1,4	44,0
dont enseignants (9)	2,2	45,7	-1,4	1 975	0,4	0,0	71,2	1,9	40,3
PCS employés et ouvriers dont :	24,6	501,0	-3,2	1 996	1,2	0,5	65,9	1,6	30,4
Fonctionnaires de catégorie B	4,8	97,3	-0,4	2 458	-0,1	-0,4	85,6	0,7	38,4
dont police (14)	4,8	97,1	-0,3	2 458	-0,1	-0,4	85,7	0,7	38,4
Fonctionnaires de catégorie C	11,5	232,9	-2,2	1 913	1,2	1,0	77,2	2,1	23,1
dont personnels administratifs et techniques	9,4	191,9	-2,5	1 856	1,1	0,9	77,3	2,1	21,7
dont pénitentiaire (15)	1,2	24,7	-0,6	2 238	2,2	1,5	82,3	2,6	30,7
Contractuels	5,6	114,5	0,4	1 905	0,2	1,1	42,2	2,5	32,4
Autres catégories et statuts	1,2	23,5	-9,1	2 292	0,2	-0,3	82,8	0,7	57,9
Ministères	75,5	1 536,1	0,1	2 531	0,1	-0,2	72,1	1,6	37,7
dont : enseignants	41,2	839,0	1,5	2 464	-0,2	-0,3	71,5	1,6	40,9
dont : non enseignants	34,3	697,0	-1,6	2 613	0,4	0,0	72,8	1,5	34,0
Établissements publics	24,5	498,0	4,6	2 309	-0,8	-0,2	53,2	2,0	32,0
dont : enseignants	4,4	88,9	1,1	3 161	-0,9	-0,9	67,6	1,2	42,5
dont : non enseignants	20,1	409,1	5,3	2 123	-0,4	0,5	50,0	2,3	28,7
Fonctionnaires	73,1	1 486,6	0,2	2 646	0,2	-0,1	75,1	1,6	36,0
Catégorie A	47,4	965,0	1,0	2 893	-0,1	-0,3	73,8	1,6	39,2
Catégorie B	14,0	285,2	-0,6	2 410	-0,1	-0,2	78,5	1,1	36,2
Catégorie C	11,5	233,0	-2,2	1 913	1,2	1,0	77,2	2,1	23,1
Contractuels	16,2	329,7	2,4	2 030	0,8	0,3	37,2	2,8	33,3
Autres catégories et statuts	8,1	165,2	-0,9	2 260	-0,3	-0,6	73,3	1,3	46,0
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	97,4	1 981,4	0,5	2 511	0,2	-0,2	68,8	1,6	36,6
Bénéficiaires de contrats aidés	2,6	52,7	35,7	1 199	-0,7	-2,9	10,1	-0,1	26,3
Femmes	60,0	1 219,5	2,1	2 318	-0,1	-0,1	64,6	1,8	35,5
Hommes	40,0	814,5	-0,3	2 715	-0,1	-0,3	72,0	1,4	38,1
Moins de 30 ans	10,8	220,4	2,3	1 721	-0,8	-0,3	34,1	2,8	32,8
30-39 ans	24,8	504,4	-2,1	2 169	-0,4	-0,1	63,0	2,2	33,9
40-49 ans	30,7	624,3	2,7	2 522	-0,2	-0,2	77,2	1,7	37,0
50-59 ans	27,1	551,4	1,0	2 814	-0,1	-0,1	78,6	1,3	38,1
60 ans et plus	6,6	133,6	5,5	3 286	-1,2	-0,2	50,0	0,7	41,5
Ensemble France métropolitaine	96,6	1 965,0	1,1	2 450	-0,2	-0,1	67,7	1,6	36,6
Ensemble DOM	3,4	69,1	2,5	3 254	-0,7	-0,5	66,7	1,6	37,8

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

Champ : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Exprimés en équivalent temps plein mensualisé, voir définitions et méthodes ; (**) Voir définitions et méthodes.

(1) Inflation y compris tabac (+0,51 %) en 2014.

(2) Rémunération moyenne nette des personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

(3) Les catégories A + correspondent à l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'échelonnement indiciaire du grade ou groupe supérieur atteint au moins la hors-échelle B et qui, en matière de promotion interne, sont ouverts aux seuls corps et emplois de la catégorie A ou qui recrutent au niveau doctorat sans atteindre la hors-échelle B.

(4) Par exemple : professeurs d'université et maîtres de conférence

(5) Commissaires de police.

(6) Par exemple : professeurs agrégés et certifiés.

- (7) Par exemple : commandants de police.
 (8) Emplois occasionnels ou saisonniers majoritairement. Hors enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrats.
 (9) Enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrats.
 (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.

Figure 6.4-2 : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle (*) des fonctionnaires civils employés à temps complet dans les ministères en métropole en 2014

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en milliers) (1)	Traitement brut de base (2)	Primes et indemnités				Salaire brut	Salaire net global (5)
				Montant (3)	dont heures sup.	Part des primes (4) (en %)	Taux de primes (4) (en %)		
Ensemble	100,0	1 113,6	29 316	7 468	1 093	19,9	25,5	37 478	31 122
dont : total enseignants	52,8	588,3	31 840	3 855	1 683	10,6	12,1	36 423	30 114
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	34,8	387,2	34 996	10 299	2 092	22,3	29,4	46 097	38 477
Ensemble des cadres de catégorie A (A et A+) dont :	34,7	386,3	35 006	10 293	2 096	22,3	29,4	46 101	38 483
Cadres de catégorie A +⁽⁶⁾ dont :	2,3	25,5	49 724	30 099	381	37,1	60,5	81 174	68 844
Encadrement et direction ⁽⁷⁾	0,8	9,4	49 538	41 634	15	44,9	84,0	92 676	79 079
Juridiction, inspection, contrôle et expertise ⁽⁸⁾	1,0	10,9	50 937	30 513	478	36,9	59,9	82 755	70 230
Enseignement supérieur, recherche et assimilés ⁽⁹⁾	0,5	5,2	47 499	8 101	849	14,3	17,1	56 769	47 171
Cadres de catégorie A (à l'exception des A+)	32,4	360,8	33 966	8 895	2 217	20,4	26,2	43 624	36 338
Attachés et inspecteurs	4,0	44,5	30 649	14 933	66	32,3	48,7	46 303	38 933
dont attachés et inspecteurs principaux	0,7	8,3	37 068	19 187	134	33,6	51,8	57 182	48 271
Ingénieurs de l'Etat et assimilés (hors ingénieurs militaires) ⁽¹⁰⁾	1,3	14,7	32 978	23 915	80	41,4	72,5	57 789	49 276
Professeurs certifiés et agrégés	22,7	252,5	33 375	5 756	3 130	14,4	17,2	39 883	33 063
Autres enseignants de catégorie A	0,3	3,2	37 037	3 191	182	7,8	8,6	40 957	33 764
Police (commandants)	0,3	3,8	41 263	19 860	818	31,8	48,1	62 389	50 790
Autres cadres de catégorie A ⁽¹¹⁾	3,8	42,1	40 461	15 538	44	27,4	38,4	56 785	47 606
PCS professions intermédiaires dont :	42,7	475,0	28 964	4 494	455	13,2	15,5	34 104	28 234
Professions intermédiaires de catégorie A dont :	31,4	349,6	30 502	2 888	573	8,5	9,5	34 098	28 135
Professeurs des écoles	24,3	270,3	30 010	1 735	180	5,3	5,8	32 447	26 732
Professeurs de lycée professionnel	4,7	52,1	32 464	5 698	2 708	14,6	17,6	38 906	32 251
Professeurs de collège d'enseignement général	0,2	1,8	39 623	4 083	1 785	9,3	10,3	43 980	36 274
Autres enseignants	0,1	1,3	37 530	3 562	1 381	8,6	9,5	41 425	34 158
Police (capitaine et lieutenant)	0,5	5,2	32 834	16 641	915	32,9	50,7	50 620	41 214
Professions intermédiaires de catégorie B	11,3	125,3	24 678	8 972	126	26,3	36,4	34 123	28 512
Greffiers	0,6	7,0	23 365	6 243	475	20,8	26,7	30 026	25 029
Instituteurs	0,3	3,7	27 883	2 561	94	8,2	9,2	31 064	25 556
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	9,1	101,0	24 677	9 412	92	27,2	38,1	34 544	28 866
dont secrétaires administratifs	2,1	23,6	24 642	9 400	152	27,2	38,1	34 535	28 952
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	0,1	0,9	27 949	11 184	180	28,0	40,0	39 932	32 323
Autres professions intermédiaires de catégorie B	1,1	12,8	24 238	8 664	213	25,9	35,7	33 474	28 177
PCS employés et ouvriers dont :	22,6	251,4	21 233	8 726	758	28,5	41,1	30 575	25 248
Employés et ouvriers de catégorie B	8,4	93,0	23 141	11 856	996	33,1	51,2	35 844	29 248
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...)	8,4	93,0	23 138	11 859	996	33,1	51,3	35 844	29 248
dont brigadiers (y compris chefs et majors)	3,8	42,3	26 173	13 123	1 018	32,6	50,1	40 226	32 707
dont gardiens de la paix	4,6	50,7	20 605	10 804	978	33,6	52,4	32 186	26 360
Employés et ouvriers de catégorie C	14,2	158,0	20 069	6 872	618	25,1	34,2	27 420	22 845
Adjointes administratives et adjointes techniques	11,7	129,8	19 982	6 122	296	23,1	30,6	26 542	22 189
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire	2,1	23,0	21 403	10 110	2 505	31,4	47,2	32 188	26 289

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

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

(1) Exprimés en équivalent temps plein mensualisé ; (2) Traitement indiciaire brut de base.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut.

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(6) Les catégories A + correspondent à l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'échelonnement indiciaire du grade ou groupe supérieur atteint au moins la hors-échelle B et qui, en matière de promotion interne, sont ouverts aux seuls corps et emplois de la catégorie A ou qui recrutent au niveau doctorat sans atteindre la hors-échelle B.

(7) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(8) Regroupe les corps ENA Juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les Juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(9) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférence, les inspecteurs de l'enseignement.

(10) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'Etat.

(11) Par exemple : conseiller principal d'éducation.

(*) Voir définitions et méthodes.

Figure 6.4-3 : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle (*) des femmes fonctionnaires civiles employées à temps complet dans les ministères en métropole en 2014

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en milliers) (1)	Traitement brut de base (2)	Primes et indemnités				Salaire brut	Salaire net global (5)
				Montant (3)	dont heures sup.	Part des primes (4) (en %)	Taux de primes (4) (en %)		
Ensemble	100,0	646,2	29 006	5 626	797	15,9	19,4	35 276	29 261
dont : total enseignants	61,1	394,9	31 066	3 150	1 199	9,0	10,1	34 928	28 842
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	31,9	206,3	33 892	8 365	1 861	19,5	24,7	42 993	35 795
Ensemble des cadres de catégorie A (A et A+) dont :	31,9	206,0	33 898	8 367	1 863	19,5	24,7	43 001	35 802
 Cadres de catégorie A + (6) dont :	1,6	10,4	47 134	26 069	352	35,0	55,3	74 417	63 009
Encadrement et direction (7)	0,4	2,8	46 477	36 247	11	43,1	78,0	84 076	71 614
Juridiction, inspection, contrôle et expertise (8)	0,9	5,9	47 869	26 736	471	35,3	55,9	75 784	64 231
Enseignement supérieur, recherche et assimilés (9)	0,3	1,8	45 719	7 696	499	14,1	16,8	54 525	45 277
 Cadres de catégorie A (à l'exception des A+) :	30,3	195,6	33 194	7 426	1 944	18,0	22,4	41 331	34 355
Attachés et inspecteurs	3,5	22,8	30 547	14 422	54	31,6	47,2	45 638	38 349
dont attachés et inspecteurs principaux	0,6	4,2	36 936	18 560	98	32,9	50,2	56 350	47 528
Ingénieurs de l'Etat et assimilés (hors ingénieurs militaires) (10)	0,6	3,6	31 485	22 981	44	41,6	73,0	55 300	47 177
Professeurs certifiés et agrégés	22,5	145,5	32 776	5 106	2 694	13,2	15,6	38 594	31 954
Autres enseignants de catégorie A	0,2	1,5	35 986	3 022	114	7,6	8,4	39 609	32 622
Police (commandants)	0,1	0,6	41 026	18 586	789	30,6	45,3	60 722	49 318
Autres cadres de catégorie A (11)	3,3	21,5	38 691	13 047	31	24,9	33,7	52 465	43 878
 PCS professions intermédiaires dont :	51,1	330,5	28 814	3 556	313	10,8	12,3	33 017	27 291
 Professions intermédiaires de catégorie A dont :	40,1	259,0	29 996	2 250	372	6,8	7,5	32 954	27 169
Professeurs des écoles	33,7	217,6	29 690	1 592	145	5,0	5,4	31 999	26 357
Professeurs de lycée professionnel	3,9	24,9	32 175	5 333	2 445	14,0	16,6	38 201	31 640
Professeurs de collège d'enseignement général	0,2	1,0	39 524	3 952	1 658	9,0	10,0	43 722	36 053
Autres enseignants	0,1	0,6	37 045	3 491	1 300	8,6	9,4	40 825	33 662
Police (capitaine et lieutenant)	0,2	1,4	31 598	15 391	846	32,1	48,7	47 936	38 958
 Professions intermédiaires de catégorie B :	11,1	71,5	24 537	8 291	98	24,9	33,8	33 251	27 740
Greffiers	0,9	6,0	23 320	6 219	475	20,8	26,7	29 948	24 964
Instituteurs	0,4	2,8	27 682	2 430	86	7,9	8,8	30 766	25 302
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	8,6	55,8	24 593	8 933	59	26,3	36,3	33 926	28 325
dont secrétaires administratifs	2,6	16,9	24 623	9 285	143	27,0	37,7	34 356	28 789
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	0,0	0,2	25 941	10 226	109	27,8	39,4	36 765	29 766
Autres professions intermédiaires de catégorie B	1,1	6,8	23 800	7 134	95	22,7	30,0	31 460	26 259
 PCS employés et ouvriers dont :	16,9	109,5	20 380	6 717	255	24,4	33,0	27 558	22 901
 Employés et ouvriers de catégorie B :	2,5	16,1	22 105	11 269	695	33,0	51,0	34 133	27 882
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...)	2,5	16,1	22 094	11 278	696	33,0	51,0	34 131	27 878
dont brigadiers (y compris chefs et majors)	1,0	6,3	25 550	12 849	751	32,8	50,3	39 217	31 878
dont gardiens de la paix	1,5	9,8	19 864	10 265	660	33,3	51,7	30 848	25 297
 Employés et ouvriers de catégorie C :	14,4	93,2	20 058	5 924	180	22,4	29,5	26 392	22 012
Ajoints administratifs et adjoints techniques	13,3	86,0	20 153	5 629	81	21,5	27,9	26 175	21 847
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire	0,7	4,5	20 031	9 218	2 091	30,9	46,0	29 815	24 370

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFF, Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

(1) Exprimés en équivalent temps plein mensualisé.

(2) Traitement indiciaire brut de base.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut. (5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(6) Les catégories A + correspondent à l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'échelonnement indiciaire du grade ou groupe supérieur atteint au moins la hors-échelle B et qui, en matière de promotion interne, sont ouverts aux seuls corps et emplois de la catégorie A ou qui recrutent au niveau doctorat sans atteindre la hors-échelle B.

(7) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(8) Regroupe les corps ENA Juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les Juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(9) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférence, les inspecteurs de l'enseignement.

(10) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'Etat.

(11) Par exemple : conseiller principal d'éducation.

(*) Voir définitions et méthodes.

Figure 6.4-4 : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle (*) des hommes fonctionnaires civils employés à temps complet dans les ministères en métropole en 2014

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en milliers) (1)	Traitement brut de base (2)	Primes et indemnités				Salaire brut	Salaire net global (5)
				Montant (3)	dont heures sup.	Part des primes (4) (en %)	Taux de primes (4) (en %)		
Ensemble	100,0	467,4	29 746	10 014	1 501	24,7	33,7	40 522	33 694
<i>dont : total enseignants</i>	41,4	193,4	33 420	5 296	2 673	13,4	15,8	39 476	32 713
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	38,7	181,0	36 255	12 503	2 356	25,2	34,5	49 635	41 535
Ensemble des cadres de catégorie A (A et A+) dont :	38,6	180,3	36 271	12 494	2 362	25,2	34,4	49 642	41 545
Cadres de catégorie A +⁽⁶⁾ dont :	3,2	15,1	51 510	32 877	401	38,3	63,8	85 833	72 867
Encadrement et direction ⁽⁷⁾	1,4	6,7	50 818	43 888	16	45,6	86,4	96 275	82 203
Juridiction, inspection, contrôle et expertise ⁽⁸⁾	1,1	5,0	54 508	34 909	486	38,4	64,0	90 868	77 213
Enseignement supérieur, recherche et assimilés ⁽⁹⁾	0,7	3,4	48 419	8 310	1 029	14,3	17,2	57 928	48 149
Cadres de catégorie A (à l'exception des A+)	35,3	165,2	34 880	10 633	2 541	22,9	30,5	46 338	38 685
Attachés et inspecteurs	4,6	21,7	30 757	15 471	79	32,9	50,3	47 002	39 548
<i>dont attachés et inspecteurs principaux</i>	0,9	4,1	37 204	19 831	171	34,2	53,3	58 036	49 033
Ingénieurs de l'Etat et assimilés (hors ingénieurs militaires) ⁽¹⁰⁾	2,4	11,1	33 468	24 221	92	41,3	72,4	58 605	49 965
Professeurs certifiés et agrégés	22,9	107,0	34 190	6 639	3 860	15,9	19,4	41 637	34 572
Autres enseignants de catégorie A	0,4	1,7	37 943	3 337	241	7,9	8,8	42 121	34 750
Police (commandants)	0,7	3,1	41 311	20 120	824	32,1	48,7	62 729	51 089
Autres cadres de catégorie A ⁽¹¹⁾	4,4	20,6	42 307	18 133	58	29,6	42,9	61 286	51 492
PCS professions intermédiaires dont :	30,9	144,5	29 307	6 639	780	18,1	22,7	36 590	30 390
Professions intermédiaires de catégorie A dont :	19,4	90,6	31 950	4 715	1 146	12,6	14,8	37 371	30 898
Professeurs des écoles	11,3	52,7	31 333	2 325	326	6,8	7,4	34 297	28 278
Professeurs de lycée professionnel	5,8	27,2	32 727	6 032	2 949	15,3	18,4	39 551	32 810
Professeurs de collège d'enseignement général	0,2	0,8	39 742	4 241	1 938	9,6	10,7	44 289	36 539
Autres enseignants	0,1	0,7	37 924	3 620	1 446	8,6	9,5	41 911	34 560
Police (capitaine et lieutenant)	0,8	3,8	33 278	17 090	940	33,1	51,4	51 584	42 025
Professions intermédiaires de catégorie B	11,5	53,8	24 865	9 876	163	28,0	39,7	35 280	29 538
Greffiers	0,2	1,0	23 630	6 387	471	20,9	27,0	30 491	25 412
Instituteurs	0,2	0,9	28 484	2 952	116	9,2	10,4	31 953	26 314
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	9,7	45,2	24 780	10 003	133	28,3	40,4	35 309	29 535
<i>dont secrétaires administratifs</i>	1,5	6,8	24 689	9 685	174	27,7	39,2	34 979	29 358
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	0,1	0,7	28 656	11 521	205	28,1	40,2	41 048	33 224
Autres professions intermédiaires de catégorie B	1,3	6,1	24 725	10 368	344	29,0	41,9	35 715	30 312
PCS employés et ouvriers dont :	30,4	141,9	21 891	10 276	1 145	31,2	46,9	32 902	27 060
Employés et ouvriers de catégorie B	16,5	76,9	23 358	11 979	1 059	33,1	51,3	36 202	29 534
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...)	16,5	76,9	23 356	11 980	1 059	33,1	51,3	36 202	29 534
<i>dont brigadiers (y compris chefs et majors)</i>	7,7	36,0	26 282	13 171	1 064	32,6	50,1	40 403	32 852
<i>dont gardiens de la paix</i>	8,8	40,9	20 782	10 932	1 054	33,6	52,6	32 505	26 614
Employés et ouvriers de catégorie C	13,9	64,8	20 084	8 236	1 248	28,5	41,0	28 900	24 044
Adjointes administratifs et adjoints techniques	9,4	43,8	19 647	7 090	718	26,0	36,1	27 262	22 858
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire	4,0	18,5	21 732	10 325	2 605	31,5	47,5	32 759	26 751

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

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

(1) Exprimés en équivalent temps plein mensualisé. (2) Traitement indiciaire brut de base.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut.

