

ANNEXE AU PROJET DE LOI DE FINANCES POUR

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





Ce rapport sur l'état de la fonction publique et les rémunérations, annexé au projet de loi de finance pour l'année 2020 est un extrait du rapport annuel sur l'état de la fonction publique édition 2019 dans sa partie statistique.

**Le titre 2 « Faits et chiffres »** offre un panorama chiffré sur la situation des trois versants de la fonction publique en matière d'emploi public, de recrutements et de parcours professionnels, de salaires, de temps et de conditions de travail et de politique sociale.

Les figures des fiches thématiques sont intégralement téléchargeables sur le portail de la fonction publique ([www.fonction-publique.gouv.fr](http://www.fonction-publique.gouv.fr)) ainsi que quelques données complémentaires de manière à être facilement réutilisables.



# TITRE 2

## Faits et chiffres

Vues d'ensemble

Dossiers

Fiches thématiques



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



Vues d'ensemble

L'emploi public

1



## 1.1 L'emploi dans la fonction publique en 2017

Amadou Yaya BA  
Yannig PONS

### Chiffres clés

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

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

Ensemble de la FP : +43 100 agents (+0,8 %)

FPE : +18 700 agents (+0,8 %)

FPT : +16 400 agents (+0,9 %)

FPH : +8 000 agents (+0,7 %)

Évolution des effectifs par statut en 2017 :

Fonctionnaires : -0,2 %

Contractuels : +5,0 %

Militaires : +0,5 %

Autres catégories

et statuts : +0,1 %

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

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

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

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

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

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

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

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

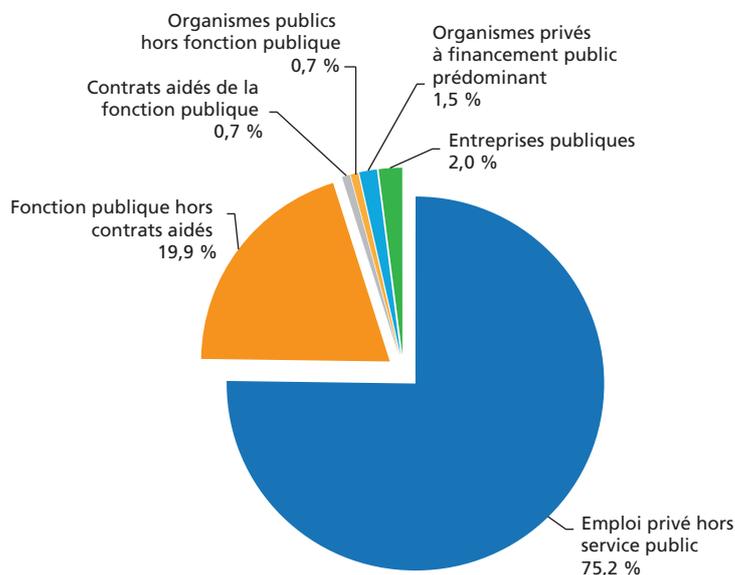
#### Fin 2016, 5,48 millions d'agents dans la fonction publique sur le territoire national, soit un emploi sur cinq

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

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

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

[en %]



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

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

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

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

Fin 2017, en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer (hors Mayotte), la fonction publique emploie 5,53 millions d'agents<sup>1</sup> auxquels s'ajoutent 138 800 bénéficiaires de contrats aidés. Un peu moins de la moitié des bénéficiaires de ces emplois aidés (48,8 %) travaillent dans la fonction publique territoriale (FPT) et 40,9 % dans la fonction publique de l'État (FPE). Leur nombre a baissé de plus de 50 000 entre 2016 et 2017. Néanmoins, fin 2017, parmi les contrats aidés en activité fin 2016, 30 000 travaillent dans la fonction publique sous le statut de contractuel. Ces recrutements de contractuels d'anciens contrats aidés expliquent certaines évolutions marquantes de l'année (âge, catégorie hiérarchique...), les évolutions seront donc souvent corrigées pour permettre une meilleure interprétation. Les résultats présentés par la suite excluent généralement les contrats aidés.

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

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

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

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

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

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

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

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

## Vues d'ensemble

### 1 L'emploi public

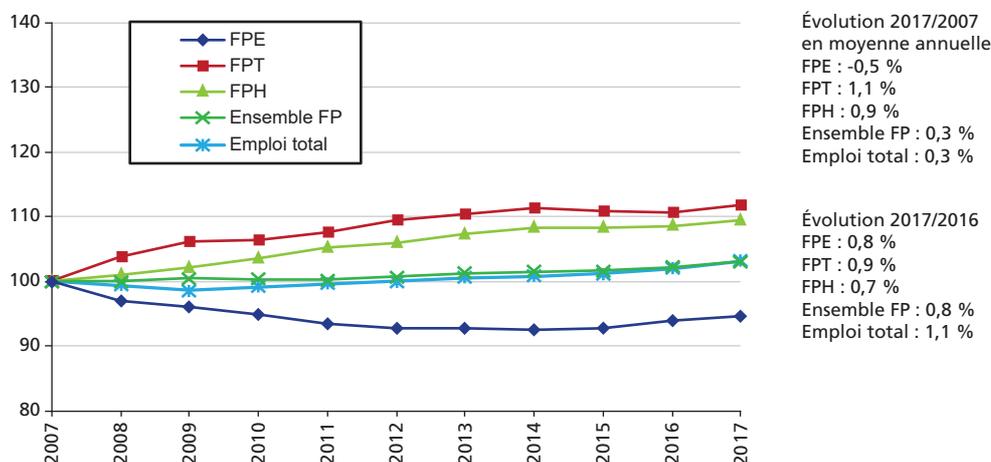
Les effectifs en fin d'année ne permettent pas de prendre en compte l'ensemble des agents qui ont travaillé dans la fonction publique au cours de l'année. Le volume de travail de l'année, exprimé en équivalent temps plein annualisé (EQTP), prend en compte au prorata de la durée d'emploi les agents présents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

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

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

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

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



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

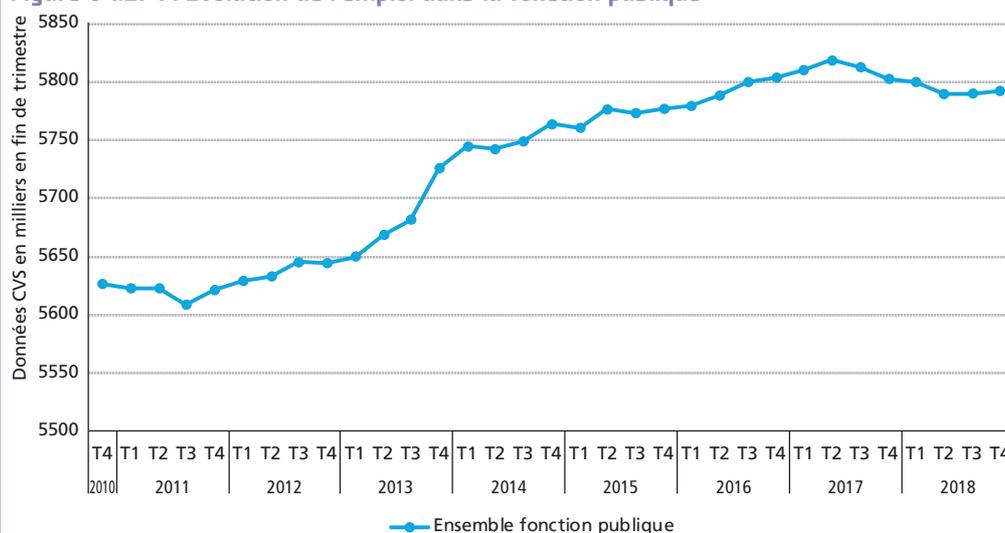
Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en France (métropole + DOM, hors COM et étranger), hors Mayotte. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

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

#### Encadré 1 : les premières estimations d'emploi pour 2018

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

Figure V 1.EI-1 : Évolution de l'emploi dans la fonction publique



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

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

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

#### La baisse du nombre de contrats aidés se poursuit

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

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

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

Sources : ASP, Traitement DGAFP – Dessi.

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

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

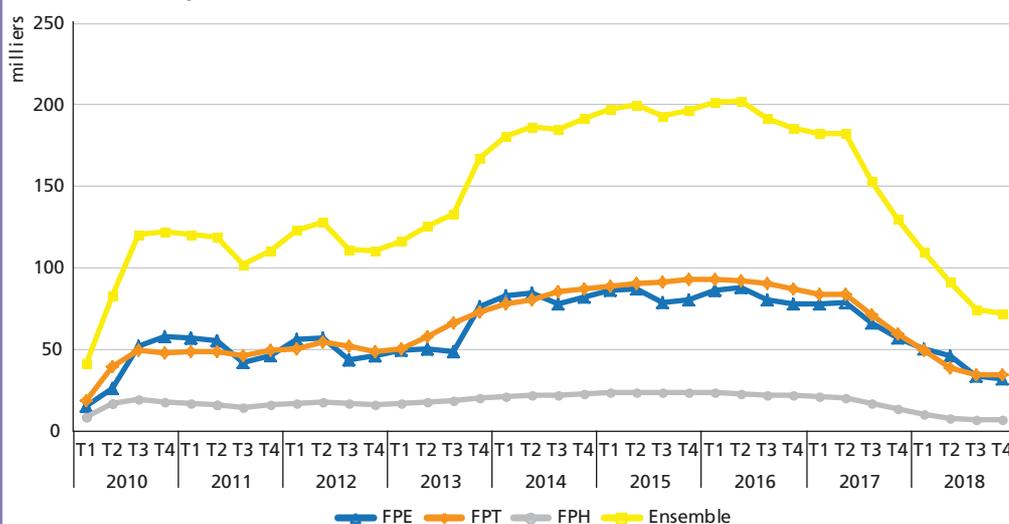
(1) Regroupe les communes, les établissements communaux et intercommunaux.

## Vues d'ensemble

### 1 L'emploi public

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

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



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

Champ : France entière.

Sources : ASP, Traitement DGAFP – Dessi.

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

Type de données : données trimestrielles.

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

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

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

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

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

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

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

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

## Vues d'ensemble

### 1 L'emploi public

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Encadré 2 : Le ministère des Affaires étrangères

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

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

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

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

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

## Vues d'ensemble

### 1 L'emploi public

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

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

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

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

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

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

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

Hors contrats aidés, les effectifs de la FPH ont augmenté de 0,7 % en 2017 (Figure V 1-6) par rapport à fin 2016 (+8 000 agents). En revanche, le nombre de bénéficiaires de contrats aidés est en baisse de 34,0 % et s'établit à 14 200. Dans ce versant également, le dynamisme de l'emploi hors contrats aidés s'explique en grande partie par le passage de contrats aidés en contractuels (4 500 personnes concernées). Aussi, en neutralisant cet effet, l'accroissement de l'emploi du versant serait de +0,3 % en 2017. Cette augmentation est proche de celle observée en 2015 (+0,2 %) et en 2016 (+0,4 %), mais reste en deçà de la croissance moyenne observée ces dix dernières années (+0,9 % en moyenne de 2006 à 2016).

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

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

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

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

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

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

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

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

### Le nombre de fonctionnaires baisse pour la deuxième année consécutive

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

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

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

## Vues d'ensemble

### 1 L'emploi public

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

	Au 31 décembre 2017		Évolution par rapport à 2016		Évolution annuelle moyenne entre 2007 et 2017	
	Effectifs	Structure (en %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)
<b>FPE</b>						
Fonctionnaires	1 546 685	63,1	0,1	-0,5	-1,1	-0,4
Contractuels	416 242	17,0	4,1	0,6	2,6	0,5
Militaires	309 142	12,6	0,5	-0,0	-1,1	-0,1
Autres catégories et statuts <sup>(1)</sup>	178 180	7,3	-0,1	-0,1	-1,0	-0,0
<b>Total</b>	<b>2 450 249</b>	<b>100,0</b>	<b>0,8</b>		<b>-0,5</b>	
<b>FPT</b>						
Fonctionnaires <sup>(2)</sup>	1 467 766	77,2	-0,1	-0,7	1,3	0,1
Contractuels	376 131	19,8	5,4	0,9	0,9	-0,0
Autres catégories et statuts <sup>(1)</sup>	58 340	3,1	-2,4	-0,1	-1,1	-0,1
<b>Total</b>	<b>1 902 237</b>	<b>100,0</b>	<b>0,9</b>		<b>1,1</b>	
<b>FPH</b>						
Fonctionnaires	826 502	70,4	-0,8	-1,0	0,1	-0,6
Contractuels	225 120	19,2	5,9	0,9	4,0	0,5
Autres catégories et statuts <sup>(1)</sup>	121 794	10,4	1,6	0,1	1,4	0,0
<b>Total</b>	<b>1 173 416</b>	<b>100,0</b>	<b>0,7</b>		<b>0,9</b>	
<b>Ensemble de la fonction publique</b>						
Fonctionnaires <sup>(2)</sup>	3 840 953	69,5	-0,2	-0,7	0,0	-0,2
Contractuels	1 017 493	18,4	5,0	0,7	2,2	0,3
Militaires	309 142	5,6	0,5	-0,0	-1,1	-0,1
Autres catégories et statuts <sup>(1)</sup>	358 314	6,5	0,1	-0,0	-0,3	-0,0
<b>Total</b>	<b>5 525 902</b>	<b>100,0</b>	<b>0,8</b>		<b>0,3</b>	

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

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

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

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

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

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

## Vues d'ensemble

### 1 L'emploi public

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

En 2018, la fonction publique a enregistré 14 753<sup>1</sup> nouveaux contrats d'apprentissage, soit 724 de plus qu'en 2017 (+5,2 %, après +7,9 % en 2017 et +18,5 % en 2016). Le nombre de nouveaux apprentis reste en hausse dans la fonction publique territoriale – FPT (+1 015, soit +13,5 % par rapport à 2017) et dans la fonction publique hospitalière – FPH (+74, soit +11,8 %). Dans ces deux versants, les flux de nouveaux apprentis sont à leur plus haut niveau depuis 2013. Dans la fonction publique de l'État (FPE), en revanche, les entrées en apprentissage diminuent (-364, soit -6,2 %), et ce pour la première fois depuis la mise en place du plan de relance de l'apprentissage (+50,8 % en 2016 et +4,3 % en 2017) [Figure V 1.E4-1].

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

La part des femmes parmi les nouveaux apprentis reste stable en 2018 (51 % depuis 2016, après 47 % en 2015). Si elle recule dans la FPE (54 % après 56 % en 2017), elle est en hausse dans les deux autres versants : 48 % après 46 % dans la FPT et 61 % après 59 % dans la FPH<sup>2</sup>.

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

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

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

Champ : France entière.

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

(1) Données révisées.

(2) Données semi-définitives.

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

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

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

Les catégories hiérarchiques de la fonction publique correspondent pour la catégorie A à des fonctions de conception, de direction et d'encadrement ; pour la catégorie B, à des fonctions d'application et de rédaction ; et pour la catégorie C, à des fonctions d'exécution. En 2017, la fonction publique est composée de 35,4 % d'agents de catégorie A, de 19,3 % d'agents de catégorie B et de 45,3 % d'agents de catégorie C (**Figure V 1-8**). Cette répartition des agents par catégorie hiérarchique diffère fortement selon le versant.

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

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

Enfin, dans la FPH, près d'un agent sur deux appartient à la catégorie C. En dix ans, leur part est restée quasi stable. En revanche, la part des agents de catégorie A a augmenté de 18 points tandis que celle des agents relevant de la catégorie B a diminué d'autant. Cette évolution s'explique par des mesures de revalorisations qui ont entraîné des requalifications de certains corps de catégorie B en catégorie A. Ce fut d'abord le cas pour les corps des infirmiers spécialisés au début des années 2000, suivis par les infirmiers diplômés d'État en 2010. Ainsi, alors qu'en 2011, près de 41 % des infirmiers de la FPH relevaient de la catégorie B, ils ne sont plus que 27 % fin 2017. Entre fin 2016 et fin 2017, la tendance générale se poursuit : la part des agents de catégorie A a augmenté de 1,4 point.

## Vues d'ensemble

### 1 L'emploi public

**Figure V 1-8 : Répartition par catégorie hiérarchique<sup>(\*)</sup> des effectifs des trois versants de la fonction publique en 2017**

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	2007	2017	2007	2017	2007	2017
<b>Fonction publique de l'État (ministères et EPA)</b>	<b>49,7</b>	<b>56,0</b>	<b>26,8</b>	<b>23,8</b>	<b>23,5</b>	<b>20,3</b>
Agents civils	55,9	62,3	22,1	19,6	22,0	18,1
<i>dont enseignants<sup>(1)</sup></i>	96,9	99,5	3,1	0,5		0,0
<i>hors enseignants</i>	24,7	30,0	36,6	36,2	38,8	33,8
Militaires	12,7	12,3	54,8	52,5	32,5	35,2
<b>Fonction publique territoriale</b>	<b>8,7</b>	<b>9,6</b>	<b>13,8</b>	<b>14,7</b>	<b>77,6</b>	<b>75,7</b>
<b>Fonction publique hospitalière</b>	<b>16,4</b>	<b>34,3</b>	<b>35,5</b>	<b>17,7</b>	<b>48,1</b>	<b>48,0</b>
<b>Total</b>	<b>29,5</b>	<b>35,4</b>	<b>24,2</b>	<b>19,3</b>	<b>46,3</b>	<b>45,3</b>
<i>dont civils hors enseignants</i>	15,7	22,0	26,6	21,3	57,7	56,6

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

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

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

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

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

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

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

taux d'administration civil en France métropolitaine a augmenté de 2,1 points. Sur cette période, ce taux a diminué de 3,7 points en Île-de-France et augmenté de 2,3 en province.

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

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

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

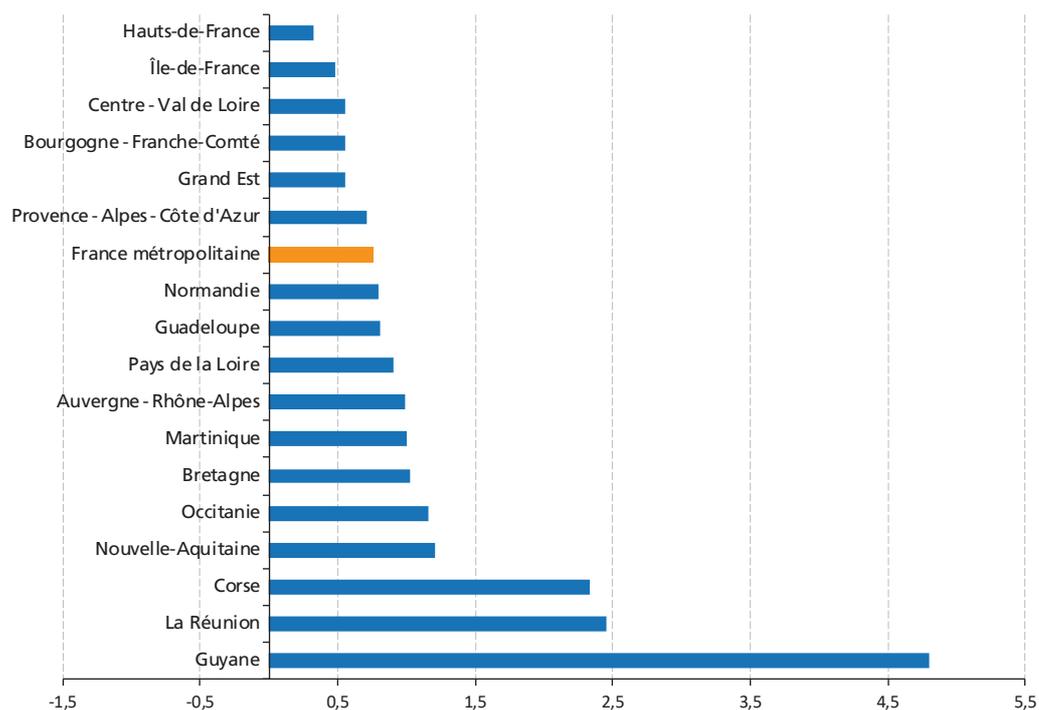
Taux d'administration : nombre d'agents civils de la fonction publique (converti en équivalent temps plein) pour 1 000 habitants.

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

## Vues d'ensemble

### 1 L'emploi public

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



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

**Encadré 5 : Étude de France Stratégie sur la localisation de l'emploi public**

France Stratégie a publié en juin 2019 une étude sur la répartition territoriale des emplois publics<sup>1</sup>, dans une acception large. Ce travail compare les régions et les zones d'emploi au regard de leur taux d'administration, défini comme le nombre d'emplois dans les services publics pour 100 habitants ainsi que de leur part dans l'emploi total. L'étude distingue l'emploi des services publics « locaux » (qui produisent un service uniquement ou très majoritairement en direction des usagers de sa zone d'emploi) des autres services publics, notamment purement nationaux.

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

Sur les 5,8 millions d'emplois publics au sens large retenus dans cette étude<sup>2</sup>, la répartition des 3,3 millions d'emplois de services locaux de l'État (enseignement pré-bac, sécurité) et des collectivités territoriales (emploi hors sièges), ainsi que des 1,1 million d'emplois hospitaliers<sup>3</sup> fait apparaître un taux d'administration relativement homogène sur le territoire, sans écarts significatifs entre zones rurales, zones urbaines et grandes métropoles (**Figure V 1.E5-1**). Cependant, rapporté aux enfants de moins de 16 ans, le taux d'administration en éducation est décroissant avec la taille de l'agglomération. À caractéristiques comparables, le taux d'administration en services locaux de l'État (en éducation notamment) et en emploi hospitalier est plus faible dans les zones dynamiques démographiquement, ce qui révèle un effet d'inertie. Le taux d'administration du bloc communal dépend positivement du potentiel financier, de la capacité en hébergement touristique, de la taille de l'agglomération principale, et est plus élevé en Île-de-France et dans les trois régions du Sud.

**Figure V 1.E5-1 : Taux d'emploi public et part de l'emploi public dans l'emploi total selon la catégorie de zone d'emploi**

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

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

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

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

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

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

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

## Vues d'ensemble

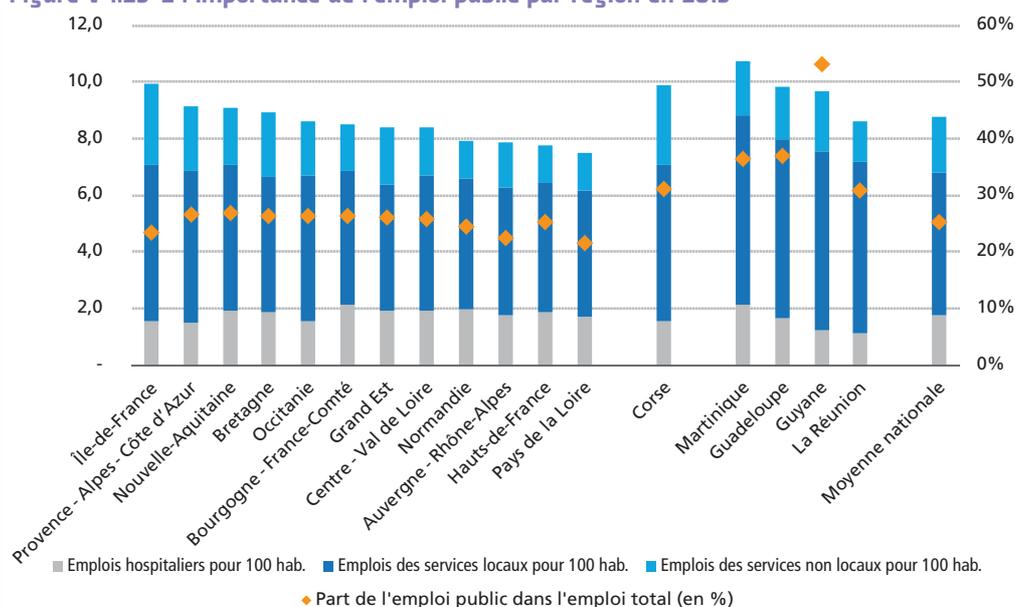
### 1 L'emploi public

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

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

1,3 million d'emplois des services publics ne sont pas destinés, au premier chef, à la population locale (enseignement supérieur et recherche, défense, justice, directions régionales ou centrales des ministères, sièges des collectivités départementales et régionales). Ces emplois ne sont pas également répartis, selon les différents types de territoires. Si l'on trouve près de 3 emplois non-locaux pour cent habitants en Île-de-France et dans les grandes métropoles, les villes moyennes et les zones rurales sont moins dotées, à l'exception des zones où est implantée une préfecture ou une base militaire. La Bretagne, l'Île-de-France, le Grand Est et les trois régions du Sud, sont les régions les mieux pourvues en emplois non-locaux (**Figure V 1.E5-2**). En France métropolitaine, les emplois non locaux, qui ne représentent que 22 % de l'emploi public, contribuent aux trois quarts des écarts entre régions et à plus de la moitié des écarts entre zones d'emploi.

Figure V 1.E5-2 : Importance de l'emploi public par région en 2015



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

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

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

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

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

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

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

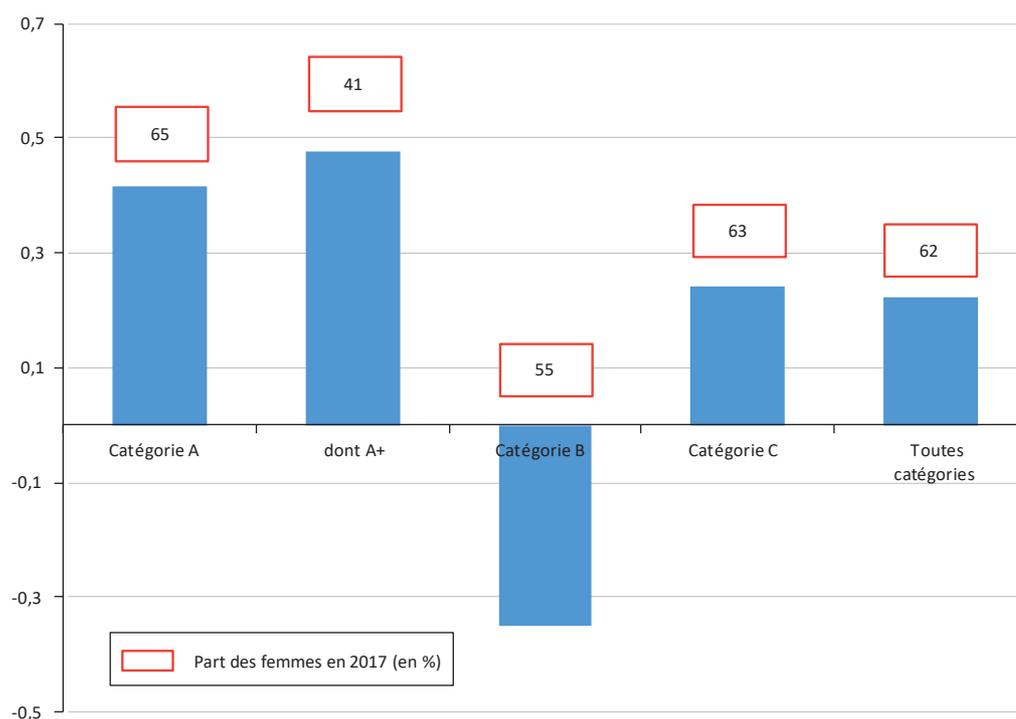
Les femmes sont majoritaires dans les trois catégories hiérarchiques. C'est parmi les agents de catégorie B qu'elles sont le moins présentes (55%), en raison du poids important des militaires dans cette catégorie (**Figure V 1-11**). En effet, hors militaires, les femmes représentent 62 % des effectifs de cette catégorie. Par ailleurs, elles restent minoritaires parmi les agents de catégorie A+ malgré une augmentation de 0,5 point en un an à 41 % et de 3 points depuis 2010. Dans la FPH, cette part augmente de 1,9 point, sous l'effet d'une hausse de leur part de 4,6 points parmi les ingénieurs hospitaliers en chef. Dans la FPE, l'augmentation est plus modérée (+ 0,4 point). Entre 2010 et 2017, la part des femmes a augmenté dans les catégories A (+4,2 points) et C (+1,5 point). En revanche, parmi les agents de catégorie B, la part des femmes a diminué de 3,6 points. En 2017, la part des femmes dans la catégorie B diminue de 0,3 point par rapport à 2016. Cette baisse est entièrement imputable à la FPH, où des infirmiers ont été reclassés en catégorie A.

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

## Vues d'ensemble

### 1 L'emploi public

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



Source : Siasp, Insee. Traitements DGAFP – Dessi.

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

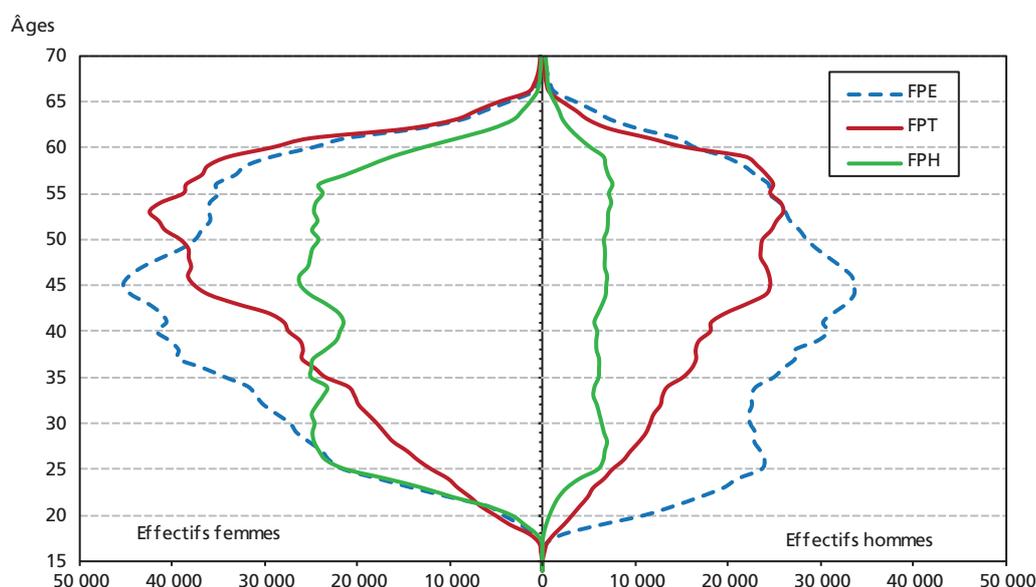
### La part des moins de 30 ans augmente légèrement dans la fonction publique

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

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

La FPT est le versant le plus âgé (45 ans) et a une pyramide des âges inversée dont le sommet est très évasé (Figure V 1-12). Depuis 2010, c'est dans ce versant que l'âge a le plus augmenté. La part des moins de 30 ans y est particulièrement faible (10,2 %) mais connaît une hausse de 0,1 point par rapport à 2016. En 2017, la part des moins de 30 ans diminue dans les filières les plus jeunes alors qu'elle est stable ou en légère hausse dans les filières où ils sont moins présents : en baisse de 0,6 point dans la filière « animation », stable dans la filière « administrative » et en hausse de 0,2 point dans la filière « technique ». À l'inverse, les 50 ans et plus représentent 40,7 % des agents territoriaux (en hausse de 0,7 point par rapport à 2016). En sept ans, cette part a augmenté de 8,1 points. Les agents âgés de 50 et plus sont plus nombreux dans la filière « technique » et chez les assistants maternels et familiaux.

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



Source : Siasp, Insee. Traitements DGAFP – Dessi.

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

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

## Vues d'ensemble

### 1 L'emploi public

de moins de 30 ans dans les EPA sous tutelle du ministère de l'Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche.

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

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

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

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

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

En 2017, comme en 2016, la part des 50 ans et plus a augmenté dans toutes les catégories hiérarchiques tandis que celle des moins de 30 ans est stable dans les catégories A et B et augmente dans la catégorie C (+0,2 point) (Figure V 1-13). Cette augmentation de la part des jeunes dans ces catégories s'expliquent par le passage en contractuels d'emplois aidés. Dans la FPT et la FPE, la catégorie A se caractérise par l'âge moyen le plus élevé (respectivement 46,5 ans et 43,7 ans). À l'inverse, dans la FPH, la catégorie A constitue la population la plus jeune (39,6 ans) notamment en lien avec la présence d'internes.

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

## Le nombre de départs augmente fortement, notamment dans la FPE

Au 31 décembre 2017, hors bénéficiaires de contrats aidés, 468 900 agents sont entrés dans la fonction publique par rapport à fin 2016, soit un taux d'entrée de 8,5 % (+ 0,6 point) et 426 500 ont été sortis, ce qui représente un taux de sortie de 7,8 % (+ 0,3 point) (**Figure V 1-14**). Le nombre d'entrants excède de 42 400 personnes le nombre de sortants (après 26 500 entrants en plus en 2016 et 400 seulement en 2015), ce qui explique une hausse de 0,8 % de l'effectif total. Sans prendre en compte les transformations d'anciens contrats aidés en contractuels de droit public en 2016 et 2017, la hausse du taux d'entrée serait de 0,5 point.

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

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

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

Enfin, dans la FPH, l'augmentation du nombre d'entrants provient de la hausse de 8,9 % du nombre de contractuels entrants (dont 1,6 point par transformation d'anciens contrats aidés) qui s'accompagne d'une baisse du nombre de fonctionnaires entrants (-0,8 %). En revanche, le nombre

## Vues d'ensemble

### 1 L'emploi public

de sortants augmente pour l'ensemble des statuts et particulièrement pour les fonctionnaires (+8,4 % soit +3 300 agents).

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

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

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

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

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

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

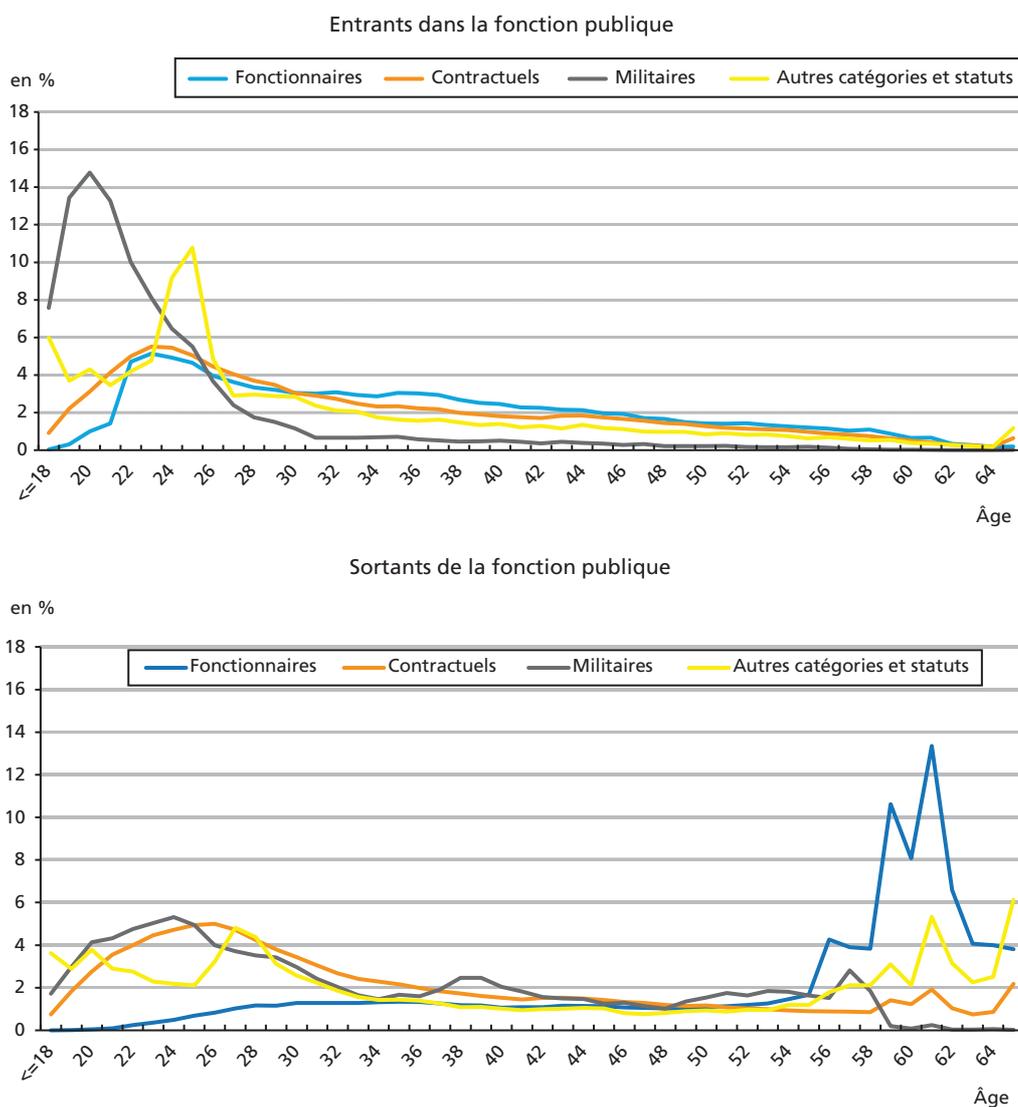
Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en France (métropole + DOM, hors COM et étranger), hors Mayotte. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

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

# Vues d'ensemble

## L'emploi public

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



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

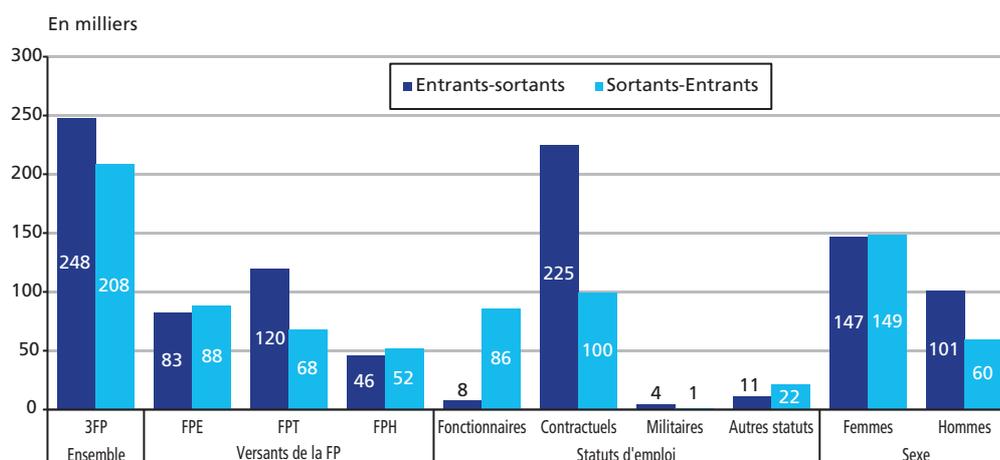
Champ : Postes principaux (définitions) au 31 décembre, hors bénéficiaires de contrats aidés, situés en France (métropole + DOM, hors COM et étrangers), hors Mayotte.

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

Le seul recensement des entrants et sortants en fin d'année ne permet pas d'appréhender l'ensemble des mouvements de personnes au sein de la fonction publique. En 2017, 248 000 personnes ont travaillé une partie de l'année sans être présents ni fin 2016 ni fin 2017 (Figure V 1-16). Ce nombre est en hausse de 3,8 % (+9 100) par rapport à 2016 (après 2,4 %, avec 5 500 en plus en 2016 qu'en 2015). Ainsi, 4,1 % des agents ayant occupé au moins un emploi dans la fonction publique dans l'année (hors bénéficiaires de contrats aidés) sont des emplois courts qualifiés d'« entrants-sortants », en légère hausse de 0,1 point par rapport à 2016. Près de la moitié des agents « entrants et sortants » relève de la fonction publique territoriale et un tiers de la fonction publique de l'État. Il s'agit dans neuf cas sur dix de contractuels. En effet, 16,6 % des contractuels actifs en 2017 entrent et sortent en cours d'année, contre seulement 0,2 % des fonctionnaires. La durée d'activité moyenne des agents entrants-sortants en cours d'année est de 3,3 mois, comme en 2016. C'est dans la FPE que cette durée est la plus longue (108 jours) suivie de la FPT (99 jours) et de la FPH (93 jours).

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

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



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

#### **Bibliographie :**

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

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

2

Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État  
et la fonction territoriale en 2017 [2.1](#)

Les départs à la retraite dans la fonction publique [2.2](#)



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

Karine DELAMARE<sup>1</sup>

### Chiffres clés

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

11 447 admis par recrutements externes sur concours dans la FPT.

En 2017, le nombre de recrutements externes sur concours dans la fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique de l'État (FPE) a légèrement progressé par rapport à 2016, passant de 48 229 à 48 339 (36 892 dans la FPE et 11 447 dans la FPT). La FPE a diminué son offre d'emplois en 2017 (-1 722 par rapport à 2016, mais +271 enseignants) mais cette offre d'emploi reste supérieure à celle de 2015 (+5 007). En 2017, la FPE reste le premier recruteur public (38 369 recrutements externes), mais avec un niveau inférieur à ceux de 2005 et de 2014 (respectivement 47 377 et 45 867 recrutés).

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

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

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

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

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

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

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

## Vues d'ensemble

### 2

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

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

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

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

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

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

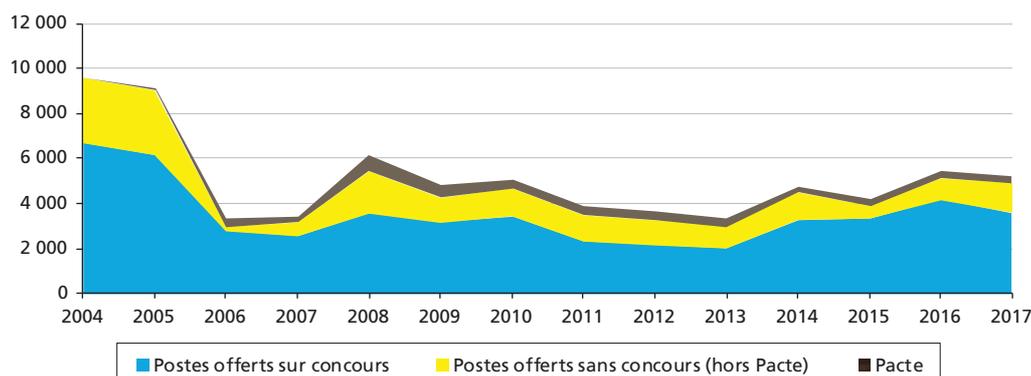
Le nombre d'emplois offerts aux recrutements externes sans concours, y compris le Pacte, augmente de 24,6 % avec des évolutions contrastées : le recrutement externe sans concours enregistre en effet 347 postes en plus alors que le Pacte voit son offre diminuer de 28 postes par rapport à 2016 (**Figure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

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

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

Source : GRECO Report, DGAFP – Dessi.

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



Source : GRECO Report, DGAFP – Dessi.

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

En 2017, l'État a pourvu 90 % des postes offerts<sup>2</sup> par le recrutement de 38 369 fonctionnaires, soit 4,6 % de recrutés de moins qu'en 2016 (Figure V2.1-3), stabilisant les recrutements légèrement en dessous du niveau enregistré en 2006-2008. La tendance sur la décennie 2000 était au repli, effectué par paliers successifs, certaines années enregistrant des baisses plus marquées que d'autres (-17 % en 2004 et en 2006, -24 % en 2009). À partir de 2012, cette tendance est interrompue. Même si 2015 a été marquée par le recrutement de 8 868 agents en moins (stable hors enseignants) par rapport à l'année 2014 du fait de son caractère atypique, la tendance était restée à la hausse avec 8 535 recrutements supplémentaires par rapport à 2013 (dont 3 265 hors enseignants) (Figure V2.1-4).

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

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

Source : GRECO Report, DGAFP – Dessi.

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

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

## Vues d'ensemble

2

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

#### Encadré 1 : Source et méthode

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

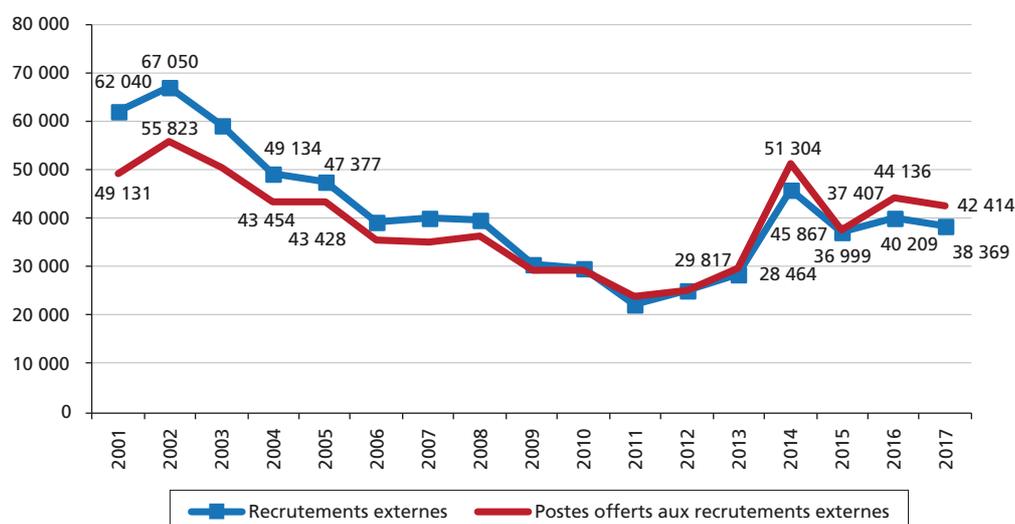
Les recrutements sans concours, qui permettent l'accès aux premiers grades des corps de la catégorie C, progressent de 23 % en 2017 (+95 par rapport à 2016). En revanche, les contrats Pacte signés en 2017 sont au nombre de 142, soit 155 de moins que l'année précédente. Ces emplois de catégorie C accessibles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

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

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

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

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



Source : GRECO Report, DGAFP – Dessi.

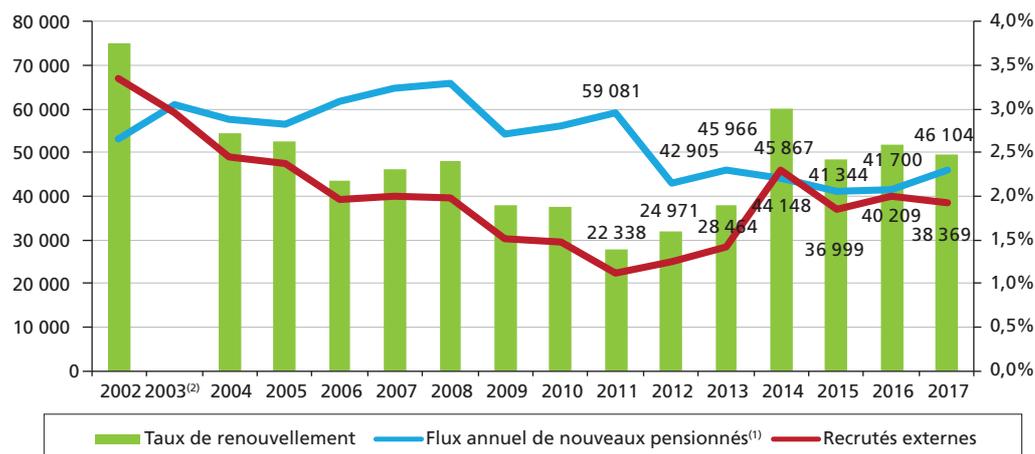
Note : Pour répondre à des besoins imprévus (par exemple vacances de postes supplémentaires), certains concours ou voies d'accès recrutent plus de candidats que le nombre de postes initialement offerts. Par exemple, en 2017, 1 335 candidats ont été recrutés pour 1 320 postes offerts aux recrutements externes sans concours.

## Vues d'ensemble

2

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

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



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

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

(2) Taux de renouvellement non disponible pour 2003.

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

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

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

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

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

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

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

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

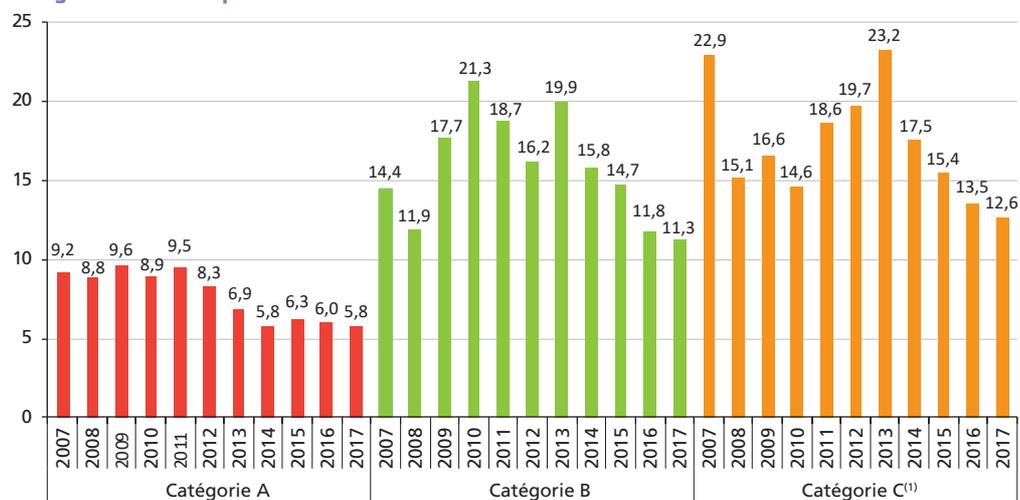
à 2016 (4,5 en 2017 après 8,1), du fait de la hausse du nombre de candidats admis (+18,3 %) parallèlement à la diminution du nombre de candidats présents au concours (-34,4 %).

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

### La sélectivité baisse en 2017 dans toutes les catégories hiérarchiques

En 2017, la sélectivité aux concours de catégorie A est en diminution de 0,2 point par rapport à 2016 (5,8 après 6,0) (**Figure V2.1-6**). Le nombre de candidats présents aux épreuves est en baisse de -3,4 %, mais moins que le nombre de postes offerts (+1,1 %). Pour les concours d'enseignants, la sélectivité est en hausse concernant le Capes et les professeurs d'EPS, et reste stable pour les professeurs des écoles, ceux des lycées professionnels et les agrégés. Pour les concours de catégorie A hors enseignants, la sélectivité est de 18,2, en baisse par rapport à 2016 (20,0) et 2015 (22,4). On peut noter une dégradation de la sélectivité des concours de l'ENA en 2017 (mais avec un redressement en 2018). La sélectivité des concours des IRA baisse également depuis 2014. Forte baisse pour les ingénieurs d'études de l'Enseignement supérieur mais hausse pour les directeurs de recherche.

**Figure V 2.1-6 : Évolution de la sélectivité des recrutements externes dans la FPE par catégorie hiérarchique<sup>(1)</sup>**



Source : GRECO Report, DGAFP – Dessi.

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

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

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

## Vues d'ensemble

2

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

de présents, voire une hausse dans le cas des techniciens de recherche. Dans le cas des secrétaires administratifs qui voient leur sélectivité baisser de 2,2 points, en 2017, 718 postes offerts étaient contre 714 en 2016 et le nombre de candidats présents a reculé de 10371 en 2016 à 8774 en 2017. Le concours de conseillers et d'insertion et de probation de 2<sup>e</sup> classe voit sa sélectivité passer de 31,1 en 2016 à 9,8 en 2017 ; soit 2365 postes offerts en 2016 contre 1428 en 2017.

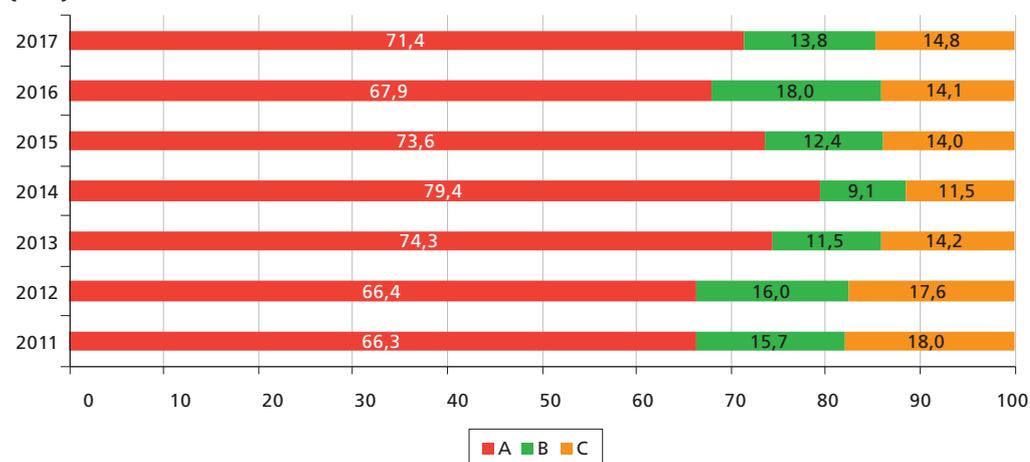
Les concours de catégorie C perdent 0,9 point de sélectivité par rapport à l'année précédente (12,6 après 13,5 ; -14,0 % de présents et -6,2 % de postes offerts). À titre d'exemple, la sélectivité des recrutements dans le corps de surveillants de l'administration pénitentiaire baisse de 2,1 points (à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

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

L'État recrute majoritairement pour des emplois de catégorie A (71,4 %), soit 27403 agents recrutés en 2017, en hausse (+0,4 %) par rapport à 2016 (Figure V 2.1-7). Au sein des recrutements en catégorie A, le nombre d'enseignants passe de 22638 en 2016 à 22710 en 2017 (+0,3 %) tandis que le nombre d'agents recrutés en catégorie A hors enseignants est de 4693, après 4667 en 2016, soit une hausse de 0,6 %.

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

[en %]



Source : GRECO Report, DGAFP – Dessi.

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

Les recrutements de catégorie A, dont le niveau d'étude exigé pour passer le concours est Bac +5 ou plus, représentent 89,7 %<sup>3</sup> de cette catégorie en 2017 (soit 24 571 recrutés, +1,8 %) (Figure V 2.1-8). Parmi eux, 4,0 % nécessitent d'avoir un doctorat. Ces deux proportions sont en hausse par rapport à 2016. Ce niveau de formation concerne notamment les postes d'enseignants et de chercheurs.

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

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

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

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

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

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

Les sélections externes qui requièrent, quant à elles, un niveau d'études égal à la licence en catégorie A concernent 7,2 % des recrutés. En 2017, 1 963 personnes ont été recrutées pour pourvoir les postes répondant à cette exigence : élèves attachés des IRA, infirmiers de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur, inspecteurs des impôts et du Trésor public, greffiers en chef des services judiciaires et ingénieurs d'études. Parmi les recrutés dont le niveau de diplôme au moment de l'inscription était connu (soit 97,2 % d'entre eux), 70,1 % avaient un diplôme supérieur à la licence (4,0 % un doctorat, 53,5 % un Bac +5 et 12,6 % un Bac +4).

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

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

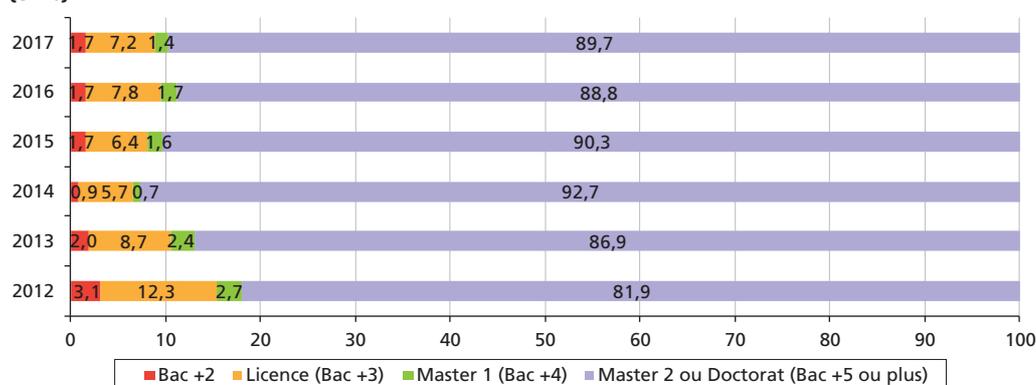
## Vues d'ensemble

2

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

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

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

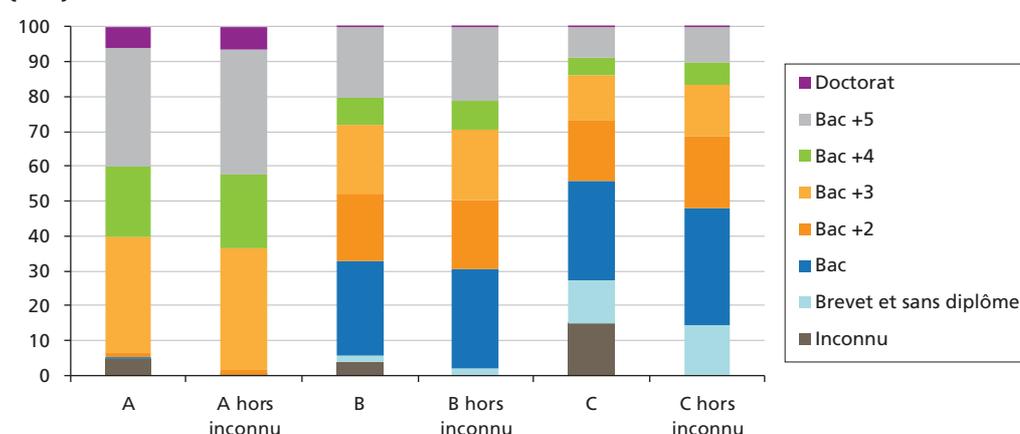


Source : GRECO Report, DGAFP – Dessi.

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

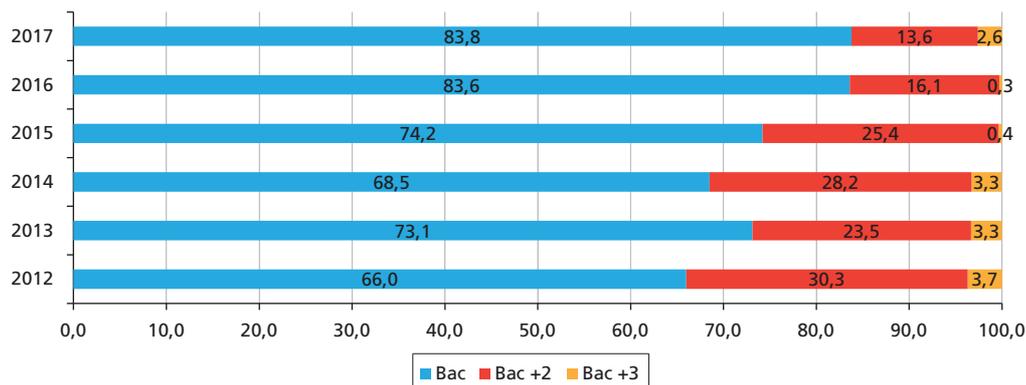
Sur l'ensemble des concours de catégorie A organisés en 2017, 6,4 % des recrutés dont le niveau de diplôme au moment de l'inscription était connu avaient un diplôme de niveau doctorat, 36,0 % de niveau Bac +5, 21,3 % de niveau Bac +4 et 34,7 % un niveau Bac +3 (respectivement 2,6 %, 34,7 %, 23,3 % et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

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



Source : GRECO Report, DGAFP – Dessi.

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



Source : GRECO Report, DGAFF – Dessi.

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

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

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

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

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

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

## Vues d'ensemble

2

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

#### Encadré 2 : La Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) aux concours de la fonction publique de l'État

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

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

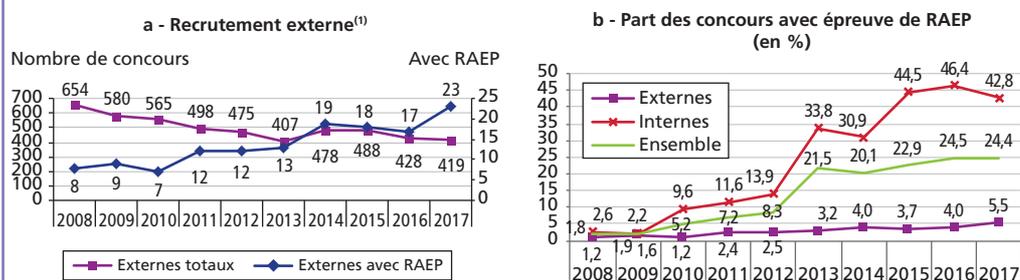
Parmi les sélections, 63 concours internes se sont déroulés avec des épreuves de RAEP (60 en 2016), 83 examens professionnels (91 en 2016), 33 concours réservés de titularisation dans le cadre de la loi n° 2012-347 - dite loi Sauvadet - (35 en 2016), 13 concours externes (112 en 2016), 10 du type troisième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

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

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

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

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



Source : GRECO Report, DGAFP – Dessi.

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

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

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

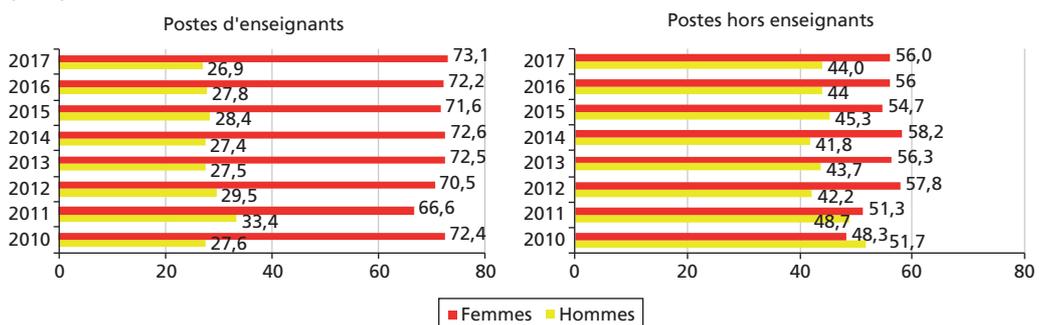
### La part des femmes augmente dans l'ensemble des recrutements après deux années de repli

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

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

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

[en %]



Source : GRECO Report, DGAFP – Dessi.

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

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

## Vues d'ensemble

2

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

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

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

Source : GRECO Report, DGAFP – Dessi.

### Quatre ministères augmentent leurs recrutements externes en 2017

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

**Figure V 2.1-13 : Nombre de recrutements externes par ministère<sup>(1)</sup>**

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

Source : GRECO Report, DGAFP – Dessi.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

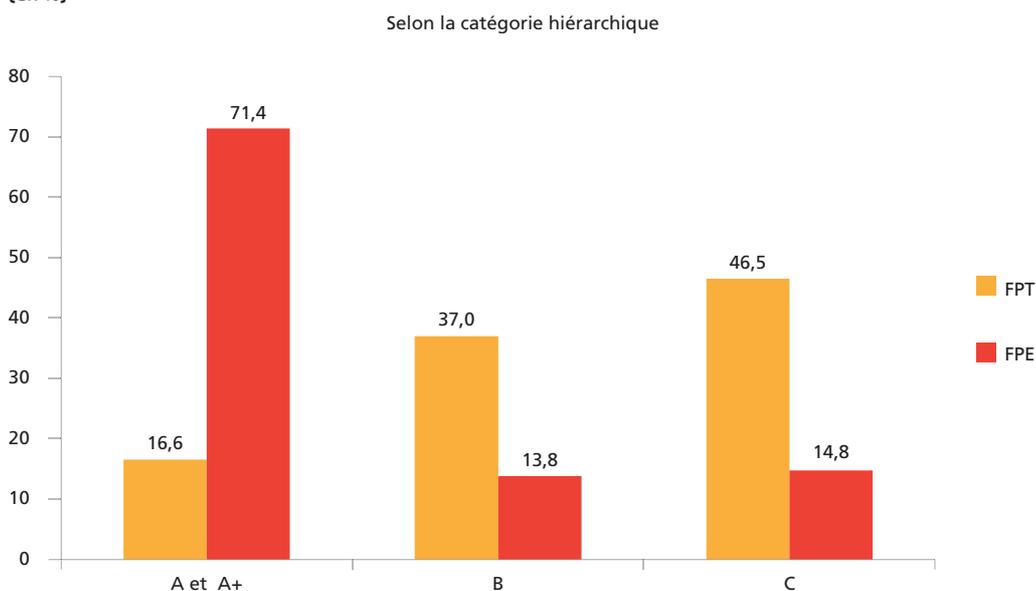
La Ville de Paris et son centre d'action sociale ont organisé 33 concours externes en 2017 (soit le même nombre qu'en 2016), un troisième concours (de secrétaires administratifs) et 13 recrutements sans concours.

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

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

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

[en %]



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

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

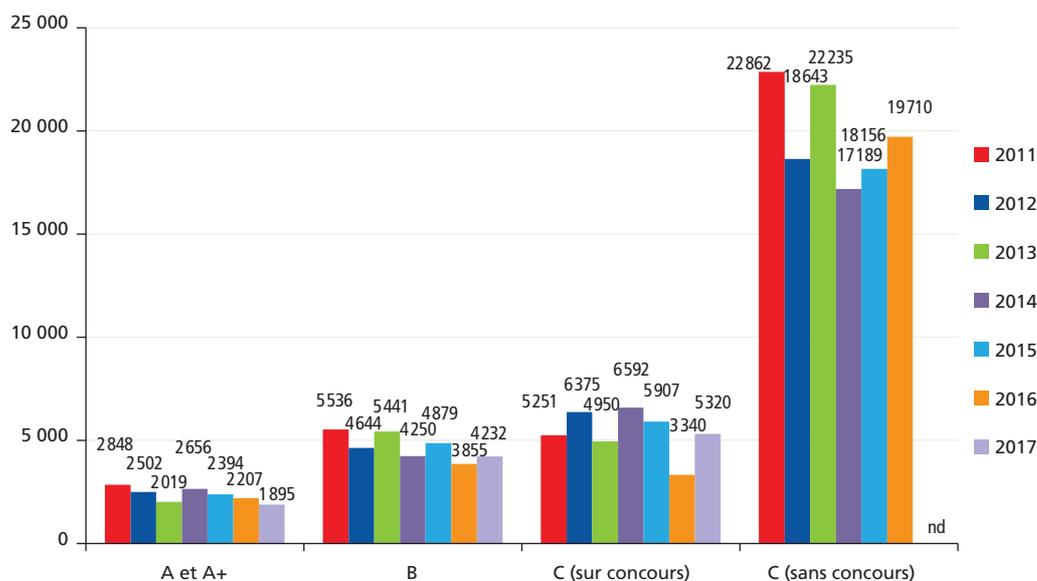
La catégorie B représente 37,0 % des recrutements sur concours de fonctionnaires de la FPT avec 4 232 admis, en hausse par rapport à l'année précédente (+377 agents). En 2017, les centres de gestion de la FPT ont organisé le recrutement de rédacteurs (1 160 admis) d'animateurs (369 admis), contrairement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

## Vues d'ensemble

2

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

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



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

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

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

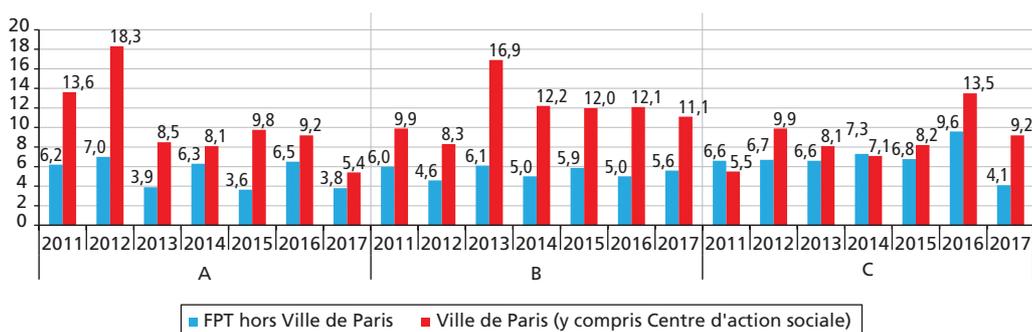
La catégorie C (46,5 % des recrutements par concours) enregistre 5 320 nouveaux agents admis par concours. Les recrutements pour cette catégorie augmentent de 59,3 %. Cette hausse s'explique par un nombre plus important d'admis dans les cadres d'emplois d'agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles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

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

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

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

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



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

## Pour en savoir plus

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



## 2.2 Les départs à la retraite dans la fonction publique

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

### Chiffres clés

#### Admission à la retraite en 2018 :

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

#### Âge moyen de départ à la retraite en 2018 :

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

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

La part des fonctionnaires liquidant leur retraite avant 60 ans continue de se réduire en 2018, avec une baisse sur l'ensemble des trois versants de la fonction publique mais selon des trajectoires différentes. Elle baisse fortement dans la FPE après une période de stagnation (-4,0 points à 19,0 % après une période de 4 ans sur un intervalle de confiance de 0,9 point). Au sein des fonctionnaires affiliés à la CNRACL, elle baisse de 0,1 point dans la FPT (après une baisse de 1,0 point par an depuis 2014 pour atteindre 11,5 % en 2018) et de 2,9 points dans la FPH pour atteindre 38,9 %, dans l'ordre de grandeur des baisses entre 2012 et 2016, après une baisse de 0,4 point en 2017. Ces départs anticipés concernent principalement les agents de catégorie active ou les départs pour carrière longue.

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

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

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

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

Près de 97 900 nouvelles pensions de fonctionnaires civils ou militaires (y compris fonctionnaires de La Poste et d'Orange), de droit direct ou de droit dérivé, sont entrées en paiement en 2018, soit une baisse de 2,7 % après +8,8 % en 2017.

Les entrées en paiement de nouvelles pensions se décomposent en deux catégories, les pensions de droit direct pour les agents ayant cotisés et de droit dérivé pour les pensions reçues par des ayants droit. La baisse des entrées en paiement concerne principalement les pensions civiles de droit direct (-2 700, soit -4,6 %). Pour les fonctionnaires, ce sont ainsi plus de 56 800 pensions de droit direct et près de 21 400 de droit dérivé qui sont entrées en paiement en 2018.

Le nombre des pensions militaires nouvellement entrées en paiement baisse par rapport à 2017 à 19 600 (-2,8 % après +4,7 % en 2017). La hausse qui concerne les pensions de droit direct (11 800, +2,7 %) ne compense pas la baisse plus prononcée des pensions de droit dérivé (7 800, +10,0 %).

Au total, près de 97 900 nouvelles pensions de fonctionnaires civils ou militaires (y compris fonctionnaires de La Poste et d'Orange), de droit direct ou de droit dérivé, sont entrées en paiement en 2018, soit une baisse de 2,7 % après +8,8 % en 2017.

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

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

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

#### ***Baisse du nombre de nouveaux pensionnés au FSPOEIE en 2018***

Le Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE) est le régime de retraite des ouvriers d'État. Après une forte hausse de l'effectif des nouveaux pensionnés de droit direct en 2017 (+16,5 %), le FSPOEIE a octroyé, en 2018, 2 195 nouvelles pensions de droit direct. Il s'agit d'une baisse de 17,6 % par rapport à 2017, revenant ainsi sous les 2 287 nouvelles pensions de droit direct attribuées en 2016. Au total, 3 645 nouvelles pensions (de droit direct et de droit dérivé) ont été attribuées en 2018, soit une baisse de 12,2 % par rapport à 2017 mais à un niveau proche de 2016.

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

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

La CNRACL a octroyé, en 2018, 80 467 nouvelles pensions (de droit direct et de droit dérivé), soit une hausse plus modérée (+4,4 %) comparativement à celle observée en 2017 (+10,1 %).

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

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

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

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

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

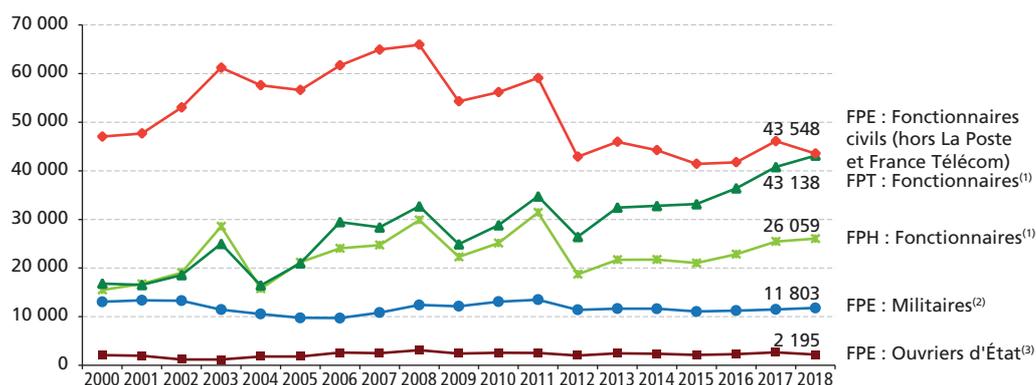
En 2018, 3 905 pensions de droit dérivé sont entrées en paiement à la CNRACL dans la fonction publique hospitalière, dont 12,3 % suite à des décès d'agents en activité. Après une baisse de 1,5 point entre 2015 et 2017, la part des pensions de droit dérivé remonte de 0,1 point pour atteindre 13,0 %.

## Vues d'ensemble

2

### Les flux de personnels dans la fonction publique

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

(1) L'Ircantec regroupe deux régimes : le régime salarié et le régime des élus locaux. Les données présentées ici portent sur les liquidations de droit direct à l'Ircantec en 2018, uniquement pour le régime des salariés.

(2) Délai écoulé entre la dernière période de cotisation à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique et la date de la liquidation Ircantec inférieur ou égal à un an.

Un changement de méthode, permettant de mieux déterminer la date de fin de carrière dans la fonction publique pour calculer le délai écoulé depuis cette date, a conduit à comptabiliser à compter de 2014 un volume un peu moins élevé de départ avec un délai inférieur ou égal à un an.

(3) Les fonctionnaires à temps non complet (moins de 28 h hebdomadaire) des collectivités locales relèvent de la CNAV et de l'Ircantec, et non de la CNRACL.

(4) Un fonctionnaire sans droit à pension est un agent fonctionnaire qui quitte son emploi sans remplir les conditions requises pour bénéficier d'une pension du régime de la fonction publique auprès duquel il était affilié, et qui est donc rétroactivement affilié au régime général et à l'Ircantec.

(5) Ces pensionnés ont cotisé à l'Ircantec uniquement au sein du secteur semi-public (La Poste, industries électriques et gazières, Banque de France, audiovisuel, associations, etc.).

Les durées de cotisation à l'Ircantec sont souvent très courtes : 5 ans et moins dans les deux tiers des cas, si bien que la durée moyenne de cotisation associée aux pensions attribuées en 2018 est de 5 ans et 11 mois (hausse de 4 mois par rapport à 2017). Il s'agit d'un régime de passage pour la majorité de ses affiliés.

Parmi les nouveaux retraités de l'Ircantec ayant liquidé en 2018 et cotisé au titre d'un emploi dans la fonction publique (91 % du total), 40 % relevaient de la FPE pour leur dernière période de cotisation dans la fonction publique, 42 % de la FPT et 18 % de la FPH, proportions stables depuis plusieurs années.

Ils sont 31,9 % à avoir cotisé plus de 5 ans dans le champ de la fonction publique<sup>1</sup>, dont 10,2 % entre 10 et 20 ans (Figure V 2.2-3), 3,8 % entre 20 et 30 ans et 3,1 % plus de 30 ans. En 2018, 13,6 % des nouveaux pensionnés à l'Ircantec ont quitté la fonction publique depuis un an ou moins (Figure V 2.2-4), tandis que 41,1 % l'ont quittée depuis plus de 30 ans.

1 Les figures 2.2-3 et 2.2-4 sont hors pensionnés ayant cotisé au sein du secteur semi-public et hors indéterminés.

En 2018, 31,8 % des nouveaux retraités ayant cotisé dans le champ de la fonction publique et encore en poste moins d'un an avant l'entrée en paiement de leur pension relevaient de la FPE pour leur dernière période de cotisation (soit 7 361 personnes), 51,0 % de la FPT (11 796 personnes) et 17,2 % de la FPH (3 966 personnes). Les nouveaux retraités ayant travaillé dans la FPT sont plus fréquemment en poste dans la fonction publique moins d'un an avant l'entrée en paiement de leur pension Ircantec (16,5 %) que ceux des deux autres versants (10,8 % pour la FPE et 12,7 % pour la FPH). Ceci est en partie dû aux fonctionnaires à temps non complet de la FPT, mais surtout à un volume de contractuels plus important. Parmi l'ensemble des nouveaux retraités ayant cotisé dans le champ de la fonction publique, 90,5 % avaient un statut de contractuel ou de fonctionnaire à temps non complet sur leur dernière période de cotisation, 6,4 % de fonctionnaire sans droit à pension, et 3,1 % un statut de praticien hospitalier.

### Encadré 1 : Champ de l'Ircantec

L'Ircantec couvre un champ très étendu adressé notamment :

- à l'ensemble des agents contractuels des trois versants de la fonction publique et aux praticiens hospitaliers<sup>2</sup> et internes en médecine, odontologie et pharmacie ;
- aux fonctionnaires territoriaux à temps non complet travaillant moins de 28 heures par semaine (qui ne relèvent donc pas de la CNRACL), ainsi qu'aux fonctionnaires sans droit à pension (TSD), qui quittent leur emploi sans remplir les conditions requises pour bénéficier d'une pension du régime de la fonction publique auquel ils étaient affiliés<sup>3</sup> ;
- aux agents contractuels des établissements publics administratifs ou à caractère industriel et commercial, ainsi qu'aux agents publics d'entreprises publiques ou semi-publiques (La Poste, industries électriques et gazières, Banque de France, audiovisuel, etc.) et aux salariés des organismes d'intérêt général à but non lucratif dont le financement est principalement assuré par des fonds publics.

Les élus locaux sont affiliés à l'Ircantec mais disposent d'un régime spécifique.

La pension de l'Ircantec intervient en complément de la pension versée par le régime général.

Depuis la réforme de 2014, et à l'issue d'une période transitoire qui s'est achevée le 1<sup>er</sup> janvier 2017, l'affiliation à l'Ircantec s'effectue uniquement au regard de la nature du contrat : sont ainsi affiliés à l'Ircantec tous les agents contractuels de droit public quel que soit l'employeur. Toutefois, les affiliations en cours, y compris si elles ne sont pas conformes à ce critère, seront maintenues à l'Ircantec jusqu'à la rupture du contrat de travail des salariés considérés.

Par dérogation à ce nouveau critère, sont également affiliés à l'Ircantec les agents bénéficiant d'un contrat aidé recrutés par une personne morale de droit public, les praticiens hospitaliers, les fonctionnaires à temps non complet ne relevant pas de la CNRACL, les fonctionnaires sans droit à pension, les membres du gouvernement, les élus locaux et les apprentis recrutés dans le secteur public non industriel et commercial.

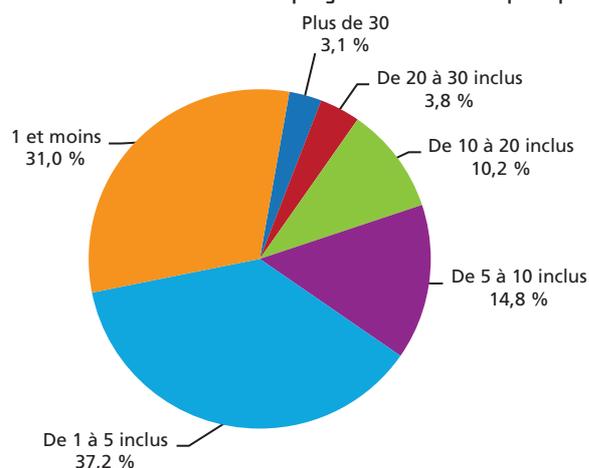
Contrairement aux régimes spéciaux de fonctionnaires, l'Ircantec est un régime en points.

<sup>2</sup> Y compris les praticiens hors établissement hospitalier.

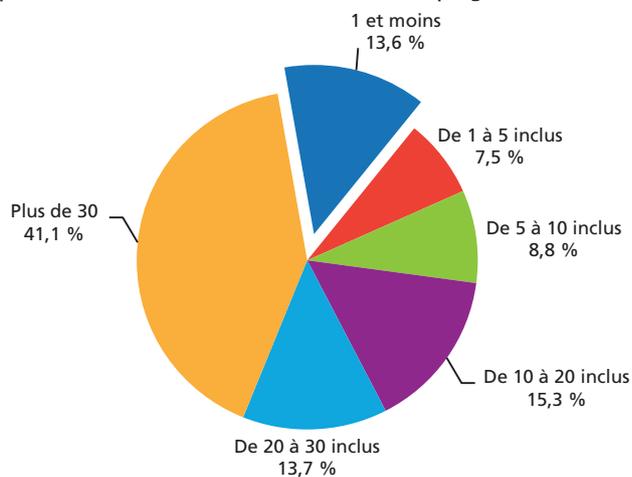
<sup>3</sup> Il s'agit notamment des militaires qui quittent l'armée sans remplir les conditions permettant de bénéficier d'une pension militaire (deux ans de service pour les contrats démarrant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, quinze ans de service minimum auparavant).

Figures V 2.2-3 et V 2.2-4 : Répartition des retraités de droit direct des agents publics du régime salarié de l'IRCANTEC ayant liquidé en 2018<sup>(1)</sup> selon :  
[en %]

1) La durée de cotisation à l'IRCANTEC en tant qu'agent de la fonction publique (en années)



2) Le délai écoulé depuis la dernière cotisation à l'IRCANTEC en tant qu'agent de la fonction publique (en années)



Source : IRCANTEC, chiffres définitifs au 31 décembre de l'année. Traitement DGAFP – Dessi.

(1) Les données présentées ici portent sur les liquidations de droit direct à l'Ircantec en 2018, uniquement pour les agents publics du régime des salariés (hors régime des élus locaux donc). La borne supérieure de chaque intervalle de durée de cotisation est incluse.

## Vues d'ensemble

2

### Les flux de personnels dans la fonction publique

#### L'âge moyen de départ à la retraite et la part des départs à la retraite après 60 ans augmentent pour les fonctionnaires

##### *L'âge moyen de première mise en paiement de la pension progresse pour les fonctionnaires des trois versants et baisse pour les militaires*

En 2018, les âges moyens de première mise en paiement<sup>4</sup> de la pension (hors départ pour invalidité) évoluent à la hausse pour les fonctionnaires et ouvriers d'État et à la baisse pour les militaires : il est de 62 ans et 1 mois pour les fonctionnaires civils (quatre mois de plus qu'en 2017) de la FPE (hors La Poste et Orange), de 48 ans et 3 mois pour les militaires (deux mois de moins), de 60 ans et 5 mois pour les ouvriers d'État (un mois de plus), de 62 ans et quatre mois pour les fonctionnaires de la FPT (cinq mois de plus) et de 60 ans et 5 mois pour ceux de la FPH (deux mois de plus) (Figure V 2.2-5).

Depuis 2012, cet âge s'est accru d'un an et dix mois pour les fonctionnaires hospitaliers, d'un an et six mois pour les militaires, d'un an et deux mois pour les fonctionnaires civils de l'État, d'un an et un mois pour les fonctionnaires territoriaux et de neuf mois pour les ouvriers d'État.

**Figure V 2.2-5 : Âge moyen de première mise en paiement de la pension (de droit direct) au SRE et âges moyens à la date d'effet de la pension à la CNRACL et au FSPOEIE des nouveaux retraités dont la pension est entrée en paiement dans l'année (hors départ pour invalidité)**

			Âge moyen (en années) de première mise en paiement de la pension (pour le SRE) et à la date d'effet de la pension (pour la CNRACL et le FSPOEIE) des agents dont la pension est entrée en paiement en :							
			2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Fonction publique de l'État	Fonctionnaires civils hors La Poste et Orange (SRE)	Ensemble	58,9	60,9	61,1	61,4	61,6	61,7	61,8	62,1
		dont catégories sédentaires	59,8	62,0	62,1	62,4	62,7	62,8	62,8	63,0
		dont catégories actives	55,8	57,3	57,6	58,0	58,3	58,6	58,9	59,1
	Militaires (SRE)		46,7	46,8	47,3	47,7	48,1	48,2	48,5	48,3
	Ouvriers d'État (FSPOEIE)		58,7	59,7	59,9	60,2	60,2	60,3	60,3	60,4
Fonction publique territoriale	Fonctionnaires affiliés à la CNRACL	Ensemble	58,9	61,2	61,3	61,6	61,8	61,8	61,9	62,3
		dont catégories sédentaires	61,5	62,1	62,2	62,9	63,3	63,3	63,4	63,6
		dont catégories actives	57,7	58,5	59,1	59,3	59,5	59,7	59,8	59,9
Fonction publique hospitalière	Fonctionnaires affiliés à la CNRACL	Ensemble	55,1	58,6	58,9	59,4	59,8	60,1	60,2	60,4
		dont catégories sédentaires	61,1	61,5	61,7	62,2	62,4	62,5	62,3	62,6
		dont catégories actives	57,1	57,7	57,8	58,3	58,7	58,8	59,0	59,1

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

Champ : Pour le FSPOEIE, pensions payées en titre définitif et pensions payées sous avance. Pour le SRE, pensions civiles et militaires hors La Poste et Orange. Pour la CNRACL, sans les fonctionnaires à temps non complet relevant de l'Ircantec.

<sup>4</sup> Il y a en règle générale moins d'un mois d'écart entre la date de radiation des cadres (date de cessation d'activité) et celle de première mise en paiement (date de cessation d'activité ou le premier jour du mois suivant selon le cas).

**Encadré 2 : Les principaux points des réformes des retraites depuis 2003**

Le 18 juillet 2019, le haut-commissaire à la réforme des retraites a présenté ses préconisations pour la création d'un régime universel des retraites par points aux partenaires sociaux avant de les remettre au Premier ministre. Le programme, voulu par le candidat élu à l'élection présidentielle de mai 2017 s'étale sur 15 ans. Les générations d'actifs nés à partir de 1963 seraient intégrées dans le nouveau régime à compter de 2025.

Précédemment, depuis 2003, quatre réformes concernant la retraite des agents de la fonction publique ont été mises en œuvre visant essentiellement à maintenir l'équilibre et une certaine convergence progressive des régimes.

La promulgation de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites a instauré un nouveau mode de calcul des pensions des fonctionnaires (voir schéma dans la Fiche thématique 5.3), avec une entrée en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004. Sont ensuite intervenus les rendez-vous sur les retraites de 2008 qui ont étendu les modifications paramétriques.

Les principaux points sont notamment :

- l'alignement de la durée de cotisation du régime des fonctionnaires, nécessaire pour avoir une retraite au taux plein, sur celle applicable dans le régime général, à savoir 160 trimestres en 2008 puis 164 en 2012 ;
- l'instauration progressive d'une décote lorsque la durée d'assurance tous régimes est inférieure à une durée de référence, et d'une surcote dès lors que cette durée d'assurance est supérieure à la durée de référence, au titre des trimestres de services accomplis au-delà de cette durée de référence et après l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite, alors fixé à 60 ans ;
- les paramètres de calcul de la retraite dépendent désormais de l'année d'ouverture des droits, à savoir l'année durant laquelle l'agent remplit les conditions d'âge et, le cas échéant, de durée de services nécessaires à son admission à la retraite ;
- une modification du calcul de minimum garanti ;
- la date de revalorisation annuelle des pensions unique ( avril ) à partir de 2009 ;
- l'élargissement du cumul emploi retraite intégral lorsque l'assuré atteint l'âge du taux plein ou remplit les conditions requises pour bénéficier du taux plein ;
- l'assouplissement des limites d'âge pour les catégories « actives », qui pourront poursuivre leur activité jusqu'à atteindre la limite d'âge de la catégorie sédentaire ;
- l'extinction progressive de l'indemnité temporaire de retraite, qui consiste en une majoration de retraite pour les anciens fonctionnaires de l'État, civils ou militaires, résidant dans certains départements ou territoires d'outre-mer.

La réforme de 2003 a également ouvert la possibilité de partir à la retraite avant l'âge légal d'ouverture des droits pour les personnes ayant commencé leur carrière de manière précoce (dispositif dit de « carrière longue »). L'indexation des retraites a aussi été revue, avec une indexation non plus sur l'évolution des salaires mais sur celle des prix hors tabac. Un régime additionnel de retraite par points a également été créé pour les fonctionnaires : dans ce régime, les cotisations, sont assises sur les éléments de rémunération non soumis à cotisation pour pension dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut.

En 2008, en concertation avec les partenaires sociaux, l'Ircantec a connu une modification de sa gouvernance et de certains paramètres : baisse progressive du rendement du régime par points (de 12,1 % à 7,75 % en 2018) et hausse progressive des taux théoriques de cotisation (de 4,5 % à 5,6 % en 2018 pour la tranche A et de 14 % à 15,6 % en tranche B), le taux de cotisation effectif (« taux d'appel ») étant égal à 125 % du taux de cotisation théorique.

La réforme des retraites opérée en 2010 (loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010) prolonge l'effort entrepris en 2003 et modifie profondément les règles de pension pour les fonctionnaires notamment par :

- le relèvement de deux ans des bornes d'âge de la retraite et durée minimale de services pour les catégories actives ;
- l'alignement progressif du taux de cotisation salariale pour pension des fonctionnaires sur le taux global applicable, sous un plafond de la Sécurité sociale, pour les salariés non cadres relevant du régime général d'assurance vieillesse et de l'ARRCO ;
- l'élargissement du champ du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue (âge d'accès au dispositif fixé à 58 ou 59 ans pour les assurés ayant commencé leur carrière avant 16 ou 17 ans ou à 60 ans pour ceux ayant débuté leur activité avant 18 ans) ;
- la mise en extinction progressive, accompagnée de dispositions transitoires, du dispositif de départ anticipé sans condition d'âge pour les fonctionnaires parents de trois enfants justifiant de quinze ans de services, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 ;

- l'exclusion des bonifications et des majorations de durée d'assurance, à l'exception de celles accordées au titre des enfants et du handicap, du calcul de la surcote ;
- la nécessité pour percevoir le minimum garanti de remplir les conditions de durée d'assurance exigées pour avoir le taux plein ;
- la réduction de quinze à deux ans, pour les fonctionnaires, de la durée des services exigée pour ouvrir droit à une pension (dite « condition de fidélité » ou « clause de stage ») ;
- la fermeture pour les agents titularisés après le 1<sup>er</sup> janvier 2013 des validations de services auxiliaires ;
- la création d'un comité de pilotage des régimes de retraite ;

- la poursuite de l'harmonisation du minimum garanti, avec une linéarisation pour les durées inférieures à quinze ans, ainsi que l'écrêtement au vu du montant total des pensions comme pour le minimum contributif.