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(6) Les catégories A + correspondent à l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'échelonnement indiciaire du grade ou groupe supérieur atteint au moins la hors-échelle B et qui, en matière de promotion interne, sont ouverts aux seuls corps et emplois de la catégorie A ou qui recrutent au niveau doctorat sans atteindre la hors-échelle B.

(7) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(8) Regroupe les corps ENA Juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les Juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(9) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférence, les inspecteurs de l'enseignement.

(10) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'Etat.

(11) Par exemple : conseiller principal d'éducation.

(*) Voir définitions et méthodes.

Figure 6.4-5 : Évolution des prix et des rémunérations (en euros courants) des agents civils des ministères et des établissements publics de l'État en France

		2010	2011	2012	2013	2014
En glissement annuel au dernier trimestre (en %)	Prix hors tabac	1,7	2,4	1,2	0,6	0,0
	Mesures générales valeur du point et points uniformes	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0
En moyenne annuelle (en %)	Prix hors tabac	1,5	2,1	1,9	0,7	0,0
	RMPP (brute)	3,3	3,2	2,4	1,8	2,5
	RMPP (nette)	3,4	3,0	2,0	1,4	2,2
	SMPT (brut)	2,9	2,2	1,6	0,5	0,7
	SMPT (net)	2,9	2,0	1,2	0,1	0,3

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

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 6.4-6 : Évolution des prix et des rémunérations (en euros courants) des agents civils des ministères de l'État en France

		Evolution annuelle moyenne 1995/1998	Evolution annuelle moyenne 1999/2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
En glissement annuel au dernier trimestre (en %)	Prix hors tabac	1,2	1,6	0,8	1,7	2,4	1,2	0,6	0,0
	Mesures générales valeur du point et points uniformes	1,2	0,9	0,8	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0
En moyenne annuelle (en %)	Prix hors tabac	1,3	1,7	0,1	1,5	2,1	1,9	0,7	0,0
	RMPP (brute)	3,5	3,7	3,5	3,2	3,2	2,3	1,8	2,4
	RMPP (nette)	1,4	1,6	1,4	3,2	3,0	2,0	1,4	2,1
	SMPT (brut)	2,1	2,1	2,0	2,2	1,7	1,4	0,5	0,9
	SMPT (net)	3,5	3,8	3,6	2,2	1,6	1,0	0,2	0,6

Source : fichier général de l'État (FGE), Insee jusqu'en 2008 ; SIASP, Insee après. Traitement DGAFP, Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

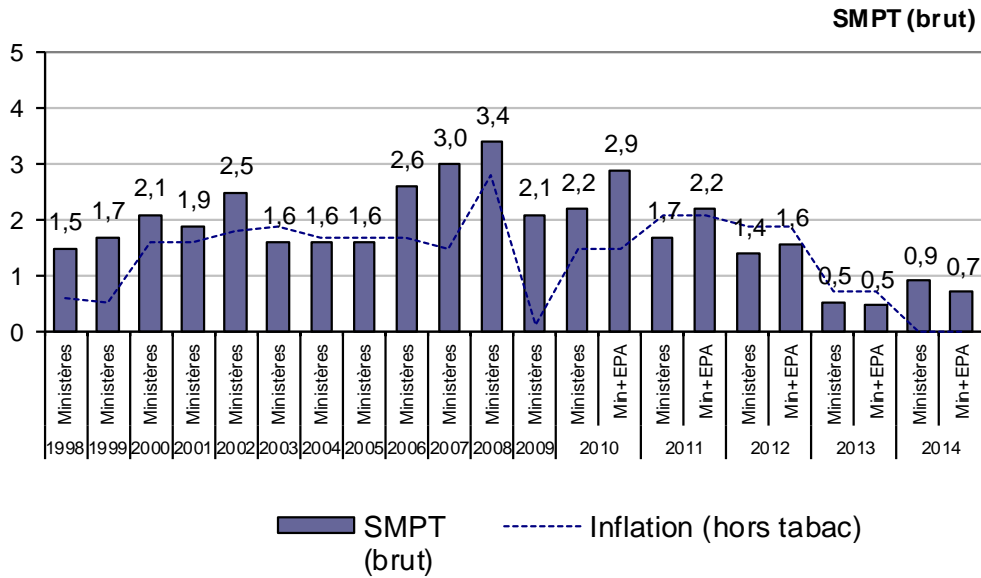
Champ : agents des ministères civils de l'État. France métropolitaine jusqu'en 2009, France entière (métropole + DOM) à partir de 2010

Le glissement annuel d'une variable au dernier trimestre de l'année (T4) correspond au taux d'évolution (en %) obtenu en rapportant le niveau de la variable en T4 à son niveau au même trimestre de l'année précédente (T4-4).

A partir de 2009, la RMPP est calculée sur le champ des agents présents 24 mois chez le même employeur avec la même quotité de travail. Dans le calcul de la RMPP, il n'y a par définition ni départs, ni embauches. Jusqu'en 2009, elle était calculée sur le champ des agents présents deux années de suite, mais sans nécessairement être présents toute l'année.

Attention : dans la FPE, l'évolution du salaire moyen brut et de la RMPP brute a été affectée par le mode de prise en compte de l'exonération fiscale des heures supplémentaires liées à la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dite « loi TEPA ». En pratique, sur les fiches de paie, ces heures apparaissaient comme fiscalisées et les prélèvements affichés compensés par une prime. Ainsi, l'évolution de la RMPP brute apparaît comme surévaluée de 0,2 point au moment de la mise en place en 2008 et en 2009, et sous-évaluée lors de sa suppression en 2012 (-0,1 point) et 2013 (-0,2 point).

Figure 6.4-7 : Facteurs d'évolution du salaire brut moyen par tête (SMPT) et de la rémunération brute moyenne des personnes en place (RMPP) depuis 1998 dans la FPE (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.

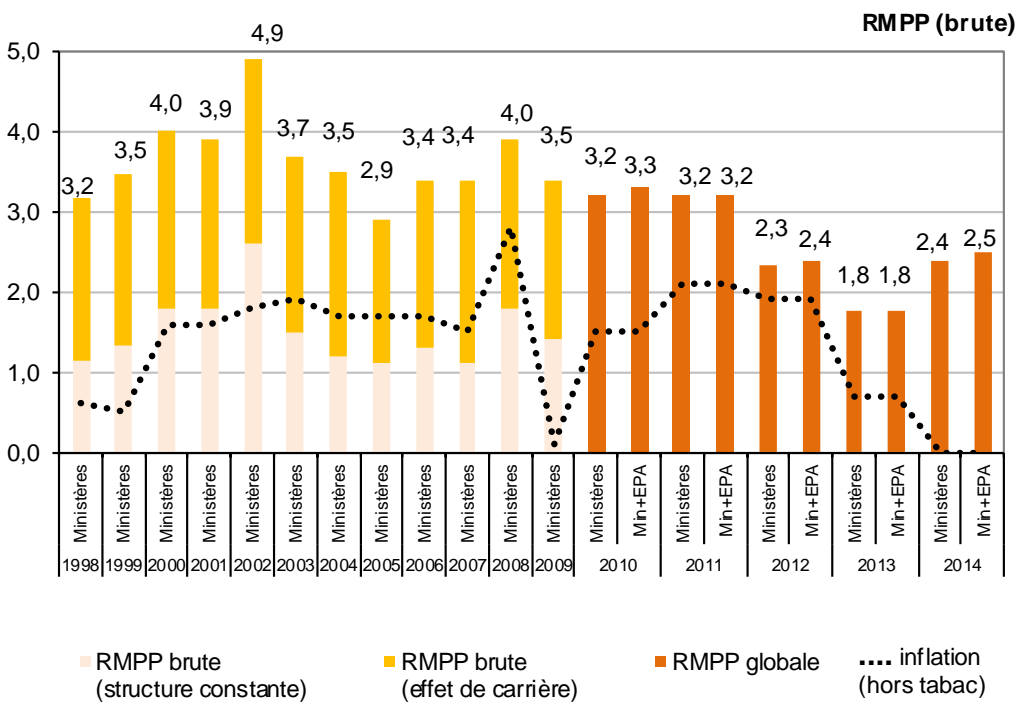
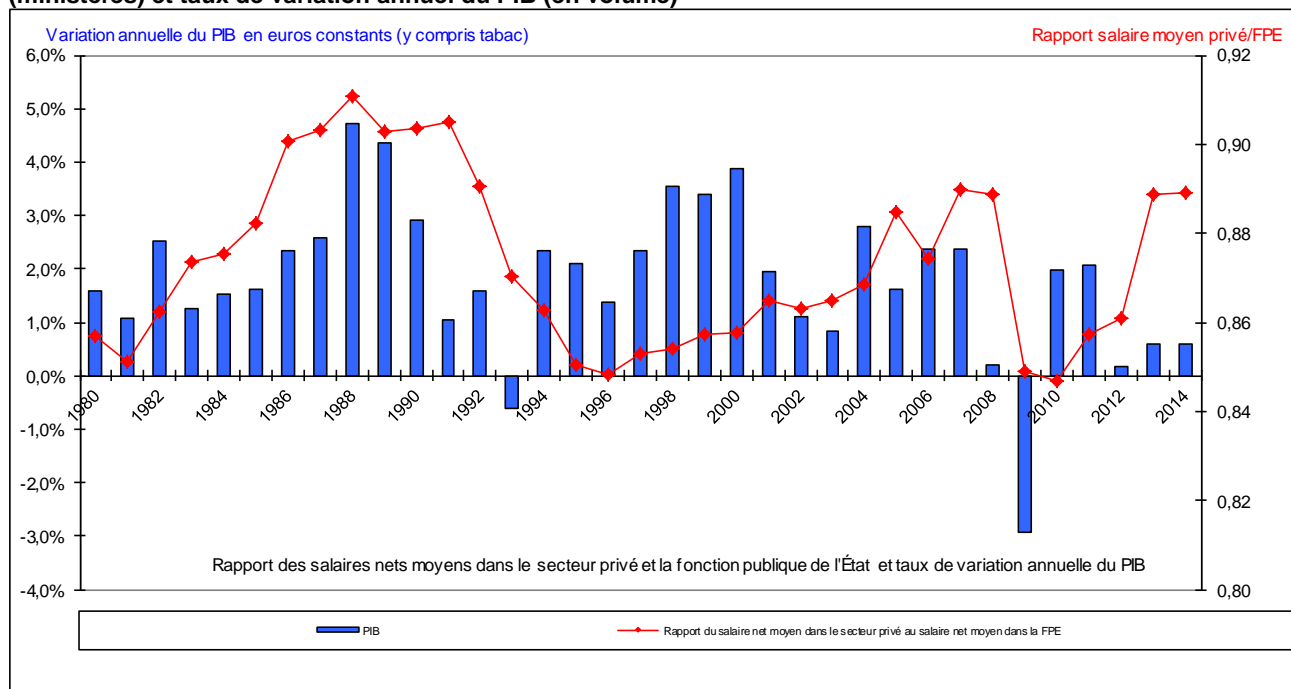


Figure 6.4-8 : Répartition indiciaire des fonctionnaires civils des ministères et des établissements publics de l'Etat selon la catégorie hiérarchique et le sexe au 31 décembre 2014

Indice majoré	Catégorie hiérarchique			Cumulés (en %)			Hommes	Femmes	Total
	A	B	C	A	B	C			
<310	0	4 570	217	0	2	0	3 344	1 443	4 787
310-319	193	2 614	19 298	0	2	8	8 952	13 153	22 105
320-329	797	9 510	66 821	0	6	36	27 229	49 899	77 128
330-339	1 073	13 409	10 672	0	10	40	12 001	13 153	25 154
340-349	11 341	7 894	23 717	1	13	50	16 704	26 248	42 952
350-359	1 431	15 658	12 186	1	18	55	13 544	15 731	29 275
360-369	334	8 337	8 884	2	21	59	9 453	8 102	17 555
370-379	9 827	15 587	12 226	2	26	64	15 982	21 658	37 640
380-399	4 073	26 779	29 673	3	36	76	24 970	35 555	60 525
400-419	5 389	21 540	25 562	3	43	87	21 223	31 268	52 491
420-439	27 002	21 545	17 903	6	50	94	24 511	41 939	66 450
440-459	91 621	23 207	4 036	15	58	96	34 656	84 208	118 864
460-479	70 394	36 976	3 597	22	71	98	43 653	67 314	110 967
480-499	92 642	24 006	0	32	79	98	37 548	79 100	116 648
500-549	123 124	41 704	0	44	93	98	55 749	109 079	164 828
550-599	139 451	15 952	0	58	98	98	52 542	102 861	155 403
600-649	115 346	0	0	69	98	98	43 348	71 998	115 346
650-699	85 148	0	0	78	98	98	39 284	45 864	85 148
700-749	66 089	0	0	84	98	98	31 853	34 236	66 089
750-821	59 052	0	0	90	98	98	30 595	28 457	59 052
Hors échelle	94 419	0	0	100	98	98	59 637	34 782	94 419
Indéterminé	3 042	4 626	5 906	100	100	100	6 413	7 161	13 574
Total	1 001 788	293 914	240 698	100	100	100	613 191	923 209	1 536 400

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.
Champ : France entière. Fonctionnaires sur un poste principal non annexe, présents au 31/12.

Figure 6.4-9 : Rapport des salaires nets moyens dans le secteur privé et dans la fonction publique de l'État (ministères) et taux de variation annuel du PIB (en volume)

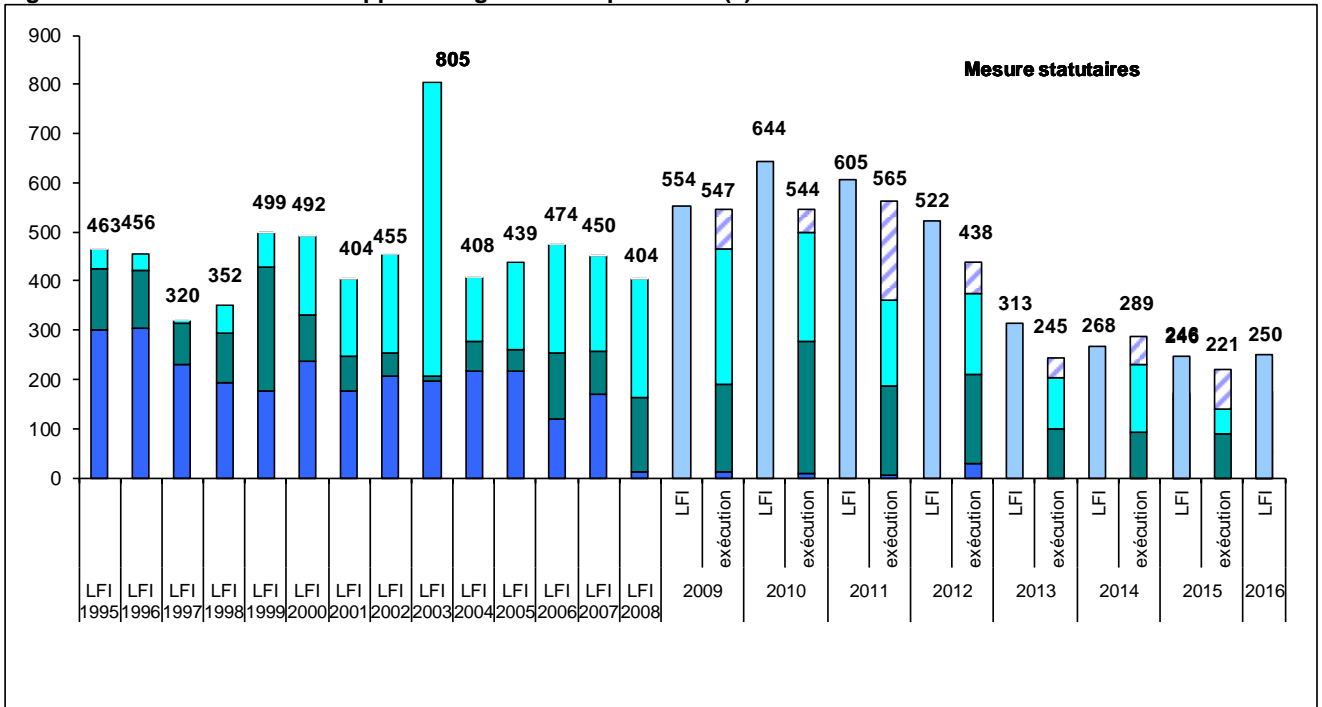


Sources : fichier général de l'État (FGE), SIASP, DADS et Comptabilité nationale, Insee. Traitement Insee-DGAFP, Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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 2014, le salaire moyen du secteur privé représente 89 % du salaire moyen de la fonction publique de l'État, tandis que le produit intérieur brut (PIB) en volume a augmenté de 0,6 % en euros constants.

Figure 6.4-10 : Bilan des enveloppes catégorielles depuis 1995 (1)



Sources : LFI, RAP depuis 2009, Direction du Budget.

(1) Les données d'exécution budgétaire ne sont disponibles qu'à partir de 2009.

3.2 Les dépenses de personnel dans les finances publiques

Présentation

Les rémunérations et les dépenses de personnel peuvent être appréhendées à partir de diverses sources d'information.

D'une part en masse, les dépenses de personnel peuvent être suivies dans la fonction publique d'État à partir des documents budgétaires, et dans la fonction publique territoriale et hospitalière à partir des bilans sociaux ou comptables. Cette approche fait essentiellement l'objet de la fiche 6.1.

D'autre part, le suivi des rémunérations peut être appréhendé à partir de données relatives aux salaires et traitements individuels pour une analyse des niveaux ou des évolutions salariales individuels et de leur dispersion. Cette approche fait essentiellement l'objet des fiches 6.3 et 6.4.

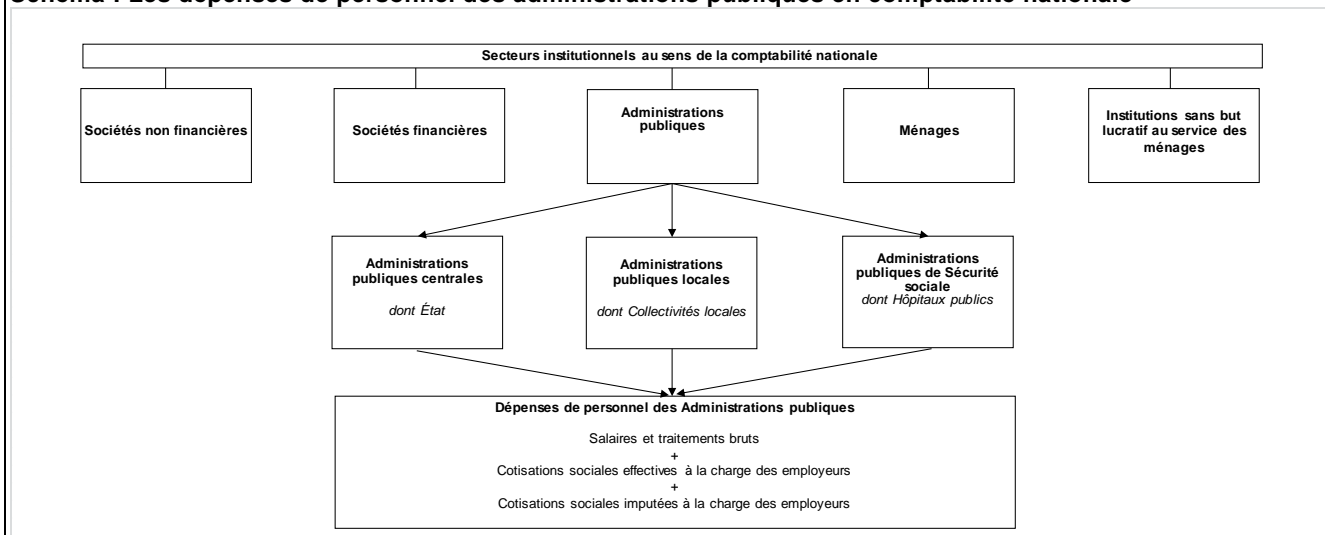
Les dépenses de personnel au sens de la comptabilité nationale

En outre, l'Insee élabore les comptes nationaux sectoriels au format du Système européen de comptes selon une nomenclature des opérations harmonisée pour l'ensemble des pays de l'Union faisant l'objet d'une méthodologie décrite dans un règlement.

La comptabilité nationale a pour objet de retracer les flux entre les différents « secteurs institutionnels » qui composent l'économie nationale et correspondent aux différents acteurs de la vie économique. Parmi ceux-ci, les administrations publiques ont pour fonction principale la production de services non marchands, ainsi que des opérations de redistribution du revenu et des richesses nationales. Elles tirent la majeure partie de leurs ressources de contributions obligatoires. **Le secteur des administrations publiques comprend les administrations publiques centrales (dont l'État), les administrations publiques locales (dont les collectivités locales) et les administrations de Sécurité sociale (dont les hôpitaux).**

Dans l'Union européenne, les comptes des administrations publiques sont particulièrement précis dans la mesure où ils interviennent dans le calcul du déficit au sens de Maastricht et dans des procédures de contrôle particulières.

Schéma : Les dépenses de personnel des administrations publiques en comptabilité nationale



Les dépenses de personnel au sens de la comptabilité budgétaire de l'État

La comptabilité budgétaire retrace l'exécution des dépenses, au moment où elles sont payées, et l'exécution des recettes, au moment où elles sont encaissées. Elle diffère en ce sens de la comptabilité nationale qui enregistre les opérations en droits constatés.

Pour la fonction publique de l'État, la mise en place de la loi de finances (Lolf) du 1^{er} août 2001 a modifié les règles de gestion budgétaire et comptable des opérations de l'État. Le budget 2006 a été le premier budget à être entièrement prévu et réalisé dans la nouvelle nomenclature Lolf

Le projet de loi de finances est présenté et discuté au Parlement avec une unité de vote des crédits. La loi organique n° 2001-692 prévoit que les dépenses de personnel s'imputent sur le titre 2 des dépenses de l'État et comprennent les rémunérations d'activité, les cotisations et contributions sociales à la charge de l'employeur, ainsi que les prestations sociales et les allocations diverses (art. 5). Une dépense relève du titre 2 dès lors qu'elle correspond à une rémunération due à une personne physique par la personne morale État ou est induite par celle-ci à condition qu'il existe un lien juridique direct de type « contrat de travail » entre le bénéficiaire et l'État. Sont ainsi exclues du titre 2 les dépenses liées aux personnels de l'État détachés auprès d'autres personnes morales (tels les établissements publics) et celles relatives aux personnes employées par des personnes morales autres que l'État et qui sont sans lien de subordination avec lui (telles que les recrutements propres des établissements publics). Comme pour la comptabilité nationale, les dépenses de rémunération de La Poste et Orange (anciennement France Télécom) sont ainsi exclues. Depuis l'instauration de la Lolf, les rémunérations d'activité comprennent les salaires des enseignants du secteur privé sous contrat, tandis que pour les pensions, les contributions de l'État employeur au compte d'affectation spéciale (CAS) « Pensions » sont comptabilisées en lieu et place des pensions effectivement versées.

Rémunération : dans la comptabilité budgétaire, elle comprend la partie « principale » de la rémunération (salaire, traitement ou solde), ainsi que les parties accessoires comme le supplément familial de traitement, les primes et les indemnités liées à la résidence, la mobilité ou encore à des heures supplémentaires. Le terme budgétaire recouvre donc le champ du salaire et traitement brut et diffère ainsi de la rémunération au sens des comptes nationaux qui inclut l'ensemble des cotisations sociales (effectives ou imputées) à la charge de l'employeur.

Les fonctionnaires sont rémunérés en référence à un indice élément déterminant du traitement brut. S'il est inférieur au Smic, une indemnité différentielle compensant l'écart est versée aux agents concernés et qui y sont éligibles (décret n° 91-769 du 2 août 1991).

Pour **les contractuels**, leur rémunération peut être fixée par référence à une grille ou un indice, mais cette référence n'est pas obligatoire. Au sein des trois grandes catégories de contractuels répertoriées (catégories spécifiques, emplois statutaires de contractuels des établissements publics dérogatoires et autres contractuels), on observe, par exemple, que les maîtres auxiliaires, les maîtres d'internat et les attachés temporaires d'enseignement et de recherche sont rattachés à une grille indiciaire.

Prestations sociales : les prestations sociales évoquées dans cette fiche sont celles versées par l'employeur.

Dépenses indexées : correspondent à la partie des dépenses de personnel dont la valeur dépend directement de la valeur du point de la fonction publique. C'est sur cette base qu'est évaluée l'incidence financière globale sur le budget de l'État des mesures salariales portant sur la valeur du point.

Pour ce qui concerne la fonction publique territoriale et hospitalière, les employeurs correspondants ont leurs propres normes budgétaires et comptables. On parlera pour les collectivités locales de « frais de personnel » et pour les établissements publics de santé de « charges de personnel ». Les frais de personnel incluent l'ensemble des rémunérations d'activité (y compris les vacances), les cotisations et les prestations sociales. Les charges de personnels comprennent les rémunérations du personnel médical et non médical, les charges de sécurité sociale et de prévoyance et les autres charges.

Les prélèvements sociaux obligatoires à la charge du salarié et l'indice minimum de traitement

Dans la fonction publique, **le salaire brut** est soumis à un certain nombre de prélèvements sociaux obligatoires à la charge du fonctionnaire :

- la retenue pour pension civile : 7,85 % du traitement brut en 2009 et en 2010 puis 8,12 % en 2011 et 8,39 % en 2012, ce taux augmentant chaque année par paliers de 0,27 point selon les dispositions prévues par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites (décret n° 2010-1749 du 30 décembre 2010). De surcroît, le décret n° 2012-84710 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse prévoit l'augmentation des taux de cotisations salariales et patronales afin de financer l'élargissement du dispositif « carrières longues ». Ainsi, la retenue pour pension civile s'est établie à 8,76 % en 2013, et à 9,14 % en 2014. Elle est de 9,54 % en 2015 et 9,94 % en 2016 ;
- la CSG déductible : 5,1 % de 97 % du salaire brut jusqu'en 2011 ; 5,1 % de 98,25 % du salaire brut depuis 2012 ;
- la CSG non 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) : 5 %. Son assiette comprend les éléments de rémunération de toute nature perçus et non soumis à retenue pour pension (indemnité de résidence, supplément familial de traitement, primes, rémunération des activités accessoires...) dans la limite de 20 % du traitement brut ;
- la contribution exceptionnelle de solidarité : 1 % du salaire brut après déduction de la cotisation pour pension et de la cotisation salariale au RAFP.

Après déduction de ces contributions et cotisations sociales à la charge du fonctionnaire, on aboutit au **salaire net de prélèvements**.

Pour mémoire, le salaire brut sert également d'assiette à des contributions et cotisations sociales employeur non détaillées ici.

Les sources de progression des rémunérations dans la fonction publique

Les trois sources de progression des rémunérations dans la fonction publique sont :

- les **mesures générales**, qui concernent la totalité des agents et n'influent que sur le traitement indiciaire : par exemple, revalorisation du point fonction publique (une revalorisation de 0,6 % est intervenue le 1^{er} juillet 2016) ;
- les **mesures catégorielles**, qui concernent certaines catégories de personnels désignées par leur statut ou leur métier. Elles jouent soit sur la structure ou le niveau de la grille indiciaire, soit sur les indemnités, soit sur le niveau hiérarchique des emplois. La revalorisation du corps d'encadrement et d'application du personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire à compter du 1^{er} janvier 2014 et du 1^{er} janvier 2015 (Décrets n° 2013-1256 et n° 2013-1257) ; et l'harmonisation et convergence, en novembre 2014, des montants de l'indemnité spécifique de service servie aux corps techniques de la catégorie B (ministère de l'Écologie) en conséquence de la fusion de certains corps techniques et de leur adhésion au nouvel espace statutaire (Décret n° 2014-1404) en sont deux exemples. Il peut également s'agir d'attribution de points d'indice majorés sur tout ou partie de la grille indiciaire, comme celle survenue au 1^{er} janvier 2013 ;
- les **mesures individuelles** qui s'appliquent aux agents par référence à leurs caractéristiques personnelles. Cette notion renvoie à la notion de « glissement vieillesse technicité » (GVT) positif. Elles se décomposent en des mesures automatiques qui peuvent être assimilées à la part « vieillesse » du GVT positif (par exemple, changement d'échelon) ; et des mesures non automatiques que les collectivités publiques et les ministères peuvent piloter chaque année en fonction de leur politique de gestion des ressources humaines (par exemple : changement de grade ou de corps) ;

Les indicateurs types de suivi de l'évolution des rémunérations

Les trois principaux indicateurs de suivi de l'évolution des rémunérations sont :

- le **salaire moyen par tête (SMPT)** ;
- la **rémunération moyenne des personnes en place (RMPP)** ;
- l'**indice de traitement brut - grille indiciaire (ITB-GI)** ;

Les évolutions de salaire sont calculées en euros courants et en euros constants. Les évolutions en euros constants sont calculées en tenant compte de la progression de l'indice des prix à la consommation y compris tabac.

L'évolution du salaire moyen par tête (SMPT) prend en compte à la fois l'évolution de la rémunération des agents présents durant la période, et l'effet des mouvements d'entrées-sorties (recrutements ; départs, dont départs à la retraite) et des modifications de structure (par exemple, modification de la qualification des agents et de leur niveau de rémunération). L'évolution du SMPT prend en compte notamment :

- *l'évolution du salaire à structure constante et les effets de structure* : dans le cas des fonctionnaires, l'évolution du salaire moyen entre deux années peut être décomposée entre une évolution à effectifs de corps, grade et échelon figés, l'évolution du salaire à structure constante, et un effet de structure. L'effet de structure mesure donc l'effet des modifications de la répartition de la population entre les différents corps, grades et échelons. Il se calcule comme l'écart entre l'évolution du SMPT et l'évolution du salaire à structure constante. Il résulte de l'effet de carrière, toujours positif, et de l'effet des départs et des embauches (ou « entrées-sorties » ou effet de noria), généralement négatif ;

- *les effets de carrière liés à l'avancement des personnes en place (dit GVT positif)*. Il mesure la contribution à l'évolution du salaire moyen des avancements et promotions des personnes en place. Comme le salaire à structure constante, il s'obtient en figeant la structure des effectifs par corps, grade, échelon. L'effet de carrière inclut l'impact des mesures statutaires et des réformes catégorielles. En raison des changements liés à la source d'information utilisée pour le calcul des salaires dans la fonction publique de l'État depuis 2009, l'effet de carrière n'est actuellement plus évalué ;

- *les effets d'entrées / sorties* qui, du fait de l'arrivée de débutants et du départ de personnes expérimentées dont le salaire est supérieur à celui des remplaçants souvent plus jeunes, pèsent négativement sur le salaire moyen. Cet effet, appelé GVT négatif, peut avoir un impact positif ou négatif sur l'évolution du SMPT.

La rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) : cette notion est utilisée pour évaluer l'évolution moyenne du salaire des agents présents deux années déterminées (généralement consécutives). L'évolution de la RMPP prend ainsi en compte les mesures portant sur la valeur du point, les mesures statutaires et indemnitaires, de même que l'impact des mesures d'avancement individuel et des promotions (GVT positif) et les autres éléments susceptibles d'avoir un impact sur le traitement ou salaire (requalification des emplois par exemple). Seules les personnes présentes tout au long des deux années considérées chez le même employeur et avec la même quotité de travail sont qualifiées de « personnes en place » de manière à neutraliser les effets sur le revenu du volume de travail ou d'une réorientation professionnelle.

L'indice de traitement brut - grille indiciaire (ITB-GI) et l'indice de traitement net - grille indiciaire (ITN-GI) : dans la fonction publique de l'État, ils mesurent d'une part l'impact des mesures générales (évolution du point d'indice, relèvement du minimum de traitement de la fonction publique et attribution de points uniformes), et d'autre part de toutes les réformes statutaires intervenues sur la période sur le traitement indiciaire des agents titulaires des ministères. L'ITN-GI prend en outre en compte l'impact de l'évolution des cotisations salariales assises sur le traitement indiciaire. En revanche, ces indicateurs n'intègrent aucun élément de nature indemnitaire, ni les impacts des GVT positif et négatif. Ces indicateurs couvrent actuellement la seule fonction publique de l'État.

Disponibilité des données

L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont reproduites au format Excel sur le site internet : <http://www.fonction-publique.gouv.fr>, rubrique Statistiques / Rapports annuels, ainsi que, pour les figures marquées du


signe  dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.



Figure 6.1-1 : Détail de l'ensemble des dépenses de personnel de l'État (titre 2) en 2015

(en milliards d'euros)

Catégories et sous-catégories	2014	2015	Dont ministère de la Défense	Évolution 2015/2014 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2015/2008 (en %)
Rémunérations d'activité	69,266	69,578	9,869	0,45	-0,70
Traitement brut	51,685	51,881	6,090	0,38	-1,14
Nouvelle bonification indiciaire (NBI)	0,198	0,191	0,025	-3,52	-1,86
Indemnité de résidence	1,169	1,202	0,298	2,87	0,79
Supplément familial de traitement	0,914	0,914	0,183	0,04	0,01
Majorations	1,157	1,150	0,056	-0,61	-0,38
Indemnités indexées	8,750	8,611	2,282	-1,58	-1,39
Indemnités non indexées	5,391	5,628	0,934	4,40	5,36
Rémunérations d'activité non ventilées	0,004	0,000	0,000	-100,00	-
Cotisations et contributions sociales	50,741	51,231	9,160	0,96	1,80
Contributions d'équilibre au CAS Pensions	39,621	40,086	7,790	1,17	2,62
CAS pensions civiles + ATI (1)	29,063	29,443	0,616	1,31	2,64
CAS pensions militaires (1)	9,296	9,256	5,988	-0,43	2,30
Contributions au FSPOEIE et au CAS cultes	1,262	1,386	1,186	9,88	4,51
Contribution exceptionnelle au CAS	0,000	0,000	0,000	-100,00	-
Régime additionnel de la fonction publique (RAFP)	0,355	0,358	0,054	0,86	-0,21
Cotisations patronales au FSPOEIE	0,286	0,256	0,208	-10,76	-1,04
Cotisations retraites autres	1,490	1,477	0,038	-0,91	5,19
Cotisations sécurité sociale (hors vieillesse)	5,287	5,313	0,624	0,48	-1,80
FNAL + CNAF + CSA	3,053	3,074	0,373	0,71	-1,29
Autres (2) (3)	0,650	0,667	0,073	2,75	-0,62
Prestations sociales et allocations diverses	0,758	0,761	0,312	0,40	-7,23
Prestations sociales (3)	0,100	0,100	0,020	-0,65	-0,60
Remboursement transport	0,086	0,085	0,009	-1,64	0,65
Capital-décès	0,039	0,037	0,004	-4,10	-4,44
Congé de fin d'activité (CFA) et CAA (4)	0,066	0,064	0,062	-2,55	1,52
Dont CFA	0,000	0,000	0,000	-	-
Congé de longue durée (CLD)	(5) -	(6) -	(6) -	-	-
Allocation de retour à l'emploi	0,336	0,343	0,155	2,03	1,93
Accidents du travail (3)	0,114	0,112	0,060	-1,70	-2,64
Autres	0,016	0,020	0,001	21,24	-31,99
Total des dépenses de personnel (titre 2)	120,765	121,569	19,340	0,67	0,24
Dépenses annexes :					
Pensions civiles, militaires et ouvriers d'État	54,055	54,536	-	0,89	3,32
Budget de l'État	292,003	301,574	0,000	3,28	1,16
Part des dépenses de personnel dans le budget de l'État (en %)	41,4	40,3	0,0	-2,53	-0,91

Source : Budgets d'exécution (Direction du budget). Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Périmètre : Budget général

NB : 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 des fonctionnaires de l'État. 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.