La loi n° 2011-1906 du 21 décembre 2011 de financement de la Sécurité sociale pour 2012 a accéléré le rythme de la transition. Les paramètres cibles de la réforme de 2010 restent inchangés : à terme, l'âge légal d'ouverture des droits reste fixé à 62 ans, et l'âge d'ouverture des droits à taux plein à 67 ans. Seul le calendrier est accéléré. Les mesures de relèvement des âges sont transposées à l'ensemble des agents publics, elles concernent également les fonctionnaires appartenant à la catégorie active.

**Le décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse élargit l'accès au dispositif de départ anticipé pour carrière longue en permettant aux agents ayant commencé à travailler avant 20 ans et ayant les années de cotisation requises pour liquider une retraite à taux plein de partir à la retraite à 60 ans. Les modifications portent essentiellement sur quatre points :**

- l'ouverture du dispositif aux assurés ayant commencé à travailler avant 20 ans (et non plus seulement avant 18 ans) ;
- la condition d'acquisition d'une durée d'assurance supérieure de 8 trimestres à la durée d'assurance permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein est supprimée pour un départ à l'âge légal ;
- la double condition de durée d'assurance validée et de durée d'assurance cotisée est supprimée, il ne demeure désormais qu'une seule condition de durée d'assurance cotisée ;
- l'assouplissement des conditions de prise en compte des périodes n'ayant pas donné lieu à cotisation (trimestres « réputés cotisés »). Outre les quatre trimestres déjà pris en compte au titre des services militaires et des congés pour maladie, sont ajoutés deux trimestres au titre du chômage et deux trimestres au titre de la maternité. Pour les fonctionnaires, cet avantage aura cependant uniquement un effet au titre de périodes acquises dans d'autres régimes.

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 et le décret n° 2012-1060 du 18 septembre 2012 permettent désormais aux fonctionnaires ou ouvriers d'État qui se sont vu reconnaître la qualité de travailleur handicapé de partir à la retraite dans les mêmes conditions que ceux qui sont atteints d'une incapacité permanente de 80 %. Ainsi, les travailleurs handicapés peuvent partir à la retraite avec un taux plein entre 55 et 59 ans, sous réserve de remplir des conditions de durée d'assurance et de durée d'assurance cotisée. La mesure s'applique aux pensions liquidées à compter du 14 mars 2012.

La loi n° 2014-40 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites du 20 janvier 2014 a eu pour objectif d'assurer la pérennité des régimes de retraites à plus ou moins long terme. La loi a ainsi mis en place diverses mesures qui concernent tant les actifs que les retraités :

#### **Pour les actifs :**

- une augmentation progressive du taux de cotisation des employeurs et des salariés. La hausse sera répartie sur quatre ans, de 2014 à 2017. Depuis le décret n° 2014-1531 du 17 décembre 2014, le taux de cotisation à la charge des agents est de 9,54 % pour 2015. Il atteindra 11,10 % en 2020 ;
- afin de garantir l'équilibre à long terme et compte tenu des évolutions démographiques, la durée d'assurance requise pour obtenir une pension à taux plein est augmentée d'un trimestre tous les ans à compter de la génération née en 1958 pour atteindre 172 trimestres (43 annuités) pour la génération née en 1973 ;
- la retraite pour handicap est dorénavant ouverte uniquement aux assurés qui totalisent une certaine durée d'assurance alors qu'ils étaient atteints d'une incapacité permanente d'au moins 50 %.

La réforme comporte également un nombre important de mesures visant à mieux prendre en compte l'impact des périodes de maternité, de chômage, de pénibilité et d'invalidité, à corriger les périodes d'interruption de carrière qui affectent les droits à la retraite (congé maternité, formation, chômage, travail à temps partiel...) : assouplissement des conditions d'ouverture de droit à une carrière longue, aide au rachat des trimestres d'étude pour les jeunes actifs, meilleure prise en compte de la formation professionnelle, élargissement du champ des fonctionnaires handicapés pouvant bénéficier d'un départ anticipé à la retraite...

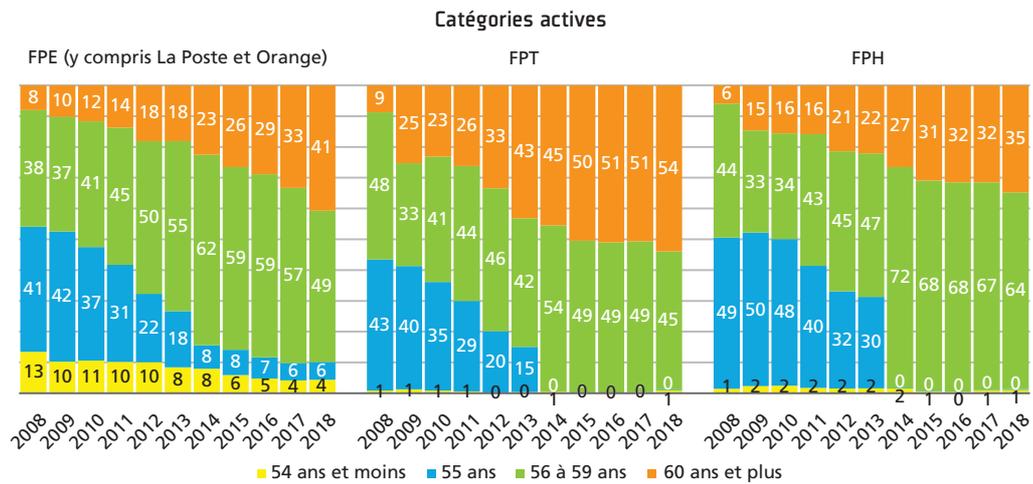
**Augmentation de l'âge moyen de départ à la retraite des fonctionnaires civils de l'État radiés des cadres pour ancienneté**

L'âge moyen de départ à la retraite des fonctionnaires civils de l'État radiés des cadres pour ancienneté augmente en 2018 de quatre mois à 61 ans et 10 mois soit un rythme proche de celui observé en moyenne depuis 2011. L'évolution tendancielle de l'âge moyen de départ à la retraite, constatée depuis 2011, s'explique par l'impact des réformes de 2003 et de 2010 et par une entrée sur le marché du travail en moyenne plus tardive (Figures V 2.2-6 et V 2.2-7). Si l'élargissement du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue prévu par le décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 a ralenti l'évolution moyenne de l'âge moyen de départ à la retraite jusqu'en 2017. Le nombre de départs anticipés pour carrière longue a baissé pour la première fois en 2018 (8 100 contre 9 600 en 2017).

L'âge de départ pour ancienneté progresse en 2018 de 1 mois pour les catégories sédentaires et de 3 mois pour les catégories actives. L'âge moyen de départ des fonctionnaires de catégorie sédentaire s'établit à 63 ans et cinq mois, supérieur de 4 mois à celui des femmes. L'âge moyen de départ des fonctionnaires de catégorie active s'établit à 59 ans et 5 mois, sensiblement plus bas pour les hommes que pour les femmes (-3 mois).

Toutes populations confondues, l'âge moyen de radiation des cadres des femmes (61 ans et 7 mois en 2018) est supérieur de deux mois à celui des hommes, les hommes étant dans la FPE relativement plus présents au sein des catégories actives. Cet écart entre les femmes et les hommes recule légèrement.

**Figures V 2.2-6 et V 2.2-7 : Évolution des âges à la radiation des cadres pour les fonctionnaires pensionnés de droit direct (départs pour ancienneté uniquement) issus des trois versants de la fonction publique, dont la pension est entrée en paiement**

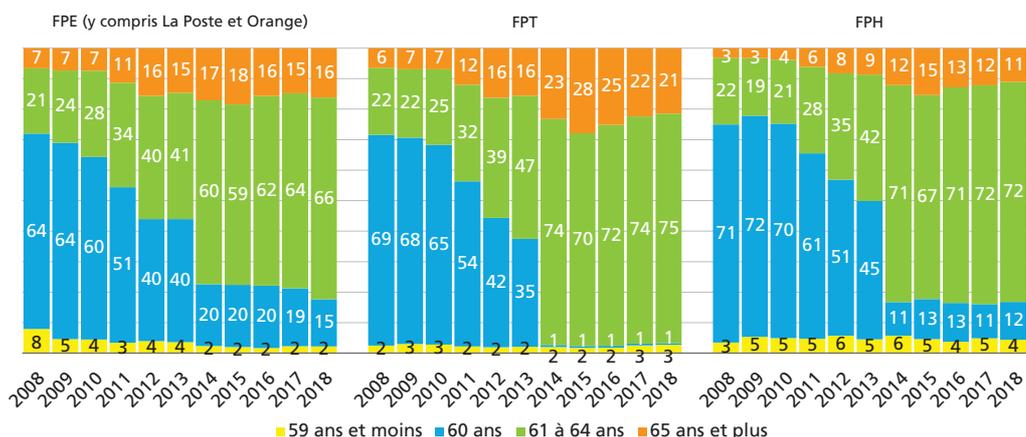


## Vues d'ensemble

2

### Les flux de personnels dans la fonction publique

#### Catégories sédentaires



Sources : DGFIP – SRE et CNRACL. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Pensions de droits directs (départs pour ancienneté), pour les fonctionnaires civils de la FPE (y compris La Poste et Orange) et les fonctionnaires de la FPT et de la FPH affiliés à la CNRACL.

#### L'âge moyen de départ à la retraite des militaires radiés des cadres baisse

L'âge moyen de radiation des cadres des militaires s'établit à 45 ans, en baisse de 6 mois après deux augmentations de 2 mois en 2016 et 2017. Cette baisse est amplifiée par un effet de structure inverse des années précédentes. En effet on enregistre une baisse inférieure de 5 mois pour les non-officiers (44 ans) et 3 mois pour les officiers (52 ans et 7 mois) et une hausse modérée du poids des non-officiers (89 %, +2 points entre 2017 et 2018), et notamment d'un point des militaires du rang dont les départs sont beaucoup plus précoces (34 ans et 6 mois).

Les effets des réformes des retraites sur les départs des militaires sont globalement modérés, du fait de leur rythme différent de montée en charge. Concernant les départs de 2018, plus de 35 % des militaires liquidant pour ancienneté ont encore une durée de référence de 150 trimestres ou moins. Cette proportion a d'abord diminué fortement avec l'entrée en vigueur de la réforme de 2003 (passant de 89 % pour le flux 2004 à 68 % pour le flux 2007), puis plus lentement (53 % en 2012 à 46 % en 2014) pour se stabiliser désormais (43 % en 2015, 42 % en 2016, 40 % en 2017 et 35 % en 2018). Il faut noter cependant que les militaires ne bénéficient pas du dispositif de la surcote.

#### L'âge moyen de départ à la retraite des fonctionnaires affiliés à la CNRACL radiés des cadres progresse de près de deux mois

Après avoir dépassé, pour la première fois en 2012 la barre des 60 ans, l'âge moyen à la radiation des cadres pour l'ensemble des départs à la CNRACL augmente de 2 mois en 2018 pour atteindre 60 ans et 10 mois. En se limitant aux départs pour ancienneté, avec la même hausse, il s'établit à 61 ans et 4 mois en 2018.

Dans la FPT, l'âge moyen à la radiation des cadres est de 61 ans et 5 mois pour l'ensemble des départs (+1 mois par rapport à 2017). Il est en hausse de 11 mois par rapport à 2012, année qui avait succédé à un point bas en raison principalement de la baisse sensible des départs anticipés des parents de trois enfants (Encadré 3) et du décalage de l'âge légal de départ à la retraite. Il est de 61 ans et 8 mois pour les départs pour motifs familiaux (+4 mois) et de 56 ans et 11 mois

pour les départs pour invalidité (+3 mois). En se limitant aux seuls départs pour ancienneté, les fonctionnaires territoriaux sont partis à 62 ans en 2018 (+2 mois).

Dans la FPH, l'âge moyen à la radiation des cadres s'établit à 59 ans et 10 mois (+2 mois) pour l'ensemble des départs, en hausse de près de 1 an et 10 mois depuis 2012. Il est de 59 ans et 8 mois pour les départs pour motifs familiaux (+4 mois), et de 55 ans et 1 mois pour les départs pour invalidité (+1 an et 10 mois). En se limitant aux seuls départs pour ancienneté, les fonctionnaires hospitaliers sont partis à 60 ans et 4 mois en 2018, soit 1 an et 8 mois plus tôt que dans la FPT et 1 an et 6 mois de moins que les fonctionnaires civils de l'État.

### Encadré 3 : Les différents types de départs anticipés dans la fonction publique

#### Les départs anticipés pour motif familial

Les conditions de départ anticipé pour motifs familiaux chez les agents ayant quinze ans de services effectifs recouvrent trois cas : soit avoir trois enfants, soit avoir un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité au moins égale à 80 %, soit être atteint ou avoir un conjoint atteint d'une infirmité ou d'une maladie incurable plaçant dans l'impossibilité d'exercer une quelconque profession. Ce type de départ concerne principalement des femmes. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012, le dispositif de départ anticipé des fonctionnaires parents de trois enfants ayant quinze années de services effectifs est fermé. Le droit au départ anticipé est resté acquis pour les parents remplissant les conditions de parentalité et d'ancienneté avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012 (voir Encadré 2). Ces départs constituent le principal cas de départ anticipé pour motif familial.

#### Les départs anticipés pour carrière longue

Ce dispositif, introduit par la réforme des retraites de 2003 et modifié à plusieurs reprises ensuite, permet aux assurés ayant démarré leur activité très jeune de partir à la retraite avant l'âge légal d'ouverture des droits à pension (départ à 56 ou 57 ans au lieu de 62 ans), sous réserve d'avoir validé une durée d'assurance suffisamment longue auprès des régimes d'assurance vieillesse.

La loi du 9 novembre 2010 a élargi le champ d'application de ce dispositif aux agents ayant démarré leur activité avant l'âge de 18 ans. Depuis le 2 juillet 2012, ce dispositif est de nouveau assoupli en permettant aux agents qui ont commencé à travailler avant l'âge de 20 ans et ayant les années de cotisation requises pour liquider une retraite à taux plein (41 ans pour les personnes qui atteignent 60 ans en 2012) de bénéficier du dispositif.

Le décret n° 2014-350 du 19 mars 2014 portant application de la loi n° 2014-40 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites a modifié le champ des trimestres assimilés « réputés cotisés » pour le bénéfice de la retraite anticipée pour carrière longue.

#### Les départs pour invalidité

L'invalidité est prise en compte différemment pour les fonctionnaires et pour les salariés relevant du régime général de Sécurité sociale.

Dans le régime général, si le salarié se trouve dans l'incapacité de reprendre ses fonctions et selon que l'incapacité de travail est d'origine professionnelle ou non, il perçoit une rente d'accident du travail (dite « rente AT-MP ») ou une pension d'invalidité, prises respectivement en charge par l'assurance AT-MP ou l'Assurance maladie, dès la perte de ressources engendrée par l'incapacité partielle ou totale. Ces prestations sont converties en pension de vieillesse pour inaptitude au travail à l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite (de 60 à 62 ans, selon l'année de naissance de l'assuré).

Dans le régime spécial de retraite des fonctionnaires, si le fonctionnaire se trouve dans l'incapacité de reprendre ses fonctions, il est alors directement radié des cadres par anticipation et admis à la retraite pour invalidité. Il perçoit alors la pension de retraite rémunérant les années de service effectuées. Dans le cas où l'invalidité résulte du service, le fonctionnaire retraité a droit à une rente viagère d'invalidité (RVI) cumulable avec sa pension, le cumul des deux étant plafonné au montant du dernier traitement indiciaire brut.

#### La catégorie active dans la fonction publique

Dans la fonction publique de l'État et selon l'article L24-I-1° du code des pensions civiles et militaires de retraite, sont classés dans la catégorie active les emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles

(les autres catégories d'emplois étant qualifiées de sédentaires). La nomenclature de ces emplois est établie par décret en Conseil d'État pour la fonction publique de l'État et par arrêté interministériel pour les fonctions publiques territoriales et hospitalières. Par ailleurs, au sein de la catégorie active, certains emplois sont également classés dans la catégorie dite « insalubre » : celle-ci regroupe les emplois de fonctionnaires des réseaux souterrains des égouts et des identificateurs de l'Institut médico-légal de la préfecture de police.

Les personnels ayant accompli au moins quinze/dix-sept ans de services dans un emploi de la catégorie active peuvent partir à la retraite dès l'âge de 55/57 ans (au lieu de 60/62 ans) selon leur génération, et ceux ayant réalisé au moins trente-deux ans de services dont douze ans dans un emploi de la catégorie « insalubre » (dont six consécutivement) le peuvent dès 50/52 ans. La réforme de 2010 a ainsi relevé progressivement de deux ans l'âge de départ à la retraite pour les fonctionnaires appartenant à ces catégories ainsi que leurs durées de services effectués (voir tableau « catégories actives » de la Fiche thématique 5.1, p. 146).

Selon le « Jaune Pensions » 2018, dans les ministères, 163 259 agents fonctionnaires civils occupaient un emploi classé dans la catégorie active au 31 décembre 2015, soit 12,3 % de l'ensemble des agents fonctionnaires civils, appartenant principalement au ministère de l'Intérieur (66,8 %) et au ministère de la Justice (16,4 %). Dans la fonction publique territoriale, le classement dans la catégorie active concerne quelques corps, comme par exemple les sapeurs-pompiers professionnels et les policiers municipaux. Dans la fonction publique hospitalière, environ les deux tiers des effectifs (hors médecins) relèvent d'un corps classé dans la catégorie active, soit 473 583 agents au 31 décembre 2015. Il s'agit principalement des personnels paramédicaux en contact avec les malades.

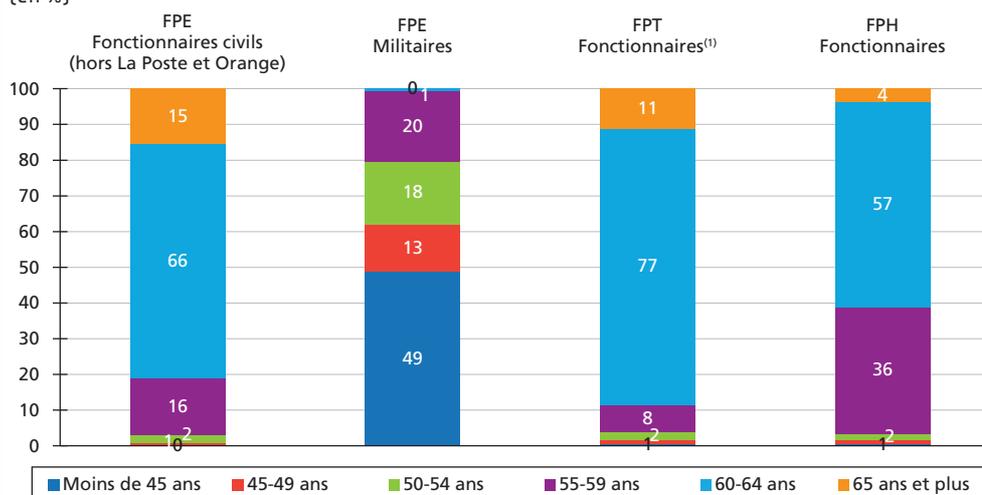
### Le cas particulier des militaires

Contrairement aux fonctionnaires civils, les militaires bénéficient, par principe, d'une pension de retraite sans condition d'âge. Au 1<sup>er</sup> janvier 2015, les militaires peuvent notamment partir à la retraite après dix-sept ans de services (militaires du rang et sous-officiers) ou vingt-sept ans de services (officiers de carrière).

Toutes catégories confondues, l'âge moyen du départ à la retraite des militaires était de 45 ans et 5 mois en 2015 (53 ans et 2 mois pour les officiers, 47 ans et 8 mois pour les sous-officiers et 33 ans et 5 mois pour les caporaux-chefs, caporaux et soldats).

**Figure V 2.2-E3 : Ventilation des pensionnés de droit direct selon leur âge de radiation des cadres au SRE et leur date d'effet de la pension à la CNRACL (tous motifs de départ), dont la pension est entrée en paiement en 2018**

[en %]



Sources : DGFIP – SRE et CNRACL. Traitement DGAFP – Dessi.

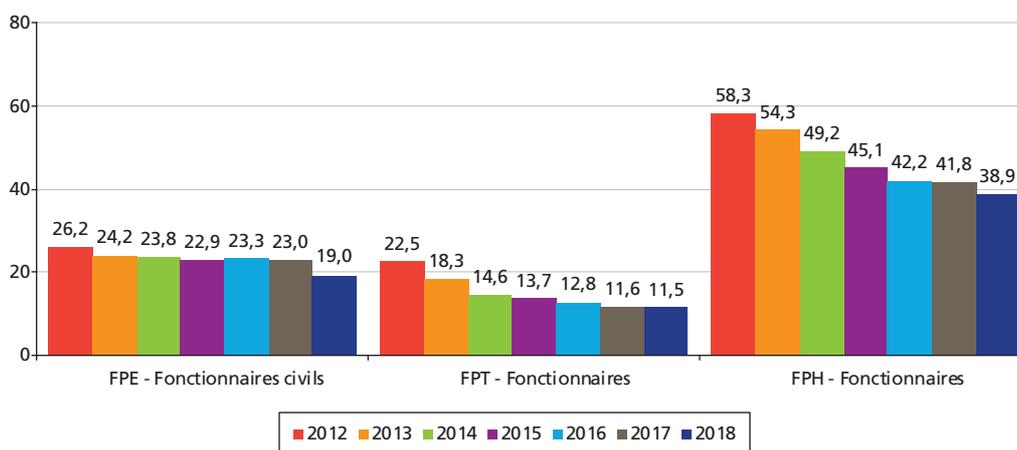
Champ : Pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année, pensions civiles (hors La Poste et Orange) et militaires de la FPE, fonctionnaires de la FPT et de la FPH affiliés à la CNRACL.

**Poursuite du recul des départs avant 60 ans, diminution en 2018 de la part des départs pour carrière longue, motifs familiaux et catégorie active<sup>5</sup>**

En 2018, comme depuis 2016, la part des départs à la retraite tous motifs confondus avant l'âge de 60 ans recule dans chaque versant de la fonction publique. Ces départs anticipés concernent davantage les fonctionnaires hospitaliers (38,9 %, -2,9 points depuis 2017) que les fonctionnaires civils de l'État, hors fonctionnaires de La Poste et d'Orange (19,0 %, -4 points), et les fonctionnaires territoriaux (11,5 %, -0,1 point) (**Figure V 2.2-8**).

**Figure V 2.2-8 : Part des fonctionnaires affiliés au SRE et à la CNRACL partant avant l'âge de 60 ans**

[en %]



Sources : DGFIP – SRE, CNRACL. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Fonctionnaires affiliés au SRE ou à la CNRACL dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année.

Parmi l'ensemble des pensions de fonctionnaires entrées en paiement au SRE et à la CNRACL en 2018, la part de la catégorie active recule : 20,0 % concernaient des **personnels classés en catégorie active**<sup>6</sup> : 5,8 % parmi les fonctionnaires de la FPT (-0,8 point), 20,1 % parmi les fonctionnaires civils de la FPE hors fonctionnaires de La Poste et d'Orange (-2,9 points), et 43,3 % parmi les fonctionnaires de la FPH (-2,4 points) (**Figure V 2.2-9**). En 2018, pour les départs à la retraite d'agents civils relevant de la catégorie active (pouvant partir à la retraite à partir de 57 ans) affiliés à la CNRACL et au SRE, l'âge moyen à la première mise en paiement de la pension est supérieure à 59 ans. Il est de 59 ans et 4 mois pour la FPH, 59 ans et 11 mois pour la FPT et 60 ans pour la FPE.

Il existe d'autres dispositifs que la seule catégorie active au sein des départs à la retraite anticipés. Le premier de ces autres dispositifs concerne les départs pour carrière longue en repli en 2018 après être montés en charge dans chacun des versants depuis 2012 et notamment depuis les élargissements du dispositif intervenus en 2012 et 2014. Ces départs anticipés représentent 36,7 % des départs dans la FPT (-2,9 points), 17,1 % dans la FPH (-0,6 point) et 12,0 % dans la FPE (-2,1 points).

<sup>5</sup> La catégorie insalubre dans la fonction publique territoriale est ici incluse dans la catégorie active (statistiques de la CNRACL).

<sup>6</sup> Seuls les agents partant au titre de l'ancienneté dans la catégorie active sont comptabilisés dans les actifs.

## Vues d'ensemble

### 2

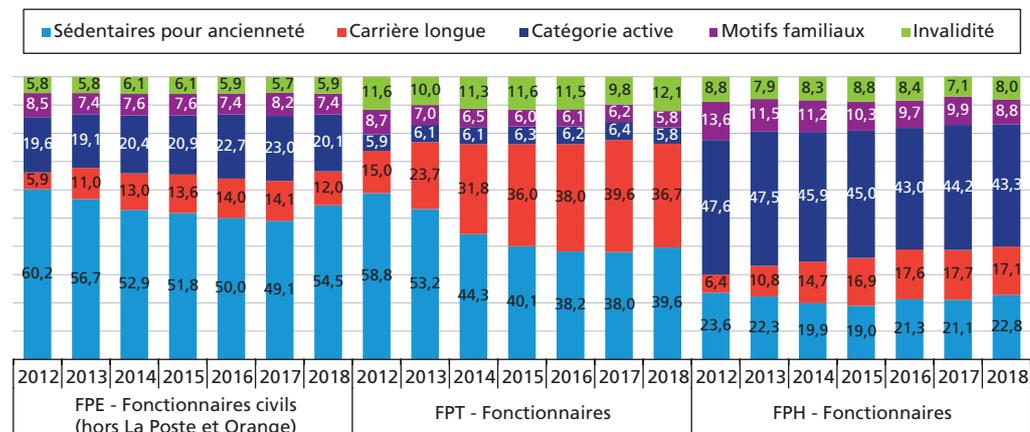
## Les flux de personnels dans la fonction publique

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012, le dispositif de départ anticipé pour motifs familiaux est fermé, seuls les agents ayant les conditions de parentalité et d'ancienneté requises avant cette date peuvent encore y prétendre. La part de ces départs est ainsi tendanciuellement en baisse sauf dans la FPE. La part des départs pour motifs familiaux recule cette année dans chacun des versants après avoir connu une hausse en 2017. Elle est inférieure à la part observée en 2017 avec 8,8 % dans la FPH, et 5,8 % dans la FPT et retrouve son niveau de 2016 dans la FPE (7,4 %).

La part des départs au titre de l'invalidité augmente en 2018 dans les trois versants de la fonction publique, les autres départs anticipés ont une progression inverse. En conséquence la part des départs pour ancienneté des sédentaires est en hausse dans les trois fonctions publiques.

Concernant les ouvriers d'État, la part des départs pour carrière longue s'accroît à 21,9 % après une baisse en 2017 pour retrouver un niveau proche de 2016 mais nettement inférieur à 2015 (26,3 %) et 2014 (22,7 %). Pour cette population particulière, la part des départs pour invalidité et pour motifs familiaux est particulièrement faible (respectivement 1,9 % et 0,0 %).

**Figure V 2.2-9 : Part des différents types de départ des fonctionnaires affiliés au SRE et à la CNRACL, par versant de la fonction publique**  
[en %]



Sources : DGFiP – SRE et CNRACL. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Fonctionnaires affiliés au SRE ou à la CNRACL dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année. Les catégories insalubres sont incluses dans les catégories actives pour la CNRACL.

**Encadré 4 : Les motivations de départ à la retraite dans la fonction publique <sup>7</sup>**

En 2014, l'enquête mise en place en 2010 par le COR, la Drees, la DSS et la Cnav sur les motivations de départ à la retraite a été étendue aux régimes de la fonction publique (SRE pour la FPE, CNRACL pour la FPT et FPH). La dernière édition a eu lieu en 2017 et ses résultats permettent de mieux cerner, pour les fonctionnaires âgés de plus de 50 ans et ayant pris leur retraite entre juillet 2015 et juin 2016, leurs motifs de départ et le niveau de connaissance de leurs droits et des différents dispositifs en matière de retraites.

Différentes motivations de départ ont été proposées aux personnes interrogées : financières, pour raison de santé, personnelles, liées au droit à pension et au travail. Concernant la connaissance des droits et des dispositifs, les agents ont été interrogés sur le taux plein (ou taux maximum), la durée d'assurance, la surcote, la décote, le minimum garanti, le cumul emploi retraite.

Au total, 1 032 anciens fonctionnaires civils de l'État et 1 028 fonctionnaires territoriaux ou hospitaliers ont été interrogés. Les militaires et les invalides n'ayant pas atteint leur âge d'ouverture des droits à la date d'enquête en sont exclus.

Si 56 % des fonctionnaires nouvellement retraités indiquent être partis à la retraite à l'âge souhaité, 27 % des fonctionnaires déclarent être partis à la retraite après cet âge, tandis que 20 % déclarent être partis avant. Être parti plus tard que l'âge souhaité n'est pas nécessairement synonyme de départ retardé après l'âge légal. En effet, il n'y a pas forcément adéquation entre volonté de départ et possibilité de départ (au sens des règles d'ouverture des droits).

Cet âge de départ souhaité est en hausse comparé à la dernière vague de l'enquête : il passe de 60 ans et 11 mois à 61 ans chez les sédentaires, et augmente de 7 mois chez les actifs pour passer à 57 ans et 10 mois. Cette évolution à la hausse peut s'interpréter comme le fait d'avoir internalisé la contrainte du relèvement de l'âge légal de départ suite à la réforme des retraites de 2010. Malgré un départ souhaité plus tardif, l'écart moyen entre l'âge de départ effectif et l'âge de départ souhaité est en hausse par rapport à l'enquête de 2014 : il augmente de 4 mois pour les sédentaires (passant de 10 mois à 1 an et 2 mois) et de 5 mois pour les actifs (passant de 7 mois à 1 an). Cette hausse se retrouve quelles que soient les catégories et administrations.

Parmi l'ensemble des motifs de cessation d'emploi et de départ à la retraite proposés, le souhait de profiter de la retraite le plus longtemps possible est celui qui est le plus souvent cité (78 %). Il ressortait également en motif principal lors de l'enquête de 2014. Deux motifs de départ à la retraite concernant les droits à pension sont ensuite avancés. Il s'agit de l'atteinte de l'âge légal minimal de départ et de l'âge permettant d'obtenir une retraite à taux plein. Ils ont respectivement joué dans la décision de partir à la retraite à hauteur de 70 % et de 64 %. Viennent ensuite deux autres motifs régulièrement cités : celui d'avoir atteint un niveau de pension suffisant (pour 57 % des retraités) et celui de ne plus vouloir travailler. Mis à part ce dernier qui n'était pas proposé lors de l'ancienne enquête, les retraités ont, pour cette nouvelle vague, exprimé les quatre mêmes principaux motifs de départ.

La possibilité de partir à la retraite n'entraîne pas mécaniquement un départ à la retraite, puisque quatre fonctionnaires nouveaux retraités sur dix indiquent être partis à la retraite plus tardivement qu'ils auraient pu. Plusieurs raisons sont avancées par les agents pour expliquer ces départs décalés, la conservation du salaire encore quelques années (qui a joué pour 62 % des retraités en prolongation d'activité) et la hausse de la pension via une augmentation des droits (60 %). Deux autres motifs sont également régulièrement cités : « l'intérêt de l'emploi ou des conditions de travail satisfaisantes » (57 %) et le fait de « ne pas subir de minoration de pension » (55 %). Comme pour la précédente vague, la prolongation d'activité est principalement motivée par des raisons financières : parmi les quatre motifs les plus avancés, trois sont d'ordre financier que ce soit via la pension ou la conservation du salaire.

Les nouveaux retraités partis avec une pension assortie d'une décote représentent 16 % des répondants. Plus de la moitié d'entre eux ont indiqué que la perte engendrée par la décote n'était pas suffisamment importante pour les dissuader de partir avant l'annulation de cette décote. Cependant, cette décote est parfois subie par les agents puisque un quart des retraités affirment n'avoir pu retarder leur départ et ainsi annuler ou minorer la décote. Les nouveaux retraités partis avec une pension assortie d'une surcote représentent 27 % des répondants. La moitié des retraités qui surcotent ne le font pas dans le but d'augmenter leur pension. Ils sont, d'une part, 40 % à avancer d'autres raisons et, d'autre part, 9 % déclarent qu'ils ne savaient pas qu'ils allaient avoir une surcote.

Les retraités se considèrent bien informés pour 79 % d'entre eux. La connaissance des dispositifs est en nette progression par rapport à la précédente vague de l'enquête, quelle que soit la catégorie hiérarchique. Le taux plein reste le dispositif le mieux connu : 82 % des retraités déclarent savoir de quoi il s'agit contre 73 % dans l'enquête de 2014.

<sup>7</sup> Cet encadré reprend les éléments publiés par Grosbois et Henry dans *Questions Retraites & Solidarité* n° 23, juillet 2018.

#### En 2018, une évolution différenciée entre les fonctionnaires concernés par la surcote et ceux par la décote

##### *En 2018, la part des fonctionnaires concernés par la surcote diminue pour les sédentaires et augmente pour les actifs*

En 2018, le nombre de nouveaux retraités civils du SRE bénéficiant de la surcote continue d'augmenter pour atteindre 17 400 (+5,8 % après +3,6 % en 2017). Cette hausse, cumulée à la baisse du nombre total de nouveaux retraités de 4,6 %, conduit à une augmentation notable du ratio de pensionnés concernés par la surcote (30,6 % contre 27,6 % en 2017). Cette évolution globale résulte en partie d'un effet de structure avec un repli notable du poids des catégories actives en 2018 (-2,9 points). La part des nouveaux retraités civils de l'État bénéficiant de la surcote était stable de 2013 à 2015 (31 %) pour ensuite baisser jusqu'en 2017.

Dans la FPH, la part des départs avec surcote augmente également sous l'effet d'une hausse du nombre des départs avec surcote (+10,4 % pour 3 200 départs) supérieure à celle du nombre total (+2,3 %). À l'inverse, la part des départs des fonctionnaires territoriaux de la CNRACL concernés par la surcote baisse légèrement en 2018 (-0,2 point à 20,7 %), du fait d'une hausse des départs avec surcote (+4,7 % pour 8 900 départs) plus faible que le nombre total de départs (+5,7 %).

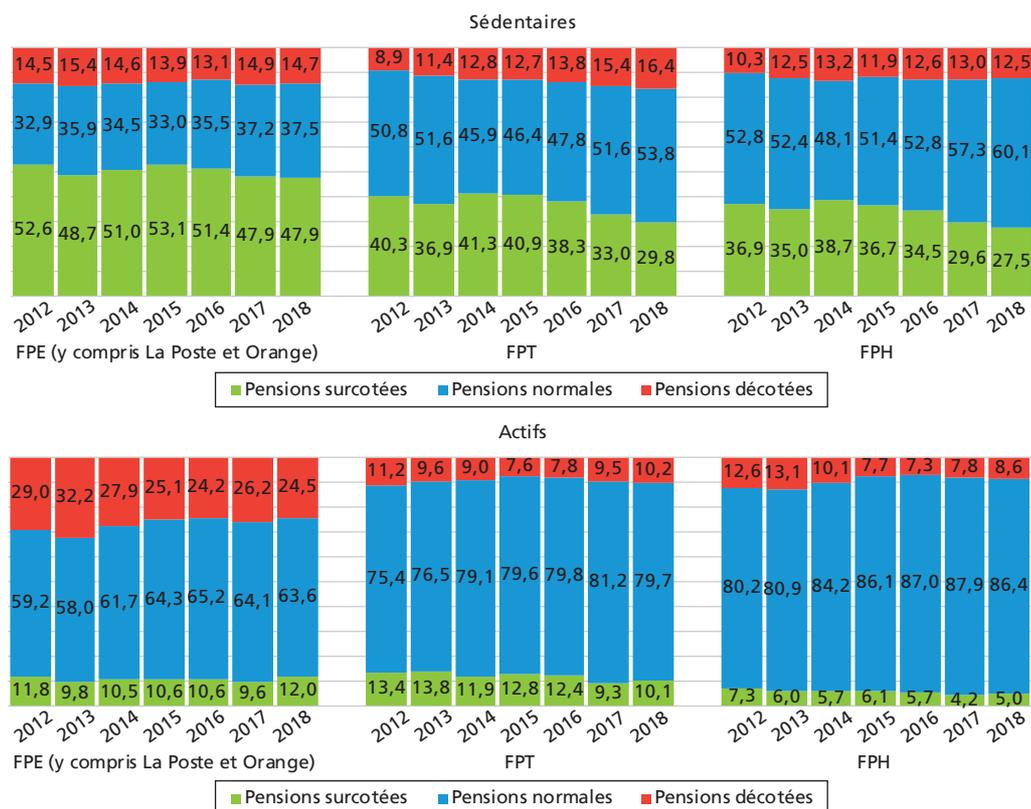
Parmi les nouveaux retraités du SRE dans la catégorie sédentaire, la part des agents partant avec une surcote est élevée mais en diminution constante depuis trois ans passant de 53,1 % en 2015 (taux le plus élevé depuis 2012) à 47,1 % en 2018 (**Figure 2.2-10**). Les baisses sont similaires pour les nouveaux pensionnés sédentaires de la FPT et de la FPH, à la différence que le point haut est en 2014 (respectivement de 41,3 % et 38,7 % en 2014 à 29,8 % et 27,5 % en 2018).

Les ratios de départs avec surcote d'agents de catégorie active sont bien plus faibles (12,0 % dans la FPE, 10,1 % dans la FPT et 5,0 % dans la FPH) mais avec également une dynamique analogue entre les trois versants de la fonction publique (**Figure 2.2-11**). Les parts augmentent en 2018 (+2,4 points dans la FPE et +,8 point dans la FPT et la FPH) après une baisse en 2017 (-1,5 point dans la FPH, -1,1 point dans la FPT et -1 point dans la FPE). Cette dynamique ne révèle pas les mêmes conséquences, le ratio de 2018 est le plus élevé depuis 2012 dans la FPE alors qu'il reste à un niveau faible pour la CNRACL après point bas en 2017.

Après avoir augmenté régulièrement de 2004 à 2014, passant de 37 euros par mois à 323 euros, en lien avec l'allongement de la durée concernée par le nouveau taux de surcote, notamment à partir de 2012, le montant mensuel moyen de la surcote au SRE a diminué chaque année depuis 2015 pour atteindre 248 euros. Ainsi, la masse financière de dépense globale induite par la surcote, hors économies occasionnées par la prolongation d'activité recule. Elle est estimée à 51,6 millions en 2018, contre 53,2 millions en 2017, 55,2 millions d'euros en 2016 après 61,2 millions d'euros en 2015 et 65,5 millions d'euros en 2014.

Les bénéficiaires de la surcote en 2018 pour la CNRACL obtiennent un gain moyen mensuel de 165 euros, après 177 euros en 2017 et 172 euros en 2016. Cette baisse est plus prononcée dans la FPH (170 euros en 2018, après 195 euros en 2017) que dans la FPT (163 euros en 2018, après 171 euros en 2017).

**Figure V 2.2-10 et V 2.2-11 : Évolution de la part des pensions de fonctionnaires entrées en paiement, par catégorie, selon qu'elles sont ou non décotées ou surcotées [en %]**



Sources : DGFIP – SRE et CNRACL. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Fonctionnaires affiliés au SRE ou à la CNRACL dont la pension est entrée en paiement dans l'année.

### **En 2018, le nombre de fonctionnaires concernés par la décote baisse au SRE et augmente à la CNRACL**

En 2018, le SRE a versé 7 800 nouvelles pensions décotées (Encadré 5), soit 7,2 % de moins qu'en 2017. Cette baisse provient à la fois du recul du nombre de nouveaux pensionnés mais aussi de la part des agents concernés par la décote. Cette part (13,7 % en 2018), hormis la hausse en 2017 (14,1 %), reculait régulièrement depuis 2013 atteignant 12,5 % en 2016 contre 15,7 % en 2013. C'est la première fois depuis 2014 que l'écart entre la part des hommes subissant une décote et celle des femmes est supérieur à un point (respectivement 12,5 % et 14,8 % en 2018). L'écart était inversé en 2013, avec 16,9 % pour les hommes et 14,6 % pour les femmes.

La part des agents nouvellement pensionnés de droit direct de la CNRACL concernés par la décote en 2018 est de 7,3 % pour la FPT (+0,4 point) et la FPH (+0,3 point) conséquence d'une hausse plus prononcée du nombre d'agents subissant une décote (+12,0 %) que du nombre total de départs (+4,4 %). Le taux moyen de décote reste inchangé à 10,3 % pour la FPH et augmente de 0,9 point dans la FPT (12,3 %).

La baisse de la part des agents du SRE ayant une décote en 2018 concerne les actifs (24,5 % avec +1,7 point) et à un degré moindre les sédentaires (14,7 % avec -0,2 point). Cette trajectoire commune, quelle que soit la catégorie, se retrouve depuis 2012. L'effet se retrouve dans la FPT avec une hausse continue, sans distinction de catégorie, depuis 2015. Cette hausse est de 3,7 points pour les sédentaires (16,4 %) et 2,6 points pour les actifs (10,2 %). La dynamique ne se retrouve pas dans la FPH avec des évolutions plus heurtées selon la catégorie. Le ratio baisse en 2018 pour les sédentaires (12,5 % avec -0,5 point) et augmente pour les actifs (8,6 % avec +0,8 point).

En 2018, la perte mensuelle moyenne de pension due à la décote est de l'ordre de 180 euros au SRE (contre 163 euros en 2017) pour les retraités concernés. En conséquence, l'estimation de la masse financière induite par la décote, hors effet des reports de départ, se redresse fortement à 16,9 millions en 2018 après 16,5 millions d'euros en 2017, 12,5 millions d'euros en 2016 et 11,1 millions d'euros en 2015 pour revenir à un niveau légèrement inférieur à 2014 et 2013.

À la CNRACL la perte moyenne occasionnée par la décote s'établit à 114 euros par mois (contre 112 euros en 2017). Cette légère augmentation du coût est similaire entre la FPT (-108 euros contre -105 euros en 2017) et la FPH (-124 euros contre -122 euros en 2017).

### Encadré 5 : Le dispositif de décote dans les régimes de retraite de la fonction publique

La réforme des retraites de 2003 a mis en place, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006, un dispositif de décote dans les régimes de retraite des fonctionnaires de l'État et des militaires, de la CNRACL et du FSPOEIE qui constitue l'une des mesures incitatives à la prolongation d'activité des agents publics. La décote ne s'applique pas aux pensions de certains agents, tels que ceux admis à la retraite pour invalidité ou au titre du handicap avec un taux d'incapacité permanente d'au moins 50 %, ou encore aux pensions de réversion lorsque le fonctionnaire décède avant d'avoir pu liquider sa pension.

Ce dispositif consiste à appliquer un coefficient de minoration aux pensions des agents qui n'ont pas accompli la durée d'assurance tous régimes nécessaire pour le taux plein et n'ont pas atteint un âge auquel s'annule la décote (les paramètres sont différents pour les militaires). Ce coefficient est fonction, dans la limite de vingt trimestres, suivant ce qui est le plus avantageux pour le pensionné, entre le nombre de trimestres manquants pour atteindre la durée d'assurance tous régimes requise pour le taux plein et le nombre de trimestres séparant l'âge auquel la pension est liquidée de la limite d'âge.

Ces paramètres font l'objet d'une montée en charge progressive à partir de 2006 jusqu'en 2020, avec d'une part le coefficient de minoration par trimestre manquant passant de 0,125 % à 1,25 % (soit 25 % au maximum) et d'autre part l'âge d'annulation de la décote augmentant de seize trimestres pour atteindre la limite d'âge en 2020.