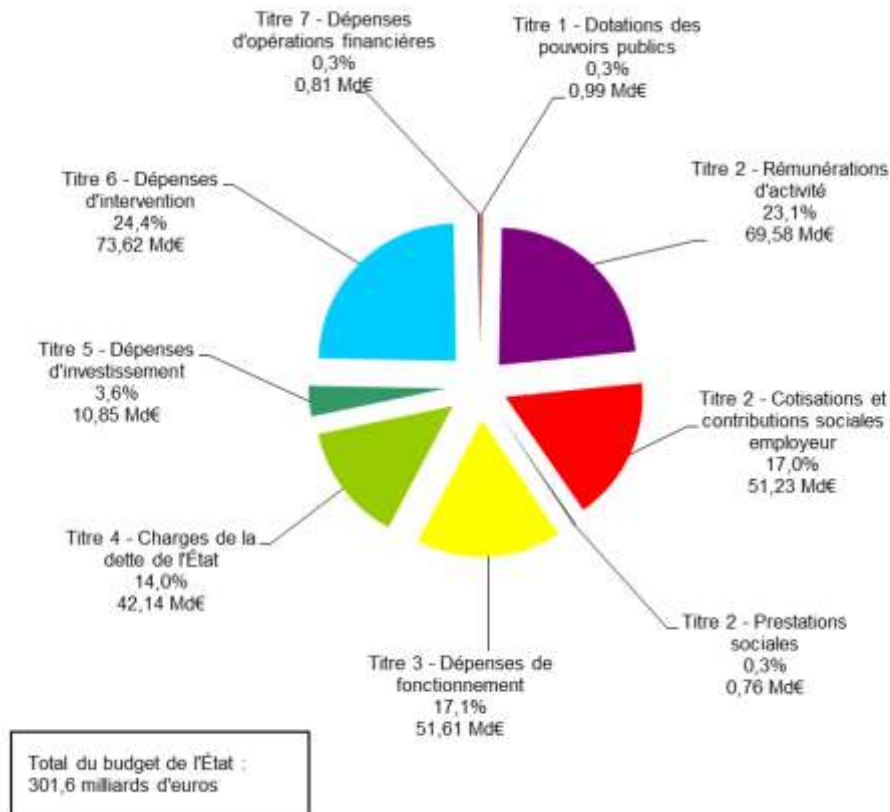
(4) Jusqu'en 2016, l'allocation spécifique de cessation anticipée d'activité concerne uniquement le ministère de la Défense et le ministère de l'Écologie (décrets 2001-1269 du 21 décembre 2001, 2006-418 du 7 avril 2006 et 2013-435 du 27 mai 2013) et est comptabilisée avec le CFA. Seuls 80 088 euros ont 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).



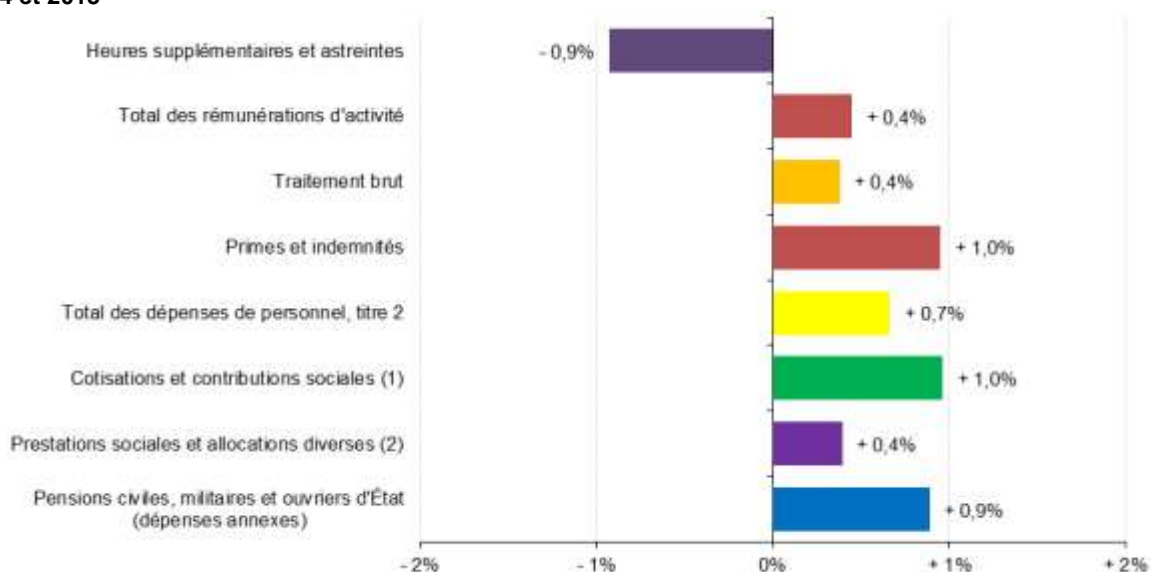
Figure 6.1-2 : Dépenses de personnel dans le budget de l'État (nettes des remboursements et dégrèvements d'impôts) en 2015



Source : Budget d'exécution, Direction du budget. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
Périmètre : budget général



Figure 6.1-3 : Évolution des différentes composantes des dépenses de personnel dans le budget de l'État entre 2014 et 2015



(1) Non compris les versements des affiliations rétroactives.

Non compris les programmes du compte d'affectation spéciale « Pensions » : Pensions civiles et militaires de retraite, Ouvriers des établissements industriels de l'État, Pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre et autres pensions.

(2) Non compris les programmes du compte d'affectation spéciale « Pensions » : Pensions civiles et militaires de retraite, Ouvriers des établissements industriels de l'État, Pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre et autres pensions.
A compter du 1er janvier 2012, les CLD sont imputés sur la catégorie 21 (traitement brut).

 **Figure 6.1-4 : Principales composantes des rémunérations d'activité dans la fonction publique de l'État en 2014 et 2015**

(en milliards d'euros)

	2014	2015	Évolution 2015/2014 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2015/2009 (en %)
Rémunérations principales :	53,220	53,412	0,36	-1,03
Fonctionnaires	38,437	38,966	1,37	-1,02
Stagiaires	(1) nd	(1) nd	-	-
Contractuels (2)	2,611	2,539	-2,73	0,24
Ouvriers d'État	0,649	0,570	-12,11	-0,92
Enseignants de l'enseignement privé sous contrat	3,843	3,892	1,28	-0,21
Militaires	7,027	6,802	-3,20	-0,29
Rémunérations à l'acte, à la tâche, à l'heure	0,280	0,262	-6,42	-3,59
Autres rémunérations	0,374	0,381	1,89	15,80
Charges connexes à la rémunération principale :	5,030	5,044	0,30	0,65
Supplément familial de traitement	0,914	0,914	0,04	0,14
Indemnités de résidence et liées à la mobilité	1,652	1,650	-0,15	-0,15
Heures supplémentaires et astreintes	1,551	1,537	-0,93	1,35
<i>dont indemnités horaires pour travaux supplémentaires</i>	<i>0,058</i>	<i>0,059</i>	<i>1,80</i>	<i>0,29</i>
<i>heures supplémentaires effectives</i>	<i>(3) nd</i>	<i>0,000</i>	-	-
<i>heures supplémentaires-années</i>	<i>(3) nd</i>	<i>0,000</i>	-	-
<i>heures d'interrogation</i>	<i>(3) nd</i>	<i>0,000</i>	-	-
<i>indemnités horaires pour travaux supplémentaires des personnels de surveillance</i>	<i>(3) nd</i>	<i>0,000</i>	-	-
<i>astreintes</i>	<i>0,053</i>	<i>0,052</i>	<i>-1,90</i>	<i>0,64</i>
<i>autres</i>	<i>1,440</i>	<i>1,425</i>	<i>-1,01</i>	<i>69,37</i>
NBI	0,198	0,191	-3,52	-1,27
Autres charges connexes	0,715	0,753	5,38	2,37
<i>dont garantie individuelle de pouvoir d'achat</i>	<i>0,132</i>	<i>0,144</i>	<i>9,37</i>	<i>2,61</i>
Primes et indemnités :	11,017	11,121	0,95	0,51
Personnels civils :		0,000	0,00	0,00
Indemnités interministérielles (4) indexées sur le point	1,529	1,468	-3,99	-2,65
Indemnités interministérielles (4) non indexées sur le point	0,850	0,914	7,58	20,98
<i>dont prime de fonctions et de résultats (PFR)</i>	<i>0,644</i>	<i>0,633</i>	<i>-1,75</i>	<i>73,04</i>
<i>dont Indemnité de sujétions de fonctions et d'expertise (IFSE)</i>	<i>1,644</i>	<i>0,078</i>	-	-
Indemnités ministérielles indexées sur le point	2,323	2,299	-1,05	-1,93
Indemnités ministérielles non indexées sur le point	2,848	2,987	4,86	2,67
Personnels militaires :		0	0,00	0,00
Indemnités de sujétion pour charges militaires	1,099	1,073	-2,37	-0,75
Indemnités de sujétions spéciales	1,617	1,644	1,66	-0,18
Primes de qualification et de technicité	0,723	0,711	-1,67	-0,18
Autres indemnités	0,023	0,025	12,16	-14,07
Non réparti	0,004	0,000	-100,00	-
Total rémunérations d'activité	69,266	69,578	0,45	-0,68

Source : Budgets d'exécution, Direction du budget. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Périmètre : Budget général

NB : le champ des dépenses de personnel (titre 2) comprend l'enseignement privé sous contrat.

(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 fonctionnaires.

(2) Y compris la rémunération des réservistes.

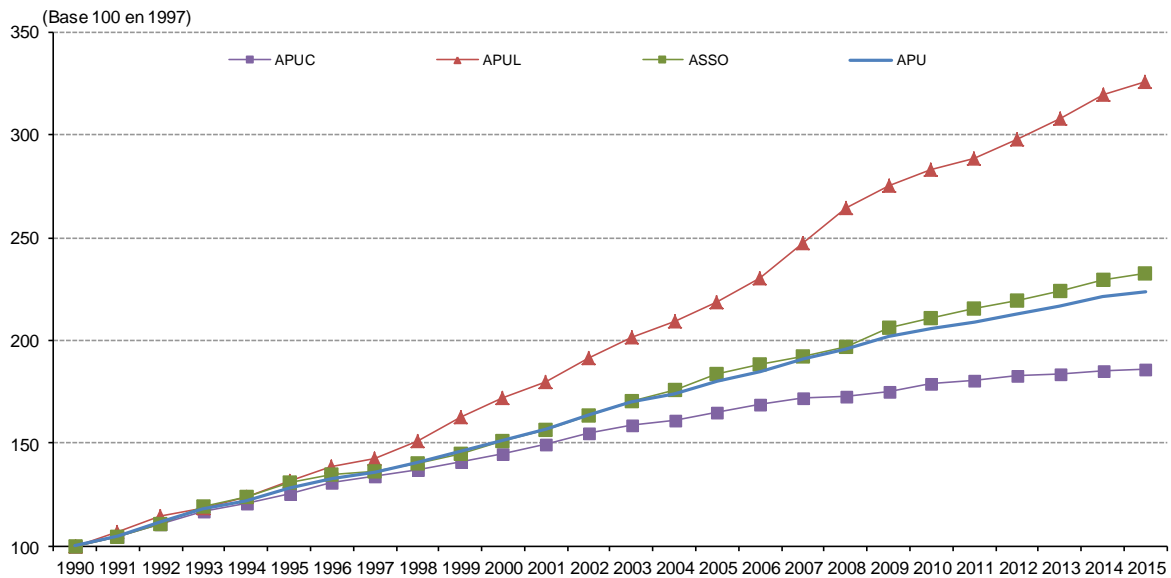
(3) A compter de 2012, compte-tenu de l'évolution de la nomenclature d'exécution comptable, seules les indemnités horaires pour travaux supplémentaires et les astreintes sont distinguées du reste des heures supplémentaires.

(4) Les indemnités interministérielles sont communes à plusieurs ministères. Par exemple, l'indemnité d'administration et de technicité, la prime de rendement, l'indemnité de fonction et de résultat, etc.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.



Figure 6.1-5 : Évolution des dépenses de personnel dans les administrations publiques en comptabilité nationale de 1997 à 2015



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.

NB : Les séries de comptes nationaux présentés sont désormais publiées en base 2010 dans un cadre rénové, Les données 2013 sont des données semi-définitives, et les données 2014 des données provisoires (voir insee.fr).



Figure 6.1-6 : Poids des dépenses de rémunération des administrations publiques dans le PIB au sens de la comptabilité nationale en 2014 et 2015

Dépenses de rémunération	2014 *			2015 **			Évolution 2015/2014 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2015/2009 (en %)
	En milliards d'euros	En part du PIB (en %)	En part dans les dépenses totales (en %) (4)	En milliards d'euros	En part du PIB (en %)	En part dans les dépenses totales (en %) (4)		
Administrations publiques centrales (1)	136,9	6,4	27,6	137,4	6,3	27,4	0,4	1,0
dont État	119,3	5,6	25,7	119,8	5,5	25,9	0,4	0,3
Administrations publiques locales (2)	77,7	3,6	30,8	79,4	3,6	31,8	2,1	2,9
dont collectivités locales	62,5	2,9	27,1	63,9	2,9	28,2	2,2	3,0
Administrations de sécurité sociale (3)	64,0	3,0	11,1	64,8	3,0	11,2	1,2	2,0
dont hôpitaux publics	53,9	2,5	59,2	54,7	2,5	59,6	1,5	2,4
Toutes administrations publiques	278,6	13,0	21,1	281,5	12,9	21,2	1,0	1,7

Source : Comptes nationaux annuels, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

NB : 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).

(4) En part dans les dépenses totales de l'administration concernée.

Note : les séries de comptes nationaux présentés dans ce tableau sont désormais publiés en base 2010 dans un cadre rénové (voir www.insee.fr), elles diffèrent de celles publiées dans la précédente édition du Rapport annuel.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 6.1-7 : Évolution des dépenses de personnel dans les collectivités locales et leurs groupements à fiscalité propre de 2013 à 2016

(en milliards d'euros)

Dépenses de personnel (1)	2013	2014	2015*	2016**	Évolution 2015/2014 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2015/2003 (en %)
Régions	3,06	3,19	3,27	3,30	2,7	16,5
Départements	11,83	12,15	12,53	12,59	7,6	7,6
Communes	35,01	36,43	36,94	nd	3,0	3,0
Groupements à fiscalité propre (2)	6,72	7,21	7,38	nd	8,4	8,4
Ensemble des collectivités locales et de leurs groupements à fiscalité propre	56,63	58,98	60,12	nd	4,7	4,7
Dépenses totales des collectivités locales et de leurs groupements à fiscalité propre (3)	234,30	233,37	234,20	nd	3,7	3,7

Sources : DGCL et DGFIP.

* : Résultats provisoires.

** : Estimations à partir des budgets primitifs 2014 et 2015.

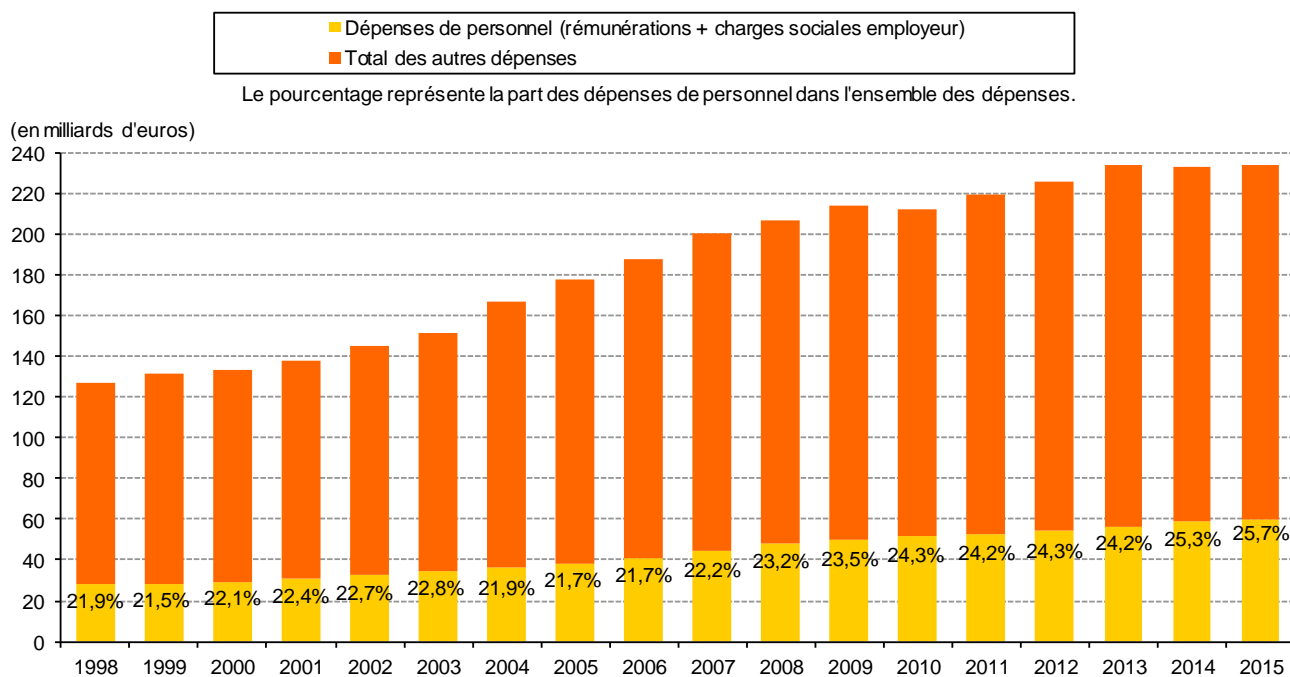
(1) Y compris les cotisations employeur au titre de la retraite (CNRACL, etc.).

(2) Groupements à fiscalité propre : métropoles, communautés urbaines, d'agglomérations, de communes et syndicats d'agglomération nouvelle.

(3) Dépenses totales hors gestion active de la dette à partir de 2003.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 6.1-8 : Évolution des dépenses de personnel et dépenses totales des collectivités locales et de leurs groupements à fiscalité propre de 1998 à 2015



Sources : DGCL et DGFIP.

NB : Résultats 2015 provisoires. Dépenses de personnel y compris les cotisations employeur au titre de la retraite (CNRACL, etc.). Dépenses totales hors gestion active de la dette à partir de 2003. Les groupements à fiscalité propre regroupe les métropoles, communautés urbaines, d'agglomérations, de communes et syndicats d'agglomération nouvelle.