Figure V 2.2-E5 : Évolution des paramètres de la décote jusqu'en 2020

Année d'atteinte de l'âge d'ouverture des droits	Coefficient de minoration par trimestre manquant (en %)	Âge d'annulation de la décote
Jusqu'en 2005	Pas de décote	Pas de décote
2006	0,13	Limite d'âge moins 16 trimestres
2007	0,25	Limite d'âge moins 14 trimestres
2008	0,38	Limite d'âge moins 12 trimestres
2009	0,50	Limite d'âge moins 11 trimestres
2010	0,63	Limite d'âge moins 10 trimestres
2011	0,75	Limite d'âge moins 9 trimestres
2012	0,88	Limite d'âge moins 8 trimestres
2013	1,00	Limite d'âge moins 7 trimestres
2014	1,13	Limite d'âge moins 6 trimestres
2015	1,25	Limite d'âge moins 5 trimestres
2016	1,25	Limite d'âge moins 4 trimestres
2017	1,25	Limite d'âge moins 3 trimestres
2018	1,25	Limite d'âge moins 2 trimestres
2019	1,25	Limite d'âge moins 1 trimestre
2020	1,25	Limite d'âge

## Le vieillissement des effectifs se poursuit dans les trois versants de la fonction publique

### *L'âge moyen des fonctionnaires en activité dans la fonction publique progresse de deux mois et la part des fonctionnaires de 50 ans et plus augmente dans les trois versants de la fonction publique*

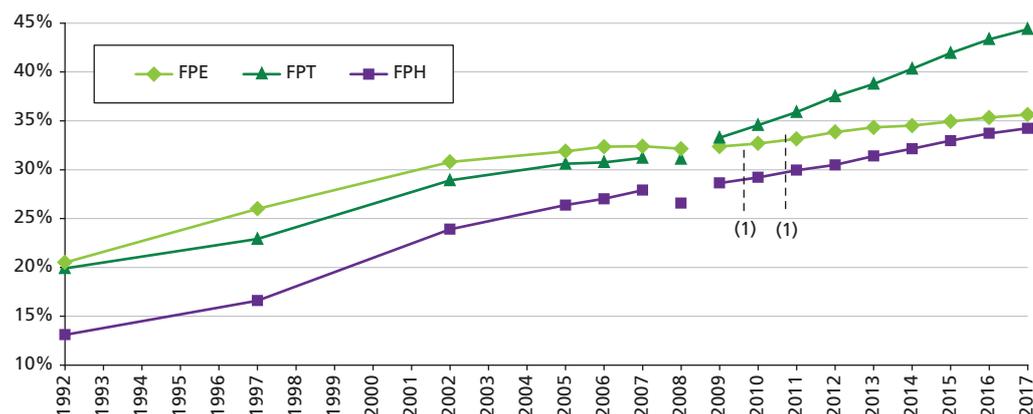
Entre les 31 décembre 2016 et 2017, l'âge moyen des agents de la fonction publique a augmenté de 1,6 mois : 0,7 mois pour la FPE et la FPH et 1,7 mois pour la FPT. L'augmentation de l'âge moyen des agents est plus importante pour les seuls fonctionnaires avec une augmentation de 2,3 mois pour l'ensemble des fonctionnaires des trois versants, respectivement 1,4, 3,1 et 2,4 mois dans chacun des versants.

La part des fonctionnaires civils (hors La Poste et Orange) âgés de 50 ans et plus n'a cessé d'augmenter depuis 1992, avec une hausse entre 1992 et 2017 de 15 points dans la FPE, de 21 points dans la FPH et au-delà de 24 points dans la FPT (**Figure V 2.2-12**). En 2017, elle augmente de 0,3 point chez les fonctionnaires civils de l'État (hors La Poste et Orange), de 0,5 point pour les fonctionnaires hospitaliers et de 1,0 point pour les fonctionnaires territoriaux. La hausse, par versant, est assez régulière depuis 2011, conduisant à un rapprochement progressif des ratios de la FPE et de la FPH et un écart qui ne cesse de grandir avec celui de la FPT.

Plus d'un agent fonctionnaire civil sur trois est âgé de 50 ans et plus, fin 2017, dans la fonction publique de l'État (hors La Poste et Orange) : 35,6 % après 35,3 % 2016, 34,9 % en 2015, et 33,9 % en 2012. La proportion est plus élevée encore pour les fonctionnaires territoriaux : fin 2017, les agents de 50 ans ou plus représentent 44,4 % des effectifs après 43,3 % en 2016, 41,9 % en 2015 et 37,5 % en 2012. Elle est moindre chez les fonctionnaires hospitaliers<sup>8</sup> : 34,2 % après 33,7 % en 2016, 33,0 % en 2015, et 30,5 % en 2012, principalement en raison d'un âge de départ à la retraite en moyenne plus précoce. En effet, les fonctionnaires hospitaliers classés en catégorie active sont majoritaires dans la FPH.

<sup>8</sup> Les fonctionnaires à temps non complet, les contractuels et les médecins hospitaliers ne sont pas affiliés à la CNRACL. En revanche, la totalité des fonctionnaires stagiaires de la FPH sont pris en compte parmi les affiliés de la CNRACL.

Figure V 2.2-12 : Évolution de la part des agents âgés de 50 ans et plus chez les fonctionnaires civils dans les trois versants de la fonction publique, au 31 décembre de chaque année



Sources : FGE, SIASP, Insee ; CNRACL. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Agents fonctionnaires au 31 décembre de l'année hors collectivité d'outre-mer. FPE : uniquement les ministères jusqu'en 2008 (FGE, Insee) ; ministères et EPA à partir de 2009 (Siasp, Insee). FPT et FPH : fonctionnaires avec une durée hebdomadaire de travail au moins égale à 28 heures (données CNRACL puis Siasp depuis 2009).

(1) Pour la FPT et la FPH, la fiabilisation du fichier des actifs, opérée en 2008 dans le cadre de la constitution de la liste électorale pour le conseil d'administration de la CNRACL, ne permet pas d'établir d'évolution entre 2007 et 2008.

Pour la FPE, la FPT et la FPH, le passage à SIASP en 2009 ne permet pas d'établir d'évolution entre 2008 et 2009.

### Le suivi des pyramides des âges selon le statut des agents permet d'affiner l'évaluation des flux de départs à la retraite à venir

L'utilisation, depuis 2013, d'une nouvelle nomenclature des statuts harmonisée sur les trois versants de la fonction publique permet de mieux illustrer le vieillissement des effectifs et les flux de départs en retraite passés et à venir. En effet, le statut des agents (fonctionnaires, contractuels, etc.) détermine leur régime de retraite d'appartenance.

Fin 2017, la part des 50 ans et plus parmi les fonctionnaires de la fonction publique est de 38,7 %. Parmi les contractuels de la fonction publique, qui cotisent à l'Ircantec cette proportion est de 21,2 %.

Dans la FPE, la pyramide des âges des fonctionnaires présente en 2017 une forme en cloche avec des effectifs par âge croissants jusqu'à la génération 72 (45 ans en 2017), légèrement décroissante de 56 500 fonctionnaires à 45 ans à 18 900 à 62 ans (Figure V 2.2-13). Les recrutements dans la fonction publique de l'État avaient été massifs dans les années 1970, profitant aux générations du baby-boom (générations 47-50) dont l'emploi est en train de se résorber, puis ont été réduits par la suite. Le nombre de fonctionnaires âgés de 60 ans se stabilise en 2017 (+0,3 % après +2,2 % en 2016, +2,1 % en 2015 contre -0,6 % en 2014 et -1,7 % en 2013), après une nette progression en 2012 et 2011 (respectivement +15,8 % et +11,5 %).

La part des fonctionnaires civils quittant la FPE à 60 ans parmi ceux encore en poste l'année précédente<sup>9</sup>, majoritairement pour partir à la retraite augmente en 2017 (13,7 %) alors qu'elle reculait en 2015 et 2016 après la nette diminution en 2012 liée à la réforme de 2010 par rapport aux niveaux de 2011 et 2010 (respectivement 26,3 % et 37,7 %). Enfin, la part des fonctionnaires âgés de 60 ans ou plus, de 4,9 % en 2011 est désormais de 7,0 % avec près de 109 000 agents fin 2017.

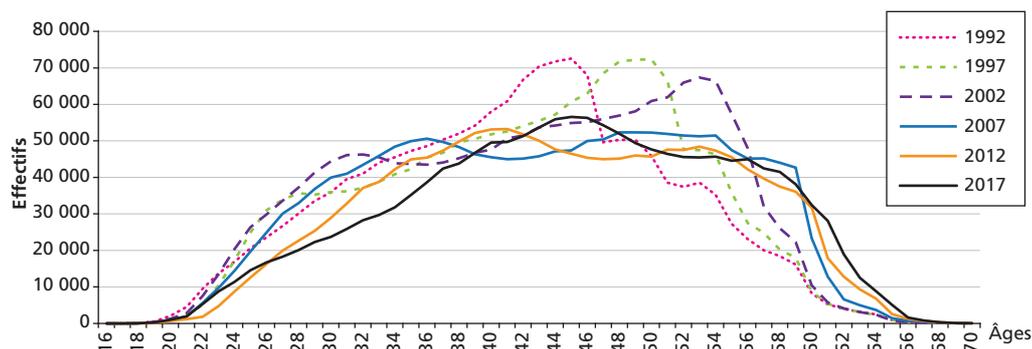
<sup>9</sup> C'est-à-dire la différence entre les effectifs de fonctionnaires de la FPE âgés de 59 ans l'année N-1 et ceux de fonctionnaires de la FPE âgés de 60 ans l'année N, rapportée aux effectifs de fonctionnaires de la FPE âgés de 59 ans de l'année N-1.

Les pyramides des âges des agents contractuels de la fonction publique de l'État et des militaires présentent quant à elles une population bien plus jeune et avec une structure sans choc de génération, avec un pic chez les 23-27 ans et respectivement 22,5 % et 8,8 % d'agents âgés de 50 ans et plus parmi ces populations, fines 2017). La part des agents âgés de 60 ans et plus s'accroît également chez les contractuels avec 5,3 % fin 2017 (près de 22 000 agents) (**Figures V 2.2-14 et V 2.2-15**).

La pyramide des âges des agents relevant des autres catégories et statuts, qui prend notamment en compte les maîtres des établissements d'enseignement privé sous contrat ainsi que les ouvriers d'État, voit le nombre d'agents au-delà de 60 ans assez stabilisé autour de 10 000 agents correspondant à une part en hausse (6,1 % contre 3,2 % en 2009) (**Figure V 2.2-16**).

**Figures V 2.2-13 à V 2.2-16 : Évolution des pyramides des âges des agents de la fonction publique de l'État présents au 31 décembre de l'année selon le statut**

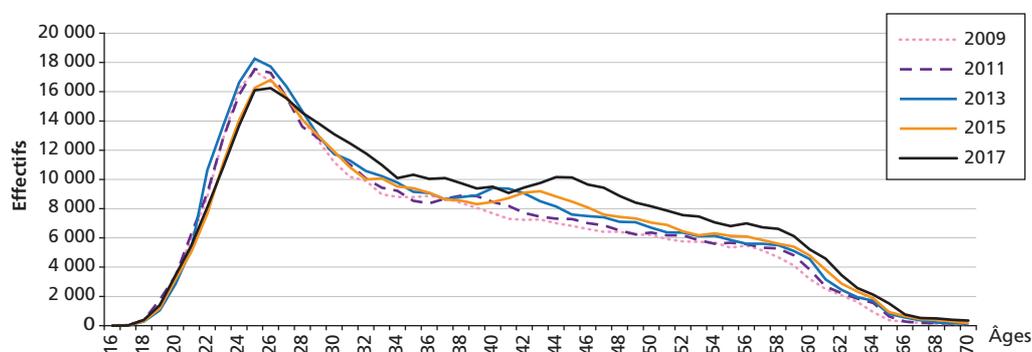
#### FPE – Fonctionnaires



Source : FGE, SIASP, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Agents fonctionnaires hors collectivités d'outre-mer. Agents des ministères au de 1992 à 2007 (FGE, Insee), puis des ministères et EPA (hors La Poste et Orange) à partir de 2009 (Siasp, Insee).

#### FPE – Contractuels



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

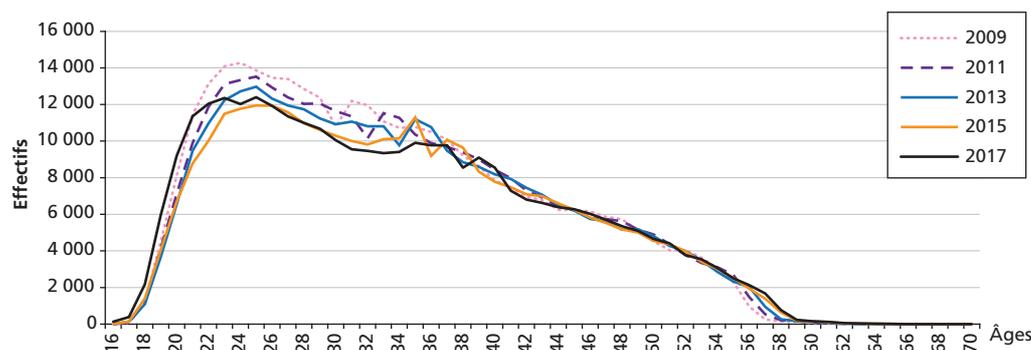
Champ : Agents contractuels des ministères et EPA hors collectivités d'outre-mer.

## Vues d'ensemble



### Les flux de personnels dans la fonction publique

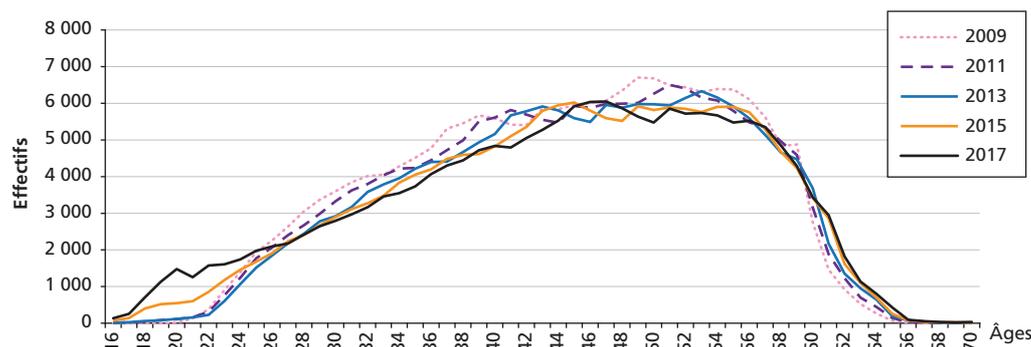
FPE – Militaires



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Militaires et militaires volontaires des ministères et EPA hors collectivités d'outre-mer.

FPE – Autres catégories et statuts



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Agents relevant des autres catégories et statuts des ministères et EPA hors collectivités d'outre-mer, hors emplois aidés ; principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat, des ouvriers d'État et des apprentis.

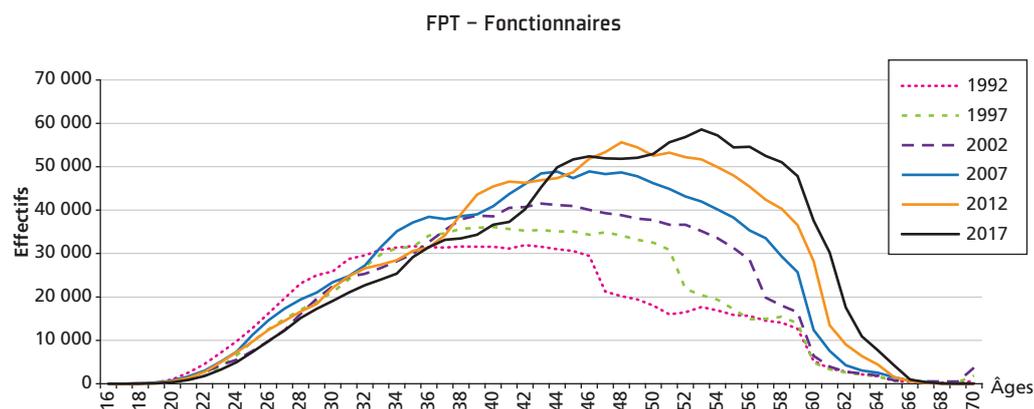
Dans la FPT, la pyramide des âges des fonctionnaires laisse aussi augurer des départs à la retraite plus nombreux dans les prochaines années. La hausse du nombre de fonctionnaires âgés de 50 ans et plus a été amplifiée par les transferts d'agents<sup>10</sup> issus des services de l'État, principalement entre 2007 et 2009. Le nombre de fonctionnaires âgés de 60 ans et plus dans la FPT est en très forte progression depuis 1992 : il atteint fin 2017 près de 106 000 agents en hausse de 8,0 % en 2017, a doublé depuis l'année 2011, plus que quadruplé depuis 2002 et presque sextuplé depuis 1997 (Figure V.2.2-17).

La part des fonctionnaires quittant la FPT à l'âge de 60 ans parmi ceux toujours en poste à la FPT l'année précédente, majoritairement en raison des départs en retraite, est de 18,1 % en 2017. Cette part est relativement stable depuis 2013 (entre 17,3 % et 18,6 %), après une forte baisse entre 2010 et 2012 (de 40,4 % à 15,0 %). Cette forte contraction pendant cette période s'explique également par la réforme des retraites.

<sup>10</sup> Les agents de 50 ans et plus sont plus nombreux parmi les agents directement transférés, aussi bien dans les départements que dans les régions. Au 1<sup>er</sup> janvier 2009, la part des agents de 50 ans et plus chez les agents transférés était de 34 % dans les régions et de 38 % dans les départements.

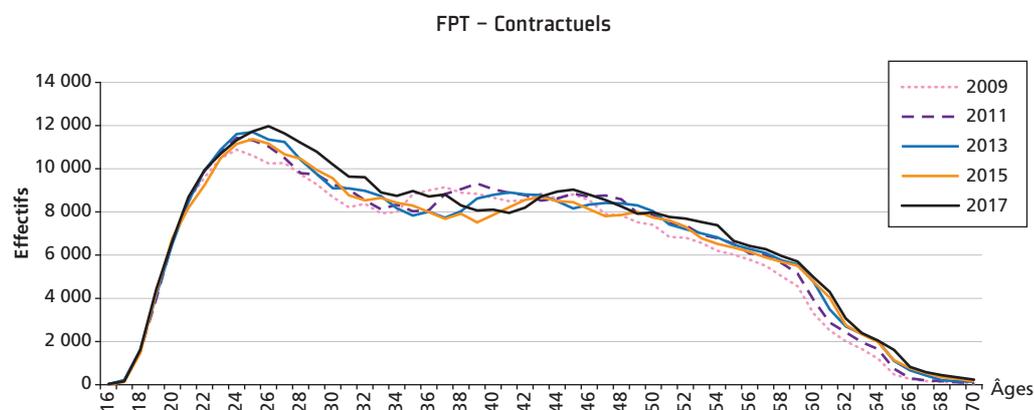
Parmi les agents relevant des autres catégories et statuts dans la FPT, principalement deux populations bien distinctes sont présentes : les apprentis, exclusivement jeunes, et les assistants maternels et familiaux. Les effectifs sont extrêmement vieillissants laissant présager des difficultés à venir du fait à la fois de la baisse du nombre d'agents dans la tranche 30-50 ans et de la hausse du nombre d'agents de plus de 60 ans (**Figure V 2.2-19**). Le nombre d'agents de 60 ans et plus continue d'augmenter en 2017 bien qu'à une vitesse moindre d'année en année, signe de la fin de la montée en charge des mesures d'âge, avec une évolution de +1,5 % (soit 10 000 agents). Désormais, un agent sur cinq de cette catégorie a 60 ans et plus (ce n'était le cas que de 12 % en 2009). Par ailleurs, le nombre d'agents âgés de 60 ans baisse pour la première fois (-3,8 %), signe de la fin de la bascule de la génération nombreuse dans les plus de 60 ans.

Figures V 2.2-17 à 2.2-19 : Évolution des pyramides des âges des agents de la fonction publique territoriale au 31 décembre selon le statut



Sources : données CNRACL ; SIASP, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Agents fonctionnaires hors collectivités d'outre-mer. Données CNRACL de 1992 à 2007, puis Siasp à partir de 2009.



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

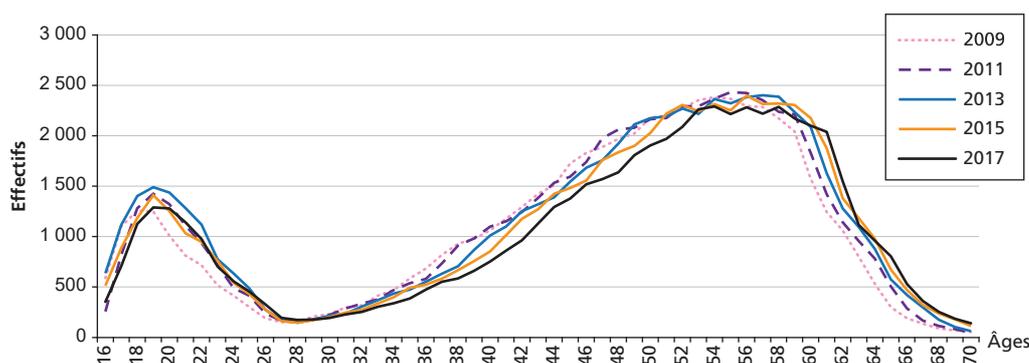
Champ : Agents contractuels hors collectivités d'outre-mer.

## Vues d'ensemble



### Les flux de personnels dans la fonction publique

FPT – Autres catégories et statuts



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

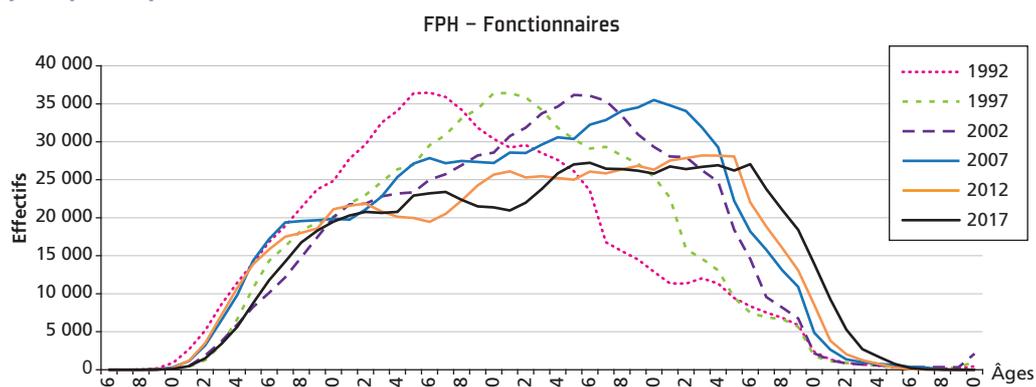
Champ : Agents relevant des autres catégories et statuts hors collectivités d'outre-mer, hors élus et emplois aidés ; principalement des assistants maternels et familiaux, et des apprentis.

Dans la FPH, le profil de la pyramide des âges des fonctionnaires se rapproche de celle de la FPE, avec, au niveau des âges les plus élevés, une bosse en cours de résorption liée aux embauches du baby-boom (plus tardives que dans la FPE mais avec plus de départs anticipés liés au poids des catégories actives) (**Figure V 2.2-20**). Fin 2016, cette pyramide des âges des fonctionnaires présente une forme relativement aplatie, qui laisse augurer une progressive stabilisation du nombre des départs à la retraite dans les années à venir. Par ailleurs, le vieillissement des effectifs se poursuit (34,2 % des fonctionnaires sont âgés de 50 ans et plus fin 2017, contre 33,7 % fin 2016), tandis que l'augmentation de l'âge de départ ralentit (+3 mois contre +4 mois en 2016). De même, la part des agents de 60 ans et plus augmente (7,5 % fin 2017 contre 6,9 % en 2016, 4,5 % en 2012 et 2,0 % avant 2000).

La part des fonctionnaires quittant la FPH à l'âge de 60 ans parmi les fonctionnaires âgés de 59 ans l'année précédente, majoritairement en raison des départs en retraite, est de 24,0 % en 2017. Cette part est en légère baisse après une relative stabilité entre 2012 et 2017 (entre 25,3 % et 26,6 %), mais en nette diminution par rapport à 2011 et 2010 (respectivement à 30,2 % et 46,0 %). Cette forte contraction s'explique aussi par la réforme des retraites.

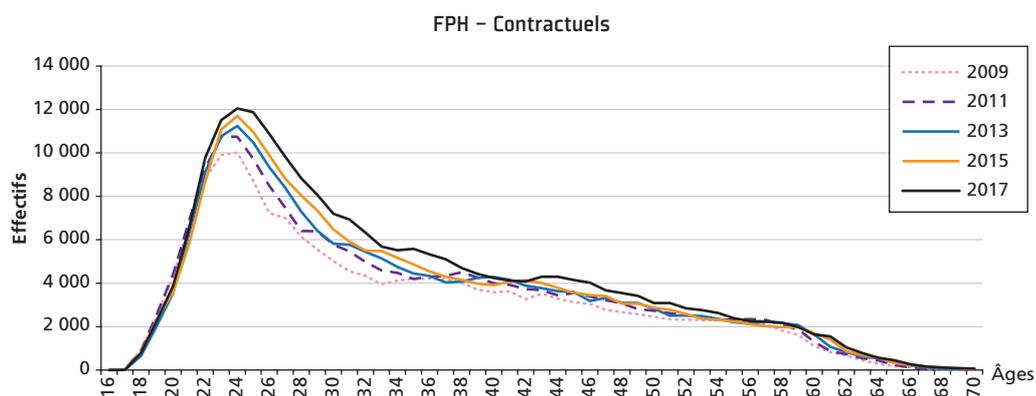
La pyramide des âges des agents contractuels affiche une population nettement plus jeune, avec un pic autour de 24 ans (seulement 14,3 % des agents sont âgés de 50 ans et plus au 31 décembre 2017) (**Figure V 2.2-21**). La pyramide des âges des agents relevant des autres catégories et statuts (comprenant notamment les praticiens hospitaliers) laisse apparaître à la fois un pic autour de 26 ans et une part non négligeable des agents âgés de 50 ans et plus (31,0 % fin 2017) (**Figure V 2.2-22**).

Figures V 2.2-20 à 2.2-22 : Évolution des pyramides des âges des agents de la fonction publique hospitalière au 31 décembre selon le statut



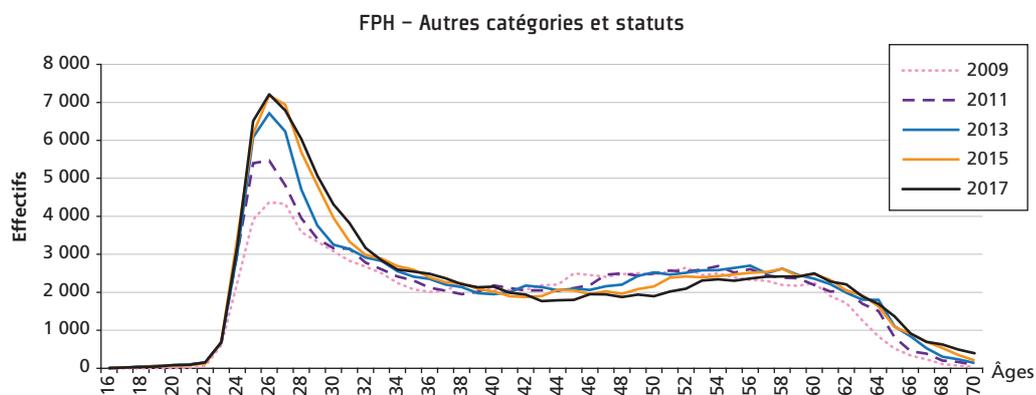
Sources : données CNRACL ; SIASP, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Agents fonctionnaires hors collectivités d'outre-mer. Données CNRACL de 1992 à 2007, puis Siasp à partir de 2009.



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Agents contractuels hors collectivités d'outre-mer.



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Agents relevant des autres catégories et statuts hors collectivités d'outre-mer, hors élèves et emplois aidés ; principalement des praticiens hospitaliers et des apprentis.

## Vues d'ensemble

### 2

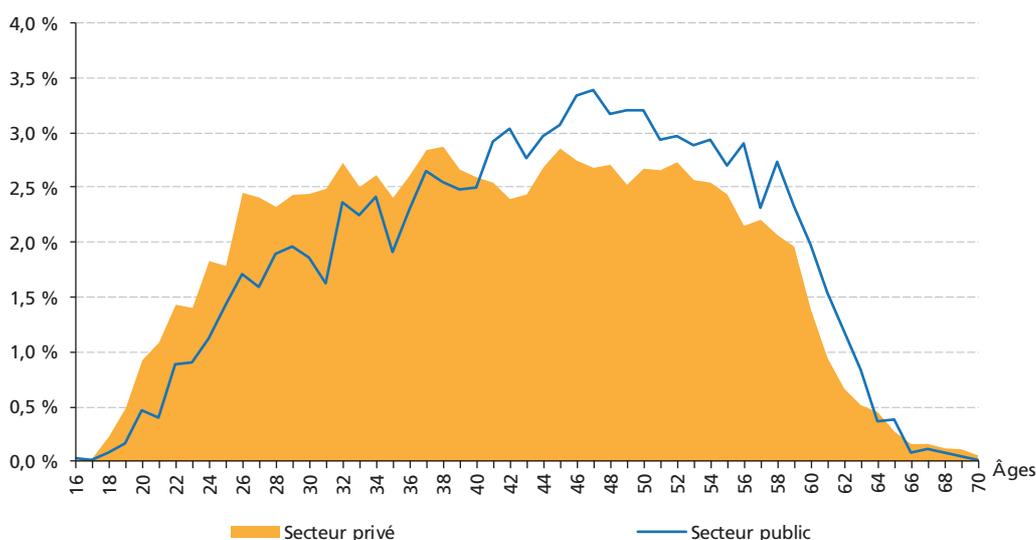
## Les flux de personnels dans la fonction publique

### *Un emploi public plus âgé que celui du secteur privé*

La proportion des salariés de 40 ans et plus est supérieure dans la fonction publique à celle du secteur privé (**Figure V 2.2-23**). Cette situation, qui continue de s'accroître en 2017, résulte du rythme différent des recrutements passés, d'une part, mais aussi des modalités différentes de départs à la retraite. Dans le privé, le recours à des dispositifs de préretraite (et de dispense de recherche d'emploi pour les chômeurs), ainsi que des entrées plus précoces sur le marché du travail contribuent à diminuer le poids des plus âgés.

À la différence du privé, le système de carrière dans la fonction publique conduit, en règle générale, à une plus grande stabilité de l'emploi et donc au maintien dans l'emploi des seniors. De plus, le niveau de diplôme des agents de la fonction publique, en moyenne plus élevé que celui des salariés du privé, explique des entrées plus tardives dans la vie active, ce qui réduit d'autant le poids des jeunes.

**Figure V 2.2-23 : Ventilation par âge des effectifs des secteurs public et privé au 4<sup>e</sup> trimestre 2018**



Source : Enquête Emploi Insee, 4<sup>e</sup> trimestre de l'année. Traitement DGAFP, Dessi.

Champ : France métropolitaine, salariés hors entreprises publiques, hors intérimaires, apprentis, contrats aidés et stagiaires.

### *Effectifs des âges des agents en catégorie active dans les trois versants de la fonction publique*

Le code des pensions civiles et militaires de retraite (pour les fonctionnaires civils de l'État) et le décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 pour la CNRA (fonctionnaires territoriaux et hospitaliers), puis la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites prévoient une ouverture anticipée des droits à la retraite, pour les personnes dont l'emploi est classé dans la catégorie active ayant accompli 17 ou 27 ans de services actifs, à l'âge de 52 ou 57 ans (d'autres âges sont prévus pour certains emplois (voir fiche thématique 5.1). La notion de services actifs et insalubres est liée à l'occupation d'un emploi présentant un « risque particulier » ou des « fatigues exceptionnelles », aux termes de l'article L. 24 du code des pensions.

Malheureusement, dans le système Siasp, l'information selon laquelle les agents en emploi sont ou non classés en catégorie active n'est pas disponible. Aussi, la détection des agents éligibles à la retraite anticipée au titre de la catégorie active est relativement délicate et repose sur un certain nombre d'hypothèses. Sont ici considérés en catégorie active tous les fonctionnaires des grades ouverts au bénéfice de la catégorie active, et ceci indépendamment du fait que ce bénéfice soit ou non conditionné à l'occupation d'un poste y ouvrant droit. En outre, dans la FPE, le grade (selon la nomenclature NNE) n'est pas toujours correctement renseigné dans les établissements publics hors paie DGFIP.

Sous réserve de ces hypothèses, dans les ministères, on estime à 177 900 le nombre d'agents fonctionnaires susceptibles d'occuper un emploi classé dans la catégorie active (**Figure V 2.2-24**) au 31 décembre 2017, soit 13,3 % de l'ensemble des agents fonctionnaires des ministères, proportion relativement stable depuis 2014. Parmi ces agents, la part des 50 ans et plus est de 21,6 %, proportion également stable depuis 2014. Du fait de départs à la retraite généralement à 57 ans, voire 52 ans, la proportion d'agents de 50 ans et plus est mécaniquement plus faible au sein de la catégorie active qu'au sein de la catégorie sédentaire.

Dans la FPT, le département des études et statistiques locales de la DGCL estime que les fonctionnaires territoriaux susceptibles d'occuper un emploi classé dans la catégorie active seraient de l'ordre de 5 à 10 % des effectifs.

Dans la FPH, le classement dans la catégorie active concerne essentiellement les personnels infirmiers et paramédicaux en contact avec les malades et les autres personnels hospitaliers (soit environ 374 100 agents).

Au total, dans la FPH, 463 112 agents fonctionnaires étaient susceptibles d'occuper un emploi classé dans la catégorie active au 31 décembre 2017, soit 56,0 % de l'ensemble des agents fonctionnaires de la FPH, en recul depuis 2013. De manière contre-intuitive, la part des 50 ans et plus est plus importante chez les fonctionnaires de la catégorie active que chez les fonctionnaires de la catégorie sédentaire (respectivement 38,4 % et 29,0 %) en raison de l'extinction progressive d'une partie de la catégorie active. En effet, ce résultat transitoire provient du choix offert aux infirmiers d'exercer ou non le droit d'option (décret 2010-751 du 5 juillet 2010) afin de garder leur « statut actif » en restant classé en catégorie B, ou de passer en catégorie A avec perte du classement dans la catégorie active. Parmi les personnes proches de la retraite, peu ont choisi d'exercer le droit d'option pour passer en catégorie A.

**Figure V 2.2-24 : Effectifs des fonctionnaires occupant ou susceptibles d'occuper un emploi classé dans la catégorie active dans la fonction publique au 31 décembre 2017**

	Effectifs d'actifs	Effectifs susceptibles d'être actifs	Remarques
<b>Fonction publique de l'État</b>			
Personnels actifs de la Police nationale	111 850		
Personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire	27 460		
Ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne	3 823		
Personnels de la surveillance des douanes	nd	15 996	Impossibilité de distinguer dans la source les agents des douanes affectés à la branche surveillance
Instituteurs <sup>(1)</sup>	2 045		
Agents d'exploitation des travaux publics de l'État	4 640		
Géomètres de l'IGN	23		

Source : SIASP, Insee. Traitements DGAFP – Dessi.

Champ : France hors collectivités d'Outre-Mer. Agents fonctionnaires civils au 31 décembre de l'année.

(1) Corps de catégorie B mis en extinction par le décret du 23 décembre 2003 et remplacé progressivement par le corps de professeur des écoles (catégorie A).

## Vues d'ensemble

2

### Les flux de personnels dans la fonction publique

**Figure V 2.2-24 (suite) : Effectifs des fonctionnaires occupant ou susceptibles d'occuper un emploi classé dans la catégorie active dans la fonction publique au 31 décembre 2017**

	Effectifs d'actifs	Effectifs susceptibles d'être actifs	Remarques
Ingénieurs des travaux géographiques de l'État exerçant certaines activités de terrain	nd	54	Impossibilité de distinguer dans la source les ingénieurs exerçant ces activités
Éducateurs et infirmiers de la protection judiciaire de la jeunesse	3 281		
Personnels paramédicaux des hôpitaux militaires en contact avec les malades	nd		Impossibilité de distinguer les agents en contact avec les malades
Techniciens supérieurs du développement durable (spécialité « navigation, sécurité maritime et gestion de la ressource halieutique et des espaces marin et littoral ») <sup>(2)</sup> et syndicats des gens de mer (spécialité « navigation et sécurité »)	nd		Impossibilité de distinguer les agents dans ces spécialités
<b>Fonction publique territoriale</b>			
Sapeurs-pompiers professionnels	38 373		
Agents de Police municipale	19 634		
Agents de surveillance de la préfecture de police <sup>(3)</sup>	nd	nd	Impossibilité de distinguer dans la source les agents exerçant ces fonctions
Adjointes techniques ou agents de maîtrise (certains emplois, notamment dans le domaine de la salubrité)	nd	517 584	Impossibilité de distinguer dans la source les emplois en catégorie active
Assistants territoriaux socio-éducatifs en contact avec les malades (spécialité « assistant de service social »)	nd	30 592	Impossibilité de distinguer les agents respectant ces critères
Personnels médicaux, infirmiers, paramédicaux et de soins exerçant dans des services de santé	nd	18 684	Impossibilité de distinguer les agents dans ces spécialités
<b>Fonction publique hospitalière</b>			
Personnels infirmiers et masseurs-kinésithérapeutes en contact avec les malades n'ayant pas exercé le droit d'option prévu dans le décret 2010-751 du 5 juillet 2010	nd	71 627	Impossibilité de distinguer les agents en contact avec les malades
Cadre de santé occupant un poste de responsable d'unité de soins n'ayant pas exercé le droit d'option prévu dans le décret 2012-1466	nd	6 085	Impossibilité de distinguer les agents responsables d'unité de soin
Sages-femmes des hôpitaux exerçant en contact avec les parturientes	nd	10 289	Impossibilité de distinguer les agents en contact avec les parturientes
Autres personnels hospitaliers pratiquant une collaboration aux soins infirmiers (aides-soignants, agents des services hospitaliers)	nd	302 491	Impossibilité de distinguer les agents pratiquant une collaboration aux soins infirmiers
Assistants sociaux (spécialité « assistant de service social »)	nd	6 492	Impossibilité de distinguer les agents en contact avec les malades
Puéricultrices en fonction dans les services de pédiatrie n'ayant pas exercé le droit d'option dans le décret n° 2010-1139	nd	2 822	Impossibilité de distinguer dans la source les agents dans les services de pédiatrie
Personnels ouvriers (certains emplois parmi les buandiers, ouvriers et maîtres-ouvriers)	nd	50 930	Impossibilité de distinguer dans la source les emplois en catégorie active
Manipulateurs et aides des services de radiologie n'ayant pas exercé le droit d'option prévu dans le décret 2012-1466	12 333		
Agents de service mortuaire et de désinfection exerçant dans des services de soins	nd	43	Impossibilité de distinguer dans la source les agents dans ces services

Source : SIASP, Insee. Traitements DGAFP – Dessi.

Champ : France hors collectivités d'Outre-Mer. Agents fonctionnaires civils au 31 décembre de l'année.

(1) Corps de catégorie B mis en extinction par le décret du 23 décembre 2003 et remplacé progressivement par le corps de professeur des écoles (catégorie A).

(2) Techniciens supérieurs du développement durable exerçant leurs fonctions dans la navigation, la sécurité maritime et la gestion de la ressource halieutique et des espaces marin et littoral et affectés sur un moyen nautique des affaires maritimes, dans une unité littorale des affaires maritimes ou dans un centre de sécurité des navires.

(3) Pour le suivi statistique de l'emploi et des salaires, les agents de la préfecture de police de Paris sont désormais classés dans la fonction publique de l'État. Le personnel de surveillance de la préfecture de Paris sera affecté à la commune de Paris le 1er janvier 2019.

nd : non disponible.

## Bibliographie

- Vaslin Y. (2018), « Les départs à la retraite dans la fonction publique en 2016 » Vue 2.2 et fiches thématiques 5 « Retraite », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2018*, DGAFP.
- Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique, annexe au projet de loi de finances pour 2019, Direction du budget.
- COR, « Évolutions et perspectives des retraites en France », Rapports annuels de juin 2018 et juin 2019.
- Premier et deuxième avis annuel du Comité de suivi des retraites, juillet 2018 et juillet 2019.
- Solard G. (dir.), 2019, *Les retraités et les retraites*, Drees, Études et statistiques, édition 2019.
- « Les chiffres-clés des retraites de l'État », « Le recueil statistique » et « L'abrégé statistique », Service des retraites de l'État, édition 2018.
- « Le recueil statistique de la CNRACL », CNRACL, édition 2018.
- « Rapport d'activité de l'Ircantec », Ircantec, édition 2018.
- « Rapport annuel FSPOEIE 2018 », FSPOEIE, 2019.
- Grosbois G. et Henry M. (2018), « Les motivations de départ à la retraite des fonctionnaires », SG-COR, SRE, CDC-DRS, *Questions Retraite & Solidarité*, n° 23, juillet 2018.
- Papon S. et Beaumel C., 2019, « Bilan démographique 2018 – La fécondité baisse depuis quatre ans », *Insee Première* n° 1730.



Vues d'ensemble

Les rémunérations dans la fonction publique

3



## 3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2017

### Chiffres clés

Le salaire net mensuel moyen en 2017 est de 2 276 euros dans la fonction publique :

- 2 556 euros dans la FPE ;
- 1 944 euros dans la FPT ;
- 2 288 euros dans la FPH.

L'évolution en 2017 du salaire net moyen en euros constants est de +0,9 % dans la fonction publique :

- +1,0 % dans la FPE ;
- +1,0 % dans la FPT ;
- +0,3 % dans la FPH.

L'évolution en 2017 de la rémunération moyenne nette des personnes en place (RMPP) en euros constants est de +2,0 % dans la fonction publique :

- +2,4 % dans la FPE ;
- +1,8 % dans la FPT ;
- +1,3 % dans la FPH.

Point fonction publique +0,6 % au 1<sup>er</sup> février 2017

Faustine BUSCH

DGCL<sup>1</sup>

Céline DENNEVAULT

Drees<sup>2</sup>

Fanny GODET

DGAFP<sup>3</sup>

Dans l'ensemble de la fonction publique, en 2017, le salaire mensuel brut moyen par agent en équivalent temps plein, y compris les bénéficiaires de contrats aidés, s'élève à 2 776 euros. Il est de 3 130 euros dans la fonction publique de l'État, de 2 363 euros dans la fonction publique territoriale et de 2 783 euros dans la fonction publique hospitalière.

Déduction faite des prélèvements sociaux, le salaire net mensuel moyen dans l'ensemble de la fonction publique s'établit à 2 276 euros, y compris les bénéficiaires de contrats aidés. Il s'élève à 2 556 euros mensuels dans la fonction publique de l'État, à 1 944 euros dans la fonction publique territoriale et à 2 288 euros dans la fonction publique hospitalière. Le salaire mensuel net médian qui partage en deux parts égales la population est de 2 027 euros dans l'ensemble de la fonction publique avec 2 368 euros dans la FPE, 1 758 euros dans la FPT et 1 935 euros dans la FPH. L'éventail des rémunérations, mesuré par le ratio entre le salaire au-delà duquel se situent les 10 % les mieux rémunérés et celui en deçà duquel se trouvent les 10 % les moins rémunérés, est plus étendu dans la FPE (2,41) que dans la FPH (2,17) et la FPT (2,01). Il diminue très légèrement (-0,01) dans la FPE et la FPH.

En 2017, dans l'ensemble de la fonction publique, le salaire net moyen augmente de 1,9 %, à un rythme moins dynamique que le salaire brut moyen (+2,2 %), en lien avec l'augmentation des taux de cotisation salariale pour les pensions des fonctionnaires et des contractuels. Pour les fonctionnaires, l'augmentation est de 2,0 %, portée par les revalorisations de la valeur du point d'indice de la fonction publique intervenues au 1<sup>er</sup> juillet 2016 et au 1<sup>er</sup> février 2017 ainsi que les revalorisations indiciaires prévues dans l'accord portant sur les Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR).

Malgré une évolution des prix plus dynamique en 2017 (+1,0 % contre +0,2 % en 2016), le salaire net moyen progresse de 0,9 % en euros constants dans l'ensemble de la fonction publique soit plus vite qu'en 2016 où il avait augmenté de 0,3 %.

1 DGCL, Département des études et des statistiques locales.

2 Drees, bureau des professions de santé.

3 DGAFP, Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Cet article a bénéficié également des contributions de Yohann Vaslin, Patrick Brat (DGAFP), Julie Goussen (Insee), Typhaine Aunay et Sandrine Chaméron (OED).

## Vues d'ensemble

### 3

#### Les rémunérations dans la fonction publique

Dans la fonction publique de l'État et dans la fonction publique territoriale, il augmente de +1,0 % (après respectivement +0,2 % et +0,4 % en 2016). Dans la fonction publique hospitalière, la hausse est plus modérée avec +0,3 % (après +0,4 % en 2016).

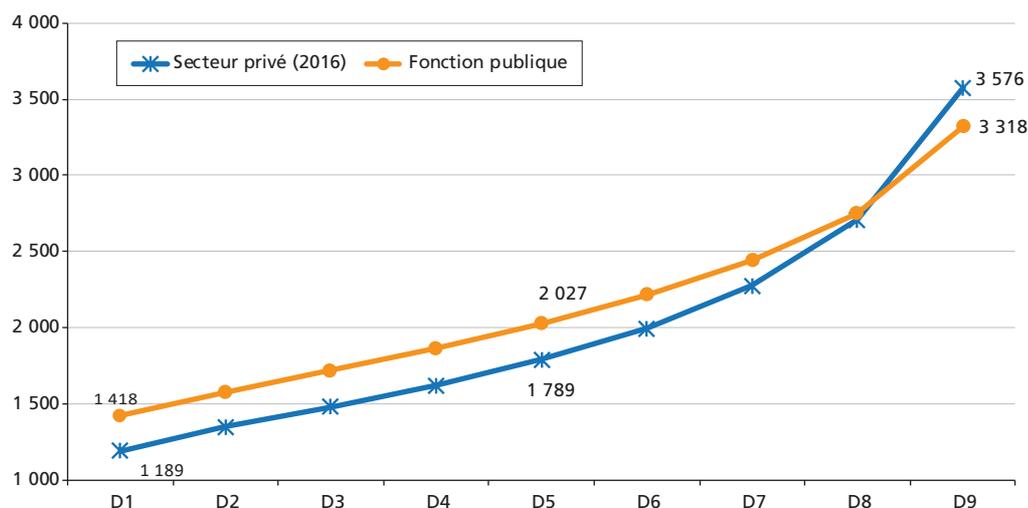
Dans l'ensemble de la fonction publique, l'augmentation de la rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP nette), c'est-à-dire le salaire net moyen des personnes présentes tout au long de deux années consécutives chez le même employeur avec la même quotité de travail, a accéléré, augmentant de 3,0 % en euros courants après 1,8 % en 2016. L'accélération de la hausse des prix modère la hausse de la RMPP en euros constants : +2,0 % après +1,6 % en 2016 dans l'ensemble de la fonction publique, +2,4 % après +1,7 % dans la FPE, +1,3 % après +1,5 % dans la FPH et +1,8 % après +1,1 % dans la FPT. Le dynamisme de la RMPP s'explique pour les fonctionnaires par la mise en œuvre des mesures catégorielles, consécutivement à l'accord de 2016 sur la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations des personnels. Cette évolution moyenne cache toutefois une certaine dispersion : 29,5 % des fonctionnaires « en place » dans la fonction publique ont connu une baisse de pouvoir d'achat alors que 36,3 % des contractuels sont dans ce cas. Celle-ci est essentiellement liée à la hausse des cotisations retraite et à l'évolution d'éléments variables de rémunération (primes, heures supplémentaires, etc.).

### La dispersion des salaires est moins étendue dans la fonction publique que dans le secteur privé

En 2017, le salaire net mensuel moyen dans l'ensemble de la fonction publique s'élève à 2 276 euros, y compris les bénéficiaires de contrats aidés, et le salaire net médian à 2 027 euros (sur le champ de suivi statistique des salaires dans la fonction publique, voir Encadré 1) (**Figure V 3-1**). Hors bénéficiaires de contrats aidés, le salaire mensuel net moyen est de 2 304 euros (soit +1,2 %) et le salaire net médian de 2 049 euros par mois (soit +1,1 %). En 2016, dans le secteur privé, le salaire net moyen s'élevait à 2 238 euros et le salaire net médian à 1 789 euros (pour les précautions méthodologiques portant sur les comparaisons salariales entre secteur public et secteur privé, voir Encadré 2).

**Figure V 3-1 : Distribution des salaires nets mensuels dans la fonction publique en 2017 et dans le secteur privé et semi-public en 2016**

[en euros]



Sources : DADS, Siasp Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Dessi. Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, en équivalent temps plein mensualisé. Y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le privé : salariés du privé et des entreprises publiques. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs. Les données publiées ici sont issues d'une exploitation des DADS complètes et sont celles de 2016, l'année 2017 n'étant pas disponible au moment de la publication de ce rapport.

Champ pour la fonction publique : hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

#### Encadré 1 : Le suivi statistique des salaires dans la fonction publique

**Le champ de suivi des salaires porte sur la France métropolitaine et les DOM (hors Mayotte). Il exclut donc les agents des COM et ceux affectés à l'étranger. En outre quelques particularités sont à signaler :**

– **dans la fonction publique de l'État (FPE)**, les enseignants des établissements privés sous contrat s'ajoutent aux agents des ministères et de leurs établissements publics administratifs. Par ailleurs, le champ des enseignants est plus large que celui retenu par la direction statistique du ministère de l'Éducation nationale (MEN). En effet, outre les enseignants des secteurs public et privé sous contrat du MEN, il inclut ceux de l'Enseignement supérieur et d'autres ministères comme celui de l'Agriculture par exemple.

Par ailleurs, sont exclus du champ de suivi des salaires les élus exerçant un mandat politique ou syndical, les militaires, les volontaires du service civique et les apprentis.

– **dans la fonction publique territoriale (FPT)**, les assistants maternels et familiaux, les élus et les apprentis sont exclus du champ. La restriction aux seuls agents civils exclut également les marins pompiers de Marseille du fait de leur statut militaire.

– **dans la fonction publique hospitalière (FPH)**, les assistants maternels et familiaux, les internes et les externes et les apprentis sont exclus. Les bénéficiaires de contrats aidés sont inclus dans le champ depuis l'édition 2014 du rapport annuel, sauf mention contraire. La production d'information sur les établissements médico-sociaux permet depuis l'édition 2015 de fournir des informations sur les salaires de l'ensemble du versant.

Concernant la FPH, la direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees) a modifié depuis le rapport annuel 2017 les contours des deux grands secteurs hospitalier et médico-social, afin de se rapprocher du champ des publications sur l'emploi et distinguer :

– **les hôpitaux publics (HOP)**, constitués en grande majorité des établissements ayant une activité hospitalière et dans une moindre mesure des établissements ou administrations générales ayant une activité complémentaire. Les règles de classification sont détaillées dans l'édition 2017 du rapport.

Par ailleurs, quatre établissements hospitaliers sont classés dans la FPE : l'Institution nationale des Invalides, l'établissement public de santé national de Fresnes, le centre hospitalier national d'ophtalmologie des Quinze-Vingt et le CHU de Montpellier

Les rémunérations prises en compte pour les agents des hôpitaux publics sont uniquement celles versées par les établissements de santé. En particulier, le personnel hospitalo-universitaire (PU-PH) est inclus dans la catégorie des « médecins, pharmaciens, psychologues » (hors internes), mais uniquement au titre de la partie de la rémunération qui leur est versée par les hôpitaux publics. Les médecins de la FPH ne sont pas fonctionnaires. Pour tenir compte de leurs spécificités, ils ne sont pas classés avec l'ensemble du personnel contractuel, mais dans la catégorie « autres statuts ».

– **les établissements médico-sociaux (ETMS)**, qui regroupent les « établissements publics locaux sociaux et médico-sociaux » dont la catégorie juridique est 7366, et les établissements dont l'activité principale relève de l'accompagnement, l'accueil et l'hébergement d'adultes handicapés (NAF 8710<sup>c</sup>, 8720<sup>a</sup>, 8730<sup>b</sup> et 8810<sup>b</sup>), de l'accompagnement, l'accueil et l'hébergement d'enfants handicapés (NAF 8710<sup>b</sup> et 8891<sup>b</sup>), ou en difficulté sociale (NAF 8790<sup>a</sup> et 8899<sup>a</sup>), de l'accompagnement, l'accueil et l'hébergement d'adultes et de familles en difficulté sociale (NAF 8790<sup>a</sup>, 8899<sup>b</sup> et 8720<sup>b</sup>), de l'accueil et l'hébergement de personnes âgées (NAF 8710<sup>a</sup> et 8730<sup>a</sup>), de l'accueil de jeunes enfants (NAF 8891<sup>a</sup>) ou de l'aide par le travail (NAF 8810<sup>c</sup>) ou de l'aide à domicile (NAF 8810<sup>a</sup>).

Dans les statistiques de la direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees), les ETMS recourent les trois versants de la fonction publique (voir Nahon, 2014). Toutefois, ici, les statistiques produites sur la FPH n'incluent que les parties de ces deux secteurs relevant de la fonction publique hospitalière. Ainsi, l'essentiel des établissements médico-sociaux pris en compte dans la FPH relèvent de l'accueil et de l'hébergement de personnes âgées, tandis que les secteurs « accueil de jeunes enfants » et « aide à domicile » sont plus marginaux.

Les données présentées incluent les bénéficiaires de contrats aidés et excluent les apprentis dans tous les versants. Outre les militaires (FPE et marginalement FPT), les élus (FPT), sont exclus du champ les internes et externes (FPH) et les assistants maternels et familiaux (FPT et FPH). Les agents relevant des « autres catégories et statuts » correspondent à des situations spécifiques à chaque versant<sup>4</sup>, si bien que la dispersion des salaires y est importante, particulièrement dans la FPH.

**Le champ de suivi des salaires ne couvre pas l'ensemble des rémunérations versées dans la fonction publique.** Il repose sur l'observation de postes (actifs, non annexes), conjonction de l'emploi d'une personne pour une durée déterminée par un employeur, et exclut certains postes notamment lorsque des valeurs de salaire horaire – variable de contrôle – paraissent manifestement incohérentes.

C'est la raison pour laquelle **il est fait mention dans certains tableaux « d'effectifs utilisés pour le calcul des salaires ».**

Le salaire en équivalent temps plein mensualisé (EQTP) correspond au salaire converti à un temps plein pendant toute l'année, quel que soit le volume de travail effectif. Pour un agent ayant occupé un poste de travail durant six mois à 80 % et ayant perçu au total 10 000 euros, le salaire en EQTP est de  $10\,000 / (0,5 \times 0,8) = 25\,000$  euros par an. Pour calculer le salaire moyen en EQTP ou sa distribution, tous les postes y compris les postes à temps partiel sont pris en compte au prorata de leur volume de travail effectif (soit  $0,5 \times 0,8 = 0,4$  EQTP dans l'exemple précédent). Ces EQTP « salaires » sont légèrement différents des équivalents temps plein utilisés pour la mesure de l'emploi public, du fait des différences minimes de champ de suivi (voir paragraphe précédent).

À partir de l'édition 2017 du rapport annuel, le calcul des équivalents temps plein a été revu pour les trois versants de la fonction publique, dans un souci d'homogénéisation. Les données en niveau présentées depuis cette édition ne sont donc pas directement comparables avec les données publiées dans les éditions précédentes. Les écarts induits par le changement de méthode sont cependant faibles. Les niveaux de salaires nets, entre les deux méthodologies, ont ainsi augmenté au maximum de +0,5 % dans la FPE, diminué au maximum de -0,7 % dans la FPT, et sont quasiment identiques dans la FPH. Les évolutions sont également recalculées à méthode constante. L'impact sur ces évolutions est, lui, quasiment nul dans les trois versants (au maximum +/-0,1 %).

**Le champ de suivi des salaires du secteur privé** comprend l'ensemble des salariés du privé et des entreprises publiques, y compris les bénéficiaires de contrats aidés. **Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs.** Les données publiées ici sont issues d'une exploitation des DADS complètes pour l'année 2016. Pour 2017, à la date de parution du Rapport annuel, les données pour le privé n'étaient pas encore disponibles, suite à la prise en compte du passage de la déclaration annuelle des données sociales à la déclaration sociale nominative dans les systèmes d'information.

**L'ensemble des salaires est exprimé en équivalent temps plein mensualisé** (voir définitions).

<sup>4</sup> Dans les collectivités locales, cette catégorie correspond essentiellement aux collaborateurs de cabinet. Sur le champ des hôpitaux publics et des établissements médico-sociaux, cette catégorie correspond quasi exclusivement aux médecins et médecins remplaçants.

#### Encadré 2 : Précautions méthodologiques sur les comparaisons salariales entre secteur public et secteur privé

La comparaison directe des salaires entre secteurs public et privé, que ce soit en niveau ou en évolution, est délicate pour plusieurs raisons.

Tout d'abord, les pratiques salariales des employeurs ne sont pas les mêmes, si bien que la composition des salaires bruts n'est pas directement comparable entre public et privé (en ce qui concerne les primes notamment). Il existe également une différence dans le passage du salaire brut au salaire net liée aux différences existant dans les taux de prélèvements sociaux sur les salaires bruts.

Ensuite, la comparaison directe des rémunérations moyennes entre public et privé est complexe compte tenu des différences de caractéristiques entre les agents de la fonction publique et les salariés du privé :

– la structure par catégorie socioprofessionnelle diffère entre la fonction publique et le secteur privé car on compte davantage de cadres dans la fonction publique de l'État (FPE) et la fonction publique hospitalière (FPH) que dans la fonction publique territoriale (FPT) et le secteur privé, davantage d'employés et d'ouvriers dans la FPT que dans les hôpitaux publics. En outre, les exigences en matière de technicité (acquise lors de la formation initiale ou continue) peuvent être assez différentes selon les secteurs employeurs au sein même des catégories socioprofessionnelles ;

– l'ancienneté diffère car les salariés sont plus âgés en moyenne dans le public que dans le privé. En outre, les salaires progressent moins vite avec l'âge dans le public que dans le privé ;

– la proportion de temps partiel ou/et de temps non complet parmi les salariés n'est pas la même dans la fonction publique et dans le secteur privé. Néanmoins, afin de limiter les effets liés aux différences en matière de quotité travaillée entre fonction publique (voire entre versants de la fonction publique) et secteur privé, les salaires sont exprimés en « équivalent temps plein (EQTP) mensualisé » ;

– les conditions de travail et d'emploi peuvent différer fortement notamment en matière de contraintes (astreintes, temps de travail par équivalent temps plein...), par exemple en raison des congés, du travail de nuit ou le dimanche, mais aussi en matière de durée d'activité pour l'ouverture des droits à la retraite.

La comparaison des salaires entre secteurs public et privé constitue donc un exercice à considérer avec prudence. En effet, les écarts salariaux observés sont en grande partie attribuables aux différences entre les structures de qualification et d'âge des deux secteurs. Des analyses plus approfondies, notamment de type économétrique (« toutes choses égales par ailleurs »), sont nécessaires afin de prendre en compte au mieux ces effets de composition et de parvenir à des comparaisons plus robustes.

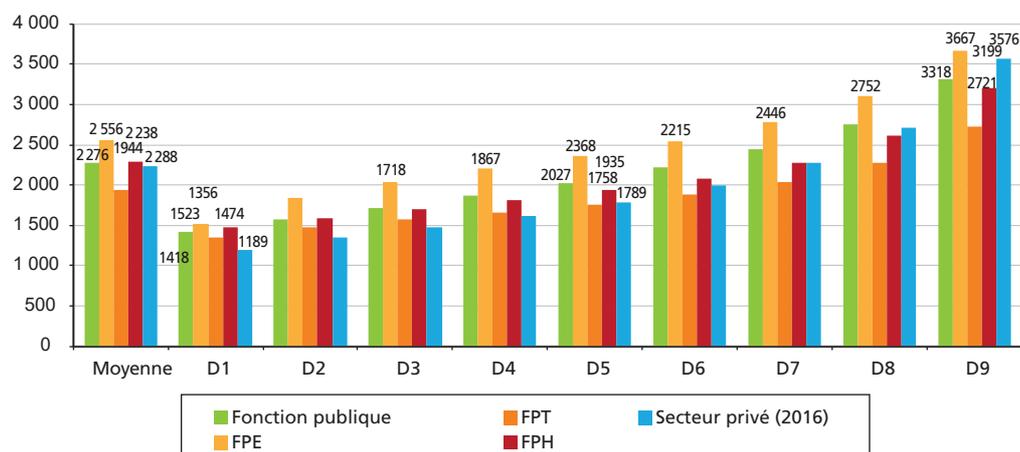
En 2017, le ratio entre le salaire net des 10 % les mieux rémunérés et celui des 10 % les moins bien payés reste stable à 2,34 dans la fonction publique, alors qu'il était de 3,01 dans le secteur privé en 2016 (**Figure V 3-2**). L'écart inter-déciles est le plus important dans la FPE valant 2,41 et plus restreint dans la FPH et la FPT où il vaut respectivement 2,17 et 2,01. Si l'on considère l'intégralité de l'échelle de la rémunération, c'est dans la fonction publique hospitalière que les écarts se creusent le plus dans le haut de la distribution des salaires. Le rapport entre le dernier centile (niveau au-dessus duquel sont rémunérés les 1 % des agents les mieux rémunérés) et le salaire médian vaut 4,0 dans la FPH et 2,7 dans la FPE et la FPT (voir Encadré 3).

Le premier décile de salaire net, qui correspond au niveau de salaire en-dessous duquel sont rémunérés les 10 % des agents les moins bien rémunérés, s'élève à 1 418 euros en 2017 dans la fonction publique, contre 1 189 euros dans le secteur privé en 2016 (contre 1 392 en 2016 dans la fonction publique). L'écart était de 17,1 % en faveur de la fonction publique en 2016. Cet écart se réduit progressivement pour s'annuler au niveau du huitième décile autour de 2 700 euros. Inversement, les salaires sont moins élevés dans la fonction publique que dans le privé dans le haut de la distribution, le neuvième décile de salaire net atteignant 3 318 euros dans la fonction publique en 2017 contre 3 576 euros mensuels dans le secteur privé en 2016.

La progression des rémunérations le long de l'échelle des rémunérations n'est pas uniforme : c'est le milieu de la distribution qui a connu les évolutions les plus importantes entre +2,1 % et +2,3 %. Les évolutions aux extrémités de la distribution sont plus modérées +1,9 % pour le salaire net des 20 % des agents les moins bien rémunérés et +1,7 % pour 10 % des agents les mieux rémunérés.

**Figure V 3-2 : Distribution des salaires nets mensuels dans la fonction publique par versant en 2017 et dans le secteur privé et semi-public en 2016**

[en euros]



Sources : DADS, Siasp Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Dessi. Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, en équivalent temps plein mensualisé. Y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le privé : salariés du privé et des entreprises publiques. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs. Les données publiées ici sont issues d'une exploitation des DADS complètes et sont celles de 2016, l'année 2017 n'étant pas disponible au moment de la publication de ce rapport.

Champ pour la fonction publique : y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

## Vues d'ensemble

### 3 Les rémunérations dans la fonction publique

#### Encadré 3 : Les hautes rémunérations dans la fonction publique

Dans la fonction publique, 1 % des agents, soient 48 400 emplois équivalent temps plein, perçoivent en 2017 un salaire net supérieur à 6 500 euros nets par mois. La rémunération moyenne de ces salariés s'élève à 7 990 euros (**Figure V 3-E3-1**). Si la distribution des salaires est à l'avantage de la FPE jusqu'au neuvième décile, les seuils des centiles supérieurs sont nettement plus élevés dans la fonction publique hospitalière : les 1 % des agents les mieux rémunérés dans la FPH ont un salaire supérieur à 7 690 euros, alors que dans la FPE, le seuil délimitant le dernier centile vaut 6 440 euros.

#### Figure V 3-E3-1 : Salaire moyen et médian des agents dans le dernier centile des rémunérations en 2017

[en euros]

	Limite inférieure du centile	Salaire moyen du centile	Salaire médian du centile
<b>Versants</b>			
FPE	6 440	8 130	7 480
FPT	4 660	5 640	5 270
FPH	7 690	9 150	8 580
<b>Ensemble</b>	<b>6 500</b>	<b>7 990</b>	<b>7 440</b>

Source : Siasp, Insee.

Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires.

Lecture : En 2017, dans la fonction publique territoriale, 1 % des agents ont un salaire net mensuel en équivalent temps plein supérieur à 4 660 euros. Parmi eux, la moitié a une rémunération supérieure à 5 270 euros. La rémunération moyenne de ces agents est égale à 5 640 euros.

Alors que les femmes occupent 63,7 % des emplois dans la fonction publique, leur part n'est que d'un tiers dans le dernier centile des rémunérations (**Figure V 3-E3-2**). Ceci s'explique notamment par leur moindre part dans les emplois les plus rémunérateurs de la fonction publique.

La rémunération des agents croît avec l'expérience, donc avec l'âge : ainsi plus de la moitié des agents dans le dernier centile sont âgés de plus de 55 ans.

#### Figure V 3-E3-2 : Caractéristiques des agents en fonction de leur niveau de rémunération dans la fonction publique en 2017

	Les 10 % les mieux rémunérés	Les 1 % les mieux rémunérés	Les 0,5 % les mieux rémunérés	Ensemble de la fonction publique
<b>Sexe</b>				
Femme	45,6	33,7	27,5	63,7
Homme	54,4	66,3	72,5	36,3
<b>Statut</b>				
Fonctionnaires	75,4	42,6	44,0	75,5
Contractuels	8,9	6,6	6,9	17,0
Autres statuts	15,7	50,8	49,1	7,5
<b>Âge</b>				
moins de 40 ans	11,1	7,2	5,6	33,6
40-49 ans	28,7	19,2	18,2	30,0
50-54 ans	19,7	18,0	17,9	15,3
55-59 ans	22,2	25,1	26,2	14,0
60-64 ans	15,7	24,1	25,0	6,5
65 ans et plus	2,6	6,5	7,2	0,7

Source : Siasp Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires.

Lecture : En 2017, 73 % des agents parmi les 0,5 % les mieux rémunérés sont des hommes.

Un peu plus de la moitié des postes les plus rémunérateurs se trouvent dans la fonction publique hospitalière et plus précisément dans les hôpitaux (**Figure V 3-E3-3**). Ils sont en grande partie occupés par des médecins. Parmi les 40% des emplois du dernier centile qui se situent dans la FPE, les ministères les plus représentés sont les ministères de l'Écologie, du Développement durable et du Logement et les ministères économiques financiers. Ils emploient chacun 10% des salariés les mieux rémunérés tous versants confondus. La FPT, qui représente plus d'un tiers des emplois globalement, ne compte que 6% des emplois dont la rémunération est supérieure à 6 500 euros. Par ailleurs, les salariés de la FPE dont l'emploi est situé à l'étranger, mais dont les postes sont rémunérés depuis la France, sont plus d'un tiers à percevoir une rémunération supérieure à 6 500 euros nets par mois. Ceci s'explique notamment par un régime indemnitaire spécifique pour services à l'étranger et par une plus grande part d'agents de catégorie A parmi eux.

**Figure V 3-E3-3 : Versant des postes les plus rémunérateurs de la fonction publique en 2017**

	Les 10 % les mieux rémunérés, au moins 3 320 euros		Les 1 % les mieux rémunérés, au moins 6 500 euros		Les 0,5 % les mieux rémunérés, au moins 7 440 euros		Ensemble de la fonction publique	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Fonction publique de l'État (FPE)	307 692	63,6	19 471	40,2	10 361	42,8	2 029 057	41,9
Fonction publique hospitalière (FPH)	96 307	19,9	26 134	54,0	12 691	52,5	1 051 317	21,7
Fonction publique territoriale (FPT)	79 883	16,5	2 781	5,7	1 141	4,7	1 758 276	36,3
FPE à l'étranger <sup>(1)</sup>	8 550		4 227		3 422		11 903	

Source : Siasp Insee. Traitements DGAFP – Dessi.

(1) Postes à l'étranger rémunérés depuis la France. Exemple : postes en ambassades, consulats, postes dans les lycées français. On décompte les postes à l'étranger dont les rémunérations sont supérieures aux niveaux des quantiles calculés sur les postes localisés en France.

Lecture : en 2017, 12 691 postes équivalents temps plein dans la FPH ont une rémunération les plaçant dans les 0,5 % des emplois les mieux rémunérés dans la fonction publique, c'est-à-dire supérieure à 7 440 € nets mensuels. En 2017, 3 422 salariés en poste à l'étranger et payés depuis la France ont une rémunération supérieure à 7 440 euros mensuels.

En 2017, les praticiens hospitaliers représentent un tiers des emplois rémunérés au-delà de 6 500 euros, ils sont un peu plus de 4 sur 10 à bénéficier de ce niveau de rémunération (**Figure V 3-E3-4**). 6,2 % des salariés appartenant au dernier centile de rémunération, occupent un emploi de direction dans la FPE en France. Le salaire moyen de ces agents est de 8 060 euros. Parmi eux se trouvent les corps et emplois à la décision du gouvernement qui perçoivent tous un salaire supérieur à 6 500 euros. Parmi les agents de catégorie A+, ceux de l'Enseignement supérieur et de la recherche sont particulièrement peu nombreux à ce niveau de rémunération avec 1 % d'entre eux atteignant ce seuil.

Les salaires de fonctionnaires de catégorie A+ sont détaillés dans la fiche thématique 6.3-12. Ils se distinguent des autres fonctionnaires par la part des primes dans leur rémunération particulièrement élevée (plus de 40 %).

## Vues d'ensemble

### 3 Les rémunérations dans la fonction publique

Figure V 3-E3-4 : Principaux corps et emplois dans le dernier centile de rémunération de la fonction publique en 2017

	Salaire net moyen en EQTP (en euros)	Part de l'effectif dont la rémunération est supérieure à 6 500 euros (en %)	Part parmi les agents dont la rémunération est supérieure à 6 500 euros (en %)
<b>Fonction publique de l'État (FPE)</b>			
Encadrement supérieur et emplois de direction dont :	6 603	49	10,9
<i>Corps et emplois à la décision du gouvernement (décret de 1985 et assimilés)</i>	10 715	100	0,8
Autres emplois et corps de direction dont :	7 756	76	5,4
<i>Administrateurs généraux des finances publiques et chefs de service comptable</i>	8 330	86	2,4
<i>Chefs de service et sous-directeurs d'administration centrale</i>	8 413	93	1,1
<i>Directeurs d'administration territoriale de l'État</i>	6 576	51	1,3
Encadrement supérieur de la FPE <sup>(1)</sup> dont :	5 768	33	4,6
<i>Corps ENA de conception et de management</i>	6 418	44	1,6
<i>Ingénieurs A+</i>	6 204	42	1,8
Inspection, contrôle et expertise	5 872	32	7,6
Enseignement supérieur, recherche et assimilés	3 710	1	1,7
Ingénieurs et cadres de l'aviation civile <sup>(2)</sup>	6 283	49	5,6
Autres titulaires dans la FPE	2 594	0	5,9
Contractuels et autres statuts dans la FPE	2 067	1	5,4
Emplois à l'étranger dont :	6 167	38	8,0
<i>Encadrement supérieur et emplois de direction</i>	13 809	94	1,1
<i>Autres emplois</i>	5 723	34	6,9
<b>Fonction publique territoriale (FPT)</b>			
Emplois de direction	5 197	19	2,0
Encadrement supérieur <sup>(1)</sup>	5 136	12	1,2
Médecins territoriaux	4 502	4	0,3
Autres agents de la FPT	1 916	0	1,5
<b>Fonction publique hospitalière (FPH)</b>			
Emplois de direction	6 140	39	3,1
Encadrement supérieur <sup>(1)</sup>	4 362	4	0,1
Personnels hospitalo-universitaires <sup>(3)</sup>	5 001	24	3,4
Praticiens hospitaliers	5 622	33	42,5
Autres agents de la FPH	2 018	0	0,7

Source : Siasp Insee.

Traitements DGAFP – Dessi.

Champ : France et emplois à l'étranger rémunérés depuis la France.

(1) Emplois de catégorie A+ de l'encadrement supérieur.

(2) Catégorie A, hors A+.

(3) Dans cette catégorie la plupart des personnels relèvent formellement de la FPE (universités) ; mais les émoluments de leur poste à l'hôpital, dont il est seulement tenu compte ici, représentent la majeure partie de leur rémunération. Une approche par personne (très complexe à mettre en oeuvre) et non par poste comme retenu ici conduirait à environ doubler la part de l'effectif de cette catégorie dans les plus hautes rémunérations.

Note : Les fonctionnaires d'un corps donné détachés sur un emploi fonctionnel apparaissent ici dans l'emploi de détachement. Les emplois appartenant au dernier centile de rémunération, qui sont regroupés dans les catégories « Autres agents », sont soit des emplois très spécifiques occupés par un faible nombre de personnes, soit des cas rares non représentatifs des rémunérations de l'ensemble de leur corps ou catégorie.

Lecture : 33 % des praticiens hospitaliers ont une rémunération mensuelle nette supérieure à 6 500 euros. Ils représentent 42,5 % des agents en poste en France ou à l'étranger dont la rémunération est supérieure à ce seuil.

### Des niveaux de salaires différents entre versants de la fonction publique et entre secteurs public et privé, du fait des caractéristiques très différentes des agents et de leurs postes

En 2017, le salaire brut mensuel moyen pour l'ensemble des agents y compris bénéficiaires de contrats aidés, s'élève à 2776 euros, avec 3130 euros dans la FPE, 2363 euros dans la FPT et 2783 euros dans la FPH (**Figure V 3-4**). Hors bénéficiaires de contrats aidés, ces rémunérations moyennes sont supérieures de 1,2 % et atteignent 2810 euros dans l'ensemble de la fonction publique, avec 3168 euros dans la FPE, 2397 euros dans la FPT et 2800 euros dans la FPH.

Déduction faite des prélèvements sociaux à la source (cotisations sociales, CSG et CRDS), le salaire net mensuel moyen pour l'ensemble des agents, y compris les bénéficiaires de contrats aidés, s'élève à 2276 euros dans la fonction publique (**Figure V 3-5**), avec 2556 euros dans la FPE, 1944 euros dans la FPT et 2288 euros dans la FPH. Ainsi, les taux de cotisation sont en moyenne de 18,8 % dans la FPE, 17,8 % dans la FPT et la FPH. L'hétérogénéité des taux de cotisation s'explique par les différences de structure de statut d'emploi entre les versants car les cotisations sociales varient en fonction du contrat de l'agent.

Les écarts de salaire moyen résultent principalement d'effets de structure : on compte davantage de cadres dans la fonction publique de l'État et l'hospitalière que dans la fonction publique territoriale et le secteur privé ; davantage d'employés et d'ouvriers dans la FPT que dans la FPH. En outre, les agents sont en moyenne plus âgés dans chacun des versants de la fonction publique que dans le privé, ce qui contribue notamment à la surévaluation relative du salaire moyen dans la FPE.

Dans la FPE, les ouvriers et employés (au sens de la PCS-Insee) sont en moyenne mieux rémunérés que dans le secteur privé, les autres versants de la fonction publique leur offrant plutôt des niveaux de rémunérations relativement proches du secteur privé (**Figure V 3.3**). La catégorie des ouvriers et employés comprend notamment les corps d'encadrement et d'application de la police (salaire mensuel net de 2509 euros, voir fiche thématique 6.4-1), le personnel surveillant de l'administration pénitentiaire (salaire moyen de 2335 euros). Ce sont pour les cadres et professions intellectuelles supérieures que les disparités les plus fortes apparaissent entre versants. La moyenne des salaires des cadres dans la fonction publique de l'État est de 3138 euros alors qu'elle atteint 4876 euros dans la fonction publique hospitalière avec des disparités entre secteurs au sein de la FPH (voir Fiche thématique 6.3-4). Cette catégorie socioprofessionnelle recouvre des métiers très différents suivant les versants. Ainsi dans la FPE, on peut distinguer parmi les cadres et professions intellectuelles supérieures les enseignants dont le salaire moyen vaut 2842 euros, alors que les non-enseignants (un peu plus d'un tiers des effectifs) perçoivent un salaire en moyenne de 3659 euros. Dans la FPH, le niveau plus élevé du salaire moyen des cadres s'explique par celui des médecins, dont le salaire moyen s'élève à 5557 euros nets par mois.

Parmi les fonctionnaires de l'État, les deux tiers sont des agents de catégorie A (composée notamment d'enseignants<sup>5</sup>). Cette proportion est deux fois plus élevée que dans la FPH et sept fois plus que dans la FPT. Ainsi, le salaire net moyen des fonctionnaires est supérieur dans la FPE ; en 2017, il s'élève à 2732 euros dans la FPE, 2145 euros dans la FPH, et 2026 euros dans la FPT. Le salaire médian est inférieur au salaire moyen de l'ordre de 7 % à 9 % selon les versants, mais suit la même hiérarchie.

Le salaire moyen des contractuels est inférieur à celui des fonctionnaires. Ceci s'explique en partie par leurs différences d'âge. Les fonctionnaires tous versants confondus sont âgés de 46 ans, alors que les contractuels n'ont que 28 ans en moyenne. Comme pour les fonctionnaires, le salaire moyen des contractuels est plus élevé dans la FPE que dans les autres versants, une plus grande

<sup>5</sup> Deux tiers des fonctionnaires de catégorie A sont des enseignants. En 2017, dans la FPE, le salaire net moyen des fonctionnaires de catégorie A s'élève à 2975 euros, dont 2729 euros pour les enseignants de catégorie A et 3771 euros pour les autres fonctionnaires de catégorie A.

## Vues d'ensemble

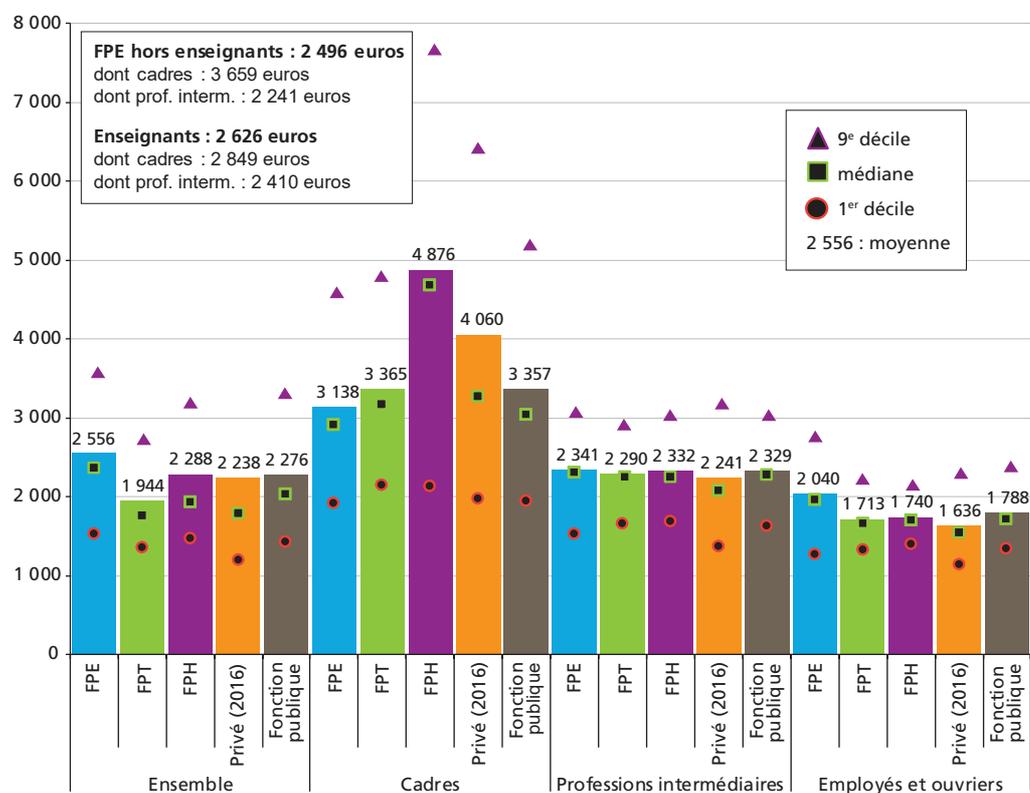
### 3 Les rémunérations dans la fonction publique

partie d'entre eux étant assimilés à la catégorie A. En 2017, il est de 2050 euros dans la FPE, de 1711 euros dans la FPT, et de 1667 euros dans la FPH. Les salaires médians s'échelonnent entre 1785 euros dans la FPE et 1504 euros dans la FPT. La fonction publique de l'État présente la caractéristique d'offrir des salaires plus dispersés à ces agents contractuels avec un rapport inter-déciles de 2,62 contre 2,09 pour les fonctionnaires.

Les agents relevant des « autres catégories et statuts », correspondent à des situations spécifiques à chaque versant<sup>6</sup>, si bien que la dispersion des salaires y est importante, particulièrement dans la FPH.

**Figure V 3-3 : Salaires nets mensuels par catégorie socioprofessionnelle dans les trois versants de la fonction publique en 2017 et dans le secteur privé<sup>(1)</sup> en 2016**

(en euros)



Sources : DADS, Siasp, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Dessi.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, en équivalent temps plein mensualisé.

Champ pour le privé : salariés du privé et des entreprises publiques. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs. Les données publiées ici sont issues d'une exploitation des DADS complètes et sont celles de 2016, l'année 2017 n'étant pas disponible au moment de la publication de ce rapport.

Champ pour la fonction publique : y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

(1) Pour le secteur privé, les données 2017 ne sont pas disponibles à la date de l'édition de ce rapport.

<sup>6</sup> Dans la fonction publique de l'État, cette catégorie regroupe majoritairement des enseignants et des documentalistes des établissements d'enseignement privé sous contrat et dans une moindre mesure, des ouvriers de l'État. Dans les collectivités locales, cette catégorie correspond essentiellement aux collaborateurs de cabinet. Sur le champ des hôpitaux publics et des établissements médico-sociaux de la fonction publique hospitalière, cette catégorie correspond quasi-exclusivement aux médecins et médecins remplaçants.

Figure V 3-4 : Salaires bruts mensuels dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi en 2017  
[en euros]

	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1 <sup>er</sup> décile	1 <sup>er</sup> quartile	3 <sup>e</sup> quartile	9 <sup>e</sup> décile	
FPE (ministères et établissements publics)	<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>3 130</b>	<b>2 916</b>	<b>1 869</b>	<b>2 392</b>	<b>3 600</b>	<b>4 463</b>
	Fonctionnaires	73,6	3 324	3 051	2 232	2 589	3 744	4 631
	<i>dont catégorie A</i>	48,7	3 619	3 286	2 476	2 801	4 070	5 074
	<i>dont catégorie B</i>	14,0	3 004	2 945	2 312	2 603	3 348	3 714
	<i>dont catégorie C</i>	10,8	2 412	2 310	1 911	2 068	2 618	2 992
	Contractuels	16,4	2 558	2 215	1 495	1 665	2 918	4 010
	Autres catégories et statuts	7,7	2 978	2 885	2 091	2 456	3 372	3 940
	<b>Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés</b>	<b>97,8</b>	<b>3 168</b>	<b>2 942</b>	<b>1 960</b>	<b>2 431</b>	<b>3 620</b>	<b>4 489</b>
	Bénéficiaires de contrats aidés	2,2	1 505	1 481	1 463	1 480	1 482	1 560
	Femmes	60,7	2 955	2 806	1 817	2 321	3 376	4 122
	Hommes	39,3	3 401	3 123	2 003	2 532	3 925	4 983
	Moins de 30 ans	10,5	2 174	2 163	1 491	1 704	2 497	2 795
	30-39 ans	22,6	2 716	2 625	1 848	2 300	2 983	3 566
	40-49 ans	31,8	3 183	3 028	2 090	2 620	3 563	4 320
50-59 ans	27,4	3 538	3 337	2 120	2 728	4 051	5 032	
60 ans et plus	7,7	3 992	3 709	2 197	2 828	4 611	6 072	
FPT	<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>2 363</b>	<b>2 138</b>	<b>1 663</b>	<b>1 857</b>	<b>2 598</b>	<b>3 303</b>
	Fonctionnaires	79,1	2 456	2 229	1 782	1 954	2 689	3 375
	<i>dont catégorie A</i>	7,5	4 079	3 829	2 815	3 248	4 642	5 622
	<i>dont catégorie B</i>	12,0	2 861	2 799	2 212	2 459	3 168	3 532
	<i>dont catégorie C</i>	59,6	2 170	2 094	1 746	1 892	2 366	2 683
	Contractuels	17,0	2 110	1 850	1 562	1 680	2 162	2 937
	Autres catégories et statuts	0,1	4 495	4 196	2 670	3 281	5 332	6 771
	<b>Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés</b>	<b>96,2</b>	<b>2 397</b>	<b>2 163</b>	<b>1 712</b>	<b>1 887</b>	<b>2 625</b>	<b>3 333</b>
	Bénéficiaires de contrats aidés	3,8	1 510	1 482	1 407	1 480	1 534	1 630
	Femmes	58,6	2 272	2 063	1 649	1 821	2 470	3 159
	Hommes	41,4	2 493	2 265	1 691	1 932	2 753	3 505
	Moins de 30 ans	10,3	1 839	1 781	1 481	1 601	1 986	2 250
	30-39 ans	19,2	2 232	2 075	1 678	1 846	2 450	2 975
	40-49 ans	29,7	2 409	2 185	1 721	1 910	2 652	3 363
50-59 ans	33,1	2 482	2 248	1 719	1 927	2 739	3 504	
60 ans et plus	7,7	2 705	2 359	1 737	1 969	3 040	4 104	
FPH	<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>2 783</b>	<b>2 356</b>	<b>1 802</b>	<b>2 010</b>	<b>2 972</b>	<b>3 879</b>
	Fonctionnaires	73,3	2 604	2 419	1 910	2 127	2 924	3 455
	<i>dont catégorie A</i>	20,1	3 144	2 924	2 318	2 495	3 506	4 101
	<i>dont catégorie B</i>	15,3	2 871	2 865	2 198	2 438	3 251	3 490
	<i>dont catégorie C</i>	38,0	2 210	2 167	1 837	1 963	2 392	2 645
	Contractuels	18,2	2 056	1 930	1 662	1 759	2 121	2 539
	Autres catégories et statuts	7,1	6 720	6 603	3 683	4 850	8 288	9 639
	<b>Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés</b>	<b>98,6</b>	<b>2 800</b>	<b>2 366</b>	<b>1 822</b>	<b>2 024</b>	<b>2 987</b>	<b>3 899</b>
	Bénéficiaires de contrats aidés	1,4	1 571	1 541	1 419	1 480	1 617	1 703
	Femmes	77,8	2 636	2 339	1 801	2 005	2 890	3 564
	Hommes	22,2	3 297	2 428	1 805	2 030	3 385	6 740
	Moins de 30 ans	15,5	2 070	2 014	1 666	1 801	2 272	2 487
	30-39 ans	25,7	2 590	2 308	1 818	2 010	2 689	3 396
	40-49 ans	27,0	2 801	2 409	1 856	2 067	3 079	3 780
50-59 ans	26,7	3 094	2 624	1 880	2 164	3 348	4 309	
60 ans et plus	5,2	4 170	3 250	1 929	2 386	4 664	8 472	
Ensemble FP	<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>2 776</b>	<b>2 476</b>	<b>1 738</b>	<b>2 007</b>	<b>3 162</b>	<b>4 049</b>
	Fonctionnaires	75,5	2 841	2 584	1 888	2 142	3 229	4 033
	<i>dont catégorie A</i>	27,5	3 589	3 280	2 444	2 774	4 022	5 025
	<i>dont catégorie B</i>	13,5	2 926	2 879	2 242	2 514	3 264	3 611
	<i>dont catégorie C</i>	34,4	2 212	2 139	1 785	1 928	2 409	2 719
	Contractuels	17,0	2 279	1 948	1 541	1 703	2 438	3 366
	Autres catégories et statuts	4,8	4 187	3 253	2 246	2 652	4 936	7 978
	<b>Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés</b>	<b>97,4</b>	<b>2 810</b>	<b>2 504</b>	<b>1 787</b>	<b>2 040</b>	<b>3 186</b>	<b>4 075</b>
	Bénéficiaires de contrats aidés	2,6	1 516	1 482	1 434	1 480	1 527	1 633
	Femmes	63,7	2 642	2 401	1 719	1 967	3 029	3 770
	Hommes	36,3	3 011	2 628	1 781	2 097	3 446	4 568
	Moins de 30 ans	11,5	2 035	1 943	1 504	1 691	2 300	2 591
	30-39 ans	22,1	2 531	2 385	1 753	1 994	2 798	3 360
	40-49 ans	30,0	2 830	2 628	1 820	2 094	3 231	3 997
50-59 ans	29,3	3 017	2 690	1 815	2 119	3 506	4 440	
60 ans et plus	7,1	3 516	3 042	1 854	2 246	4 099	5 719	

Source : Siasp, Insee. Traitements DREES, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Dessi.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensuel. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

## Vues d'ensemble

# 3

### Les rémunérations dans la fonction publique

**Figure V 3-5 : Salaires nets mensuels en 2017 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi [en euros]**

		Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1 <sup>er</sup> décile	1 <sup>er</sup> quartile	3 <sup>e</sup> quartile	9 <sup>e</sup> décile
FPE (ministères et établissements publics)	<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>2 556</b>	<b>2 368</b>	<b>1 523</b>	<b>1 941</b>	<b>2 932</b>	<b>3 667</b>
	Fonctionnaires	73,6	2 732	2 493	1 833	2 117	3 069	3 822
	<i>dont catégorie A</i>	48,7	2 975	2 690	2 018	2 287	3 338	4 199
	<i>dont catégorie B</i>	14,0	2 461	2 409	1 901	2 127	2 733	3 037
	<i>dont catégorie C</i>	10,8	1 989	1 903	1 574	1 707	2 152	2 464
	Contractuels	16,4	2 050	1 785	1 215	1 355	2 321	3 179
	Autres catégories et statuts	7,7	2 349	2 258	1 655	1 920	2 654	3 134
	<b>Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés</b>	<b>97,8</b>	<b>2 587</b>	<b>2 388</b>	<b>1 599</b>	<b>1 974</b>	<b>2 951</b>	<b>3 688</b>
	Bénéficiaires de contrats aidés	2,2	1 222	1 204	1 183	1 203	1 205	1 267
	Femmes	60,7	2 408	2 277	1 478	1 882	2 747	3 369
	Hommes	39,3	2 785	2 541	1 638	2 061	3 207	4 103
	Moins de 30 ans	10,5	1 771	1 755	1 211	1 379	2 026	2 297
	30-39 ans	22,6	2 218	2 130	1 502	1 862	2 433	2 933
	40-49 ans	31,8	2 598	2 459	1 710	2 120	2 905	3 553
50-59 ans	27,4	2 889	2 710	1 736	2 215	3 298	4 133	
60 ans et plus	7,7	3 272	3 012	1 808	2 309	3 770	4 990	
FPT	<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>1 944</b>	<b>1 758</b>	<b>1 356</b>	<b>1 523</b>	<b>2 142</b>	<b>2 721</b>
	Fonctionnaires	79,1	2 026	1 836	1 464	1 609	2 222	2 787
	<i>dont catégorie A</i>	7,5	3 385	3 167	2 313	2 678	3 862	4 700
	<i>dont catégorie B</i>	12,0	2 358	2 305	1 817	2 024	2 610	2 928
	<i>dont catégorie C</i>	59,6	1 789	1 725	1 433	1 556	1 952	2 222
	Contractuels	17,0	1 711	1 504	1 269	1 365	1 753	2 358
	Autres catégories et statuts	0,1	3 669	3 415	2 142	2 643	4 367	5 597
	<b>Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés</b>	<b>96,2</b>	<b>1 972</b>	<b>1 779</b>	<b>1 398</b>	<b>1 549</b>	<b>2 165</b>	<b>2 746</b>
	Bénéficiaires de contrats aidés	3,8	1 226	1 204	1 141	1 200	1 246	1 324
	Femmes	58,6	1 867	1 696	1 345	1 492	2 035	2 598
	Hommes	41,4	2 053	1 864	1 380	1 587	2 271	2 889
	Moins de 30 ans	10,3	1 503	1 454	1 204	1 303	1 630	1 847
	30-39 ans	19,2	1 838	1 712	1 369	1 516	2 025	2 446
	40-49 ans	29,7	1 986	1 800	1 407	1 569	2 193	2 771
50-59 ans	33,1	2 040	1 843	1 404	1 581	2 257	2 885	
60 ans et plus	7,7	2 223	1 934	1 419	1 613	2 501	3 381	
FPH	<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>2 288</b>	<b>1 935</b>	<b>1 474</b>	<b>1 646</b>	<b>2 442</b>	<b>3 199</b>
	Fonctionnaires	73,3	2 145	1 989	1 574	1 750	2 404	2 843
	<i>dont catégorie A</i>	20,1	2 593	2 405	1 902	2 053	2 883	3 390
	<i>dont catégorie B</i>	15,3	2 359	2 352	1 798	2 000	2 666	2 877
	<i>dont catégorie C</i>	38,0	1 821	1 785	1 513	1 619	1 969	2 176
	Contractuels	18,2	1 667	1 566	1 350	1 428	1 718	2 054
	Autres catégories et statuts	7,1	5 557	5 442	3 018	3 981	6 850	8 015
	<b>Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés</b>	<b>98,6</b>	<b>2 303</b>	<b>1 943</b>	<b>1 491</b>	<b>1 658</b>	<b>2 454</b>	<b>3 217</b>
	Bénéficiaires de contrats aidés	1,4	1 277	1 253	1 153	1 203	1 314	1 387
	Femmes	77,8	2 164	1 922	1 473	1 642	2 373	2 932
	Hommes	22,2	2 722	1 993	1 476	1 664	2 786	5 589
	Moins de 30 ans	15,5	1 692	1 639	1 354	1 468	1 863	2 049
	30-39 ans	25,7	2 130	1 898	1 489	1 649	2 213	2 808
	40-49 ans	27,0	2 307	1 981	1 524	1 697	2 527	3 131
50-59 ans	26,7	2 544	2 147	1 546	1 772	2 741	3 564	
60 ans et plus	5,2	3 445	2 660	1 585	1 950	3 872	7 018	
Ensemble FP	<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>2 276</b>	<b>2 027</b>	<b>1 418</b>	<b>1 646</b>	<b>2 583</b>	<b>3 318</b>
	Fonctionnaires	75,5	2 339	2 123	1 554	1 764	2 648	3 317
	<i>dont catégorie A</i>	27,5	2 955	2 688	1 995	2 266	3 322	4 167
	<i>dont catégorie B</i>	13,5	2 403	2 362	1 840	2 062	2 677	2 968
	<i>dont catégorie C</i>	34,4	1 823	1 762	1 467	1 588	1 986	2 246
	Contractuels	17,0	1 838	1 580	1 251	1 383	1 961	2 682
	Autres catégories et statuts	4,8	3 386	2 567	1 758	2 082	4 043	6 570
	<b>Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés</b>	<b>97,4</b>	<b>2 304</b>	<b>2 049</b>	<b>1 461</b>	<b>1 674</b>	<b>2 603</b>	<b>3 341</b>
	Bénéficiaires de contrats aidés	2,6	1 230	1 204	1 163	1 203	1 241	1 326
	Femmes	63,7	2 163	1 964	1 402	1 612	2 471	3 084
	Hommes	36,3	2 474	2 153	1 455	1 722	2 820	3 761
	Moins de 30 ans	11,5	1 661	1 585	1 222	1 375	1 877	2 123
	30-39 ans	22,1	2 075	1 950	1 432	1 638	2 287	2 762
	40-49 ans	30,0	2 321	2 149	1 491	1 721	2 638	3 285
50-59 ans	29,3	2 472	2 202	1 486	1 737	2 862	3 646	
60 ans et plus	7,1	2 889	2 488	1 517	1 839	3 349	4 719	

Source : Siasp, Insee. Traitements DREES, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Dessi.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

### Le salaire net moyen augmente de 1,9 % en euros courants dans l'ensemble de la fonction publique en 2017, soit +0,9 % inflation déduite

En 2017, le salaire brut moyen des agents de la fonction publique a augmenté de 2,2 % en euros courants (voir Figure V 3-6) après +0,9 % en 2016. Hors contrats aidés, la hausse est de 2,1 %. La différence provient en partie du recul de la part des emplois aidés dans l'emploi de la fonction publique, alors que les agents bénéficiant de ce type de contrat perçoivent des rémunérations plus faibles en moyenne.