Figure 6.1-9 : Évolution des charges d'exploitation relatives au personnel des établissements publics de santé en 2014 et 2015

(en milliards d'euros)

Dépenses de personnel	2014*	2015**	Évolution 2015/2014 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2015/2000 (en %)
Rémunérations du personnel non médical	21,972	22,250	1,3	2,3
Rémunérations du personnel médical (1)	6,594	6,792	3,0	4,8
Charges de sécurité sociale et de prévoyance (2)	10,354	10,550	1,9	3,6
Impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations	2,630	2,645	0,6	2,7
Autres charges (3)	2,249	2,312	2,8	4,7
Ensemble des charges de personnel	43,799	44,548	1,7	3,1
Dépenses totales	68,038	70,479	3,6	3,6

Sources : DGOS et DGFIP.

* : Chiffres définitifs actualisés par rapport à l'édition précédente.

** : Résultats provisoires, données issues des Comptes de Résultats Principaux des établissements publics de santé .

(1) 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.

Note de lecture : En 2014, les rémunérations du personnel non médical s'élèvent à 21,969 milliards d'euros (données provisoires). Elles ont progressé de 1,9 % par rapport à 2013.

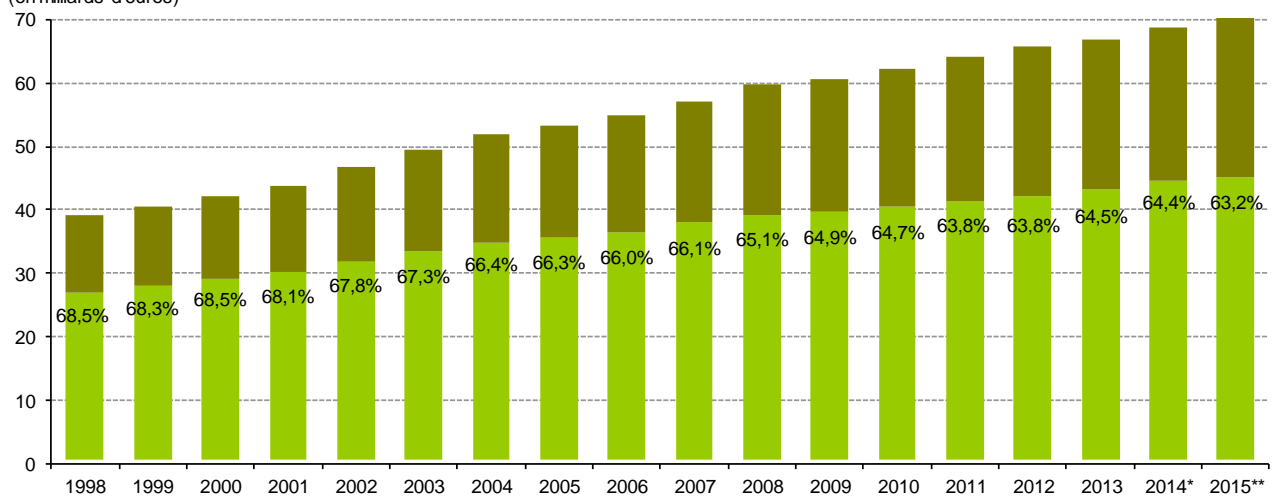


Figure 6.1-10 : Évolution des dépenses de personnel et des charges totales des établissements publics de santé de 1998 à 2015

■ Dépenses de personnel (rémunérations + charges sociales employeur) (1) ■ Total des autres dépenses

Le pourcentage représente la part des dépenses de personnel dans l'ensemble des dépenses.

(en milliards d'euros)



Sources : DGOS et DGFIP.

* : Chiffres actualisés par rapport à l'édition précédente.

** : Résultats provisoires, données issues des Comptes de Résultats Principaux des établissements publics de santé .

(1) Y compris les cotisations employeur au titre de la retraite (CNRACL, etc.).

4. Le temps de travail et la politique sociale

4.1 L'organisation du temps 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
(en %)

	FPE	FPT	FPH	Ensemble de la fonction publique
Hommes	7,5	4,2	9,5	6,6
Femmes	5,1	4,7	6,7	5,4
Ensemble	6,3	4,5	7,4	5,9

Source : enquête Emploi 2012, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
Champ : France métropolitaine.

Note de lecture : 7,5% des hommes de la FPE travaillent au forfait en 2012.

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

Ministère	Catégorie hiérarchique			Sexe		Ensemble
	A	B	C	Hommes	Femmes	
Affaires étrangères	92,4	0,9	0,3	26,4	8,7	15,6
Agriculture	53,3	1,8	0,5	11,3	6,1	16,3
Culture	40,5	1,5	0,8	28,1	14,1	19,4
Défense	0,5	0,3	0,3	0,4	0,2	0,3
Économie et Finances	57,3	5,4	1,0	25,1	5,8	13,3
Éducation nationale	-	-	-	-	-	-
Emploi et Solidarité	17,0	0,6	0,6	12,3	3,3	5,7
Équipement	6,0	0,1	0,0	0,9	0,5	0,8
Intérieur	38,8	5,5	0,2	2,9	2,3	2,7
<i>dont Police nationale</i>	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, DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Agents civils des ministères.

Lecture : 1% des agents de catégorie C du ministère de l'Économie et des Finances sont au forfait en 2003.

Figure 8.1-3 : Travail le dimanche, horaires atypiques et contraintes horaires en 2013

(en %)

	FPE	FPT	FPH	Ensemble de la fonction publique	Secteur privé	Ensemble
Travailler 40 heures ou plus par semaine	38,6	19,5	21,3	28,3	31,7	31,0
Effectuer des astreintes	16,1	16,1	15,9	16,1	8,4	10,1
Ne pas disposer d'au moins 48h consécutives de repos par semaine	12,4	12,3	26,2	15,3	16,9	16,5
Travailler le samedi (même occasionnellement)	40,3	40,7	70,3	46,7 ⁽¹⁾	48,3	47,9
Travailler le dimanche (même occasionnellement)	28,6	30,3	64,0	36,7 ⁽¹⁾	25,8	28,3
Travailler la nuit (entre minuit et 5h, même occasionnellement)	14,4	12,5	32,3	17,5	14,9	15,5

Source : Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, salariés.

Lecture : 28 % des agents de la FPE travaillent le dimanche, même occasionnellement.

(1) Les familles de métiers les plus confrontées au travail le samedi et le dimanche sont les familles Soins, Sécurité-Défense et Justice.

Figure 8.1-4 : Part des agents exposés à des contraintes de rythme ou d'intensité du travail en 2013

(en %)

	FPE	FPT	FPH	Ensemble de la fonction publique	Secteur privé	Ensemble
Au moins 3 contraintes de rythme⁽¹⁾	25,1	24,9	40,4	28,2	37,3	35,2
Avoir un rythme imposé par ...						
le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce	2,1	3,6	5,1	3,2	9,5	8,0
la cadence automatique d'une machine	1,6	4,2	3,9	3,0	8,5	7,2
d'autres contraintes techniques	11,6	13,2	17,7	13,4	18,4	17,3
la dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou plusieurs collègues	25,7	25,7	42,2	29,2	29,8	29,6
des normes de production ou des délais à respecter en une journée au plus	12,8	15,3	16,6	14,5	19,5	18,4
dont : en une heure	18,1	19,8	28,5	20,9	29,2	27,3
une demande extérieure	13,4	10,8	8,0	11,4	11,3	11,3
dont : obligeant une réponse immédiate	50,7	53,5	62,4	54,2	58,7	57,7
les contrôles ou surveillances permanents exercés par la hiérarchie	26,2	25,0	35,4	27,7	32,6	31,5
un contrôle ou suivi automatisé	33,9	23,2	39,4	31,3	36,3	35,2
Ne pas pouvoir interrompre momentanément le travail quand on le souhaite	43,6	30,3	45,8	39,4	27,8	30,4
Devoir toujours ou souvent se dépêcher pour faire son travail	46,1	37,5	63,0	46,7	46,2	46,3
Devoir fréquemment interrompre une tâche pour une autre non prévue	62,7	63,5	78,0	66,2	63,5	64,1
Changer de poste en fonction des besoins de l'entreprise	16,3	21,9	20,1	19,0	24,2	23,0

Source : Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, salariés.

(1) Parmi : le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce, la cadence automatique d'une machine, d'autres contraintes techniques, la dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou plusieurs collègues, des normes de production ou des délais à respecter en une journée au plus, des normes de production ou des délais à respecter en une heure au plus, une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate, les contrôles ou surveillances permanents exercés par la hiérarchie.

Lecture : 25 % des agents de la FPT sont exposés à au moins 3 contraintes de rythme.

Note : Des données complémentaires sur les expositions aux risques des hommes et des femmes sont consultables sur le site internet de la DGAFP.

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

	Fonction publique de l'État		Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière
	Tous agents éligibles au CET dans les ministères au 31/12/2009	Tous agents éligibles au CET dans les ministères au 31/12/2007	Tous agents 31/12/2011	Tous agents 31/12/2009	Ensemble des personnels de la FPH 31/12/2007
Part d'agents ayant un CET (en %) au 31/12	31,4	25,1	12,5	7,0	14,1*
Nombre moyen de jours par CET au 31/12	17,1	18,0	17,0	18,0	27,7
Nombre CET ouverts au 31/12	230 759	202 403	200 350	119 000	132 750
Nombre de jours en stock au 31/12	3 950 769	3 581 410	3 356 000	2 154 000	3 676 450
Nombre de jours indemnisés ou rachetés	921 780	353 741	102 500	(2) -	925 671
Nombre de jours versés au RAFP (1)	166 738		6 220		

Sources : Enquêtes annuelles CET (FPE), DGAFP, département des études et des statistiques ; bilans sociaux FPT, DGCL ; enquêtes ponctuelles FPH, DGOS.

* Estimation.

(1) RAFP : retraite additionnelle de la fonction publique.

(2) Aucun jour de rachat n'a eu lieu dans la FPT en 2009, le décret FPE ayant été transposé par le décret n°2010-531 du 20 mai 2010

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

	A niveau administrateur	A niveau attaché	Ensemble des A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Nombre de CET au 31-12-2009	27 527	62 374	89 901	86 297	54 561	230 759
Part des agents éligibles au dispositif ayant un CET (en %)	51,0	49,9	50,3	30,7	19,9	31,4
Part des nouveaux CET, ouverts pendant les années 2008 et 2009 sur l'ensemble des CET (en %)	25,0	26,4	26,0	33,6	44,1	33,1
Part des CET utilisés pour le rachat de jours sur l'ensemble des CET au titre du décret no 2009-1065 du 28 août 2009 (en %)	41,2	32,7	35,3	19,6	18,6	25,5
Nombre de jours rachetés au titre du décret no 2009-1065 du 28 août 2009	222 147	358 543	580 690	240 446	100 644	921 780
Moyenne de jours rachetés par compte utilisé pour le rachat	19,6	17,6	18,3	14,2	9,9	15,7
Part des comptes épargne utilisés pour le versement de jours au RAFP (en %)	14,5	2,5	6,2	1,7	1,8	3,4
Nombre de jours placés au RAFP au titre du décret no 2009-1065 du 28 août 2009	39 412	46 997	86 409	50 638	29 691	166 738
Moyenne de jours versés au RAFP par compte utilisé pour le versement	9,9	29,8	15,5	35,4	30,9	20,9
Part des comptes épargne utilisés pour la consommation sous forme de congé pendant les années 2008 et 2009 (en %)	9,7	10,7	10,4	11,8	11,6	11,2
Nombre moyen de jours consommés sous forme de congé par CET concerné	13,4	12,3	12,6	11,5	7,9	11,0
Nombre de jours restant sur les CET au 31/12/2009	725 270	1 043 397	1 768 667	1 544 555	637 547	3 950 769
Nombre moyen de jours en stock sur les CET	26,3	16,7	19,7	17,9	11,7	17,1

Source : enquête bisannuelle CET 2008-2009, 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 RAFP 20,9 jours en moyenne.

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

	Nombre de jours	Nombre de semaines
Ensemble de la fonction publique	45	7,6
État ⁽¹⁾	48 ⁽²⁾	8,0
Collectivités locales	45	7,4
Hôpitaux publics	44	7,3
Employeur particulier	26	4,3
Entreprise, association	36	5,9
De 1 à 9 salariés	29	4,9
De 10 à 49 salariés	32	5,3
De 50 à 199 salariés	37	6,1
De 200 à 999 salariés	38	6,4
Plus de 1000 salariés	40	6,6

Source : enquête Emploi en continu sur l'année 2010, Insee. Traitement Insee.

Champ : salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi principal (hors personnels enseignants du secteur de l'éducation et militaires).

Lecture : en 2010, les salariés d'une entreprise ou d'une association ont pris en moyenne 36 jours ouvrables de congé, correspondant à 5,9 semaines de congé.

(1) hors personnels enseignants du secteur de l'éducation et militaires.

(2) Les cycles hebdomadaires de travail des agents peuvent donner lieu à l'attribution de jours ARTT en compensation. En moyenne, les agents de la FPE (sur la base de la répartition des cycles de 2003) disposent de 20 jours ARTT, qui s'ajoutent aux congés annuels, d'après l'enquête DGAFP Temps de travail de 2003.

4.2 Les absences au travail

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

	Tous ministères hors Éducation nationale		Éducation nationale		Total général	
	2004	2010	2004	2010	2004	2010
Congé ordinaire de maladie	3,0	2,8	2,8	2,3	2,9	2,5
Congé de longue maladie ou pour grave maladie	1,1	0,9	0,8	0,8	0,9	0,8
Accident de service ou de travail, maladie professionnelle	0,3	0,3	0,2	0,1	0,2	0,2
Ensemble "maladies"	4,3	4,0	3,8	3,1	4,0	3,5
Congé de maternité, paternité et d'adoption	0,4	0,5	1,2	1,4	0,9	1,1
Autorisation spéciale d'absence	0,7	0,8	0,5	0,4	0,6	0,5
<i>Dont garde enfant malade</i>	<i>0,1</i>	<i>0,1</i>	<i>0,1</i>	<i>0,1</i>	<i>0,1</i>	<i>0,1</i>
Formations	1,8	2,0	1,6	0,7	1,7	1,2
Congés annuels, RTT, CET, récupération	10,4	8,9	0,2 ⁽³⁾	2,3 ⁽²⁾	5,5	3,4 ⁽²⁾
Part de personnes absentes un jour test de mars 2004 et de mars 2010⁽¹⁾ (en %)	17,9	17,1	7,4	6,2⁽²⁾	11,7	10,1⁽²⁾

Source : enquêtes DGAFP auprès des directions de personnel des ministères, DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Agents civils des ministères.

Lecture : 2,5 % des agents de l'État étaient en congé de maladie ordinaire, lors de la journée du 25 mars 2010 ; ils étaient 2,9 % à être absents pour ce motif en mars 2004.

(1) Le nombre de personnes absentes lors du jour test est rapporté à l'effectif du ministère.

(2) Le jour test choisi se situe en période scolaire, ce qui exclut de facto les congés (annuels, RTT, etc.) des enseignants. Cela explique le faible taux d'absence des agents du ministère de l'Éducation nationale pour ce motif puisqu'il ne peut concerner que les personnels administratifs. Compte tenu du poids des enseignants dans la fonction publique de l'État, le même type de résultat est observé (faible taux global d'absence) dans l'ensemble des ministères.

(3) Le faible taux d'absence pour congés annuels, RTT et CET à l'Éducation en 2004 résulte du fait que l'instauration des CET a débuté seulement en 2004 dans ce ministère : les agents ne pouvaient donc pas encore disposer de jours de congé pour ce motif en mars 2004.

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

	2014	2013	Évolution 2014/2013 (en %)
Affaires étrangères et Développement international	8	22	-63,6
Affaires sociales, et Droits des femmes, Ville Jeunesse et Sports	31	31	0,0
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt/Enseignement privé agricole	63	85	-25,9
Culture et Communication	37	nd	
Défense	123	129	-4,7
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité ⁽³⁾	102	88	15,9
Éducation nationale, Enseignement Supérieur et Recherche	4 518	4 722	-4,3
Finances et comptes publics, Économie, Industrie et Numérique, et Décentralisation, Réforme de l'État et Fonction publique ⁽²⁾	237	284	-16,5
Intérieur et Outre-mer	431	426	1,2
Justice	277	287	-3,5
Travail, Emploi et Dialogue social	20	21	-4,8
Services du Premier Ministre ⁽⁴⁾	5	4	25,0
Ensemble	5 852	6 099	-4,0
Part des agents en congé parental	0,4%	0,5%	

Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire 2013 et 2014, DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Agents titulaires civils des ministères.

Lecture : Au 31 décembre 2014, les fonctionnaires en congé parental représentent 0,4 % de l'ensemble des titulaires civils des ministères.

(1) Résultats partiels : les résultats ne sont pas connus en 2013 pour le ministère de la Culture et de la Communication.

(2) y compris Caisse des dépôts.

(3) y compris la DGAC.

(4) périmètre concerné : BOP soutien programme 129, Dila, SGDSN, Cour des comptes, le CESE.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes

Figure 8.3-6 : Effectif des agents en congé parental dans la fonction publique territoriale au 31 décembre 2013

	Total	Part de femmes
En congé parental (article 75) <i>Fonctionnaires et non titulaires</i>	8 058 ⁽¹⁾	96,2

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.

(1) : Donnée révisée par la DGCL.

Figure 8.4-1 : Proportion de salariés absents au moins un jour au cours d'une semaine pour raisons de santé dans les différents versants de la fonction publique et le secteur privé (en %)

	2013	2014	2015
FPE	2,7	3,1	3,1
Enseignants	2,5	3,1	3,0
Hors enseignants	3,0	3,1	3,2
FPT	4,4	4,4	4,5
FPH	4,6	4,7	4,6
Ensemble de la fonction publique	3,7	3,9	3,9
Secteur privé	3,7	3,8	3,7
Ensemble	3,7	3,8	3,8

Source : Insee, enquête emploi 2006 à 2012. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine, salariés. Hors apprentis, stagiaires, emplois aidés, salariés des particuliers-employeurs et salariés travaillant à domicile.

NB : Compte tenu de la refonte de l'enquête Emploi en 2013 mais aussi d'une amélioration de l'identification des différents versants de la fonction publique dans l'enquête, les statistiques d'absences pour raisons de santé des années antérieures ne sont pas directement comparables avec ces données.

Figure 8.4-2 : Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé dans les trois versants de la fonction publique

	Fonction publique de l'Etat (2012)	Fonction publique territoriale (2013)	Fonction publique hospitalière (2013)
Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé	12,3 ⁽¹⁾	22,4	personnel médical : 5,3
			personnel non médical : 21,0
dont : pour maladie ordinaire	7,1	12,1	personnel médical : 3,5
			personnel non médical : 12,29

Sources : Enquête « Absentéisme pour raison de santé en 2012 », DGAFP, département des études et des statistiques ; bilans sociaux 2013, DGCL ; bilans sociaux des établissements publics de santé à fin 2013, ATIH-DGOS.