Le salaire net des agents de la fonction publique évolue de façon moins dynamique que leur salaire brut, en raison de l'augmentation du taux de cotisation pour pension civile des fonctionnaires au 1<sup>er</sup> janvier 2017 (+0,35 point sur le traitement indiciaire brut) et du taux de cotisation des contractuels pour la retraite complémentaire (+0,08 point en dessous du plafond de la sécurité sociale et +0,2 point au-delà), et marginalement de l'effet du transfert primes/points réalisé dans le cadre du protocole PPCR (voir Encadré 5). Le salaire net moyen a ainsi augmenté de 1,9 % (+1,7 % hors bénéficiaires de contrats aidés) en euros courants après +0,5 % en 2016.

Les augmentations ont été plus faibles aux extrémités de la hiérarchie salariale (+1,6 % pour le dernier décile de salaire net et +1,8 % pour le premier décile) que pour le salaire médian qui a augmenté de 2,2 % en euros courants.

L'évolution du salaire net moyen en valeur a été plus dynamique dans la FPE et la FPT (+2,1 % après respectivement +0,4 % et +0,6 % en 2016) que dans la FPH (+1,3 % après +0,6 % en 2016).

#### Figure V 3-6 : Évolution des salaires mensuels dans la fonction publique en euros courants en 2017

[en %]

	Salaire moyen		Salaire médian		1 <sup>er</sup> décile		1 <sup>er</sup> quartile		3 <sup>e</sup> quartile		9 <sup>e</sup> décile	
	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net
Ensemble de la fonction publique	2,2	1,9	2,5	2,2	2,1	1,8	2,2	1,9	2,4	2,0	2,0	1,6
Ensemble de la fonction publique hors contrats aidés	2,1	1,7	2,4	2,0	1,8	1,5	2,1	1,7	2,2	1,9	1,8	1,5
FPE (ministères et établissements publics)	2,4	2,1	3,0	2,6	2,5	2,3	2,6	2,2	2,6	2,2	1,8	1,5
FPT	2,4	2,1	2,7	2,2	2,2	1,9	2,3	1,9	2,6	2,3	2,3	2,0
FPH	1,7	1,3	2,1	1,6	1,7	1,3	1,8	1,4	1,4	1,1	1,3	0,8

Source : Siasp, Insee. Traitements DREES, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Dessi.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensuel. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

Dans la FPE, le neuvième décile est moins dynamique que le bas de la distribution : +1,5 % alors que l'évolution sur le reste de l'échelle salariale dépasse les 2,0 %. Le salaire net moyen de la FPE des fonctionnaires augmente de 2,2 % (Figure V 3-7). Les fonctionnaires bénéficient des hausses du point d'indice successives intervenues en juillet 2016 et février 2017. L'évolution est différenciée suivant les catégories. La hausse est plus importante pour les fonctionnaires de catégorie A (+2,4 %), qui s'explique en grande partie du fait de l'augmentation de leur traitement indiciaire en lien avec la revalorisation notamment des corps d'enseignants de l'Éducation nationale dans le cadre du protocole PPCR. La hausse est de 1,9 % pour le salaire moyen des fonctionnaires de catégorie C, induite elle aussi par la hausse du traitement en lien avec la revalorisation en 2017 des grilles C-type et notamment la fusion des échelles de rémunération 4 et 5 en une grille unique. Pour les agents de catégorie B, le salaire net moyen augmente de 1,3 % en euros courants. Les personnels administratifs et techniques de catégorie B ont eux aussi bénéficié de la revalorisation de leurs grilles indiciaires en 2017. L'évolution du salaire des contractuels s'établit à 0,1 %.

## Vues d'ensemble

### 3 Les rémunérations dans la fonction publique

Dans la FPH, les augmentations salariales les plus fortes ont concerné le bas de la distribution (+1,3 % pour le premier décile contre +0,8 % pour le neuvième décile de salaire net). L'évolution des rémunérations est plus homogène suivant les statuts : +1,3 % pour le salaire moyen des fonctionnaires et des contractuels et +1,4 % pour les médecins.

Dans la FPT, les salaires nets augmentent de 1,9 à 2,3 % suivant le décile considéré. La mise en œuvre du protocole PPCR touche particulièrement la fonction publique territoriale, qui compte parmi ses agents près de 60 % de fonctionnaires de catégorie C qui bénéficient de la rénovation des grilles indiciaires C-type. La hausse est aussi importante pour les fonctionnaires de catégorie A. Les corps et cadres d'emplois d'attachés d'administration ont bénéficié d'une revalorisation indiciaire notamment pour les débuts de carrière.

L'accélération de l'évolution nominale du salaire moyen ne s'est traduite qu'en partie en termes réels du fait de l'évolution de l'indice des prix à la consommation (y compris tabac), passant de +0,18 % en 2016 à +1,03 % en 2017. Toutefois, globalement, l'évolution du salaire net en euros constants est plus favorable aux agents qu'en 2016. Dans l'ensemble de la fonction publique, le salaire net moyen augmente de +0,9 % après +0,3 % en 2016. L'évolution est positive dans chacun des versants de la fonction publique : +1,0 % dans la FPE et la FPT (après respectivement +0,2 % et +0,4 % en 2016), +0,3 % après +0,4 % dans la FPH.

Figure V 3-7 : Évolution du salaire net mensuel en euros courants en 2017 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi

	Salaire moyen	Salaire médian	1 <sup>er</sup> décile	1 <sup>er</sup> quartile	3 <sup>e</sup> quartile	9 <sup>e</sup> décile	
PPE (ministères et établissements publics)	Ensemble	2,1	2,6	2,3	2,2	2,2	1,5
	Fonctionnaires	2,2	2,7	2,8	3,0	2,3	1,4
	<i>dont catégorie A</i>	2,4	2,8	3,4	3,5	1,8	1,3
	<i>dont catégorie B</i>	1,3	1,3	1,7	1,4	1,2	1,3
	<i>dont catégorie C</i>	1,9	1,9	2,0	2,1	2,0	2,1
	Contractuels	0,1	0,1	0,8	0,6	-0,2	-0,5
	Autres catégories et statuts	3,0	3,2	3,1	3,2	3,4	2,2
	Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	1,9	2,5	1,3	2,3	2,1	1,4
	Bénéficiaires de contrats aidés	0,7	0,8	0,9	0,8	0,8	2,2
	Femmes	2,5	3,1	2,8	2,7	2,8	1,8
	Hommes	1,6	1,8	1,6	1,7	1,7	1,0
	Moins de 30 ans	2,6	3,9	1,3	3,1	2,5	2,3
	30-39 ans	1,9	2,2	1,5	2,4	1,9	1,5
	40-49 ans	2,1	2,6	2,2	3,2	1,6	1,4
	50-59 ans	1,8	2,7	1,4	2,3	1,7	0,9
60 ans et plus	0,7	1,6	0,5	0,9	-0,1	0,1	
PPT	Ensemble	2,1	2,2	1,9	1,9	2,3	2,0
	Fonctionnaires	2,1	2,3	1,7	2,0	2,3	2,0
	<i>dont catégorie A</i>	2,7	2,7	3,9	3,0	2,4	2,0
	<i>dont catégorie B</i>	1,7	1,6	2,0	1,8	1,6	1,6
	<i>dont catégorie C</i>	2,1	2,1	1,6	1,9	2,3	2,4
	Contractuels	1,7	1,8	1,6	1,7	1,9	1,7
	Autres catégories et statuts	4,0	3,7	12,2	6,6	1,8	3,0
	Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	1,9	2,1	1,5	1,7	2,1	1,9
	Bénéficiaires de contrats aidés	0,8	0,8	0,5	0,8	1,0	1,1
	Femmes	2,1	2,2	1,9	1,9	2,4	2,1
	Hommes	2,0	2,2	2,1	2,1	2,2	1,8
	Moins de 30 ans	2,1	2,2	0,8	3,0	2,0	1,9
	30-39 ans	1,3	1,6	1,3	1,3	1,5	1,2
	40-49 ans	2,4	2,6	1,8	2,0	3,0	2,4
	50-59 ans	1,6	1,8	1,5	1,9	1,6	1,3
60 ans et plus	1,5	2,1	1,9	2,2	1,7	0,9	
FPH	Ensemble	1,3	1,6	1,3	1,4	1,1	0,8
	Fonctionnaires	1,3	1,7	1,4	1,8	1,2	0,9
	<i>dont catégorie A</i>	1,0	1,7	2,1	2,1	0,3	-0,3
	<i>dont catégorie B</i>	0,8	0,1	1,9	1,1	0,7	0,8
	<i>dont catégorie C</i>	1,4	1,8	1,2	1,4	1,5	1,2
	Contractuels	1,3	1,5	1,2	1,3	1,7	0,9
	Autres catégories et statuts	1,4	0,7	3,0	1,1	1,3	1,6
	Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	1,2	1,5	1,1	1,3	1,0	0,8
	Bénéficiaires de contrats aidés	2,1	1,6	0,7	0,8	1,6	2,2
	Femmes	1,4	1,7	1,3	1,4	1,2	1,1
	Hommes	1,3	1,5	1,1	1,5	0,8	0,8
	Moins de 30 ans	1,7	1,5	1,9	1,5	1,6	1,8
	30-39 ans	1,7	1,7	1,1	1,2	1,1	2,2
	40-49 ans	1,3	1,7	1,2	1,4	1,2	1,0
	50-59 ans	0,4	0,3	1,1	1,0	0,3	-0,6
60 ans et plus	-0,2	0,2	1,2	0,5	-2,2	0,9	
Ensemble FP	Ensemble	1,9	2,2	1,8	1,9	2,0	1,6
	Fonctionnaires	2,0	2,4	1,8	2,1	2,0	1,7
	<i>dont catégorie A</i>	2,1	2,4	3,0	3,2	1,6	1,2
	<i>dont catégorie B</i>	1,3	1,2	1,9	1,5	1,2	1,3
	<i>dont catégorie C</i>	1,9	2,0	1,5	1,8	2,0	2,0
	Contractuels	0,8	1,4	1,3	1,4	0,5	-0,2
	Autres catégories et statuts	2,8	3,6	3,7	3,1	3,0	1,4
	Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	1,7	2,0	1,5	1,7	1,9	1,5
	Bénéficiaires de contrats aidés	0,9	0,8	0,7	0,8	1,2	1,2
	Femmes	2,1	2,2	1,7	1,8	2,4	2,0
	Hommes	1,7	2,0	1,8	1,9	1,7	1,2
	Moins de 30 ans	2,3	2,1	2,0	2,5	2,5	2,5
	30-39 ans	1,6	1,9	1,3	1,3	1,6	1,4
	40-49 ans	2,1	2,9	1,7	2,2	2,0	1,8
	50-59 ans	1,3	1,3	1,4	1,6	1,7	1,0
60 ans et plus	0,5	0,8	1,5	1,4	0,0	-0,3	

Source : Siasp Insee. Traitements DREES, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Dessi.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

Lecture : Dans la FPE en 2017, le salaire net moyen a évolué de +2,1 % ; le salaire net médian a augmenté de 2,6 % ; le premier décile a diminué de 2,3 % et le neuvième décile a augmenté de 1,5 %.

#### Encadré 4 : Des écarts moyens de rémunération entre les femmes et les hommes moins importants dans la fonction publique que dans le secteur privé

Dans la fonction publique, le salaire net en équivalent temps plein des femmes est inférieur en moyenne de 12,6 % à celui des hommes en 2017. L'écart se réduit de 0,3 point par rapport à 2016 poursuivant sa décline ininterrompue depuis 2013 (première année de mesure tous versants). Au sein de la fonction publique (voir Fiche thématique 6.3-4), les écarts sont plus forts dans la FPH (20,5 % en 2017) en raison d'écarts importants dans les hôpitaux publics (21,0 %), alors qu'ils sont réduits à 7,2 % dans les établissements médico-sociaux. Viennent ensuite la FPE (13,5 %) où l'écart s'est particulièrement réduit cette année (-0,08 point) et la FPT (9,1 %). À titre de comparaison, dans le secteur privé, l'écart de salaires entre femmes et hommes en équivalent temps plein était de 19,0% en 2016. La moitié de cet écart dans le secteur privé s'explique par des différences de caractéristiques productives observées (éducation, expérience, catégorie socio-professionnelle...).

L'axe 3 de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévoit le déploiement d'une méthodologie d'identification des écarts de rémunération auprès des employeurs publics.

La méthodologie décompose au sein d'un corps l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes selon des « effets démographiques » et des « effets primes ».

Les effets de structure (ou « effets démographiques ») traduisent les différences de répartition dans les grilles salariales entre les femmes et les hommes. Ils chiffrent l'effet global sans présager de la cause (hasard, ségrégation horizontale liée à une auto-sélection ou à une discrimination au recrutement externe, ségrégation verticale c'est-à-dire une inégalité dans les carrières).

Lorsqu'à un corps, grade et échelon donnés, la rémunération des hommes est différente de celle des femmes, l'indice majoré étant théoriquement identique, l'écart « effets primes » s'explique par :

- la différence de niveau indemnitaire (y compris heures supplémentaires et sur-rémunération du temps partiel) ;
- des éléments statutaires reportés dans les primes (NBI,...) ;
- ou des aléas statistiques (trop perçus, rattrapages, erreurs de gestion, etc).

Pour analyser les écarts de rémunération d'un ensemble de corps (par exemple un ministère), la méthodologie décompose l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes selon les effets intra-corps (« effets démographiques » et « effets primes ») et les effets « ségrégation horizontale ». Ces derniers traduisent le fait que les femmes sont proportionnellement plus souvent dans des corps moins bien rémunérés que les hommes. L'explication peut être sociologique avec une auto-sélection des femmes qui se portent plus souvent candidates sur certains concours, ou liée à une forme de discrimination à l'embauche.

Au niveau de l'ensemble des fonctionnaires des ministères (hors EPA), l'écart de salaire brut mensuel en équivalent temps plein entre les hommes et les femmes rapporté au salaire moyen est en 2017 de 12,5 %. Les effets intra-corps (4,4 %) se décomposent entre des « effets démographiques » (2,8 %) et des « effets primes » (1,6 %). S'y ajoutent les effets « ségrégation horizontale » (8,1 %). Chacune de ces composantes s'est réduite par rapport à l'année précédente.

#### La part moyenne des primes et indemnités dans le salaire brut baisse de 0,3 point à 22,2 % pour les fonctionnaires de l'ensemble de la fonction publique

La rémunération des fonctionnaires comprend une partie reposant sur une grille indiciaire liée au statut, le traitement brut, et une partie indemnitaire, les primes et indemnités, qui sont davantage liées à l'employeur, aux fonctions exercées, à la réalisation d'heures supplémentaires ou à des sujétions particulières. Les primes et indemnités incluent également ici les montants versés dans l'année au titre de la garantie individuelle de pouvoir d'achat (voir Annexe 1) ainsi que les montants liés au rachat de jours épargnés dans les comptes épargne-temps (voir Annexe 2).

En 2017, les fonctionnaires ont perçu un salaire brut mensuel moyen de 2841 euros composé de 2212 euros de traitement indiciaire brut et de 630 euros de primes et indemnités (Figure V 3-8).

La part des primes et indemnités (y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement) dans le salaire brut s'établit en moyenne pour les fonctionnaires à 22,2 %. Cette part globale est relativement homogène dans les trois versants. Elle s'élève à 21,7 % dans la FPE (19,8 % hors indemnité de résidence et supplément familial de traitement), 22,9 % dans la FPT et 22,1 % dans la FPH. Elle décroît suite aux mesures de transfert primes/points prévues par le protocole PPCR. En 2017, ces mesures touchent pratiquement tous les fonctionnaires (hors les fonctionnaires de catégorie B de la police et de l'administration pénitentiaire qui en avaient bénéficié en 2016). Dans la FPE, le taux de prime varie de façon importante entre les enseignants, qui reçoivent 13,9 % de primes et les autres fonctionnaires dont le niveau de primes (29,8 %) est nettement supérieur à celui observé dans les autres versants. La rémunération des heures supplémentaires représente en moyenne 80 euros par mois pour les fonctionnaires employés dans les ministères de la FPE, soit 11,0 % des primes et indemnités. Compte tenu de l'implantation géographique plus concentrée en Île-de-France, l'indemnité de résidence est en moyenne certainement plus élevée dans la FPE.

Le salaire net moyen des fonctionnaires s'élève, en 2017, à 2 339 euros une fois déduites les contributions et cotisations sociales. Les prélèvements sociaux à la source représentent 17,8 % de la rémunération brute des fonctionnaires de la FPE, soit un taux légèrement plus élevé que celui des fonctionnaires de la FPH (17,6 %) et de la FPT (17,5 %), car le taux de cotisation salariale pour la retraite est moins élevé sur les primes que sur le traitement indiciaire.

**Figure V 3-8 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la fonction publique en 2016 et 2017**  
[en euros]

	FPE		FPT		FPH		FP	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
<b>Salaire brut (a)</b>	<b>3 239</b>	<b>3 324</b>	<b>2 397</b>	<b>2 456</b>	<b>2 559</b>	<b>2 604</b>	<b>2 775</b>	<b>2 841</b>
– Traitement brut	2 528	2 603	1 842	1 893	1 976	2 028	2 150	2 212
– Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement	711	721	555	562	583	576	625	630
dont indemnité de résidence <sup>(1)</sup>	28	29	nd	nd	nd	nd	nd	nd
dont supplément familial <sup>(1)</sup>	32	33	nd	nd	nd	nd	nd	nd
dont primes et rémunérations annexes hors indemnité de résidence et SFT	651	659	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Part des primes (en % du salaire brut)	20,1	19,8	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Part des primes y.c. IR et SFT (en % du salaire brut)	22,0	21,7	23,2	22,9	22,8	22,1	22,5	22,2
<b>Contributions et cotisations sociales</b>	<b>567</b>	<b>592</b>	<b>412</b>	<b>429</b>	<b>442</b>	<b>459</b>	<b>481</b>	<b>502</b>
– Cotisations sociales salariées <sup>(2)</sup> (b)	313	331	224	237	241	255	264	279
– CSG et CRDS (c)	254	261	188	193	201	204	218	223
<b>Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)</b>	<b>2 672</b>	<b>2 732</b>	<b>1 985</b>	<b>2 026</b>	<b>2 117</b>	<b>2 145</b>	<b>2 294</b>	<b>2 339</b>

Source : Siasp Insee.

Traitements DREES, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Dessi.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires.

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

(2) Cotisations retraite et contribution exceptionnelle de solidarité.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes

En 2016, la qualité des données sur les heures supplémentaires n'est pas suffisante pour diffuser les données pour les ministères.

#### Pour les fonctionnaires des trois versants, les évolutions du salaire net sont plus particulièrement portées par l'évolution du traitement indiciaire

Le salaire net des fonctionnaires de la fonction publique augmente de 0,9 % en euros constants en 2017. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +1,6 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +1,7 % à l'évolution du traitement brut indiciaire et -0,1 % imputable à l'évolution des primes et indemnités ; et -0,7 % à l'augmentation des prélèvements sociaux (**Figure V 3-9**).

Du fait de son poids prépondérant dans le salaire brut et de son évolution plus dynamique que celle des autres composantes, le traitement indiciaire brut moyen explique l'essentiel de la hausse du salaire brut moyen en 2017. Cette augmentation du traitement est liée à la hausse de la valeur du point d'indice de 0,6 % au 1<sup>er</sup> juillet 2016 et au 1<sup>er</sup> février 2017, ainsi qu'à la mise en œuvre du protocole PPCR (voir Encadré 5). Sa mise en œuvre s'est poursuivie en 2017 avec la revalorisation de nombreuses grilles indiciaires dans toutes les catégories hiérarchiques.

L'évolution moyenne du traitement indiciaire en euros constants continue de s'accélérer en 2017 dans la FPE (+1,9 % après +0,8 % en 2016), comme dans la FPT (+1,8 % après +1,1 % en 2016) et légèrement moins dans la FPH (+1,6 % après +0,9 %).

L'évolution des primes est beaucoup plus faible que celle du traitement. Du montant des primes a été soustraite la valeur de 4 à 6 points d'indice pour un grand nombre de fonctionnaires par le mécanisme de transfert primes/points. Le montant moyen des primes continue cependant globalement à augmenter dans la FPE et la FPT. En effet, une grande partie des primes sont indexées sur la valeur du point d'indice et ont augmenté entre 2016 et 2017 puisque celui-ci a été revalorisé. En outre, la bascule de nombreux corps (représentant 264 000 agents fin 2017 dans la FPE contre 212 000 fin 2016) au régime indemnitaire du Rifseep s'est poursuivie en 2017 pour les fonctionnaires de l'État, entraînant une revalorisation des primes pour les agents concernés. Dans la FPH, les primes ont diminué de 2,2 %. Les montants versés au titre de la garantie individuelle du pouvoir d'achat se sont par contre réduits (**voir Annexe 1**).

Les taux et la définition des assiettes des prélèvements sociaux pour les fonctionnaires sur le salaire sont identiques quel que soit le versant (toutefois certaines primes sont éligibles à cotisation SRE, par exemple dans les corps en tenue, et déduites de l'assiette de cotisation au régime de retraite additionnelle de la fonction publique – RAFP). Le taux de prélèvement moyen ne diffère qu'en raison du poids des primes car le taux de cotisation retraite (5 % au RAFP<sup>7</sup>) qui leur est appliqué est inférieur à celui appliqué au traitement brut (10,29 % en 2017). La hausse des cotisations salariales liée à l'augmentation du taux de retenue pour pension civile a un impact sensiblement identique (+4,7 points) en 2017 dans chacun des versants de la fonction publique.

L'évolution des prélèvements sociaux des fonctionnaires contribue à l'évolution du salaire net de -0,7 point dans l'ensemble de la fonction publique avec -0,6 point dans chaque versant.

7 L'assiette de cotisation au RAFP est plafonnée à 20 % du traitement indiciaire brut.

**Figure V 3-9 : Décomposition de l'évolution en euros constants du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la fonction publique en 2017**

	FPE		FPT		FPH		FP	
	Évolution 2017/2016 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %)	Évolution 2017/2016 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %)	Évolution 2017/2016 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %)	Évolution 2017/2016 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %)
<b>Salaire brut (a)</b>	<b>1,6</b>	<b>1,9</b>	<b>1,4</b>	<b>1,7</b>	<b>0,7</b>	<b>0,9</b>	<b>1,3</b>	<b>1,6</b>
– Traitement brut	1,9	1,8	1,8	1,6	1,6	1,5	1,8	1,7
– Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement	0,4	0,1	0,3	0,1	-2,2	-0,6	-0,2	-0,1
dont indemnité de résidence <sup>(1)</sup>	2,5	0,0						
dont supplément familial <sup>(1)</sup>	2,1	0,0						
dont primes et rémunérations annexes hors indemnités de résidence et SFT	0,2	0,0						
<b>Contributions et cotisations sociales</b>	<b>3,3</b>	<b>-0,7</b>	<b>3,2</b>	<b>-0,7</b>	<b>2,8</b>	<b>-0,6</b>	<b>3,3</b>	<b>-0,7</b>
– Cotisations sociales salariales <sup>(2)</sup> (b)	4,7	-0,5	4,7	-0,5	4,7	-0,5	4,6	-0,5
– CSG et CRDS (c)	1,7	-0,2	1,5	-0,2	0,5	0,0	1,3	-0,1
<b>Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)</b>	<b>1,2</b>	<b>1,2</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,3</b>	<b>0,3</b>	<b>0,9</b>	<b>0,9</b>

Source : Siasp, Insee. *Traitement Drees, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Dessi.*

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé, hors militaires.

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

(2) Cotisations retraites et contribution exceptionnelle de solidarité.

Lecture : En 2017, le salaire net moyen a évolué en euros constants de 1,2 % pour les fonctionnaires de la FPE. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +1,9 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +1,8 % à l'évolution du traitement brut indiciaire et +0,1 % à l'évolution des primes et indemnités ; et -0,7 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

#### Encadré 5 : Les instruments de réévaluation des rémunérations dans la fonction publique

L'évolution de la rémunération des fonctionnaires dépend :

- des mesures d'avancement individuelles (par exemple, changement d'échelon et promotion de grade ou de corps) ;
- des mesures générales (par exemple, revalorisation du point de la fonction publique, attribution de points par modification de la correspondance entre indice brut et indice majoré, Gipa, indemnité différentielle Smic...) ;
- des mesures catégorielles, statutaires et indemnitaires (par exemple, revalorisation de la grille indiciaire de rémunération d'un grade).

Dans la FPE, d'après la direction du budget, alors que les deux tiers de la progression des rémunérations en 2016 provenaient des mesures individuelles (hors heures supplémentaires et rachat de jours de CET), celles-ci ne représentent plus que 38 % de la progression des rémunérations en 2017. Les mesures catégorielles voient leur part doubler à 41 % en lien avec la revalorisation en 2017 d'un grand nombre de grilles indiciaires de catégorie A mais aussi des grilles B et C-type. Enfin les mesures générales participent à hauteur de 21 % (dont 20 % dus à la revalorisation de la valeur du point d'indice des fonctionnaires) à l'augmentation des rémunérations.

#### Les mesures générales

Les mesures générales peuvent passer notamment par l'attribution de points et/ou par l'augmentation de la valeur du point d'indice.

La valeur annuelle du traitement afférent à l'indice 100 majoré, de 5 556,35 euros depuis juillet 2010, est passée à 5 589,69 euros au 1<sup>er</sup> juillet 2016, et à 5 623,23 depuis le 1<sup>er</sup> février 2017 en application du décret n° 2016-670 du 25 mai 2016.

#### **Les principales requalifications statutaires intervenues dans les trois versants de la fonction publique**

– Le protocole d'accord du 2 février 2010 prévoit la mise en extinction progressive du corps des infirmiers diplômés d'État de catégorie statutaire B, remplacé par le corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés classé en catégorie A. À compter du 1<sup>er</sup> décembre 2010, les nouveaux infirmiers sont directement recrutés dans le corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés. Les agents appartenant au corps des infirmiers diplômés d'État, en fonction au 1<sup>er</sup> décembre 2010, ont pu opter soit pour la conservation de la catégorie active et le maintien dans le corps de catégorie B, soit pour l'intégration dans le corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés. À l'issue de la période pendant laquelle les infirmiers hospitaliers ont pu exercer leur droit d'option, 52 % d'entre eux ont choisi d'intégrer le corps classé en catégorie A, entraînant une modification de la répartition des agents par catégorie au sein de la FPH (la part des agents de catégorie A est ainsi passée de 18 % en 2010 à 29 % en 2011).

Ce dispositif a été adapté aux infirmiers de prévention de la fonction publique de l'État et aux infirmiers de la fonction publique territoriale.

Il a été mis en œuvre à l'identique au ministère de la Défense avec la création du corps des infirmiers civils en soins généraux et spécialisés du ministère de la Défense.

La transposition du dispositif aux infirmiers de la filière sapeurs-pompiers de la fonction publique territoriale a été mise en œuvre au 1<sup>er</sup> septembre 2016 (décret n° 2016-1176 du 30 août 2016).

Cette réforme a également été transposée aux corps des personnels de rééducation de la fonction publique hospitalière (qui relèvent actuellement de la catégorie B) suivants :

- 1° Le corps des pédicures-podologues ;
- 2° Le corps des masseurs-kinésithérapeutes ;
- 3° Le corps des ergothérapeutes ;
- 4° Le corps des psychomotriciens ;
- 5° Le corps des orthophonistes ;
- 6° Le corps des orthoptistes.

Elle a également été transposée au corps des manipulateurs d'électroradiologie médicale qui fait partie de la filière des personnels médico-techniques de la fonction publique hospitalière (décret n° 2017-1259 et 2017-1264 du 9 août 2017).

À l'instar des infirmiers, les agents appartenant aux corps précités ont pu opter, soit pour la conservation de la catégorie active et le maintien dans le corps de catégorie B, soit pour l'intégration dans le corps de catégorie A. Cette réforme est en cours de transposition au corps homologue du ministère des armées.

—Le protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique, prévoit que « les fonctionnaires relevant de la filière sociale, dans les trois versants de la fonction publique, bénéficieront d'une revalorisation en reconnaissance de leur diplôme au niveau licence et du niveau des missions exercées ». Le protocole précise que cette revalorisation sera réalisée en cohérence avec celle de la filière paramédicale décrite ci-dessus. Les décrets portant mise en œuvre de cette réforme, s'agissant des assistants de service social et conseillers techniques de service social des administrations de l'État, et des assistants socio-éducatifs, éducateurs de jeunes enfants et conseillers socio-éducatifs de la fonction publique territoriale ont été publiés en mai 2017 (décrets 2017-901, 2017-902 et 2017-903 du 9 mai 2017, 2017-1051, 2017-1052 et 2017-1053 du 10 mai 2017). Ils prendront effet le 1<sup>er</sup> février 2019. Ces textes feront l'objet d'une transposition au bénéfice des personnels relevant des corps équivalents de la fonction publique hospitalière.

#### **Zoom : Les mesures mises en œuvre dans le cadre du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations de la fonction publique (PPCR)**

Le protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations (PPCR) met en place une restructuration des grilles de rémunération des corps et cadres d'emplois des catégories A, B et C pour l'ensemble des fonctionnaires des trois versants de la fonction publique. Sa mise en œuvre a débuté en 2016.

Ces mesures comportent des revalorisations salariales, ainsi qu'un rééquilibrage progressif au profit de la rémunération indiciaire par la transformation d'une partie des primes en points d'indice. Les modalités de cette transformation ont été énoncées par l'article 148 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016 et précisées par le décret n° 2016-588 du 11 mai 2016 portant mise en œuvre de la mesure dite du « transfert primes/points ».

Ce transfert primes/points se traduit par une majoration des indices de traitement des fonctionnaires s'élevant à :

- 4 points d'indice majoré pour l'ensemble des fonctionnaires de la catégorie C au 1<sup>er</sup> janvier 2017 (correspondant à un abattement sur la rémunération indemnitaire équivalent à 3 points d'indice majoré) ;
- 6 points d'indice majoré pour l'ensemble des fonctionnaires de la catégorie B au 1<sup>er</sup> janvier 2016 (abattement équivalent à 5 points d'indice majoré sur le régime indemnitaire), à l'exception des corps de la Police nationale, de l'administration pénitentiaire et des instituteurs, revalorisés de 6 points également mais en 2017 ;
- 9 points d'indice majoré pour les corps de la catégorie A (abattement équivalent à 7 points d'indice majoré sur le régime indemnitaire).

Pour les corps de catégorie A, ce transfert est réalisé en deux temps : 4 points d'indice en 2016 et 5 points d'indice en 2017 pour les corps paramédicaux et sociaux, 4 points d'indice en 2017 et 5 points d'indice en 2019 pour les autres corps.

Pour les fonctionnaires percevant un montant de primes inférieur au montant de l'abattement prévu, cette transformation s'est traduit par une augmentation nette de la rémunération perçue

L'application du protocole, engagée en 2016, s'est poursuivie en 2017 avec notamment :

- les revalorisations des grilles indiciaires de catégorie A avec la restructuration des grades des corps et grades d'emplois d'attachés d'administration dans la fonction publique mais aussi des corps d'enseignement dans la fonction publique de l'État ;
- la revalorisation des catégories B et C. Le nombre de grades est réduit de 4 à 3 pour les corps « type » de catégorie C, entraînant des revalorisations salariales. Les grilles de catégorie B ont aussi été restructurées.

### Dans l'ensemble de la fonction publique, le pouvoir d'achat de la rémunération nette des personnes en place a augmenté en 2017 de 2,0 % en moyenne

Dans l'ensemble de la fonction publique, 65,2 % des agents présents au moins une partie de l'année en 2016 ont travaillé vingt-quatre mois consécutifs en 2016 et 2017 chez le même employeur, avec la même quotité de travail (**Figure V 3-10**). Hors bénéficiaires de contrats aidés, ils sont deux tiers dans ce cas. Ils sont proportionnellement quasiment aussi nombreux dans ce cas dans chacun des versants de la fonction publique.

Les contractuels sont proportionnellement moins nombreux à être dans cette situation, autour de 35 % dans la FPE et la FPT et 47 % dans la FPH du fait de la spécificité des contractuels des hôpitaux publics. De même, les bénéficiaires de contrats aidés sont peu nombreux à remplir ces conditions, environ un sur dix dans la FPE et un sur cinq dans les autres versants.

Les agents relevant des autres catégories et statuts sont dans des proportions très variables selon les versants, présents deux années complètes d'affilée chez le même employeur avec la même quotité de travail. Ils sont 69,2 % dans la FPE et 64,2 % dans la FPH, mais seulement 57,9 % dans la FPT.

La rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP) mesure le salaire moyen des seules personnes présentes toute l'année en 2016 et 2017 chez le même employeur avec la même quotité de travail. La RMPP nette a accéléré dans l'ensemble de la fonction publique à +3,0 % en euros courants après 1,8 % en 2016 (**Figure V 3-11**). L'accélération se confirme en termes réels +2,0 % après +1,5 % en 2016 malgré la reprise de l'inflation (+1,0 % après +0,2 % en 2016). L'évolution de la RMPP nette est identique hors contrats aidés. En pouvoir d'achat, l'évolution de la RMPP a accéléré dans la FPE (+2,4 % après +1,7 %) et dans la FPT (+1,8 % après 1,1 %) alors qu'elle ralentit dans la FPH (+1,3 % après +1,5 %).

## Vues d'ensemble

### 3 Les rémunérations dans la fonction publique

Figure V 3-10 : Proportion d'agents en place en 2016 et 2017<sup>(1)</sup> dont le salaire net a diminué en 2017 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi

	FPE (ministères et établissements publics)			FPT			FPH			Ensemble FP		
	Permanents en 2016 et 2017 (en % des effectifs de 2016)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2017 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2017 (en %)	Permanents en 2016 et 2017 (en % des effectifs de 2016)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2017 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2017 (en %)	Permanents en 2016 et 2017 (en % des effectifs de 2016)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2017 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2017 (en %)	Permanents en 2016 et 2017 (en % des effectifs de 2016)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2017 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2017 (en %)
<b>Ensemble</b>	<b>64,0</b>	<b>16,7</b>	<b>27,0</b>	<b>65,7</b>	<b>15,0</b>	<b>28,2</b>	<b>66,6</b>	<b>23,6</b>	<b>36,1</b>	<b>65,2</b>	<b>17,6</b>	<b>29,5</b>
Fonctionnaires	71,4	16,4	25,8	74,4	14,8	27,9	72,5	23,4	35,8	72,8	17,3	28,7
dont catégorie A	70,3	16,9	24,7	73,2	13,4	27,2	68,4	25,2	37,0	70,3	17,7	26,8
dont catégorie B	74,9	15,0	28,4	73,1	11,7	24,3	72,3	21,1	33,6	73,7	15,5	28,4
dont catégorie C	72,9	16,1	27,2	74,8	15,6	28,6	74,6	23,6	36,1	74,5	17,6	30,2
Contractuels	35,7	21,4	42,2	35,2	16,5	29,3	46,6	21,4	36,7	38,0	19,8	36,3
Autres catégories et statuts	69,2	14,5	20,3	57,9	19,4	45,8	64,3	29,9	39,4	67,6	19,1	26,2
<b>Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés</b>	<b>65,4</b>	<b>16,7</b>	<b>26,8</b>	<b>67,7</b>	<b>15,0</b>	<b>28,0</b>	<b>67,4</b>	<b>23,6</b>	<b>36,1</b>	<b>66,6</b>	<b>17,6</b>	<b>29,3</b>
Bénéficiaires de contrats aidés	10,6	12,5	81,5	21,4	15,6	38,8	21,2	20,5	34,5	17,6	15,7	47,2
Femmes	61,5	14,4	24,2	60,4	13,9	27,4	64,8	23,4	36,0	62,0	16,7	28,6
Hommes	67,9	19,8	30,9	73,1	16,3	29,0	72,8	24,1	36,4	70,7	18,9	30,8
Moins de 30 ans	29,3	20,8	33,0	39,1	16,1	29,9	49,8	21,6	32,0	38,6	19,5	31,6
30-39 ans	58,1	15,1	22,9	60,5	13,4	25,3	60,4	21,3	32,0	59,4	16,1	26,0
40-49 ans	74,1	15,9	25,1	71,9	15,4	28,0	75,4	23,7	36,2	73,6	17,3	28,4
50-59 ans	74,3	16,9	29,1	75,2	15,0	28,9	76,4	25,2	39,5	75,1	17,8	31,1
60 ans et plus	50,2	22,7	38,2	49,6	16,3	31,2	50,3	30,4	46,5	50,0	21,4	36,8

Source : Siasp Insee. Traitements DREES, DGCL – Département de études et des statistiques locales, DGAFP – Dessi.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

(1) Personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années. Pour la FPT, y compris les agents qui changent artificiellement d'employeur suite à des fusions d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

Note : Rémunération des personnes présentes les deux années consécutives chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années. Pour la FPT, y compris les agents qui changent artificiellement d'employeur suite à des fusions d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

Lecture : 64 % des agents présents dans la FPE en 2017 ont été présents avec la même quotité de travail et chez le même employeur tout au long de 2016 et 2017. Le salaire net a diminué pour 16,7 % de ces agents. Pour 27,0 % d'entre eux, il a évolué moins que l'inflation.

Comme chaque année, il existe certains agents qui enregistrent une baisse de leur rémunération. La rémunération nette des personnes en place a ainsi diminué en valeur entre 2016 et 2017 pour 17,6 % des agents dans l'ensemble de la fonction publique : 16,7 % des agents de la FPE, 15,0 % de ceux de la FPT et 23,6 % de ceux de la FPH (Figure V 3-10). La part des personnes ayant subi une perte nominale de rémunération baisse ainsi de 15 points sur l'ensemble de la fonction publique par rapport à l'année précédente. Cette baisse est généralisée et importante dans l'ensemble des versants entre (-10,7 points dans la FPH et -17,5 points dans la FPT). Les baisses de salaire net sont la conséquence de l'augmentation des cotisations sociales pour une petite partie seulement (de 3 à 4 % des agents selon les versants). Pour le reste, ces baisses observées chez les agents en place reflètent une grande hétérogénéité de situations : les salaires perçus l'année précédente ont pu être supérieurs dès lors que des rappels ont été perçus, le recours aux heures supplémentaires ou aux mesures de rachat de jours du compte d'épargne temps a pu diminuer pour certains agents. Ces baisses salariales peuvent aussi correspondre à des situations d'arrêts maladie.

En 2017, la rémunération nette de 29,5 % des agents en place a augmenté moins vite que les prix dans l'ensemble de la fonction publique. La part des agents ayant perdu du pouvoir d'achat diminue fortement de -7 points malgré la reprise de l'inflation. Cette part est inférieure à celle observée entre 2014 et 2017. Les agents sont moins nombreux dans ce cas dans la FPE (27,0 % soit 7,2 points de moins qu'en 2016) qui comptent davantage de fonctionnaires de catégorie A, que dans la FPT (28,2 %, soit 9,6 points de moins qu'en 2016). Dans la FPH, la proportion est supérieure (36,1% soit -2,6 points par rapport à l'année précédente).

L'évolution de la rémunération nette pour les agents classés dans le premier décile en 2016 est plus importante (+3,9 % en euros courants) que celle dont ont bénéficié ceux qui étaient relativement mieux positionnés dans la distribution (**Figure V 3-12**). Ainsi, la RMPP nette a progressé de 4,3 % pour les agents en place de la FPE rémunérés en dessous du premier décile en 2016, de 4,5 % pour ceux de la FPT et de 4,2 % pour ceux de la FPH. En particulier, les agents rémunérés en dessous du premier décile correspondent essentiellement aux agents les plus jeunes, relevant de la catégorie C ou bénéficiaires de contrats aidés. Dans chacun des versants, l'évolution de la RMPP devient de moins en moins dynamique au fil de la distribution des niveaux de salaire initiaux.

Dans la FPE, les cadres et professions intellectuelles supérieures et les employés et ouvriers (dans une proportion de 32 % chacun) en place ont plus souvent que les professions intermédiaires (19 %) connu une perte de pouvoir d'achat (voir Fiche thématique 6.3-11). Dans les deux autres versants, les différences entre catégories socioprofessionnelles sont moins marquées. Dans la FPE, ce sont les contractuels qui sont les plus nombreux proportionnellement (42 %) hors contrats aidés à connaître une évolution de leur rémunération inférieure à l'inflation. Les fonctionnaires de l'État ne sont qu'un quart dans cette situation. Dans les autres versants, les différences entre statuts sont moins marquées.

Conformément à la forme générale des carrières salariales, ce sont les agents les plus jeunes, ceux âgés de moins de 39 ans en 2016, qui connaissent les évolutions de RMPP nette les plus fortes (**Figure V 3-11**). Les évolutions ralentissent ensuite au fil de l'âge : +0,8 % et +1,2 % en euros constants pour les agents de 60 ans et plus respectivement dans la FPE et la FPT et baisse de 0,2 % en euros constants dans la FPH. Parmi les agents âgés de moins de 30 ans, 31,6 % ont connu une évolution de leur salaire net inférieure à celle des prix à la consommation (33,0 % dans la FPE, 32,0 % dans la FPH et 29,9 % dans la FPT). Ces proportions sont plus importantes de 5,2 points dans la FPE, de 1,3 point dans la FPT et 14,5 points dans la FPH pour les agents de 60 ans et plus.

Dans les trois versants, le pouvoir d'achat de la RMPP nette moyenne évolue de façon plus dynamique pour les agents de catégorie A du fait des déroulements de carrière plus dynamiques. S'y ajoute cette année des revalorisations catégorielles pour un certain nombre de corps de cette catégorie. L'évolution du pouvoir d'achat des fonctionnaires de catégorie C se rapproche dans chacun des versants de l'évolution des agents de catégorie B du fait de la revalorisation des grilles indiciaires de cette catégorie.

L'évolution de la RMPP nette des contractuels est comparable à celle des fonctionnaires dans la fonction publique. En 2017, dans la FPE, l'évolution de la RMPP nette des fonctionnaires est plus favorable que celle des contractuels (+2,4 % contre +1,5 % en euros constants). En revanche, elle est beaucoup plus favorable pour les contractuels dans la FPH et la FPT, avec respectivement +2,1 % en euros constants pour les contractuels contre 1,1 % pour les fonctionnaires et +2,5 % contre 1,7 %.

Dans la FPT, la rémunération des agents classés dans « autres catégories et statuts », essentiellement des collaborateurs de cabinet, progresse légèrement plus que celle des fonctionnaires (+1,9 % contre +1,7 %). Dans la FPH, la rémunération des médecins, que regroupe cette même catégorie, est par contre plus dynamique que celle des fonctionnaires de ce versant (+1,8 % contre +1,1 %).

## Vues d'ensemble

### 3

### Les rémunérations dans la fonction publique

Figure V-3-11 : Évolutions en 2017 en euros constants du salaire net des agents en place en 2016 et 2017<sup>(1)</sup> dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi [en %]

	FPE (ministères et établissements publics)						FPT					FPH					Ensemble FP							
	RMPP	Distribution des évolutions individuelles					RMPP	Distribution des évolutions individuelles					RMPP	Distribution des évolutions individuelles					RMPP	Distribution des évolutions individuelles				
		Mé- diane	1 <sup>er</sup> décile	1 <sup>er</sup> quartile	3 <sup>e</sup> quartile	9 <sup>e</sup> décile		Mé- diane	1 <sup>er</sup> décile	1 <sup>er</sup> quartile	3 <sup>e</sup> quartile	9 <sup>e</sup> décile		Mé- diane	1 <sup>er</sup> décile	1 <sup>er</sup> quartile	3 <sup>e</sup> quartile	9 <sup>e</sup> décile		Mé- diane	1 <sup>er</sup> décile	1 <sup>er</sup> quartile	3 <sup>e</sup> quartile	9 <sup>e</sup> décile
<b>Ensemble</b>	2,4	2,0	-2,4	-0,2	4,9	8,9	1,8	1,3	-2,1	-0,2	3,4	6,7	1,3	1,0	-3,8	-0,9	3,5	7,2	2,0	1,5	-2,6	-0,3	4,0	7,8
Fonctionnaires	2,4	2,0	-2,3	-0,1	4,9	8,8	1,7	1,3	-2,0	-0,2	3,3	6,3	1,1	1,0	-3,6	-0,9	3,3	6,4	1,9	1,5	-2,5	-0,2	3,9	7,4
<i>dont catégorie A</i>	2,7	2,6	-2,5	0,0	5,7	9,7	1,9	1,4	-1,6	-0,1	3,7	7,0	1,3	1,1	-3,8	-1,0	3,9	7,6	2,5	2,2	-2,6	-0,2	5,2	9,3
<i>dont catégorie B</i>	1,6	1,3	-1,8	-0,2	3,1	6,0	1,9	1,5	-1,4	0,0	3,4	6,3	1,1	1,1	-3,0	-0,6	3,3	6,3	1,6	1,3	-2,0	-0,2	3,3	6,2
<i>dont catégorie C</i>	1,7	1,4	-2,2	-0,2	3,4	6,5	1,6	1,2	-2,3	-0,2	3,3	6,2	0,9	0,9	-3,7	-0,9	3,0	5,8	1,4	1,2	-2,6	-0,3	3,2	6,2
Contractuels	1,5	0,5	-3,2	-0,6	3,4	8,3	2,5	1,5	-2,5	-0,3	4,8	10,4	2,1	1,0	-3,5	-0,6	4,7	10,4	2,0	1,0	-3,1	-0,5	4,2	9,6
Autres catégories et statuts	3,6	3,0	-2,2	0,6	6,4	11,0	1,9	0,4	-2,2	-0,7	4,8	10,2	1,8	1,4	-7,0	-1,9	5,7	13,6	2,7	2,6	-3,6	-0,2	6,3	11,5
<b>Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés</b>	2,4	2,0	-2,4	-0,2	4,9	8,9	1,7	1,3	-2,1	-0,2	3,4	6,6	1,3	1,0	-3,8	-0,9	3,5	7,1	2,0	1,5	-2,6	-0,3	4,0	7,8
Bénéficiaires de contrats aidés	-0,1	-0,2	-1,6	-0,3	-0,2	1,5	4,8	1,4	-2,3	-0,3	7,7	17,6	3,7	2,1	-3,3	-0,5	7,8	13,6	3,6	0,3	-2,4	-0,3	5,9	14,7
Femmes	2,8	2,2	-1,9	0,1	5,1	9,3	1,8	1,3	-1,9	-0,1	3,4	6,5	1,3	1,0	-3,7	-0,9	3,4	7,0	2,1	1,6	-2,4	-0,2	4,1	7,9
Hommes	2,0	1,6	-2,9	-0,4	4,4	8,4	1,7	1,3	-2,3	-0,2	3,5	7,0	1,4	1,0	-4,0	-0,9	3,7	7,8	1,8	1,4	-2,8	-0,4	3,9	7,8
Moins de 30 ans	2,8	1,8	-4,4	-0,4	5,3	10,5	2,9	1,5	-2,5	-0,3	5,0	11,0	2,5	1,8	-4,0	-0,6	5,5	10,5	2,7	1,7	-3,6	-0,4	5,3	10,6
30-39 ans	3,4	2,8	-2,3	0,2	6,1	10,7	2,4	1,6	-1,8	0,0	4,1	7,8	2,3	1,4	-3,7	-0,6	4,3	8,8	2,8	2,0	-2,5	-0,1	5,0	9,4
40-49 ans	2,6	2,2	-2,2	0,0	5,0	9,1	1,8	1,3	-2,2	-0,2	3,5	6,6	1,2	0,9	-3,6	-0,9	3,3	6,5	2,1	1,6	-2,5	-0,2	4,1	7,8
50-59 ans	1,9	1,6	-2,3	-0,3	4,1	7,8	1,4	1,1	-2,1	-0,2	3,1	5,8	0,7	0,7	-3,7	-1,0	2,7	5,6	1,5	1,2	-2,5	-0,4	3,4	6,6
60 ans et plus	0,9	0,8	-3,0	-0,8	3,0	6,1	1,2	1,0	-2,3	-0,3	3,0	5,8	-0,2	0,3	-5,1	-1,6	2,3	5,3	0,8	0,8	-3,1	-0,7	2,9	5,9

Source : Siasp Insee.

Traitements DREES, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Dessi.

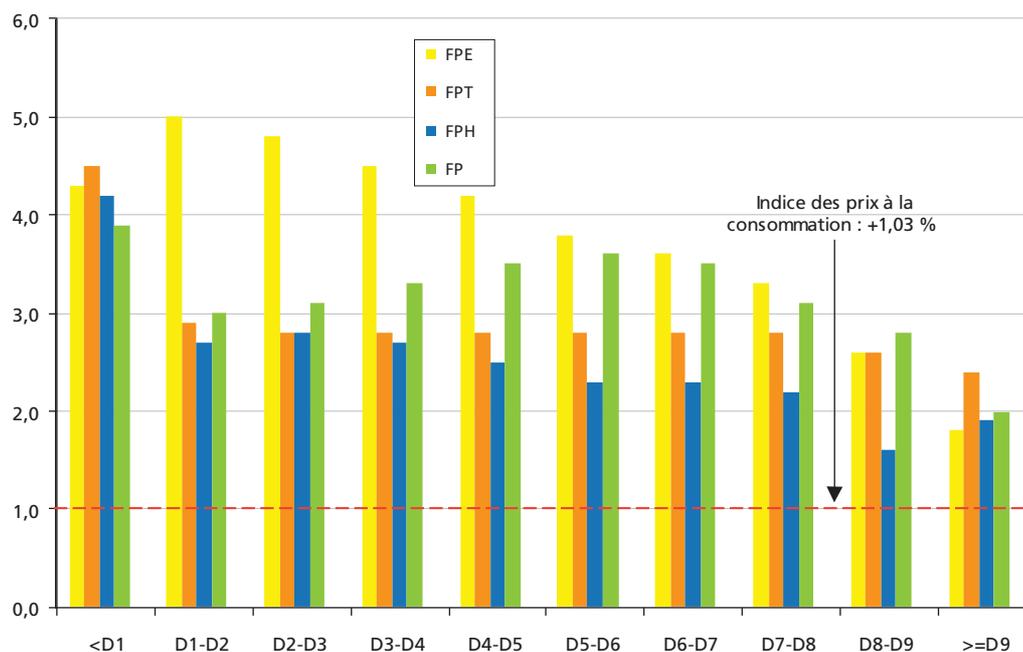
Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

(1) Personnes présentes les deux années consécutives chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années. Pour la FPT, y compris les agents qui changent artificiellement d'employeur suite à des fusions d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

Lecture : Dans la FPE, parmi les agents en place en 2016 et 2017, le salaire net moyen a évolué de +2,4 %. Pour la moitié des agents en place en 2016 et 2017, le salaire net a augmenté de plus de 2,0 %. Il a diminué de 2,4 % pour 10 % des agents et augmenté de plus de 8,9 % pour 10 % des agents.

Figure V 3-12 : Évolution de la rémunération moyenne nette des agents en place en 2016 et 2017<sup>(1)</sup> selon leur position relative dans la distribution des salaires en 2016

[en %]



Source : Siasp, Insee. Traitement Drees, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Dessi.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

(1) Rémunération moyenne des personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années. Pour la FPT, y compris les agents qui changent artificiellement d'employeur suite à des fusions d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

Lecture : Les 10% d'agents, qui percevaient en 2016 un salaire net inférieur au premier décile, ont connu en 2017 une évolution de leur RMPP nette de +3,9 % dans la FP, avec +4,3 % dans la FPE, +4,5 % dans la FPT, et +4,2 % dans la FPH.

### Les effets d'entrées-sorties pèsent sur l'évolution du salaire moyen de façon plus marquée dans la FPE que dans les autres versants

En 2017, si la structure des emplois<sup>8</sup> était restée identique à celle de l'année précédente (salaire à structure constante)<sup>9</sup>, le pouvoir d'achat du salaire net moyen aurait augmenté de 0,9 % dans la FPE, de 1,0 % dans FPT et de 0,6 % dans la FPH<sup>10</sup>. Ainsi, les changements dans la structure des qualifications, repérés par celle des grilles statutaires ont eu un léger impact positif sur l'évolution du salaire net moyen dans la FPE (+0,2 point, voir Figure V 3-13) et la FPT (+0,1 point), et négatif sur la FPH (-0,3 point). Cette évolution de la structure des emplois est attribuable à

8 La qualité des informations sur la répartition des agents par échelon étant variable d'un versant à l'autre, la structure des emplois est définie en termes de corps, grade et échelon dans la FPE, de grade et statut (fonctionnaires, contractuels, etc.) dans la FPH, et de cadre d'emplois et de statut dans la FPT.

9 L'indicateur à structure constante est calculé comme l'évolution de la moyenne à structure constante (indice de Laspeyre).

10

## Vues d'ensemble

### 3 Les rémunérations dans la fonction publique

plusieurs facteurs : l'effet du renouvellement des effectifs (entrées-sorties), et les promotions et avancements individuels des personnes en place.

L'évolution du salaire moyen sur une période donnée prend en compte à la fois l'évolution de la rémunération des agents présents durant toute la période et l'effet des mouvements d'entrées-sorties (recrutements ; départs, dont départs à la retraite). Ce dernier se caractérise généralement par la diminution de la masse salariale induite par le départ d'agents en fin de carrière qui perçoivent un salaire relativement élevé et l'arrivée d'agents en début de carrière. Cet effet, également appelé « effet de noria » est plus fortement marqué dans la FPE en raison des écarts de salaires plus importants entre entrants et sortants (Encadré 6).

Au total, l'impact du solde des entrées et des sorties sur l'évolution du salaire net moyen pèse, comme en 2016, pour -1,1 % sur l'évolution du salaire net.

**Figure V 3-13 : Décomposition de l'évolution du salaire moyen dans les trois versants de la fonction publique en 2017**  
[en %]

Évolution 2017/2016 (en %)	FPE (ministères et établissements publics)		FPT		FPH		Ensemble FP	
	en euros courants	en euros constants	en euros courants	en euros constants	en euros courants	en euros constants	en euros courants	en euros constants
<b>Salaire moyen</b>								
Salaire brut	2,4	1,3	2,4	1,4	1,7	0,7	2,2	1,2
Salaire net de prélèvements	2,1	1,0	2,1	1,0	1,3	0,3	1,9	0,9
<i>dont : effet d'entrées-sorties</i>	-1,4		-0,7		-1,0		-1,1	
<i>dont : effet de structure</i>	0,2		0,1		-0,3		0,0	
<b>Salaire à structure constante</b>								
Salaire brut	2,2	1,1	2,3	1,3	2,2	1,2	2,2	
Salaire net de prélèvements	1,9	0,8	2,0	0,9	1,6	0,6	1,9	
Salaire brut des personnes en place <sup>(1)</sup>	3,8	2,8	3,2	2,1	2,7	1,6	3,4	2,3
Salaire net des personnes en place <sup>(1)</sup>	3,5	2,4	2,8	1,8	2,3	1,3	3,0	2,0

Source : Siasp Insee. Traitements DREES, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Dessi.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

Note : L'effet d'entrées-sorties est calculé par solde entre l'évolution du salaire moyen et l'évolution de la RMPP. L'effet de structure est calculé par différence entre l'évolution du salaire moyen et l'évolution du salaire à structure constante. L'indicateur à structure constante est calculé comme l'évolution de la moyenne à structure constante (indice de Laspeyre). La qualité des informations sur la répartition des agents par échelon étant variable d'un versant à l'autre la structure des emplois est définie en termes de corps, grade et échelon dans la FPE, de grade et statut (fonctionnaires, contractuels, etc.) dans la FPH, et de cadre d'emploi et de statut dans la FPT.

(1) Rémunération moyenne des personnes présentes les deux années consécutives chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années. Pour la FPT, y compris les agents qui changent artificiellement d'employeur suite à des fusions d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

**Encadré 6 : Les écarts de salaires entre les fonctionnaires entrants et sortants**

L'effet d'entrées-sorties, également appelé « effet de noria », est généralement négatif du fait d'un niveau de salaires plus élevé des agents sortants que celui des agents entrants.

De manière simplificatrice, pour illustrer ce phénomène, des salaires d'entrées et de sorties ont été calculés en s'appuyant sur les concepts de flux d'entrées et de sorties en fin d'année, développés dans la vue « L'emploi public dans la fonction publique en 2017 ».

La notion d'entrants et de sortants inclut ici des agents qui peuvent avoir déjà travaillé dans la fonction publique et sont par exemple placés en congé non rémunéré à la fin de l'année considérée (disponibilité, congé parental, congé longue maladie par exemple). C'est la raison pour laquelle ces données peuvent apparaître particulièrement volatiles.

Le salaire mensuel net moyen des « sortants », population constituée ici des fonctionnaires présents au 31 décembre 2016 et absents au 31 décembre 2017, est de 2 712 euros dans l'ensemble de la fonction publique (en hausse de 2,1 % par rapport à celui des sortants de 2016), de 3 173 euros dans la FPE (+2,5 %), de 2 185 euros dans la FPT (+3,3 %) et de 2 461 euros dans la FPH (+1,6 %). La moyenne d'âge des fonctionnaires « sortants » continue d'augmenter, atteignant 55 ans dans l'ensemble de la fonction publique, de 54 ans dans la FPE, de 56 ans dans la FPT, et de 54 ans dans la FPH. Ceci s'explique notamment par des départs à la retraite en moyenne plus précoces dans la FPH que dans les autres versants même s'il se rapproche de la moyenne tous versants (voir la vue « Les départs à la retraite dans la fonction publique »).

L'écart de rémunération entre les « sortants » et les « entrants » est nettement plus élevé dans la FPE (+48,2 %) que dans la FPH (+25,8 %) et la FPT (+17,7 %) en raison de la part plus importante des catégories hiérarchiques plus élevées dans la FPE et donc ayant un déroulement de carrière plus dynamique ainsi que d'une entrée généralement plus jeune dans la FPE (34 ans) que dans la FPH (37 ans) ou encore dans la FPT (42 ans en 2017).

Au total, l'effet de noria s'accroît avec l'écart de rémunération entre entrants et sortants et avec le renouvellement des effectifs. Bien que ce renouvellement soit proportionnellement plus important dans la FPT ou la FPH que dans la FPE, l'écart de rémunération creusé au long de la carrière l'emporte. Toutefois, cet écart étant relativement structurel, c'est l'évolution du volume de renouvellement des effectifs qui explique la plus grande part de la variabilité de l'effet d'entrées-sorties.

**Figure V 3-E5 : Salaire mensuel moyen des fonctionnaires entrants et sortants de 2015 à 2017 dans chacun des versants de la fonction publique<sup>(1)</sup>**

	FPE (ministères et établissements publics)						FPT						FPH						FP					
	Entrants			Sortants			Entrants			Sortants			Entrants			Sortants			Entrants			Sortants		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en équivalent temps plein mensualisé)	19 832	19 437	20 495	28 521	28 904	31 705	11 986	11 621	16 847	18 728	19 515	22 535	5 203	5 270	4 954	9 833	9 284	11 071	37 020	36 328	42 295	57 077	57 703	65 312
Salaire mensuel net moyen	2 109	2 113	2 141	3 122	3 097	3 173	1 758	1 798	1 824	2 127	2 116	2 185	1 911	1 922	1 957	2 387	2 422	2 461	1 967	1 984	1 993	2 669	2 657	2 712
Âge moyen	35	35	34	54	53	54	40	40	42	55	55	56	35	37	37	51	52	54	37	37	38	53	54	55

Source : Siasp Insee. Traitements DREES, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Dessi.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, en équivalent temps plein mensualisé. Fonctionnaires civils.

(1) Les entrants de 2016 sont définis comme les fonctionnaires absents de la fonction publique au 31 décembre 2015 et présents au 31 décembre 2016.

Ces résultats seraient plus précis et plus clairement interprétables, si l'on isolait les agents publics recrutés dans l'année et leur rémunération en éliminant les « faux entrants » constitués par des agents de retour de congé en cours de carrière, et en isolant symétriquement les « faux sortants ». Mais cela nécessiterait une information annexe non disponible dans les fichiers courants.

## Vues d'ensemble

### 3 Les rémunérations dans la fonction publique

#### Dans la fonction publique de l'État, le pouvoir d'achat du salaire net moyen progresse de 1,0 % dans les ministères comme dans les établissements publics administratifs

Le salaire net moyen des agents civils des ministères s'élève à 2 607 euros en 2017. Celui des agents travaillant dans les établissements publics de l'État lui est inférieur de 8,3 % (**Figure V 3-14**). Cette différence de niveau moyen provient d'un effet de structure. Même si le salaire moyen des fonctionnaires comme des contractuels est supérieur dans les EPA à ceux perçus dans les ministères, la part dans l'emploi des EPA des contractuels (48 % contre 7 % dans les ministères) conduit à inverser le constat pour le salaire moyen tous statuts confondus.

En 2017, l'augmentation du salaire net moyen accélère à 1,0 % dans les ministères comme dans les établissements publics (après respectivement +0,2 % et +0,4 %). L'augmentation dans les ministères provient essentiellement de la hausse de la rémunération des fonctionnaires (+1,2 %) qui constituent 83 % de leurs effectifs. La hausse du salaire dans les EPA s'explique aussi par la baisse d'un point en 2017 de la part des bénéficiaires de contrats aidés (9 % en 2017).

**Figure V 3-14 : Décomposition du salaire mensuel moyen dans la fonction publique de l'État en 2017**

	Ministères et établissements publics			Établissements publics			Ministères		
	Niveau moyen 2017 (en euros)	Évolution 2017/2016 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2017 (en euros)	Évolution 2017/2016 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2017 (en euros)	Évolution 2017/2016 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)
Salaire brut (a)	3 130	1,3	1,6	2 949	1,2	1,4	3 186	1,3	1,6
Contributions et cotisations sociales	574	2,6	-0,6	557	1,8	-0,4	579	2,8	-0,6
– Cotisations sociales salariées <sup>(1)</sup> (b)	329	3,8	-0,5	326	2,3	-0,3	329	4,0	-0,5
– CSG et CRDS (c)	246	1,5	-0,1	231	1,1	-0,1	250	1,3	-0,1
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 556	1,0	1,0	2 392	1,0	1,0	2 607	1,0	1,0

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, hors militaires, en équivalent temps plein mensualisé.

(1) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

Lecture : Le salaire net moyen a évolué de +1,0 % en euros constants dans la FPE. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +1,6 % imputable à l'augmentation du salaire brut et -0,6 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

La part moyenne des primes (hors IR et SFT) dans le salaire brut total des seuls fonctionnaires s'établit à 17,0 % pour les agents de catégorie A (29,3 % si on exclut les enseignants), 28,3 % pour ceux de catégorie B et 24,5 % pour ceux de catégorie C (**Figure V 3-15**).

L'importance de la rémunération indemnitaire est très variable d'un corps ou emploi à l'autre. Les primes et indemnités représentent 43,2 % de la rémunération brute totale pour les agents relevant des emplois de l'encadrement supérieur et de direction (voir Fiche thématique 6.4-211). La part de primes s'élève à 33,7 % de la rémunération totale pour les corps relevant d'une grille indiciaire de catégorie A-type (attachés et inspecteurs), à 26,1 % pour ceux relevant d'une grille de catégorie B-type (contrôleurs, secrétaires administratifs et techniciens) et à 22,2 % pour ceux relevant d'une grille de catégorie C-type (adjoints administratifs et techniques). Les enseignants

<sup>11</sup> Voir aussi l'étude de la DGAFP sur l'encadrement supérieur et dirigeant dans les trois versants de la fonction publique (Baradji et al. 2015) et la fiche thématique 6-3.12.

de la catégorie A perçoivent des montants de primes différenciés, selon qu'ils relèvent de l'enseignement du premier, du second degré ou du supérieur : en moyenne, 9,7 % de primes pour les corps d'enseignement de l'enseignement supérieur, 14,6 % de primes pour les professeurs certifiés et agrégés<sup>12</sup> et 8,7 % pour les professeurs des écoles. Les primes représentent 33,0 % de la rémunération totale des agents du corps d'encadrement et d'application de la Police nationale (gardiens de la paix, brigadiers, etc.) qui relèvent de la catégorie B, 34,7% pour les fonctionnaires de police relevant de la catégorie A.

### ***La part des primes (hors IR et SFT) baisse dans la rémunération brute des fonctionnaires de la FPE du fait la bascule primes/points***

La part des primes (hors IR et SFT) dans la rémunération brute des fonctionnaires de la FPE baisse en 2017 (voir Figure V 3-15).

Parmi les fonctionnaires de catégorie A et C, les primes (hors IR et SFT) ont augmenté en euros courants suite à la combinaison de l'effet négatif de la bascule d'une partie des primes en points d'indice de 4 à 5 points d'indice (suivant la catégorie hiérarchique et la filière des agents) et de l'effet positif de la revalorisation du point d'indice survenue en février 2016 et juillet 2017, une partie des primes étant indexée sur le traitement indiciaire. En outre, l'augmentation de l'indemnité de suivi et d'encadrement des élèves perçue par les professeurs des écoles (de catégorie A) de 400 à 1200 euros à compter de septembre 2016 prend son effet en année pleine. Au total, le pouvoir d'achat de leurs primes (hors IR et SFT) a augmenté de 0,2 % pour les catégories A et reculé de 0,2 % pour les catégories C.

Pour les fonctionnaires de catégorie B, les primes ont augmenté de 1,1 % en euros courants, après une baisse en 2016. En 2016, les deux tiers des fonctionnaires avaient bénéficié de la bascule d'une partie de leurs primes en points. En 2017, ce sont les primes des instituteurs, fonctionnaires de la Police nationale et de l'administration pénitentiaire qui ont fait l'objet du transfert vers leur traitement de l'équivalent de 6 points d'indice. Comme pour les fonctionnaires de catégorie A, le montant des primes indexées augmente sous l'effet des revalorisations du point. De plus le taux de l'indemnité de sujétions spéciales de police s'établit à 26,5 % en 2017 (+0,5 point par rapport à 2016), ainsi le montant de la prime moyenne du corps d'encadrement et d'application de la Police nationale augmente malgré le transfert primes/points. Ainsi, en moyenne, le pouvoir d'achat des primes et rémunérations annexes hors IR et SFT des fonctionnaires de catégorie B de l'État a progressé de 0,1 % en 2017 après -1,1 % en 2016.

### ***Accélération des mesures générales et catégorielles portant sur le traitement indiciaire des fonctionnaires de l'État en 2017***

Les mesures générales et catégorielles portant sur le traitement indiciaire dont ont bénéficié les fonctionnaires de l'État ont globalement conduit à une augmentation indiciaire plus importante en 2017 qu'en 2016. Cette dernière s'explique notamment par l'effet en année pleine de la revalorisation du point d'indice de 0,6 % intervenue au 1<sup>er</sup> juillet 2016, par celle intervenue au 1<sup>er</sup> février 2017 et par la bascule d'une partie des primes en points d'indice dans le cadre du protocole « Parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR) pour une partie des fonctionnaires (voir Encadré 5 : Les instruments de réévaluation des rémunérations dans la fonction publique). Ces mesures ont conduit à une évolution en valeur à structure constante du traitement brut en moyenne annuelle (mesurée par l'ITB-GI, voir définitions) de +2,6 %, soit 2,1 points de plus qu'en 2016, et à une évolution du traitement net à structure constante (ITN-GI) de 2,2 % du fait de la hausse du taux de cotisation sociale<sup>13</sup> (Figures V 3-16 et V 3-17).

<sup>12</sup> Y compris les enseignants des établissements agricoles et de l'enseignement supérieur.

<sup>13</sup> Pour en savoir plus, voir « Au quatrième trimestre 2017, l'indice de traitement brut – grille indiciaire augmente de 0,04 % », *Stats Rapides* n° 36, mars 2018.

	Ensemble			Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C		
	Niveau moyen 2017 (en euros)	Évolution 2017/2016 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2017 (en euros)	Évolution 2017/2016 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2017 (en euros)	Évolution 2017/2016 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2017 (en euros)	Évolution 2017/2016 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)
<b>Salaire brut (a)</b>	<b>3 324</b>	<b>1,6</b>	<b>1,9</b>	<b>3 619</b>	<b>1,7</b>	<b>2,0</b>	<b>3 004</b>	<b>0,7</b>	<b>0,8</b>	<b>2 412</b>	<b>1,3</b>	<b>1,6</b>
- Traitement brut	2 603	1,9	1,8	2 935	2,0	2,0	2 100	1,0	0,8	1 779	1,9	1,7
- Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement	721	0,3	0,1	684	0,3	0,1	904	0,1	0,0	633	-0,2	-0,1
- dont indemnité de résidence <sup>(1)</sup>	29	2,3	0,0	30	0,4	0,0	29	2,3	0,0	22	0,8	0,0
- dont supplément familial <sup>(1)</sup>	33	1,4	0,0	39	4,3	0,1	25	-2,5	0,0	20	-0,6	0,0
- dont primes et rémunérations annexes	659	0,2	0,0	616	0,2	0,0	850	0,1	0,0	591	-0,2	-0,1
Part des primes (en % du salaire brut)	19,8			17,0			28,3			24,5		
Part des primes y.c. IR et SFT (en % du salaire brut)	21,7			18,9			30,1			26,2		
<b>Contributions et cotisations sociales</b>	<b>592</b>	<b>3,3</b>	<b>-0,7</b>	<b>644</b>	<b>3,4</b>	<b>-0,7</b>	<b>544</b>	<b>2,6</b>	<b>-0,6</b>	<b>423</b>	<b>3,4</b>	<b>-0,7</b>
- Cotisations sociales salariées <sup>(2)</sup> (b)	331	4,7	-0,6	360	4,7	-0,6	308	4,0	-0,5	234	5,2	-0,6
- CSG et CRDS (c)	261	1,7	-0,2	284	1,7	-0,2	236	0,8	-0,1	189	1,2	-0,1
<b>Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)</b>	<b>2 732</b>	<b>1,2</b>	<b>1,2</b>	<b>2 975</b>	<b>1,3</b>	<b>1,3</b>	<b>2 461</b>	<b>0,3</b>	<b>0,3</b>	<b>1 989</b>	<b>0,9</b>	<b>0,9</b>

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires.

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

(2) Cotisations retraites et contribution exceptionnelle de solidarité.

Lecture : le salaire net moyen a évolué de +1,2% en euros constants pour les fonctionnaires de la FPE. Cette évolution globale du salaire net moyen en euros constants peut se décomposer ainsi : +1,9% imputable à l'évolution du salaire brut, dont +1,8% à l'évolution du traitement brut indiciaire et +0,1% à l'évolution des primes et indemnités ; et -0,7% imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

Figure V 3-15 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la FPE en 2017

3

Les rémunérations dans la fonction publique

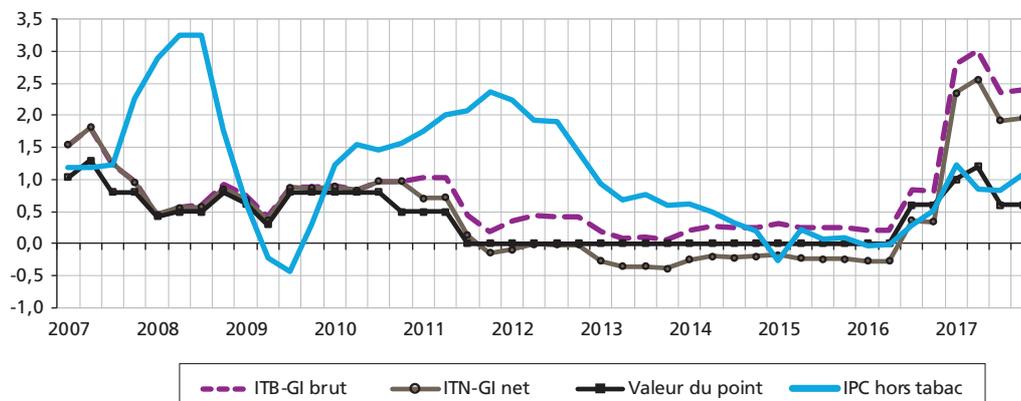
Vues d'ensemble

En glissement annuel entre fin 2016 et fin 2017, l'indice de traitement brut-grille indiciaire de la catégorie A progresse de 2,3 % dont 0,7 point lié aux transferts primes/points, 1,0 point venant des revalorisations catégorielles (dont notamment celles des corps d'enseignants de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la recherche), et le reste (0,6 point) provenant de la revalorisation du point d'indice.

Pour les fonctionnaires de catégorie B, l'augmentation est de 2,8 % avec 0,54 point provenant du transfert primes/points des policiers, des instituteurs et des fonctionnaires de l'administration pénitentiaire ; 1,65 point s'explique par des mesures catégorielles dans le cadre de l'application du protocole PPCR et notamment la revalorisation de l'ensemble des grilles B-type.

La hausse de l'ITB-GI s'établit à 2,3 % entre fin 2016 et fin 2017 pour les agents de catégorie C. Pour cette dernière catégorie, les mesures du transfert primes/points impliquent la plus grande part de l'augmentation avec 1,1 point. Elles sont suivies de la revalorisation du point d'indice et des mesures catégorielles de rééchelonnement des grilles indiciaires type des échelles 3 à 6 en trois grilles C1 à C3, qui contribuent chacune pour 0,6 point.

Figure V 3-16 : Glissement annuel de l'ITB-GI, de la valeur du point d'indice de la fonction publique et de l'indice des prix à la consommation



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

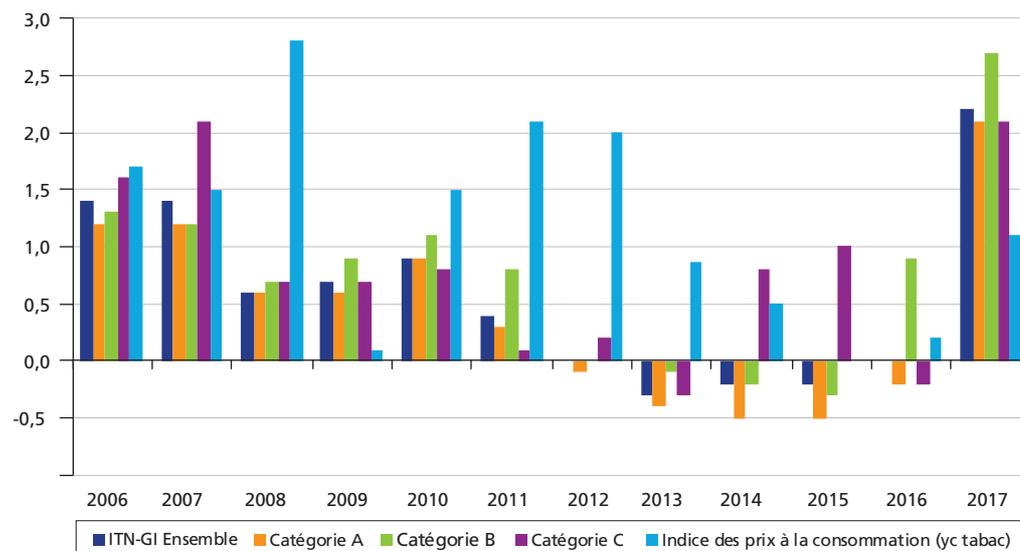
Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Fonctionnaires civils des ministères jusqu'en 2009, fonctionnaires civils de la FPE depuis 2010.

## Vues d'ensemble

### 3 Les rémunérations dans la fonction publique

Figure V 3-17 : Évolution moyenne de l'indice de traitement net – grille indiciaire (ITN-GI) et de l'indice des prix à la consommation depuis 2006

[en %]



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger. Fonctionnaires civils des ministères jusqu'en 2009, fonctionnaires civils de la FPE depuis 2010.

#### Accélération de la RMPP brute des agents de la FPE

En 2017, la RMPP brute des agents de la FPE a augmenté de 3,8 % en euros courants, après deux années à 2,2 %. Du fait de la plus forte inflation, la RMPP brute en pouvoir d'achat ralentit cependant légèrement, avec +2,1 % après +2,2 % en 2015.

D'après les prévisions de la direction du budget, la RMPP brute des agents de la FPE en euros courants ralentirait à 1,8 % en 2018. L'essentiel de la progression de 1,5 point s'expliquerait par des effets individuels de progression de carrière.

Elle progresserait de 2,1 % en 2019. Les mesures catégorielles verraient leur contribution augmenter en passant de 0,4 point à 0,7 point, avec la reprise de la mise en œuvre des mesures de revalorisation des grilles indiciaires des fonctionnaires dans le cadre du protocole PPCR.

#### La RMPP des fonctionnaires de l'État est davantage portée par les évolutions individuelles du traitement indiciaire liées à la carrière

La différence entre l'évolution du traitement brut des personnes en place et de l'ITB-GI peut s'identifier à l'évolution du traitement indiciaire brut des agents présents vingt-quatre mois consécutifs, hors effet imputable à la mise en œuvre de ces mesures. En d'autres termes, cet indice peut être utilisé pour décomposer la RMPP brute des fonctionnaires présents deux années consécutives selon différentes contributions : une composante indiciaire liée aux mesures générales et catégorielles (l'ITB-GI), une composante indiciaire liée à des effets individuels propres aux agents et une composante liée à l'évolution des primes. La composante liée aux effets individuels, aussi appelée « glissement vieillesse-technicité » (GVT) positif, résulte des

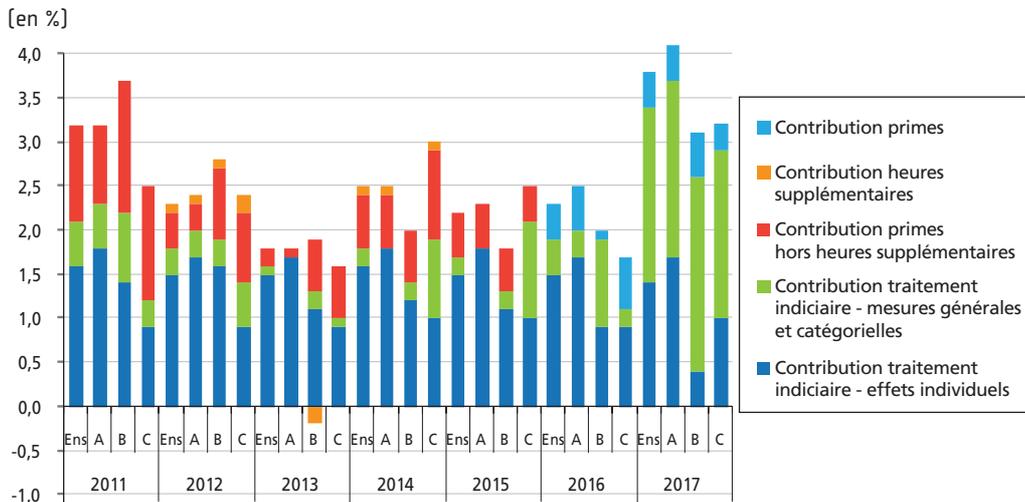
évolutions du traitement indiciaire liées aux effets individuels de type avancement automatique des échelons (ancienneté), changement de grade ou de corps à l'occasion de promotions internes ou de réussite à des concours. Cet effet est calculé par solde.

En 2017, l'évolution de la RMPP brute des fonctionnaires civils est, comme tous les ans, essentiellement portée par le GVT positif, c'est-à-dire les évolutions du traitement indiciaire liées aux effets individuels qui contribue à hauteur de 1,4 point après 1,5 point les deux années précédentes (**Figure V 3-18**).

La contribution des mesures générales portant sur le traitement indiciaire accélère à 2,0 points alors que depuis 2012, elle n'avait pas dépassé 0,4 point chaque année. Parmi les mesures générales expliquant cette hausse exceptionnelle du traitement indiciaire figurent, pour tous les fonctionnaires, les deux revalorisations de 0,6 % du point d'indice intervenues en juillet 2016 (qui prend donc effet en année pleine en 2017) et en février 2017.

En revanche, la contribution des primes reste stable avec 0,4 point. Le transfert primes/points pour tous les fonctionnaires de catégorie A et C ainsi que pour les fonctionnaires de catégorie B, sauf les agents du corps d'encadrement et d'application de la Police nationale, de la pénitentiaire et les instituteurs, a conduit pour tous ces fonctionnaires à une baisse de leurs primes. Par contre les primes indexées sur la valeur du point ont progressé suite aux revalorisations précédemment citées.

**Figure V 3-18 : Décomposition de l'évolution de la RMPP brute des fonctionnaires civils de la FPE en place deux années consécutives depuis 2011**



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, en équivalent temps plein mensualisé. Fonctionnaires civils présents vingt-quatre mois consécutifs (année n et n-1 pour la RMPP de l'année n) chez le même employeur avec la même quotité de travail.

Lecture : En 2017, la RMPP brute des fonctionnaires civils de la FPE a augmenté de 3,9 %. Cette évolution peut se décomposer ainsi : +2,0 % imputable à l'augmentation du traitement indiciaire relevant de l'effet carrière, +1,4 % imputable à l'augmentation du traitement indiciaire relevant des mesures générales, catégorielles et statutaires et +0,4 % imputable à l'augmentation des primes supplémentaires.

Note : À partir de 2016, la qualité des données sur les heures supplémentaires n'est pas suffisante pour exploiter les données.

Note : Attention, l'évolution du salaire moyen brut et de la RMPP brute dans la FPE a été affectée par le mode de prise en compte de l'exonération fiscale des heures supplémentaires liées à la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dite « loi TEPA ». En pratique, sur les fiches de paie, ces heures apparaissent 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).

## Vues d'ensemble

### 3 Les rémunérations dans la fonction publique

#### Le salaire net moyen dans la fonction publique territoriale augmente plus particulièrement dans les régions

Le salaire mensuel net moyen des agents territoriaux diffère selon l'employeur : de 1733 euros en 2017 dans les centres communaux d'action sociale et 1843 dans les communes, il s'élève en raison de structures différentes à 2078 euros dans les régions, à 2159 euros dans les départements et à 2645 euros dans les services départementaux incendie et secours (SDIS). Ces différences reflètent des structures d'emploi variées ainsi que des sujétions particulières notamment pour les SDIS. Celui des seuls fonctionnaires territoriaux s'élève globalement à 2026 euros. Les primes (y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement) représentent 22,9 % de la rémunération des fonctionnaires. Cette part diminue légèrement puisqu'elle était de 23,2 % en 2016. Elle varie selon la catégorie : elle représente 29,7 % de la rémunération brute des agents de catégorie A, 23,8 % pour les agents de catégorie B et 21,1 % pour les agents de catégorie C (Figure V 3-19).

Figure V 3-19 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires civils de la fonction publique territoriale en 2017

	Ensemble				Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C			
	Niveau moyen 2016 (en euros)	Niveau moyen 2017 (en euros)	Évolution 2017/2016 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Niveau moyen 2017 (en euros)	Évolution 2017/2016 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Niveau moyen 2017 (en euros)	Évolution 2017/2016 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Niveau moyen 2017 (en euros)	Évolution 2017/2016 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)
<b>Salaire brut (a)</b>	<b>2 397</b>	<b>2 456</b>	<b>1,4</b>	<b>1,7</b>	<b>3 961</b>	<b>4 079</b>	<b>1,9</b>	<b>2,3</b>	<b>2 805</b>	<b>2 861</b>	<b>1,0</b>	<b>1,2</b>	<b>2 117</b>	<b>2 170</b>	<b>1,5</b>	<b>1,8</b>
- Traitement brut	1 842	1 893	1,8	1,6	2 776	2 869	2,3	1,9	2 140	2 180	0,8	0,8	1 664	1 713	1,9	1,8
- Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement	555	562	0,3	0,1	1 185	1 210	1,1	0,4	665	682	1,5	0,4	453	457	-0,2	0,0
Part des primes (en % du salaire brut)	23,2	22,9			29,9	29,7			23,7	23,8			21,4	21,1		
<b>Cotisations sociales<sup>(1)</sup></b>	<b>412</b>	<b>429</b>	<b>3,2</b>	<b>-0,7</b>	<b>663</b>	<b>694</b>	<b>3,5</b>	<b>-0,7</b>	<b>486</b>	<b>503</b>	<b>2,5</b>	<b>-0,5</b>	<b>365</b>	<b>381</b>	<b>3,4</b>	<b>-0,7</b>
- Cotisations sociales salariales (b)	224	237	4,7	-0,5	353	374	4,9	-0,5	266	279	3,8	-0,4	199	211	4,9	-0,6
- CSG et CRDS (c)	188	193	1,5	-0,2	311	320	2,0	-0,2	220	225	1,0	-0,1	166	170	1,5	-0,1
<b>Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)</b>	<b>1 985</b>	<b>2 026</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>	<b>3 297</b>	<b>3 385</b>	<b>1,6</b>	<b>1,6</b>	<b>2 319</b>	<b>2 358</b>	<b>0,6</b>	<b>0,6</b>	<b>1 752</b>	<b>1 789</b>	<b>1,1</b>	<b>1,1</b>

Source : Siasp, Insee. Traitement DGCL – Département des études et des statistiques locales.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, apprentis et assistants maternels et familiaux.