Champ : FPE : agents civils des ministères ; FPT : agents titulaires et non-titulaires sur emplois permanents ; FPH : agents des établissements publics de santé.

(1) Hors ministère des affaires étrangères.

Rapport sur l'état de la fonction publique et les rémunérations

Figure 8.4-3 : Part des agents ayant pris un congé maladie dans les ministères en 2012
(en %)

Ministère	Part d'agents ayant fait l'objet d'au moins 1 arrêt pour...				
	maladie ordinaire de moins de 4 jours	maladie ordinaire de 4 jours et plus	maladie grave, longue durée	accident du travail	maladie professionnelle
Affaires étrangères	26,2	17,1	ND	ND	0,0
Agriculture	11,8	14,6	1,4	1,1	0,0
Caisse des Dépôts, Conseil d'Etat, Cour des Comptes	20,3	23,7	1,9	1,6	0,0
Culture	11,9	18,4	2,1	ND	ND
Défense - civils	17,6	45,5	2,5	2,0	0,3
Ecologie	6,2	22,5	0,9	1,8	0,1
Economie et Finances	ND	ND	2,4	ND	ND
Intérieur	12,9	28,3	1,2	7,4	0,0
Justice	7,0 ⁽¹⁾	14,1 ⁽¹⁾	1,0 ⁽¹⁾	1,2 ⁽¹⁾	0,0 ⁽¹⁾
Ministères de l'enseignement	26,5	24,0	2,0	1,0	0,0
Ministères sociaux	4,5	20,1	3,0	ND	ND
Services du Premier ministre	12,1	16,6	2,3	2,1	0,0
Travail	15,4	27,8	3,3	2,1	0,0
Ensemble	20,6	24,6	1,8⁽²⁾	2,1⁽²⁾	0,0
<i>Hors ministères de l'enseignement</i>	13,3	25,3	1,6 ⁽²⁾	3,4 ⁽²⁾	0,0

Source : Enquête « Absentéisme pour raison de santé en 2012 », DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Ministères, agents civils.

(1) Hors administration pénitentiaire.

(2) Hors ministère des Affaires étrangères

ND : non disponible.

Note de lecture : ces proportions d'agents ne s'additionnent pas, un agent peut en effet avoir eu recours à deux types de congé différents la même année.

Figure 8.4-4 : Nombre moyen de jours d'arrêt pour congé maladie dans les ministères en 2012

Ministère	Nombre moyen de jours d'arrêt pour raison de santé par agent	pour maladie ordinaire de moins de 4 jours	pour maladie ordinaire de 4 jours et plus	pour maladie ordinaire	pour maladie grave, longue durée	accident du travail	maladie professionnelle	AT/MP
Affaires étrangères	ND	0,7	3,2	3,9	ND	ND	0,0	ND
Agriculture	9,9	0,4	4,8	5,2	4,1	0,6	0,0	0,6
Caisse des Dépôts, Conseil d'Etat, Cour des Comptes	13,5	0,7	7,0	7,7	5,0	0,7	0,0	0,7
Culture	9,7	0,3	3,8	4,1	1,8	3,6	0,2	3,9
Défense - civils	14,5	0,5	7,1	7,5	5,6	0,9	0,4	1,3
Ecologie	13,2	0,1	6,5	6,7	5,4	1,0	0,1	1,1
Economie et Finances	14,4	ND	ND	8,2	5,6	ND	ND	0,6
Intérieur	13,2	0,3	7,6	8,0	3,1	2,2	0,0	2,2
Justice	14,0 ⁽¹⁾	ND	ND	8,7	3,7	1,7	0,1 ⁽¹⁾	1,7 ⁽¹⁾
Ministères de l'enseignement	11,4	0,8	5,8	6,6	4,5	0,4	0,0	0,4
Ministères sociaux	12,6	0,3	5,3	5,6	6,6	0,4	0,0	0,0
Services du Premier ministre	10,2	0,3	4,5	4,8	4,5	0,9	0,0	0,9
Travail	16,5	0,5	8,0	8,5	7,5	0,4	0,0	0,4
Ensemble	12,3⁽²⁾	0,6	6,5	7,1	4,4⁽²⁾	0,8⁽²⁾	0,0	0,9⁽²⁾
<i>Hors ministères de l'enseignement</i>	13,5 ⁽²⁾	0,5	7,2	7,8	4,3 ⁽²⁾	1,4 ⁽²⁾	0,1	1,5 ⁽²⁾

Source : Enquête « Absentéisme pour raison de santé en 2012 », DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Ministères, agents civils.

(1) Hors maladies professionnelles de l'administration pénitentiaire.

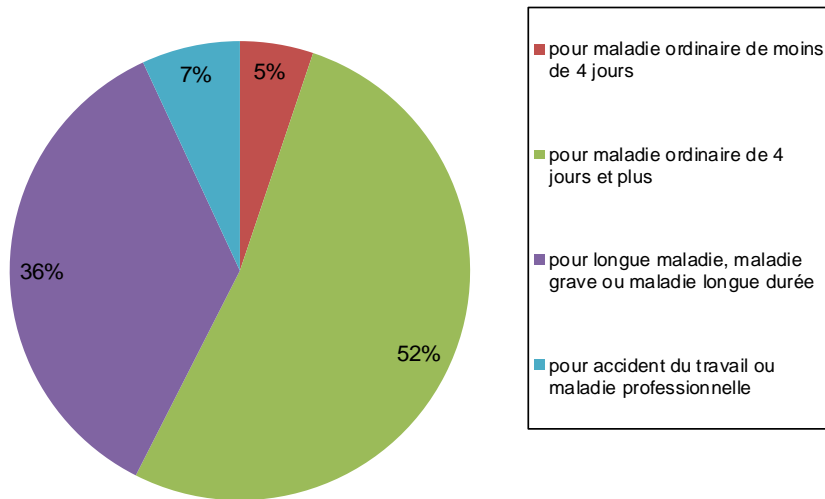
(2) Hors ministère des Affaires étrangères

Note : en raison des arrondis, le nombre de jours moyen total peut être différent de la somme des décompositions à hauteur d'un dixième de jour.

ND : non disponible.

Lecture : Le nombre moyen de jours d'arrêt pour raison de santé par agent du ministère de l'Agriculture s'élève à 9,9 en 2012.

Figure 8.4-5 : Répartition des jours d'arrêt pour raison de santé selon le motif et la durée dans les ministères en 2012



Source : Enquête « Absentéisme pour raison de santé en 2012 », DGAFP, département des études et des statistiques.
Champ : Ministères, agents civils.

Note : Hors maladies professionnelles de l'administration pénitentiaire et hors ministère des Affaires étrangères pour les congés pour longue maladie, maladie grave ou maladie longue durée et pour AT/MP.

Figure 8.5-2 : Répartition des accidents du travail notifiés en 2014 selon le sexe et la gravité par ministère

	Taux de couverture	Nombre d'accidents du travail notifiés en 2014	Répartition selon le sexe		Répartition selon la gravité							
			H	F	Sans arrêt		Avec arrêt		dont + de 3 jours		Avec décès	
					H	F	H	F	H	F	H	F
Affaires étrangères et Développement international ⁽¹⁾	100%	50	34%	66%	29%	58%	71%	42%	59%	39%	0%	0%
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt/Enseignement privé agricole	74%	282	50%	50%	52%	58%	48%	42%	35%	42%	0%	0%
Finances et comptes publics, Économie, Industrie et Numérique, et Décentralisation, Réforme de l'État et Fonction publique	100%	985	43%	57%	46%	45%	54%	55%	47%	45%	0%	0%
Conseil d'Etat	100%	36	39%	61%	36%	55%	64%	45%	50%	45%	0%	0%
Culture et Communication	95%	520	43%	58%	35%	42%	65%	58%	nd	nd	nd	nd
DDI	98%	570	44%	56%	46%	48%	54%	52%	47%	47%	0%	0%
Défense ⁽⁴⁾	95%	1 734	61%	39%	49%	56%	51%	44%	47%	42%	0%	0%
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité - hors Aviation civile ⁽³⁾	80%	1 225	77%	23%	49%		51%		46%		0%	0%
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité - Aviation civile	100%	79	71%	29%	nd		nd		nd		0%	0%
Éducation nationale ⁽¹⁾⁽²⁾	100%	10 940	24%	76%	nd		nd		nd		nd	nd
Enseignement supérieur et Recherche ⁽¹⁾	74%	2 292	nd		46%		54%		84%		0%	0%
Intérieur - gendarmerie	100%	203	66%	34%	nd		nd		nd		nd	nd
Intérieur - police ⁽¹⁾	100%	15 562	nd		nd		nd		nd		nd	nd
Intérieur - secrétariat général	88%	949	48%	52%	39%	49%	61%	51%	33%	27%	0%	0%
Justice ⁽¹⁾	70%	2 205	60%	40%	nd		nd		nd		0%	0%
Services du Premier ministre ⁽¹⁾	98%	52	52%	48%	67%	52%	33%	48%	22%	28%	0%	0%
Ministères sociaux ⁽¹⁾	>70%	404	26%	74%	nd		nd		nd		nd	nd

Source : Volet AT/MP, 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 2014. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Ministères.

(1) AT reconnu uniquement

(2) Les agents non titulaires recrutés sous contrat à durée déterminée supérieur ou égal à un an ou en contrat à durée indéterminée, à temps complet, relevant du budget de l'éducation nationale ont été intégrés dans les chiffres de l'enquête 2014.

(3) DDI inclus, hors EPA

(4) Hors personnel militaire

Lecture : Sur un périmètre couvrant 74 % des services du ministère de l'Agriculture et de la Pêche, 282 accidents du travail ont été notifiés en 2014. Parmi ceux-ci, 50 % concernaient des femmes. Et parmi les accidents du travail qui concernaient les femmes dans ce même ministère, 58 % n'ont fait l'objet d'aucun arrêt de travail, 42 % en ont fait l'objet (42 % un arrêt de travail de plus de 3 jours), et 0 % ont donné lieu à un décès.

Note : Le taux de couverture représente la part des services du ministère couverts par ces réponses. Ces résultats excluent les accidents du trajet.

4.3 L'action sociale et la situation sociale des agents

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

Prestations	Taux 2016	Évolution 2016/2015 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2016/2009 (en %)
Restauration			
Prestation repas (par repas)	1,22	0,0	1,4
Aide à la famille			
Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant	22,71	0,0	1,0
Subventions pour séjours d'enfants			
En colonies de vacances (par jour)			
• enfants de moins de 13 ans	7,29	0,0	1,1
• enfants de 13 à 18 ans	11,04	0,0	1,0
En centres de loisirs sans hébergement			
• journée complète	5,26	0,0	1,0
• demi-journée	2,65	0,0	1,1
En maisons familiales de vacances et gîtes (par jour)			
• séjours en pension complète	7,67	0,0	1,0
• autre formule	7,29	0,0	1,1
Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif			
• forfait pour vingt et un jours ou plus	75,57	0,0	1,0
• pour les séjours d'une durée inférieure (par jour)	3,59	0,0	1,0
Séjours linguistiques (par jour)			
• enfants de moins de 13 ans	7,29	0,0	1,1
• enfants de 13 à 18 ans	11,04	0,0	1,0
Enfants handicapés			
Allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans (montant mensuel)	158,89	0,0	1,0
Allocation pour les enfants infirmes poursuivant des études ou un apprentissage entre 20 et 27 ans	121,86	0,0	0,6
Séjours en centres de vacances spécialisés (par jour)	20,8	0,0	1,0

Sources : DGAFP - bureau des politiques sociales, de la santé, et de la sécurité au travail ; Direction de la sécurité sociale - bureau des prestations familiales et des aides au logement.

(1) À réglementation commune.

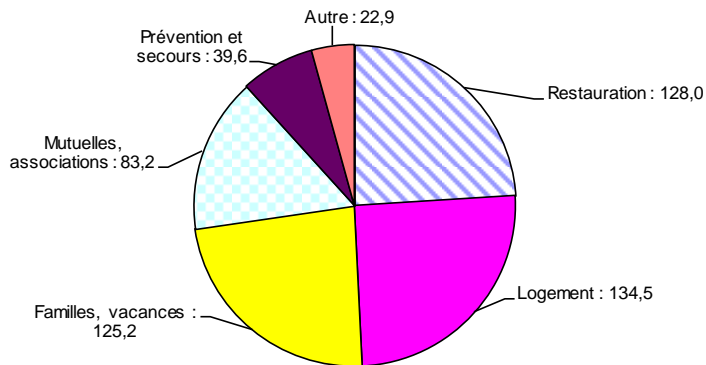
Note : Pour 2016, le taux des prestations ministérielles à gestion interministérielle (PIM) est identique à 2015 (pas de revalorisation du fait d'une inflation nulle en 2015) .

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 2015 et 2016

Type d'action	Exécution 2015		LFI 2016	
	Autorisations d'engagement (AE)	Crédits de paiement (CP)	Autorisations d'engagement (AE)	Crédits de paiement (CP)
Aides aux familles	118,36	94,55	105,33	105,33
Chèques-vacances	32,01	33,52	38,04	38,04
Chèque emploi service universel (CESU) pour la garde des enfants de 0 à 6 ans	61,23	37,16	41,71	41,71
Réservations de places en crèches	25,12	23,86	25,58	25,58
Retraités	2,14	2,14	2,18	2,18
AMD	0,00	0,00	0,00	0,00
Participation au financement de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA)	2,14	2,14	2,18	2,18
Logement	5,73	7,92	5,76	6,65
Aide à l'installation des personnels	5,41	6,58	5,19	5,19
Logement d'urgence et temporaire	0,32	1,34	0,57	0,57
Réservations de logements				0,89
Restauration	2,37	7,22	6,52	8,58
Projets d'action sociale interministérielle déconcentrée (projets Srias)	3,54	3,60	3,53	3,53
Total	132,14	115,42	123,33	126,27

Sources : Loi n° 2014-1654 du 29 décembre 2014 de finances pour 2015, loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016 ; DGAFP - bureau des politiques sociales, de la santé et de la sécurité au travail.

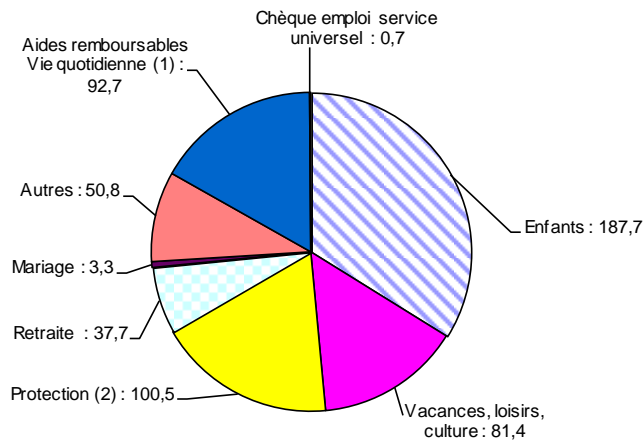
Figure 10.1-3 : Action sociale ministérielle en 2016
(en millions d'euros)



Source : Loi de finances initiale 2016.

Note : Ne comprend pas les majorations, compléments et suppléments de l'indemnité pour charges militaires (ICM) qui peuvent être estimés à 142,5 millions d'euros dans la loi de finances initiale de 2016.

Figure 10.1-4 : Action sociale dans la fonction publique hospitalière en 2015
(en millions d'euros)



Source : Données chiffrées 2015, CGOS, AGOSPAP, APHP, CLOS, CGOSH Outre-mer. Ces données ne tiennent pas compte de l'action sociale menée en propre par les établissements hors AP-HP.

(1) Fonds social logement, habitat, consommation, véhicule

(2) Maladie, décès, congé de présence parentale, etc.

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

	FPE	Dont : enseignants	FPT	FPH	Total FP
Vit en couple dans le logement	70,1	74,6	68,4	68,7	69,3
dont: Sans enfant	22,7	21,4	21,9	22,4	22,4
Famille traditionnelle	43,1	49,3	41,2	40,7	42,0
Famille recomposée	4,3	3,8	5,2	5,6	4,9
Ne vit pas en couple dans le logement	29,9	25,4	31,6	31,3	30,8
dont: Sans enfant	23,2	19,3	22,8	22,4	22,9
Famille monoparentale	6,7	6,1	8,9	8,9	7,9
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
dont: Sans enfant	45,9	40,7	44,7	44,8	45,3
Avec enfants	54,1	59,2	55,3	55,2	54,7
Avec enfants de moins de 25 ans	52,5	58,3	52,8	53,3	52,8
Avec enfants de moins de 18 ans	46,3	52,5	43,5	46,3	45,4

Source : Insee, enquête Famille et Logements 2011. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

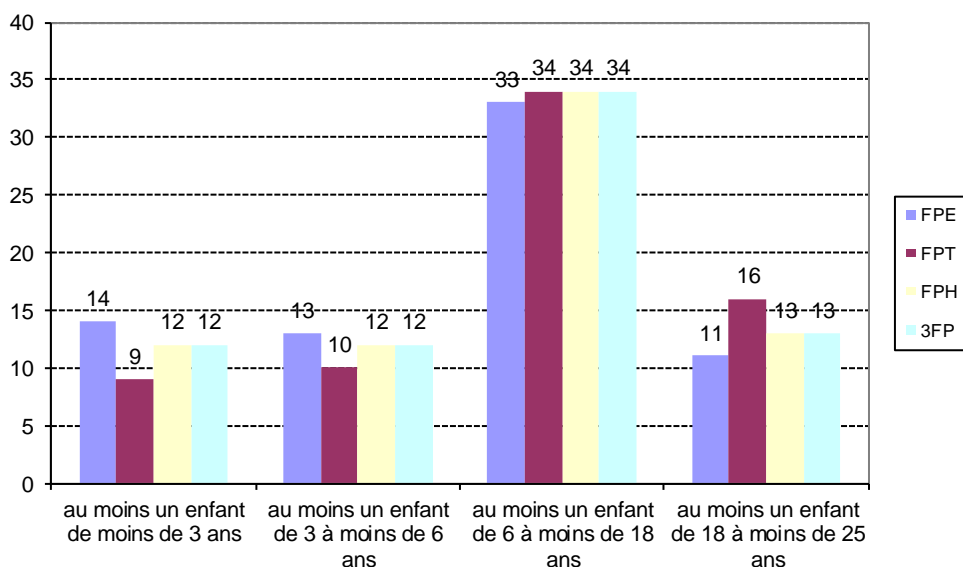
Champ : France métropolitaine, population des ménages ordinaires, agents de la fonction publique de 18 ans ou plus, enfants vivant en famille.

Note : L'enfant est défini au sens du recensement, comme une personne célibataire vivant l'essentiel de son temps dans le même logement qu'au moins un de ses parents et qui n'est elle-même ni parent d'un enfant du logement, ni en couple dans le logement.

Voir « Un enfant sur dix vit dans une famille recomposée », *Insee Première*, n°1470, Octobre 2013.

Au sein d'une famille composée d'un couple avec enfants, dès lors qu'un enfant du logement, mineur ou non, n'est pas l'enfant des deux membres du couple, alors tous les enfants du logement sont considérés comme vivant en **famille recomposée**. Si tous les enfants du logement, mineurs ou non, sont ceux du couple, alors la famille est qualifiée dans cette étude de **traditionnelle**.

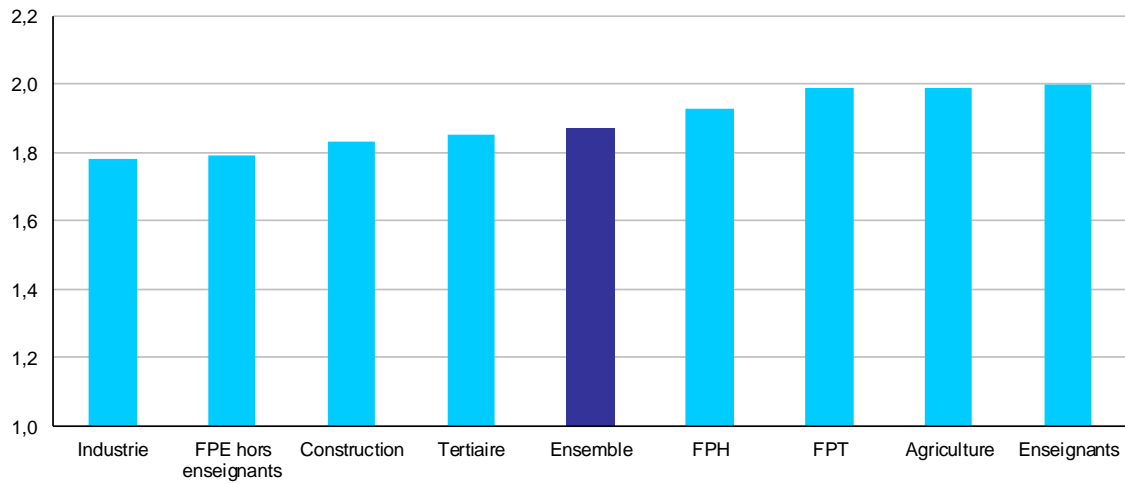
Figure 10.3-2 : Répartition des agents de la fonction publique selon l'âge de leurs enfants dans le logement



Source : Insee, enquête Famille et Logements 2011. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France métropolitaine, population des ménages ordinaires, agents de la fonction publique de 18 ans ou plus, enfants vivant en famille.

Lecture : 14 % des agents de la FPE vivent avec un ou plusieurs enfants dont au moins un a moins de 3 ans.

Figure 10.3-3 : Nombre moyen d'enfants qu'une salariées a eus au cours de sa vie, selon le type d'employeur

Source : Insee, enquête Famille et logements 2011.

Champ : France métropolitaine, femmes salariées âgées de 45 ans à 49 ans, vivant en ménage ordinaire.

5. Les effectifs et la politique salariale de l'État

La masse salariale de l'Etat connaîtra en 2017 une croissance d'environ 4% (soit +3,2 Md€ environ). Par comparaison, l'évolution annuelle de ces dépenses sur la période 2007-2016 était comprise entre -0,3% et +1,2 %.

L'évolution de la masse salariale s'explique notamment par l'augmentation du point d'indice (850 M€) et par les mesures catégorielles qui représentent un coût de 1,3 Md€, dont 687 M€ au titre de la mise en œuvre du protocole PPCR (parcours professionnels, carrières et rémunérations).

Les mesures catégorielles se décomposent ainsi :

- 300 M€ d'extension en année pleine de mesures intervenues en 2016, dont 237 M€ à l'Education nationale en lien avec la revalorisation au 1er septembre 2016 de la prime versée aux professeurs des écoles (ISAE) ;
- 687 M€ au titre de la tranche 2017 du protocole PPCR (parcours professionnels, carrières et rémunérations) ;
- 141 M€ de mesures indemnitaires, dont 20 M€ au ministère de la Justice ;
- 134 M€ d'autres mesures statutaires, dont 99 M€ à la Défense à 18 M€ au ministère de l'Intérieur ;
- 11 M€ au titre de transformations d'emplois.

L'impact des schémas d'emplois contribue à hauteur de 560 M€ à l'augmentation de la masse salariale, compte tenu des créations d'emplois décidées dans le cadre du plan de lutte contre le terrorisme (à l'Intérieur et à la Justice notamment), de la révision de la trajectoire d'effectifs de la Défense lors de l'actualisation de la LPM, ainsi que de la poursuite de la mise en œuvre de l'objectif de 60 000 postes supplémentaires sur le quinquennat dans le secteur de l'Education.

Evolution des effectifs depuis 2012

Le nouveau contexte sécuritaire a conduit le Gouvernement à dégager, à partir de 2015, des moyens substantiels pour renforcer les effectifs du ministère de la Défense, de l'Intérieur et de la Justice. Ces hausses d'effectifs ont été prévues par l'actualisation de la loi de programmation militaire (LPM) et par les plans de lutte anti-terroriste (PLAT).

En parallèle, les réductions d'effectifs se sont poursuivies et conduisent à une baisse nette des emplois sur le quinquennat, hors LPM et PLAT.

	Exécution LFR 2012	Exécution 2013	Exécution 2014	Exécution 2015	LFI 2016	PLF 2017	TOTAL
Évolution des effectifs	4 118	- 7 172	- 2 584	6 934	14 331	13 847	29 474
Évolution des effectifs hors PLAT et actualisation de la LPM	4 118	- 7 172	- 2 584	- 1 074	- 1 202	2 684	- 5 230

Le PLF pour 2017 complète le programme de création de postes dans les secteurs prioritaires de l'État

Les créations de postes dans les secteurs prioritaires de l'Etat se poursuivent en 2017.

Afin d'assurer la sécurité des Français, le Gouvernement a décidé d'arrêter les réductions d'effectifs de la Défense, ce qui conduit à une augmentation de 7 861 postes par rapport à l'annuité 2017 de la LPM. Par ailleurs, **2 286 postes seront créés à l'Intérieur** (police et gendarmerie nationales) et **2 100 à la Justice**. Ces créations permettent d'achever les recrutements au titre des deux plans de lutte contre le terrorisme (PLAT) annoncés en 2015.

Le Président de la République s'était engagé au début du quinquennat à créer 60 000 postes dans l'éducation. Afin de tenir cet engagement, 11 662 postes seront créés en 2017 au sein de l'éducation nationale et 1 000 postes dans l'enseignement supérieur. Ces créations de postes traduisent la mise en œuvre de la loi du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République, et permettent de couvrir les besoins liés à l'augmentation des effectifs d'élèves, de poursuivre l'amélioration de la formation initiale et continue des enseignants et de mettre en œuvre la réforme de l'éducation prioritaire.

Hors ministères prioritaires, les réductions d'effectifs se poursuivent

Dans les autres ministères, 2 715 suppressions de postes (ETP) sont prévues en 2017, soit un taux d'effort moyen de 1,1 %.

Le ministère de l'économie et des finances est particulièrement concerné par les gains de productivité et les efforts de réorganisation interne, avec 1 540 suppressions d'emplois au total. Les ministères de l'écologie et du logement, qui partagent le même réseau de services déconcentrés, contribueront à hauteur de 660 ETP, et les ministères sociaux à hauteur de 230 ETP. De même, le ministère de l'intérieur (hors police et gendarmerie nationales) s'attachera à effectuer des gains de productivité au sein de ses services déconcentrés, et son effort de réduction d'effectifs en 2017 s'élèvera à 540 ETP.

Plafonds d'autorisation d'emplois

Les emplois de l'État (budget général et budgets annexes) augmentent de 25 403 ETPT par rapport aux plafonds autorisés par la loi de finances initiale pour 2016.

Cette évolution des plafonds d'emplois intègre :

- l'impact des 13 847 créations d'emplois de 2017. Hors actualisation de la programmation militaire et plans de lutte anti-terroristes (PLAT), les créations d'emplois sont limitées à 2 684 en 2017 ;
- les mesures de transfert et de périmètre participent à hauteur de +8 172 ETPT à la variation des plafonds. Parmi celles-ci, +8 533 ETPT correspondent aux auxiliaires de vie scolaire (AVS), dont le statut fait l'objet d'un plan de déprécarisation annoncé par le Président de la République à l'issue de la Conférence nationale du handicap le 19 mai 2016 : ces contrats uniques d'insertion (CUI) et contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) sont transformés en contrats d'accompagnement d'élèves en situation de handicap (AESH) et désormais pris en charge sur les dépenses de personnel (titre 2) ;
- des mesures de corrections techniques pour +4 921 ETPT, dont +3 030 ETPT liés au plan de développement de l'apprentissage dans la fonction publique de l'État, parmi lesquels +2 116 ETPT concernent l'Éducation nationale.

Désignation du ministère ou du budget annexe	Plafond exprimé en ETPT
I. Budget général	1 933 705
Affaires étrangères et développement international	13 834
Affaires sociales et santé	10 225
Agriculture, agroalimentaire et forêt	30 533
Aménagement du territoire, ruralité et collectivités territoriales	283
Culture et communication	11 189
Défense	273 294
Éducation nationale, enseignement supérieur et recherche	1 015 603
Environnement, énergie et mer	29 825
Familles, enfance et droits des femmes	-
Économie et finances	141 307
Fonction publique	-
Intérieur	285 435
Justice	83 226
Logement et habitat durable	12 306
Outremer	5 505
Services du Premier ministre	11 617
Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social	9 523
Ville, jeunesse et sports	-
II. Budgets annexes	11 442
Contrôle et exploitation aériens	10 679
Publications officielles et information administrative	763
Total général	1 945 147

6. Politiques et pratiques de ressources humaines 2015-2016

Les politiques de ressources humaines mises en place en 2015-2016 pour l'ensemble des versants de la fonction publique ont porté sur trois axes essentiels :

- la valorisation des carrières et des compétences des agents, comme outil de performance et de qualité de vie au travail
- le développement de nouvelles organisations de travail pour une fonction publique plus agile, plus simple et plus efficace

La mise en place d'un nouveau cadre de gouvernance RH pour un Etat plus stratégique

6.1 Une fonction publique qui valorise les carrières et les compétences de ses agents, qui agit sur leur qualité de vie au travail et qui renforce son lien avec les citoyens

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

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

Le protocole « Parcours professionnels, carrières et rémunérations – Avenir de la fonction publique » (PPCR) traduit la priorité gouvernementale d'améliorer la situation des agents et de moderniser la fonction publique de carrière. Les travaux menés en 2015-2016 ont permis de publier un grand nombre de textes statutaires et indemnitaires permettant d'appliquer, en deux phases, les mesures prévues par le protocole en matière de **revalorisation des carrières**.

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

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

Au 1^{er} janvier 2017, débutera la **seconde phase de revalorisation, concernant l'ensemble des corps et cadres d'emplois de catégorie C, les corps et cadres d'emplois de catégorie A ne relevant pas des filières sociales et paramédicales, et les personnels sous statuts spéciaux**. Les revalorisations s'échelonnent de 2017 à 2020.

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

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

S'agissant des rémunérations, à compter du 1^{er} janvier 2017, les fonctionnaires civils et militaires de catégorie A, B et C bénéficieront d'une **revalorisation de la grille indiciaire**.

Cette réforme, qui s'étalera jusqu'en 2020, consiste à redonner de la cohérence aux rémunérations entre catégories statutaires :

- d'une part, les **différents niveaux de recrutement seront mieux distingués**. Aujourd'hui, 5 points d'indices majorés séparent le niveau de rémunération indiciaire initiale d'un agent de catégorie C d'un agent de catégorie B. A l'issue de la mise en œuvre de cette réforme, cet écart sera plus que doublé passant à 13 points d'indices majorés. Le niveau indiciaire des recrutements des agents en catégorie A fait l'objet d'une revalorisation de même ampleur (doublement de l'écart indiciaire entre un recrutement au niveau de la catégorie B et celui d'un recrutement en catégorie A) ;
- d'autre part, les **grilles de rémunération seront restructurées de manière à offrir aux agents des perspectives de fin de carrière améliorées** traduisant la reconnaissance de leur engagement professionnel au sein de leur corps.

Le protocole PPCR prévoit, par ailleurs, le **rééquilibrage progressif des éléments de rémunération au profit de la rémunération indiciaire**.

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

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

Par ailleurs, lors du rendez-vous salarial du 17 mars 2016 avec les organisations syndicales et les employeurs de la fonction publique, la Ministre de la fonction publique a annoncé une **revalorisation du point d'indice** de la fonction publique de +0,6 % à compter du 1^{er} juillet 2016 et de +0,6 % à compter du 1^{er} février 2017, date à partir de laquelle la valeur annuelle brute du point sera de 56,2323 euros. Cet engagement a été matérialisé par le décret n° 2016-670 du 25 mai 2016 portant majoration de la rémunération des agents publics rémunérés sur la base d'un indice, qui porte la valeur annuelle du traitement afférent à l'indice 100 majoré à 5.589,69 € à compter du 1^{er} juillet 2016, puis à 5.623,23 euros à compter du 1^{er} février 2017.

L'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), instituée en 2008, a également été reconduite pour 2016 par le décret n°2016-845 du 27 juin 2016. Cette indemnité vise à compenser une évolution moins rapide du traitement indiciaire brut effectivement perçu par l'agent par rapport à l'inflation.

Enfin, le protocole vise que chaque fonctionnaire puisse **réaliser sa carrière sur au moins deux grades**. La concertation avec les organisations syndicales a déjà démarré sur ce sujet, une analyse fine des éventuelles situations de blocage dans le déroulé des carrières des agents est un préalable. La poursuite de cette concertation sera être conduite en lien avec la réflexion sur la prise en compte de la valeur professionnelle dans l'évolution de carrière qui constitue également un des engagements pris dans le cadre du protocole PPCR.

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

En matière de santé et de sécurité au travail dans la fonction publique, cinq ans après la signature de l'accord du 20 novembre 2009, une nouvelle concertation a été ouverte le 4 juin 2015. Cette concertation vise le renforcement de la politique de prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail. Quatre thématiques ont été identifiées, donnant lieu à des groupes de travail entre juillet 2015 et juillet 2016, sur :

- les acteurs et les instances de prévention
- le reclassement, l'inaptitude, le régime des accidents et maladies professionnels, les instances médicales
- la prévention des risques professionnels
- la prévention de la pénibilité

Par ailleurs, le ministère de la fonction publique a soutenu un certain nombre d'initiatives visant **l'amélioration des conditions de travail et le développement de nouvelles organisations du travail**. On peut citer :

- La coopération entre la DGAFP et l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) au travers d'une convention signée le 6 juillet 2016 qui vise la mutualisation des connaissances et des pratiques dans le champ des conditions de travail, de la **prévention des risques psycho-sociaux (RPS) et de la qualité de vie au travail (QVT)** au sein de la fonction publique et l'identification des pratiques innovantes en matière d'organisation du travail.
- Le développement du télétravail : outre 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 qui donne un statut juridique au télétravail (art. 133) et le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 qui fixe le cadre commun aux trois versants de la fonction publique en matière de télétravail, la DGAFP a publié un guide d'accompagnement de la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique en mai 2016 grâce à la mobilisation des employeurs et après échanges avec les organisations syndicales. Les employeurs publics prennent actuellement les arrêtés permettant au dispositif d'entrer effectivement en vigueur.
- La mise en place de **nouvelles organisations du travail** : le ministère de la fonction publique a orienté l'action des plateformes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) vers les problématiques d'organisation du travail notamment en lien avec la réforme territoriale. Ainsi, dans la feuille de route des PFRH adressée aux préfets de région par la DGAFP en mai 2016, les missions des PFRH prennent davantage en compte les évolutions des organisations de travail, la dématérialisation des procédures et la prise en compte des nouvelles technologies de l'information dans les modes de travail.

Garantir l'accès de tous à des formations de qualité

Le 12 avril 2016, la ministre de la fonction publique a engagé un **cycle de concertation portant sur le développement des compétences et l'accompagnement des parcours professionnels des agents publics**. Cette concertation a permis d'établir le constat que les outils et droits de la formation professionnelle tout au long de la vie faisaient l'objet d'une appropriation inégale par les agents. Certains dispositifs restent peu développés, en premier lieu le droit individuel à la formation, lequel représentait en 2014 1,15 % du total des journées de formation organisées pour l'ensemble des personnels de la fonction publique de l'État (hors formation statutaire et hors périmètre de l'éducation nationale).

Ainsi, la concertation engagée s'articule-t-elle autour d'une double ambition : la mise en place d'un **compte personnel de formation (CPF)** pour les agents publics et la rénovation des dispositifs de la formation professionnelle en renforçant **l'accompagnement des agents**.

La **mutualisation des formations transversales** est également un élément essentiel de la politique interministérielle de formation. Une circulaire annuelle fixe les priorités interministérielles et permet de définir des orientations stratégiques claires et durables qui ont vocation à être reprises dans les différents plans de formation. Les démarches de mutualisation interministérielle de la formation continue en région sont désormais stabilisées et permettent de proposer, sous le pilotage des PFRH, un plan régional de formation interministériel (PRIF), comprenant des actions relevant de dispositifs ad hoc (ORAS - ouverture réciproque et anticipée des stages - et OCT - offre commune transverse), dans les quatorze domaines définis comme transverses.

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

Une fonction publique plus ouverte à la mixité et à la diversité de la société qu'elle sert

L'objectif de **diversification des viviers de recrutement d'agents publics et d'ouverture de la fonction publique à la société** dans toute sa diversité a été réaffirmé en tant que priorité politique depuis près de deux ans. Dans le cadre des comités interministériels « égalité et citoyenneté » (CIEC) tenus en mars et octobre 2015 ainsi qu'en avril 2016, des mesures ont été prises afin de rappeler les valeurs de la République, de réaffirmer le caractère démocratique des voies d'accès à la fonction publique et de proposer des outils destinés à la prévention et la lutte contre les discriminations et toute forme de stéréotype ou de préjugé. Le projet de loi « Egalité et citoyenneté », adopté en première lecture par l'Assemblée nationale le 6 juillet 2016, décline « en actes » des engagements pris par le

gouvernement dans le cadre des CIEC. Il prévoit des mesures visant à l'élargissement des viviers de candidats à la fonction publique par :

- une promotion du troisième concours (suppression de la nature de l'expérience professionnelle exigible pour se présenter) ;
- une reconnaissance de l'expérience professionnelle des apprentis du secteur public comme privé pour se présenter aux 3es concours ;
- une reconnaissance des engagements de type service civique dans les épreuves de concours ;
- une amélioration des dispositions actuelles du PACTE (parcours d'accès aux carrières de la fonction publique) par une ouverture du dispositif jusqu'à 28 ans au lieu de 25 ans ;
- l'ouverture des stages de classe de 3ème dans le secteur public.

Le projet de loi comprend, par ailleurs, une disposition créant, parallèlement aux classes préparatoires intégrées (CPI), une nouvelle voie d'accompagnement des jeunes demandeurs d'emplois, vers l'accès aux corps de la catégorie A et B : 500 jeunes pourront bénéficier de ce dispositif contractuel pour préparer les concours, tout en occupant un emploi dans l'administration, sur l'ensemble du territoire national. A aptitude égale, priorité sera donnée aux jeunes résidant en quartier prioritaire de la politique de la ville, en zone de « revitalisation » rurale ou dans les outremer.

Pour une fonction publique exemplaire fondée sur des valeurs notamment en développant la culture déontologique

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

La loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires comporte quatre titres consacrés à la déontologie du secteur public, à la modernisation des droits et obligations des fonctionnaires, à l'exemplarité des employeurs publics ainsi qu'aux dispositions relatives aux juridictions administratives et financières, puis aux dispositions diverses et finales. Elle présente une **approche renouvelée de la déontologie** qui s'appuie sur quatre piliers :

- **la prévention des conflits d'intérêts**
- **la responsabilisation de l'agent public et de sa hiérarchie**
- **le renforcement de la Commission de déontologie de la fonction publique**
- **la protection du lanceur d'alerte**

Elle réaffirme les principes de neutralité et de laïcité. Toute discrimination, lors du recrutement comme en cours de la carrière, en raison notamment de l'appartenance ou de la non-appartenance à une religion est interdite. Certains aménagements du temps de travail des agents publics peuvent être autorisés au nom de la liberté religieuse, dans la mesure où ils sont compatibles avec le bon fonctionnement du service public. En revanche, les agents publics sont soumis à une obligation de neutralité en adoptant, en permanence, dans l'exercice de leurs fonctions, une attitude neutre sur le plan religieux à l'égard de leurs collègues de travail et des usagers. La laïcité dans la fonction publique a été ajoutée, parmi les valeurs de la fonction publique énoncées à l'article 25 du titre Ier du statut général, par la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

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

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

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

Dans la circulaire du 10 juin 2015 relative à la gestion des cadres et au management dans la fonction publique de l'Etat, le Premier ministre encourage les ministres à développer les pratiques des commissions d'audition pour procéder aux nominations aux postes d'encadrement supérieur de chaque ministère. Afin de mettre en œuvre cette préconisation, les décrets n° 2016-663 et n° 2016-664 du 24 mai 2016 ont porté **création d'un comité d'audition** respectivement pour la nomination des directeurs d'administration centrale et pour la nomination des chefs de service des administrations de l'Etat. La mise en place de ces comités d'audition constitue une étape importante dans l'ouverture et la professionnalisation du recrutement des cadres supérieurs et dirigeants de l'Etat et favorise également le renforcement du caractère interministériel des viviers.

Par ailleurs, l'ensemble des ministères a élaboré **un plan managérial** au début de l'année 2016. Porteurs de modernisation en matière de politique de gestion des cadres de l'Etat, les plans managériaux marquent une avancée dans la connaissance des pratiques ministérielles et offrent un cadre aux ministères pour insuffler cohérence et visibilité à leur action en matière de management.

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

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

Enfin, la **formation** constitue un des principaux leviers dont dispose l'administration pour développer la culture managériale. La formation continue en particulier permet de toucher dans des délais assez rapides les cadres déjà en fonction, ainsi que ceux venant d'accéder à des postes à forte dimension managériale, et de leur délivrer une formation adaptée à leur situation tant du point de vue du format que du contenu.

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

Déconcentrer pour donner des leviers RH pertinents aux décideurs locaux

La DGAFP a élaboré, dans le cadre d'un mandat donné par le Premier ministre et la ministre de la fonction publique, deux arrêtés relatifs à la **déconcentration « juridique »** et à la **déconcentration « managériale »** prévus par les II et III de l'article 12 du décret du 7 mai 2015 portant Charte de la déconcentration, qui seront publiés avant la fin de l'année 2016. Dans ces arrêtés, la priorité a été donnée à une réforme de la déconcentration au sein du périmètre de l'administration territoriale de l'Etat. En outre, le type d'acte individuel de gestion des agents a été pris en compte en tant que critère déterminant : seuls ont été sélectionnés les actes non soumis à l'avis préalable de la CAP du corps de l'agent.

S'agissant de **l'outre-mer**, la période 2015-2016 a été marquée par des avancées importantes sur trois aspects :

- la prise en compte de la notion de centre des intérêts matériels et moraux dans les critères de mutation (loi du 20 avril 2016) ;
- la poursuite des mesures en faveur des agents affectés à Mayotte (montée en charge de la majoration de traitement, mise en place progressive de l'indemnité de sujétion géographique) ;

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

Enfin, la feuille de route arrêtée par la Ministre de la fonction publique le 9 septembre 2015, pour **accompagner l'organisation territoriale de l'Etat**, s'est déclinée au travers de treize engagements, fixés après des échanges approfondis avec les organisations syndicales. Cet accompagnement, conduit conjointement principalement avec la mission de coordination nationale pour la réforme de l'Etat (MICORE), les ministères concernés et les préfètes et préfets de région, a marqué, pour la première fois s'agissant d'une réforme de cette ampleur, la prise en compte dès la conception de la réforme des enjeux de ressources humaines. L'accompagnement RH de la réforme territoriale a permis d'avancer sur l'identification des conséquences en matière RH de cette réforme sur les agents, les organisations et les pratiques de management. Il s'agit d'anticiper et d'accompagner ces conséquences en identifiant avec précision leurs impacts en matière de ressources humaines et en tirant parti de la transformation numérique. S'agissant de l'impact de ces évolutions sur les agents, il est nécessaire de rédiger des études d'impact RH dans l'ensemble des services concernés par une réforme substantielle. A cette fin, la DGAFP et le SGMAP ont publié conjointement un guide d'élaboration d'une étude d'impact en matière de ressources humaines en juillet 2016, dont l'usage dépasse la seule réforme des services régionaux de l'Etat. Au total, sur 15 000 agents des services de l'Etat potentiellement concernés, on estime à 9 000 le nombre d'agents qui ont été directement touchés par la réforme, c'est-à-dire intégrés dans le processus de pré-positionnement. Le nombre de mobilités fonctionnelles est estimé à environ 2 000 et celui des mobilités géographiques à moins de 400.

Simplifier la gestion, moderniser les SIRH, dématérialiser les procédures

La modernisation et la sécurisation de la paie des agents publics constituent les objectifs fondamentaux du projet du programme interministériel de modernisation « SIRH-Paie ». Depuis 2014, le **nouveau programme interministériel, qui comprend une soixantaine de projets interministériels et ministériels** en cours, poursuit également des objectifs liés au développement d'outils de pilotage des politiques RH et de suivi la masse salariale (conception d'un système d'information décisionnel), à la simplification des règles et processus de gestion des agents, ainsi qu'à l'enrichissement, à la mise en cohérence et à la convergence des systèmes d'informations relatifs aux ressources humaines (SIRH) des ministères. La mise en œuvre de ce programme repose sur les DRH et DSI des ministères et, au niveau interministériel sur la DGAFP et son département des études, des statistiques et des systèmes d'information, la DINSIC et sa direction de programme SIRH-Paie, ainsi que le Centre interministériel de services informatiques relatifs aux ressources humaines en qualité d'opérateur.

En parallèle, les **nouveaux outils numériques** développés notamment dans les SIRH ministériels et la dématérialisation des procédures qu'ils autorisent, sont un vecteur de modernisation, de simplification et de plus grande individualisation de la gestion des agents publics. On peut citer :

- la délivrance et la conservation du bulletin de paie (ENSAP)
- la gestion du dossier individuel de l'agent et la conservation de ses pièces constitutives sous format dématérialisé (DIADEM)
- la gestion du corps des administrateurs civils (SIGNAC).

6.3 Une fonction publique plus stratégique

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

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

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

Développer le suivi statistique au sein de l'administration et renforcer la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences

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

La gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH) est l'approche pluriannuelle de la GRH qui renforce la capacité de nos organisations à offrir dans la durée un service de qualité sur l'ensemble du territoire. Elle permet d'anticiper l'impact des réformes, d'adapter les modes de gestion des ressources humaines, d'enrichir et de valoriser les compétences des agents publics. La DGAFP, qui poursuit le double objectif d'accompagnement individuel de chaque type d'acteur de la GPRH et de coordination des actions interministérielles en la matière, a donné une nouvelle impulsion à cette démarche en procédant en 2016 à la publication du « *Guide méthodologique sur la gestion prévisionnelle des ressources humaines dans les services de l'Etat* ».

En complément, et afin de donner une nouvelle dimension au volet « gestion prévisionnelle des compétences », gage d'une approche plus qualitative de la GPRH, le ministère de la Fonction Publique a lancé en 2016 le projet d'actualisation du Répertoire Interministériel des Métiers de l'Etat (RIME), répondant ainsi à un besoin identifié par les ministères et s'inscrivant dans le rythme d'actualisation quinquennal, désormais traditionnel, de ce document.

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

Créer avec les ministères une véritable DRH de l'Etat

Le 2 novembre 2015, le Premier ministre a annoncé devant l'ensemble des secrétaires généraux ministériels et des directeurs d'administration centrale, la présentation d'un « plan de modernisation des ressources humaines de l'Etat » afin notamment de le doter d'une « véritable » direction des ressources humaines (DRH). Le 15 décembre 2015, le Premier ministre et la Ministre en charge de la fonction publique ont confié une lettre de mission au directeur général de l'administration et de la fonction publique fixant notamment pour objectif prioritaire la construction d'une stratégie pluriannuelle de modernisation des politiques de ressources humaines. Les travaux effectués visent à rénover la gouvernance interministérielle des politiques de ressources humaines en favorisant :

- la co-construction entre la DGAFP et les DRH ministérielles de la stratégie interministérielle et pluriannuelle de ressources humaines ;
- le renforcement des politiques de ressources humaines, qui devrait donner lieu à un décret dont la publication est prévue fin 2016.


Annexes

Figure 1.1-2 : Ventilation des effectifs salariés au 31 décembre 2014 en France (métropole + DOM), salariés à titre principal (en milliers)

Ligne	Statut juridique de l'employeur			Statut de recrutement de droit commun de l'agent							
	Intitulé	Code catégorie juridique	comptes nationaux	Colonne							
				1		2		3			
				Droit public		Droit public		Droit privé			
1	Administration de l'État	71	APU (non marchand)	hors CA	1 911,0						
		hors 7111		yc. CA	1 912,9						
		7111		hors CA	0,7						
				yc. CA	0,7						
7112	hors CA	1,3									
	yc. CA	1,3									
2	Collectivités	72		hors CA	1 411,6						
				yc. CA	1 476,1						
3	Établissements publics administratifs	73		hors CA	2 020,0	hors CA	39,1	hors CA	14,3		
				yc. CA	2 139,0	yc. CA	39,3	yc. CA	14,3		
				hors APU (marchand)	hors CA	103,3					
				yc. CA	110,3						
4	Organismes publics administratifs	74	APU (non marchand)		hors CA	11,0	hors CA	1,5			
			hors APU (marchand)	hors CA	0,1		hors CA	0,5			
			yc. CA	0,1		yc. CA	0,5				
5	Personnes morales de droit public soumises au droit commercial	4	APU (non marchand)				yc. CA	42,4			
			hors APU (marchand)	yc. CA	9,2	yc. CA	208,9	yc. CA	89,5		
6	Personnes physiques, sociétés commerciales	1,2,3,5,6 (hors 32)	APU (non marchand)				yc. CA	0,9			
			hors APU (marchand)			yc. CA	303,5	yc. CA	15 987,9		
7	Organismes privés spécialisés et groupements de droit privé	8,9	APU (non marchand)				yc. CA	531,8			
			hors APU (marchand)				yc. CA	1 493,4			
Ensemble			APU (non marchand)	yc. CA	5 509,3	yc. CA	50,9	yc. CA	590,9		
			fonction publique	hors CA	5 416,9						
			yc. CA	5 600,4							
			hors APU (marchand)	yc. CA	119,6	yc. CA	512,4	yc. CA	17 571,3		

Légende

 Fonction publique

 Administrations publiques au sens des comptes nationaux

 Source SIASP

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

CA = contrats aidés

Rapport sur l'état de la fonction publique et les rémunérations

Figure 1.1-3 : L'emploi public selon différents concepts au 31 décembre 2014 en France (métropole + DOM)

	Effectifs des « administrations publiques »	Effectifs de droit public Colonne 1 et lignes 1 à 5	Effectifs de la fonction publique métropole et DOM Colonne 1 et lignes 1+2+3
Total y compris emplois aidés	6 171 400	5 649 500	5 640 200
Total hors emplois aidés		5 457 000	5 447 800

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

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


Les chiffres sont arrondis à la centaine. Le total et les évolutions sont calculés sur les données initiales


Figure 1.1-4 : Evolution des effectifs salariés (y compris bénéficiaires de contrats aidés) entre le 31 décembre 2013 et le 31 décembre 2014 en France (métropole + DOM), salariés à titre principal

Ligne	Statut juridique de l'employeur			Statut de recrutement de droit commun de l'agent			
	Intitulé	Code catégorie juridique Sirène	comptes nationaux	Colonne			
				1	2	3	
			Droit public	Droit public particulier /privé à statut	Droit privé		
1	Administration de l'État	71 hors 7111 et 7112	APU (non marchand)	nombre	-14,4		
				%	-0,7		
				nombre	0,0		
				%	4,9		
2	Collectivités	72		nombre	17,4		
				%	1,2		
3	Établissements publics administratifs	73	hors APU (marchand)	nombre	33,7	nombre	-1,3
				%	1,6	%	-3,3
4	Organismes publics administratifs	74	APU (non marchand)	nombre	1,1	nombre	0,0
				%	10,3	%	3,4
5	Personnes physiques, sociétés commerciales	1,2,3,5,6 (hors 32)	hors APU (marchand)	nombre	0,0	nombre	0,0
				%	-4,3	%	-0,9
6	Personnes morales de droit public soumises au droit	4	APU (non marchand)	nombre	2,2	nombre	2,2
				%	5,6	%	5,6
7	Organismes privés spécialisés et groupements de droit privé	8,9	hors APU (marchand)	nombre	-0,1	nombre	-9,3
				%	-0,6	%	-4,3
Ensemble			APU (non marchand)	nombre	36,7	nombre	-0,3
				%	0,7	%	-0,5
				nombre	39,7		
			fonction publique	%	0,7		
			hors APU (marchand)	nombre	3,0	nombre	-13,7
				%	2,6	%	-2,6
				nombre		nombre	-6,8
				%		%	0,0

Légende

 Fonction publique

 Administrations publiques au sens des comptes nationaux

 Source SIASP

Sources : SIASP, DADS, Insee ; enquête SAE, Drees. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.
CA = contrats aidés

Figure 1.1-5 : Administrations publiques (dans une approche économique) et fonction publique (dans une approche juridique) au 31 décembre 2014 en France (métropole + DOM)
(en milliers)

	Organismes non marchands métropole + DOM yc CA	Organismes marchands yc CA	Total yc CA	Total hors contrats aidés
Fonction publique en comptabilité nationale	5 529 900		5 529 900	5 344 600
Fonction publique hors comptabilité nationale		110 300 (3)	110 300	103 300
Total fonction publique	5 529 900	110 300 (3)	5 600 400	5 447 900
Autres administrations publiques (APU)	641 500			
<i>Dont autres APU en organismes publics (1)</i>	108 800		Part de la fonction publique en 2014 (4)	
<i>Dont autres APU en organismes privés (2)</i>	532 700		- Dans l'emploi salarié : 22,4%	
Total des administrations publiques	6 171 400		- Dans l'emploi total : 20,0%	

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

CA = contrats aidés

(1) EPA à recrutement de droit privé, organismes consulaires, GIP (groupements d'intérêt public), autres organismes de droit administratif, Epic non marchands.

(2) Organismes à financement majoritairement public : associations non marchandes, organismes de protection sociale, hôpitaux privés à but non lucratif.

(3) Caisse des dépôts et consignations, la plupart des établissements d'hébergement pour personnes âgées, EPA marchands.

(4) Hors COM et étranger, hors bénéficiaires de contrats aidés. À comparer avec la part de la fonction publique en 2013, soit 22,3 % dans l'emploi salarié et 20,0 % dans l'emploi total sur le même périmètre.

Tableau 1.1-8 : Fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre 2013 et 2014 en France (métropole + DOM)

(en milliers)

		2013 (1)	2014
		Effectifs au 31/12/2013	Effectifs au 31/12/2014
Fonction publique (2)	Métropole	5 260	5 275
	DOM	172	174
	Total hors bénéficiaire de contrats aidés	5 432	5 448
	Bénéficiaires de contrats aidés de la fonction publique (3)	168	192
	Total y compris bénéficiaires de contrats aidés	5 600	5 641
Organismes publics hors fonction publique non marchands	EPA nationaux de sécurité sociale, à recrutement de droit privé	14	14
	GIP nationaux et locaux (résultats partiels)	9	10
	Personnes morales droit public particulières	1	2
	Groupements de coopération sanitaires	1	1
	Associations syndicales autorisées	0	0
	Organismes consulaires	41	39
	EPIC nationaux et locaux non marchands	40	42
	Sous-total organismes hors FP non marchands	106	108
Organismes publics hors fonction publique marchands	EPIC locaux marchands	69	71
	Personnes morales droit public secteur marchand	1	1
	Sous-total organismes hors FP marchands	70	71
	Total	176	180
Organismes privés à financement public prédominant (secteur non marchand)	Associations (3)	165	170
	Organismes de protection sociale	174	170
	Hôpitaux privés à but non lucratif	215	192
	Safer	1	1
	Total	389	363
	Entreprises publiques (secteur marchand)	EPIC marchands (4)	248
Entreprises hors EPIC (5)		354	348
Total		602	585
Emploi privé hors service public (secteur marchand)	Total	20 388	20 425
Emploi total (salariés et non salariés)	Total (6)	27 157	27 194

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

Champ : Métropole et DOM. COM et étranger compris pour les services de l'État.

(1) Données de 2013 révisées.

(2) Y compris les enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (141 600 en 2014)

(3) Les bénéficiaires d'emplois aidés sont décomptés à part dans la fonction publique et inclus dans les effectifs des autres organismes.

(4) Y compris personnels non enseignants de l'enseignement privé sous contrat.

(5) Les Epic marchands proviennent de la ligne 5 (hors APU) et de la colonne 3 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.