(1) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

Lecture : Le salaire net moyen a évolué de +1,0 % en euros constants pour les fonctionnaires de la FPT. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +1,7 point imputable à l'évolution du salaire brut, dont +1,6 point à l'évolution du traitement brut indiciaire et +0,1 point à l'évolution des primes et indemnités, et -0,7 point imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

L'évolution du salaire mensuel net moyen des fonctionnaires territoriaux s'est accrue de 1,0 % en euros constants. Cette hausse de la rémunération est très largement portée par l'évolution du traitement indiciaire (+1,6 point, voir Figure V 3-19). Le montant moyen des primes des fonctionnaires progresse de +0,3 % après avoir été stable en 2016 en euros constants. Le montant moyen des primes en euros constants augmente pour les catégories hiérarchiques A et B : +1,1 % pour la catégorie A, +1,5 % pour la catégorie B, et elle diminue de -0,2 % pour la catégorie C.

En 2017, c'est dans les régions que l'évolution du salaire net moyen des agents territoriaux est la plus forte (+1,4 %, en euros constants, voir Figure V 3-20). À l'inverse, les « autres structures intercommunales », principalement des syndicats de collectivités locales, les départements et les services d'incendie et secours ont une évolution de rémunération plus faible (entre +0,6 % et +0,8 % en euros constants).

En euros constants, l'évolution de la rémunération moyenne nette des personnes en place (RMPP) augmente de façon plus dynamique qu'en 2016 quel que soit le type de collectivités. Il n'y a pas de grandes disparités entre les différentes catégories d'employeurs. La hausse est légèrement plus marquée dans les EPCI à fiscalité propre (+1,9 % en euros constants contre +1,8 % pour l'ensemble de la FPT). En revanche, l'augmentation de la RMPP est plus faible dans les CCAS et caisses des écoles, les services d'incendie et secours (SDIS) et les départements (respectivement +1,4 %, +1,5 % et +1,6 % en euros constants). C'est au sein des SDIS et des départements que la part des agents présents tout au long des vingt-quatre mois de 2016 et 2017 est la plus élevée (respectivement 88 % et 72 % des effectifs de 2016 présents en 2017).

**Figure V 3-20 : Évolution des salaires mensuels nets moyens et de la RMPP nette en 2017 dans la fonction publique territoriale selon le type de collectivité**

	Effectifs (en équivalent temps plein mensualisé)		Salaire mensuel moyen net de prélèvements en 2017	Évolution du salaire net moyen 2017/2016 (en %)		RMPP nette 2017/2016 <sup>(1)</sup>			
	Structure des effectifs 2017 (en %)	Évolution 2017/2016 (en %)		En euros courants	En euros constants	Proportion des agents de 2016 présents en 2017 (en %)	Évolution de la rémunération en euros courants (en %)	Évolution de la rémunération en euros constants (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'indice des prix à la consommation
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>0,1</b>	<b>1 944</b>	<b>2,1</b>	<b>1,0</b>	<b>65,7</b>	<b>2,8</b>	<b>1,8</b>	<b>28,2</b>
Communes	53,7	-0,9	1 843	2,1	1,0	65,6	2,9	1,8	27,8
CCAS et caisses des écoles	6,6	-1,3	1 733	2,0	1,0	50,4	2,4	1,4	31,3
EPCI à fiscalité propre <sup>(2)</sup>	13,3	6,1	2 024	2,0	1,0	65,2	2,9	1,9	28,2
Autres structures intercommunales	3,6	0,3	1 909	1,6	0,6	55,7	2,8	1,8	30,0
Départements <sup>(2)</sup>	13,8	-0,9	2 159	1,8	0,8	71,8	2,6	1,6	28,7
Services départementaux d'incendie et de secours	2,9	-0,6	2 645	1,8	0,8	88,2	2,6	1,5	26,7
Régions	4,8	0,2	2 078	2,4	1,4	69,5	2,9	1,8	27,0
Autres collectivités locales	1,2	1,1	2 154	1,4	0,4	48,3	3,0	1,9	27,0

Source : Siasp Insee. Traitement DGCL – Département des études et des statistiques locales.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires et assistants maternels et familiaux.

(1) Rémunération moyenne des personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années. Pour la FPT, y compris les agents qui changent artificiellement d'employeur suite à des fusions d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

(2) La métropole de Lyon est ici classée avec les EPCI à fiscalité propre.

### Le salaire net moyen des agents de la FPH augmente de 0,3 % en euros constants

Au sein de la FPH, le salaire net moyen progresse de 0,3 % en euros constants pour s'établir à 2288 euros nets par mois en 2017. Dans les hôpitaux publics, le salaire moyen est un peu plus élevé. Il est de 2352 euros pour l'ensemble des agents et progresse de 0,4 %. Dans les établissements médico-sociaux, le salaire net moyen progresse 0,3% pour s'établir à 1846 euros en 2017. L'éventail des salaires est stable dans les hôpitaux publics (rapport inter-déciles de 2,24) et en légère baisse (- 0,01 point) dans les établissements médico-sociaux (1,69).

Hormis pour les personnels éducatifs et sociaux, les salaires nets moyens sont inférieurs dans les établissements médico-sociaux à ceux observés dans les hôpitaux publics (**Figure V 3-21**). Que ce soit dans les hôpitaux publics ou dans les établissements médico-sociaux, les médecins sont les mieux rémunérés (5557 euros nets en moyenne dans la FPH avec 5570 euros nets dans les hôpitaux et 4715 euros nets dans les ETMS). Ce sont également les médecins qui bénéficient de l'évolution la plus favorable de la RMPP nette réelle avec +1,8 % (**Figure V 3-22**). Les personnels médico-techniques, avec 2296 euros nets, ont le salaire moyen le plus élevé parmi le personnel non médical. En moyenne, ce sont les personnels techniques et ouvriers qui ont les niveaux de rémunération les plus faibles (1905 euros nets par mois). La dispersion des salaires nets, mesurée par le rapport inter-déciles, est relativement homogène entre les filières non médicales, entre 1,8 et 1,9.

**Figure V 3-21 : Salaire net moyen et RMPP nette par filières d'emploi et secteurs en 2017 dans les hôpitaux publics et dans les établissements médico-sociaux**

	Hôpitaux publics					Établissements médico-sociaux				
	Salaire net moyen	Part des emplois en 2017 (en %)	Évolution de la RMPP nette en euros constants	Part des présents en 2016 et 2017 parmi les présents en 2016 (en %)	Âge moyen au 31/12/2017	Salaire net moyen	Part des emplois en 2017 (en %)	Évolution de la RMPP nette en euros constants	Part des présents en 2016 et 2017 parmi les présents en 2016 (en %)	Âge moyen au 31/12/2017
Personnels de direction et personnels administratifs	2 023	10,5	1,5	69,9	45,0	2 375	6,3	1,8	68,3	45,9
Personnels des services de soins	2 100	64,3	1,1	66,2	41,0	1 812	69,4	0,8	60,4	41,9
Personnels médico-techniques	2 298	4,5	1,5	68,4	41,0	2 053	0,3	2,2	60,7	41,6
Personnels éducatifs et sociaux	2 011	1,5	1,9	63,6	41,8	2 031	8,5	1,4	64,4	42,4
Personnels techniques et ouvriers	1 937	11,0	1,3	75,3	44,7	1 699	12,0	0,8	70,6	46,0
Médecins	5 570	8,1	1,8	64,1	47,3	4 715	0,9	1,1	45,2	55,1
Non ventilés	2 208	0,2	2,2	31,9	47,5	1 605	2,5	1,4	20,5	41,1

Source : Siasp Insee. Traitement DREES.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, en équivalent temps plein mensualisé. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, et assistants maternels et familiaux.

Dans la FPH, la rémunération moyenne des personnels médico-techniques et des personnels des services de soins est restée stable en euros constants (**voir Figure V 3-22**). Elle a diminué pour les personnels de direction et administratifs (-0,3 %) et augmenté pour les personnels des autres filières d'emplois (+0,2 % pour les personnels éducatifs et sociaux et +0,4 % pour les personnels techniques et ouvriers et les médecins).

La part des agents pris en compte dans le calcul de la RMPP (c'est-à-dire qui ont travaillé vingt-quatre mois consécutifs en 2016 et 2017 chez le même employeur, avec la même quotité de travail) est plus élevée dans les hôpitaux publics (68 %) que dans les établissements médico-sociaux (**Figure V 3-23**) (60 %) reflétant la plus grande part d'emploi contractuel et sa moindre stabilité dans le secteur médico-social.

Figure V 3-22 : Distribution des salaires nets par filières d'emploi du personnel de la FPH en 2017

	Salaire net en EQTP						Évolution de la RMPP nette entre 2016 et 2017 en euros constants
	Moyenne	Évolution en euros constants	D1	D5	D9	D9/D1	
Personnels de direction et personnels administratifs	2 050	-0,3	1 386	1 747	2 675	1,9	1,5
Personnels des services de soins	2 062	0,0	1 527	1 936	2 786	1,8	1,1
Personnels médico-techniques	2 296	0,0	1 533	2 268	2 941	1,9	1,5
Personnels éducatifs et sociaux	2 019	0,2	1 443	1 942	2 626	1,8	1,7
Personnels techniques et ouvriers	1 905	0,4	1 420	1 724	2 572	1,8	1,2
Médecins	5 557	0,4	3 018	5 442	8 015	2,7	1,8

Source : Siasp, Insee. Traitement DREES.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, en équivalent temps plein mensualisé. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, et assistants maternels et familiaux.

Le pouvoir d'achat de la RMPP nette a augmenté de +1,3 % dans les hôpitaux public (après +1,6 %) et de 1,0 % dans les ETMS, comme en 2016. La RMPP nette a diminué pour 23,6 % des agents des hôpitaux public et pour 23,4 % des agents des ETMS en euros courants et en pouvoir d'achat pour 36,2 % des agents en place dans les hôpitaux public (-2,2 points) et pour 35,6 % dans les ETMS (-6 points).

Figure V 3-23 : Proportion d'agents en place en 2016 et 2017 dans la FPH dont le salaire net a diminué en 2017 selon le secteur et le statut ou la situation d'emploi

	Hôpitaux				Établissements médico-sociaux			
	Évolution de la RMPP <sup>(1)</sup> nette en euros constants	Permanents en 2016 et 2017 (en % des effectifs de 2016)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2017 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2017 (en %)	Évolution de la RMPP <sup>(1)</sup> nette en euros constants	Permanents en 2016 et 2017 (en % des effectifs de 2016)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2017 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2017 (en %)
<b>Ensemble</b>	1,3	67,5	23,6	36,2	1,0	60,1	23,4	35,6
Fonctionnaires	1,1	72,3	23,4	35,8	0,9	73,6	23,7	35,5
dont catégorie A	1,3	68,4	25,3	37,1	1,6	67,2	23,5	33,9
dont catégorie B	1,1	72,3	21,2	33,9	1,2	72,5	19,0	29,1
dont catégorie C	0,9	74,6	23,4	35,9	0,6	74,6	24,6	36,9
Contractuels	0,9	49,3	21,4	37,1	0,9	35,6	21,3	34,7
Autres catégories et statuts	1,8	64,6	30,0	39,2	1,1	45,9	25,1	52,4
<b>Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés</b>	1,3	68,0	23,7	36,2	1,0	62,4	23,3	35,5
Bénéficiaires de contrats aidés	4,3	22,9	17,6	31,2	2,6	18,4	26,3	41,1
Femmes	1,3	65,6	23,4	36,0	1,0	59,3	23,7	36,0
Hommes	1,4	73,8	24,4	36,6	1,1	63,5	21,8	34,1
Moins de 30 ans	2,6	52,2	21,5	31,9	1,9	34,9	22,7	33,7
30-39 ans	2,4	61,1	21,3	32,0	1,5	55,0	21,0	32,4
40-49 ans	1,3	76,2	23,6	36,2	1,0	70,1	24,0	36,1
50-59 ans	0,7	77,1	25,4	39,8	0,6	71,5	24,3	37,2
60 ans et plus	-0,2	51,0	31,1	47,2	0,2	44,2	24,1	39,9

Source : Siasp Insee. Traitements DREES.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors internes, externes, et assistants maternels et familiaux.

(1) Rémunération des personnes présentes les deux années consécutives chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

Lecture : 67,5 % des agents présents dans les hôpitaux en 2016 ont été présents avec la même quotité de travail et chez le même employeur tout au long de 2016 et 2017. Le salaire net a diminué pour 23,6 % de ces agents et pour 36,2 % d'entre eux a évolué moins vite que l'inflation.

#### *Le transfert primes/points de PPCR conduit à une baisse de la part des primes et rémunérations annexes compensée par du traitement (et des cotisations supplémentaires)*

Globalement, la part des primes apparaît plus élevée dans les hôpitaux publics que dans les établissements médico-sociaux. Le salaire brut mensuel moyen des fonctionnaires y est de 2633 euros, composé de 2049 euros de traitement indiciaire brut et de 584 euros de primes et indemnités (y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement). La part des primes y est de 22,2 % (**Figure V 3-24**) contre 21,5 % dans le secteur médico-social, où le salaire brut mensuel moyen s'élève à 2372 euros pour 509 euros de primes). Toutefois, une partie de cet écart provient d'effets de composition du personnel : en effet, la part des primes est supérieure dans les établissements du secteur médico-social pour les fonctionnaires de catégorie A (30,0 % contre 26,0 %) par rapport à ce qu'on observe dans les hôpitaux, équivalente pour les fonctionnaires de catégorie C et légèrement inférieure pour les fonctionnaires de catégorie B.

La part des primes baisse dans les hôpitaux publics à 22,2 % (-0,7 point) comme dans les établissements médico-sociaux à 21,5 % (-0,8 point).

Dans les deux secteurs, la part des primes et rémunérations annexes dans la rémunération brute totale des fonctionnaires décroît pour toutes les catégories hiérarchiques. L'augmentation du traitement brut de 2,6 % s'explique pour toutes les catégories par les revalorisations du point d'indice intervenues en juillet 2016 et février 2017, mais aussi par les mesures du PPCR. Les primes et rémunérations annexes diminuent en moyenne dans chacune des catégories hiérarchiques d'environ 10 euros par mois en partie, pour les catégories A et C, du fait du transfert primes/points en 2017. En parallèle, l'évolution du traitement brut contribue positivement pour ces deux catégories à l'évolution du pouvoir d'achat atténué par les prélèvements sociaux associés.

Figure V 3-24 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la fonction publique hospitalière en 2017

	Ensemble				Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C			
	Niveau moyen 2017 (en euros)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2017/2016 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2017 (en euros)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2017/2016 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2017 (en euros)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2017/2016 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2017 (en euros)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2017/2016 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)
<b>FPH</b>																
<b>Salaire brut (a)</b>	<b>2604</b>	<b>2559</b>	<b>0,7</b>	<b>0,9</b>	<b>3144</b>	<b>3100</b>	<b>0,4</b>	<b>0,5</b>	<b>2871</b>	<b>2841</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>2210</b>	<b>2169</b>	<b>0,9</b>	<b>1,0</b>
– Traitement brut	2028	1976	1,6	1,5	2355	2299	1,4	1,2	2247	2207	0,8	0,7	1767	1716	1,9	1,8
– Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement	576	583	-2,2	-0,6	788	801	-2,6	-0,8	624	634	-2,6	-0,7	443	453	-3,2	-0,8
Part des primes (en % du salaire brut)	22,1	22,8			25,1	25,8			21,7	22,3			20,0	20,9		
Cotisations sociales	459	442	2,8	-0,6	550	531	2,5	-0,5	512	500	1,4	-0,3	390	373	3,5	-0,7
– Cotisations sociales salariales <sup>(1)</sup> (b)	255	241	4,7	-0,5	303	288	4,1	-0,5	287	277	2,6	-0,3	216	203	5,3	-0,6
– CSG et CRDS (c)	204	201	0,5	0,0	247	243	0,6	-0,1	225	223	-0,1	0,0	174	170	1,3	-0,1
<b>Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)</b>	<b>2145</b>	<b>2117</b>	<b>0,3</b>	<b>0,3</b>	<b>2593</b>	<b>2569</b>	<b>-0,1</b>	<b>-0,1</b>	<b>2359</b>	<b>2341</b>	<b>-0,3</b>	<b>-0,3</b>	<b>1821</b>	<b>1796</b>	<b>0,4</b>	<b>0,4</b>
<b>Hôpitaux publics</b>																
<b>Salaire brut (a)</b>	<b>2633</b>	<b>2588</b>	<b>0,7</b>	<b>0,8</b>	<b>3132</b>	<b>3087</b>	<b>0,4</b>	<b>0,5</b>	<b>2887</b>	<b>2856</b>	<b>0,1</b>	<b>0,1</b>	<b>2219</b>	<b>2177</b>	<b>0,9</b>	<b>1,1</b>
– Traitement brut	2049	1997	1,6	1,5	2352	2295	1,4	1,3	2257	2217	0,8	0,7	1773	1722	1,9	1,8
– Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement	584	592	-2,4	-0,7	780	792	-2,5	-0,8	630	639	-2,4	-0,7	445	455	-3,2	-0,8
Part des primes (en % du salaire brut)	22,2	22,9			24,9	25,7			21,8	22,4			20,1	20,9		
Cotisations sociales	465	448	2,7	-0,6	549	530	2,5	-0,5	515	502	1,5	-0,3	391	375	3,2	-0,7
– Cotisations sociales salariales <sup>(1)</sup> (b)	258	244	4,7	-0,5	303	288	4,1	-0,5	288	278	2,5	-0,3	217	204	5,3	-0,6
– CSG et CRDS (c)	207	203	0,9	-0,1	246	242	0,6	-0,1	226	224	-0,1	0,0	174	171	0,7	-0,1
<b>Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)</b>	<b>2169</b>	<b>2141</b>	<b>0,3</b>	<b>0,3</b>	<b>2583</b>	<b>2557</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>2372</b>	<b>2354</b>	<b>-0,3</b>	<b>-0,3</b>	<b>1827</b>	<b>1802</b>	<b>0,4</b>	<b>0,4</b>
<b>Établissements médico-sociaux</b>																
<b>Salaire brut (a)</b>	<b>2372</b>	<b>2329</b>	<b>0,8</b>	<b>1,0</b>	<b>3392</b>	<b>3382</b>	<b>-0,7</b>	<b>-0,9</b>	<b>2684</b>	<b>2647</b>	<b>0,4</b>	<b>0,4</b>	<b>2169</b>	<b>2128</b>	<b>0,9</b>	<b>1,1</b>
– Traitement brut	1862	1811	1,8	1,7	2420	2382	0,6	0,5	2124	2082	1,0	0,9	1735	1683	2,0	1,9
– Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement	509	519	-2,9	-0,8	972	1001	-3,9	-1,4	560	565	-1,9	-0,5	434	445	-3,5	-0,9
Part des primes (en % du salaire brut)	21,5	22,3			28,7	29,6			20,9	21,3			20,0	20,9		
Cotisations sociales	415	399	2,9	-0,6	574	561	1,3	-0,3	480	464	2,4	-0,5	381	364	3,6	-0,7
– Cotisations sociales salariales <sup>(1)</sup> (b)	229	216	4,9	-0,6	308	296	3,0	-0,3	269	256	4,0	-0,5	210	197	5,5	-0,6
– CSG et CRDS (c)	186	183	0,6	-0,1	266	266			211	208	0,4	0,0	170	167	0,8	-0,1
<b>Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)</b>	<b>1956</b>	<b>1931</b>	<b>0,3</b>	<b>0,3</b>	<b>2818</b>	<b>2821</b>	<b>-1,1</b>	<b>-1,1</b>	<b>2204</b>	<b>2183</b>	<b>-0,1</b>	<b>-0,1</b>	<b>1788</b>	<b>1763</b>	<b>0,4</b>	<b>0,4</b>

Source : Siasp Insee. Traitement DREES.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, en équivalent temps plein mensualisé.

(1) Cotisations retraite et contribution exceptionnelle de solidarité.

Lecture : Le salaire net moyen a augmenté de 0,3 % en euros constants pour les fonctionnaires de la fonction publique hospitalière, des hôpitaux publics comme des établissements médico-sociaux. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi dans la FPH : +0,9 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +1,5% à l'évolution du traitement brut indiciaire et -0,6% à l'évolution des primes et indemnités ; et -0,6 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux. Dans les hôpitaux publics : +0,8% imputable à l'évolution du salaire brut, dont +1,5% à l'évolution du traitement brut indiciaire et -0,7% à l'évolution des primes et indemnités ; et -0,6 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux. Dans les établissements médico-sociaux : +1,0% imputable à l'évolution du salaire brut, dont +1,7% à l'évolution du traitement brut indiciaire et -0,8 % à l'évolution des primes et indemnités ; et -0,6 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

#### Annexe 1 : La garantie individuelle de pouvoir d'achat (Gipa)

Instituée par le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008, la garantie individuelle de pouvoir d'achat est une prime qui compense l'écart d'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) vis-à-vis de l'inflation sur une période de référence de quatre ans lorsque le traitement indiciaire a eu une évolution inférieure à l'inflation.

Cette garantie s'applique aux fonctionnaires et à certains agents publics contractuels des administrations de l'État, des régions, des départements, des communes, des collectivités à statuts particuliers, des collectivités d'outre-mer et de leurs établissements publics, dans les conditions prévues par le décret du 6 juin 2008. Elle participe à l'assiette de cotisation retraite dans le cadre du régime additionnel de la fonction publique (RAFP).

Techniquement, la garantie individuelle du pouvoir d'achat résulte d'une comparaison établie entre l'évolution de l'indice majoré au 31 décembre d'une année, multiplié par la valeur du point fonction publique en moyenne annuelle (indépendamment de la quotité de temps de travail) sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le traitement indiciaire ainsi calculé a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi évaluée (modulée par la quotité de temps de travail en fin de période) est versé à chaque agent concerné. L'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, la nouvelle bonification indiciaire, toutes les autres primes et indemnités ainsi que les majorations et indexations relatives à l'outre-mer et applicables aux traitements ne sont pas prises en compte pour le calcul de la Gipa.

Le dispositif de la garantie individuelle du pouvoir d'achat a été prolongé en 2018.

#### Dans les ministères, 14 200 bénéficiaires civils de la Gipa en 2018 contre 45 000 en 2017

En 2018, 6,5 millions d'euros ont été versés au titre de la Gipa sur le champ des dépenses de personnel de l'État (titre 2 de la Lof). Ce montant est en forte baisse par rapport à celui de 2017 (-61 %).

Sur le champ des agents civils des ministères et des universités, la prime correspondant à la Gipa a été versée à 14 200 agents en 2017, soit moins de 1 % des agents. Le nombre de bénéficiaires, qui avait déjà fortement diminué en 2016 et 2017 continue de baisser en 2018 (-68 %). Les agents des ministères de l'enseignement représentent les trois quarts des bénéficiaires et des montants versés en 2018.

Le faible nombre de bénéficiaires de la Gipa s'explique à la fois par le niveau d'inflation (1,6 %) sur la période 2013-2017 (contre 1,4 % sur la période 2012-2016) qui est la période de référence pour le versement de la Gipa au titre de l'année 2018, par les revalorisations du point d'indice de 0,6 % survenues en juillet 2016 et février 2017, par les mesures de revalorisation successives sur la période (notamment de la quasi-totalité des grilles indiciaires des fonctionnaires de catégories B et C en 2014 et 2015, et 2016 pour les B uniquement et des trois catégories en 2017), et enfin par la mise en place des mesures de transfert primes/points du protocole PPCR pour tous les fonctionnaires (4 points pour les catégories C, 6 points pour les catégories B et de 4 à 9 points pour les fonctionnaires de catégorie A suivant leurs filières).

Contrairement aux années précédentes, les femmes sont moins nombreuses (47 %) que les hommes à bénéficier du dispositif, pour un montant versé inférieur en moyenne (396 euros contre 410 euros pour les hommes) (**Figure V 3-A1-1**).

 **Figure V 3-A1-1 : Bilan des versements Gipa effectués en 2018 dans les ministères (hors militaires, établissements publics et enseignement privé)**

	Part dans l'effectif bénéficiaire (en %)	Montant total (en million d'euros)	Montant moyen par agent (en euros)	Montant du premier décile (en euros)	Montant médian (en euros)	Montant du neuvième décile (en euros)
Ensemble	100,0	5,7	403	84	440	578
Fonctionnaires de catégorie A	75,8	4,8	443	319	470	578
Fonctionnaires de catégorie B	3,3	0,1	239	3	153	309
Fonctionnaires de catégorie C	0,7	0,0	437	67	250	940
Fonctionnaires de catégorie inconnue	4,1	1,6	449	309	493	493
Contractuels	5,7	0,2	214	28	149	424
Autres	10,3	0,5	315	49	219	563
Moins de 30 ans	0,2	0,0	265	58	105	1 002
30 à 34 ans	1,0	0,0	301	74	207	314
35 à 39 ans	1,5	0,1	271	55	203	371
40 à 44 ans	3,0	0,1	334	42	243	415
45 à 49 ans	6,7	0,4	376	75	340	493
50 à 54 ans	16,9	1,0	400	146	418	493
55 ans et plus	70,7	4,2	415	84	470	578
Hommes	53,0	3,1	410	84	470	578
Femmes	47,0	2,6	396	86	418	578

Source : Fichiers ON, DGFiP. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs), y compris universités passées au régime des compétences élargies pour permettre la comparaison des données.

Lecture : Les agents fonctionnaires de catégorie A représentent 75,8 % de l'effectif bénéficiaire de la Gipa versée en 2018 ; le montant total perçu par cette catégorie d'agents s'élève à 4,8 millions d'euros, ce qui représente un montant moyen perçu par agent de 443 euros. En termes de distribution, 10 % des fonctionnaires de catégorie A ont perçu un montant de Gipa de moins de 319 euros, 50 % des fonctionnaires de catégorie A ont perçu moins de 470 euros et 90 % des fonctionnaires de catégorie A ont perçu moins de 578 euros.

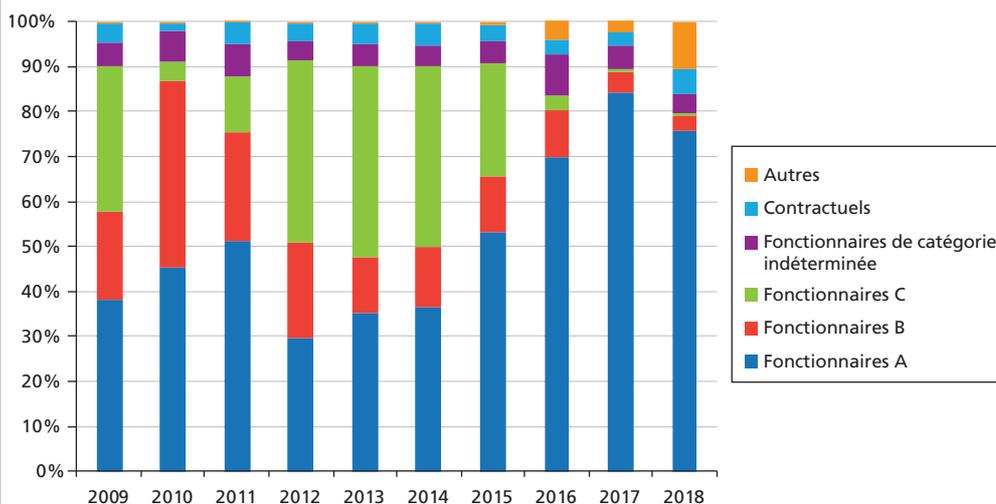
Les agents de catégorie A sont les premiers bénéficiaires de la Gipa versée en 2018 (76 %), 3,3 % sont des agents de catégorie B, et 0,7 % des agents de catégorie C (la catégorie de 4,1 % des fonctionnaires percevant cette indemnité est indéterminée).

Les fonctionnaires de catégorie A sont les plus nombreux à bénéficier de la Gipa depuis 2015 (**Figure V 3-A1-2**).

Les agents âgés de 50 ans et plus représentent une majorité des bénéficiaires (88 % des bénéficiaires de la mesure en 2018). Les moins de 35 ans représentent un peu moins de 1 % des bénéficiaires.

Le montant moyen versé augmente avec l'âge pour atteindre 415 euros en moyenne pour les agents âgés de 55 ans et plus.

Figure V 3-A1-2 : Évolution des caractéristiques statutaires des bénéficiaires de la Gipa dans les ministères depuis 2009



Source : Fichiers ON, DGFIP. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France (hors Mayotte). Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs). Y compris universités passées au régime des compétences élargies.

Pour estimer la prime qui sera versée au titre de la **Gipa en 2019**, des évolutions de traitement indiciaire brut à temps complet ont été calculées pour les agents civils des ministères, hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs entre décembre 2014 et décembre 2018. La moitié a bénéficié d'une augmentation de traitement brut indiciaire à temps complet supérieure à 10,7 % (soit 2,6 % en moyenne annuelle, **Figure V 3-A1-3**). Aux deux extrémités de la distribution, 10 % des agents ont bénéficié d'une augmentation de moins de 5,9 % (soit 1,5 % en moyenne annuelle), tandis qu'à l'autre extrémité, 10 % des agents ont bénéficié d'une augmentation de plus de 18,6 % (soit 4,4 % en moyenne annuelle). Compte tenu d'une évolution de l'indice des prix (hors tabac) de 2,85 % sur la période 2014-2018, le traitement brut indiciaire à temps complet de 3,8 % des agents a augmenté moins vite que les prix.

L'accélération de l'inflation (+1,22 point entre la période 2014-2018 et la période 2013-2017) explique le doublement de la part des agents dont le salaire a progressé moins vite que l'inflation, ceci malgré l'augmentation un peu plus dynamique des traitements des agents civils des ministères à temps complet sur la dernière période.

#### La Gipa pour le personnel du ministère de la Défense

Sur le périmètre ministériel, 0,8 million d'euros a été versé en 2018 au titre de la Gipa, 0,7 million d'euros pour les militaires et 0,1 million d'euros pour les civils. Du fait de la parution tardive de l'arrêté prorogeant le dispositif de la Gipa, le ministère n'a pas pu verser cette indemnité à l'ensemble du personnel concerné en 2017. Un rattrapage a été réalisé en 2018. Ce phénomène s'est reproduit en 2018 et fera l'objet d'un rattrapage en 2019. Si le nombre de bénéficiaires de la Gipa 2018 a augmenté par rapport à 2017, c'est ainsi en raison de la prise en compte en 2018 des rattrapages de l'année antérieure.

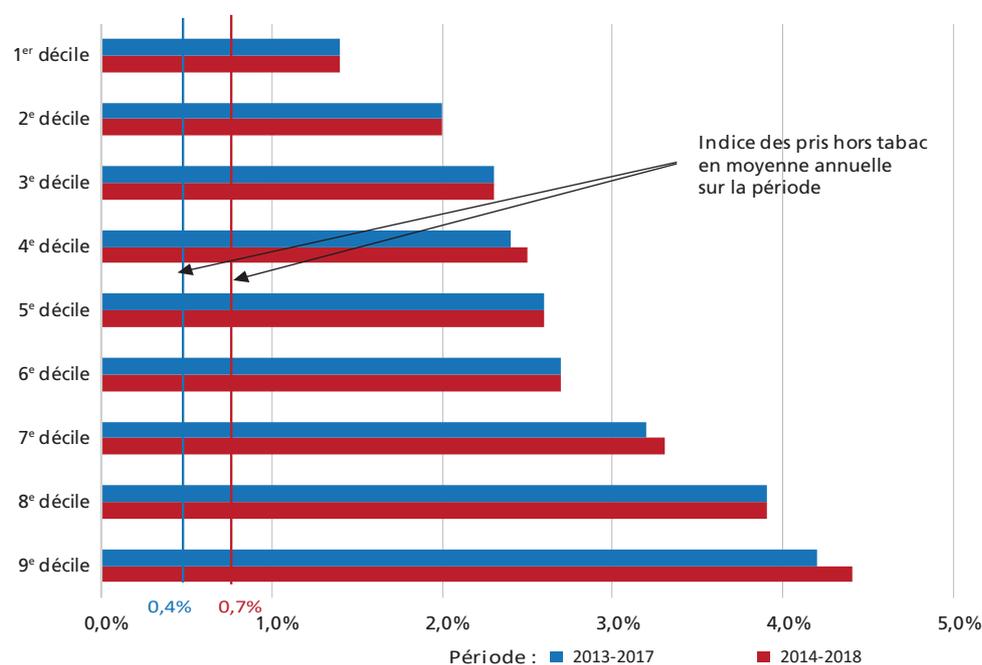
### La Gipa dans la fonction publique territoriale

Les éléments statistiques les plus récents concernant la Gipa dans la FPT sont issus d'une enquête ponctuelle et complémentaire aux bilans sociaux menée en 2013. Ils concernent les montants versés en 2012 au titre de la période décembre 2007 – décembre 2011, qui a bénéficié à 159 000 agents (dont 150 000 fonctionnaires (voir **Figure V 3.1-26**) de l'édition 2013 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique), soit trois fois plus de bénéficiaires que lors du dispositif 2011, pour un montant moyen annuel de 477 euros. Ce sont principalement les fonctionnaires de catégorie C qui en ont bénéficié (cinq fois plus nombreux qu'en 2011).

### La Gipa dans les hôpitaux publics

En 2017, on estime à 1,8 million d'euros le montant de la Gipa versé aux fonctionnaires des hôpitaux publics, soit un montant en forte diminution par rapport au montant versé en 2016 qui s'élevait 13,4 millions d'euros. 13 800 fonctionnaires hospitaliers (contre 24 800 en 2016) ont perçu un montant brut de 132 euros en moyenne en 2017, soit 1,6 % des fonctionnaires des hôpitaux publics. Le recul de la Gipa s'explique par le ralentissement de l'inflation, conjointement à l'augmentation de la valeur du point d'indice et aux revalorisations de grilles indiciaires intervenues en 2016 dans le cadre du PPCR.

**Figure V 3-A1-3 : Distribution des évolutions annuelles moyennes de traitement indiciaire brut à temps complet des agents civils des ministères entre décembre 2013 et décembre 2017, et entre décembre 2014 et décembre 2018, calculée pour l'attribution de la Gipa**



Source : Fichiers ON, DGFiP. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France (hors Mayotte). Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs), y compris universités passées au régime des compétences élargies.

Lecture : 90 % des agents à temps plein ont vu leur traitement indiciaire brut progresser de moins de 4,2 % en moyenne par an entre décembre 2013 et décembre 2017 et de moins de 4,4 % en moyenne par an entre décembre 2014 et décembre 2018.

Note : Le montant versé au titre de la Gipa en 2019 est calculé sur la base de l'évolution entre décembre 2014 et décembre 2018 du traitement indiciaire à temps plein, calculé sur la base de l'indice majoré au 31 décembre valorisé au point fonction publique en moyenne annuelle.

#### Annexe 2 : Le rachat de jours de repos placés dans les comptes épargne-temps

Dans la fonction publique de l'État et la fonction publique hospitalière, le compte épargne-temps (CET) a été mis en place en 2002 à la suite de l'instauration de l'aménagement et de la réduction du temps de travail. Dans la FPT, la possibilité de recourir au dispositif des CET a été ouverte mi-2004. Dans la FPE et la FPT, en application des accords de février 2008, une réforme globale des modalités d'utilisation des jours épargnés sur les CET a été opérée et les agents ont désormais trois possibilités d'utilisation des jours stockés dans un CET :

- une utilisation en jours de congés ;
  - un rachat sous la forme d'une indemnité dont le montant par jour est fixé forfaitairement par catégorie statutaire : 125 euros pour la catégorie A, 80 euros pour la catégorie B et 65 euros pour la catégorie C jusqu'en 2018. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, les montants des indemnités sont revalorisés de 10 euros pour les agents de la FPE et de la FPT.
  - un abondement au régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) pour les agents titulaires.
- Cette réforme a été élargie à la fonction publique hospitalière par le décret n° 2012-1366.

Deux types de CET coexistent aujourd'hui, le CET historique et le CET pérenne. Le CET dit « historique », ouvert avant le 1<sup>er</sup> janvier 2009 pour la FPE et la FPT et le 1<sup>er</sup> janvier 2013 et pour la FPH, ne peut toutefois plus être abondé.

Le compte épargne-temps dit « historique » est régi par les dispositions du décret n° 2009-1065 du 28 août 2009 modifiant certaines dispositions relatives au compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature. Les jours accumulés peuvent être stockés sans limite de date ; l'indemnisation des jours au-delà de vingt ne pouvait se faire qu'à hauteur de quatre jours par an ou en quatre fractions identiques d'égal montant. Les agents de la FPH se sont vu proposer une indemnisation plus rapide.

Le CET pérenne est le compte ouvert après le 1<sup>er</sup> janvier 2009 pour les agents de la FPE et la FPT et après le 1<sup>er</sup> janvier 2013 pour les agents de la FPH. Le stock de jours cumulables est limité à soixante. Au-delà des 20 premiers jours (15 premiers jours dans la FPE et la FPH) qui ne peuvent être utilisés que sous forme de congés, il n'y a pas de limite au nombre de jours indemnisables.

**Dans la FPE**, l'analyse des caractéristiques principales des bénéficiaires du rachat de jours de CET pour l'année 2018 porte sur le champ des ministères incluant les universités passées au régime des responsabilités et compétences élargies, hors militaires et enseignement privé sous contrat. En 2018, sur ce périmètre, 92 400 agents ont racheté des jours de CET (soit +11,7 % par rapport à 2017 après +11,4 % en 2017) pour un montant total de 106,1 millions d'euros (+11,0 % par rapport à 2017). Cette hausse est portée par l'augmentation du nombre d'agents bénéficiaires puisque le montant moyen annuel par agent bénéficiaire est stable à 1 151 euros. Le montant médian s'établit 880 euros (**Figure V 3-A2-1**). Ce dispositif a bénéficié à 6% des agents.

Près d'un homme sur dix bénéficie d'une indemnisation des jours de congés en 2018, alors que les femmes ne sont que 4 % pour des montants inférieurs en moyenne de 27 % parmi les bénéficiaires. Les agents âgés de 50 ans et plus ainsi que les agents de catégorie B continuent d'être fortement représentés parmi les bénéficiaires comme en 2017 (**Figure V 3-A2-1**). Un quart des agents des ministères sociaux et un cinquième des agents du ministère de l'Intérieur ont bénéficié en 2018 d'une indemnité pour congés non pris. Le corps d'encadrement et d'application de la Police nationale compte plus de 20 000 agents ayant racheté des jours sur leur CET. En revanche les personnels enseignants du ministère de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur n'ayant pas de compte épargne-temps, les agents de ce ministère sont notablement sous-représentés parmi les agents ayant demandé une indemnisation de leurs jours de congés non pris.

Figure V 3-A2-1 : Bilan de la mesure de rachat de jours RTT ou de congés annuels dans la FPE (ministères) en 2018

	Part dans l'effectif bénéficiaire (en %)	Montant total (en million d'euros)	Montant annuel moyen (en euros)	Montant annuel du premier décile (en euros)	Montant annuel médian (en euros)	Montant annuel du neuvième décile (en euros)
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>106,1</b>	<b>1 151</b>	<b>320</b>	<b>880</b>	<b>2 240</b>
Fonctionnaires de catégorie A	32,2	43,0	1 451	375	1 250	2 750
Fonctionnaires de catégorie B	44,7	41,1	996	320	800	2 000
Fonctionnaires de catégorie C	13,6	9,4	752	195	650	1 430
Fonctionnaires de catégorie inconnue	3,9	5,6	1 567	400	1 250	3 125
Ouvriers	0,9	0,8	898	195	650	1 885
Contractuels	1,6	2,0	1 337	320	1 125	2 750
Autres	3,1	4,2	1 460	325	1 250	3 125
Moins de 30 ans	2,2	1,8	907	233	750	1 875
30 à 34 ans	7,6	7,5	1 062	320	800	2 080
35 à 39 ans	12,5	12,4	1 077	320	875	2 080
40 à 44 ans	17,2	17,7	1 119	320	880	2 125
45 à 49 ans	18,2	19,2	1 144	320	960	2 160
50 à 54 ans	14,8	16,0	1 165	320	960	2 375
55 ans et plus	27,5	31,5	1 244	260	960	2 500
Hommes	62,5	72,0	1 250	325	1 008	2 375
Femmes	37,5	34,1	985	250	800	1 950

Source : Fichiers ON, DGFiP – Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France (hors Mayotte). Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs), y compris universités passées au régime des compétences élargies.

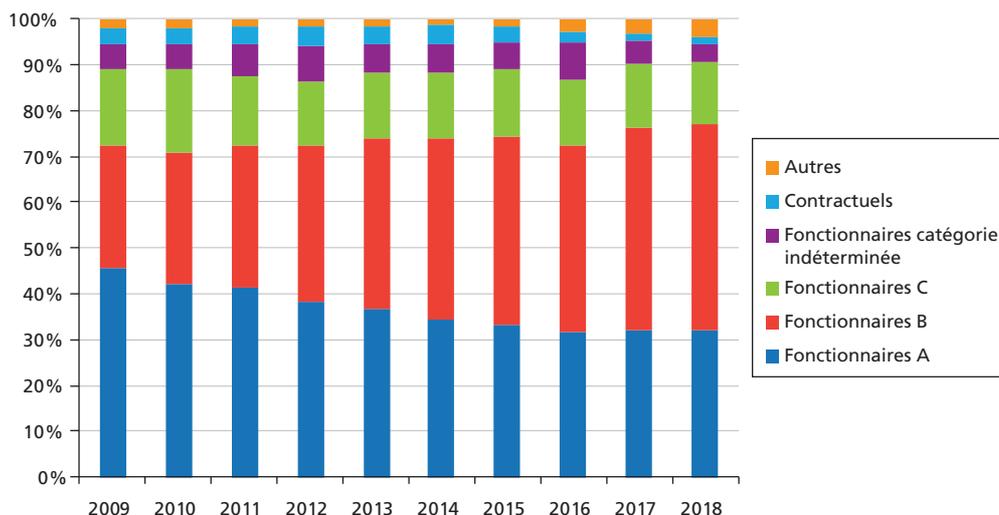
Lecture : en 2018, les fonctionnaires de catégorie B représentent 44,7 % de l'effectif bénéficiaire de la mesure de rachat de jours dans la FPE ; le montant total perçu par cette catégorie d'agents s'élève à 41,1 millions d'euros, ce qui représente un montant moyen perçu par agent de catégorie B de 996 euros. En termes de distribution, 10 % des agents de catégorie B ont perçu un montant de moins de 320 euros, 50 % des agents de catégorie B ont perçu moins de 800 euros et 90 % des agents de catégorie B ont perçu moins de 2 000 euros.

Sur les huit premiers mois de l'année 2019, le nombre de bénéficiaires de rachat de jours de CET augmente de 18 %. Les fonctionnaires de catégorie A sont 10 % de plus à avoir demandé une indemnisation, les fonctionnaires de catégorie B 20 % et ceux de catégorie C 27 %. La revalorisation de 10 euros des montants par jour indemnisé conduit à une hausse plus importante (+32 %) des montants versés au cours de cette période.

## Vues d'ensemble

### 3 Les rémunérations dans la fonction publique

**Figure V 3-A2-2 : Évolution des caractéristiques statutaires des bénéficiaires du rachat de jours RTT ou de congés annuels dans la FPE (ministères) depuis 2009**



Source : Fichiers ON, DGFIP. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France (hors Mayotte). Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs). Sont incluses les universités passées au régime des compétences élargies pour permettre la comparaison des données.

Parmi les agents civils des ministères et des universités en 2018, 6 900 ont abondé leurs droits retraite au RAFF en convertissant des jours épargnés sur leur CET (+11 % par rapport à 2017). Le montant des cotisations versées à ce titre s'élève à 3,1 millions d'euros. Les agents âgés de 55 ans et plus représentent la moitié de ces cotisants pour un montant moyen de 523 euros.

**Dans la fonction publique territoriale**, fin 2015, on comptabilise environ 468 600 agents (voir Figure V 3-A2-3) ayant un compte épargne-temps, ouvert depuis la mise en place du dispositif en août 2004. Parmi eux, 79 300 agents ont ouverts un CET au cours de l'année 2015.

**Figure V 3-A2-3 : Nombre de CET, d'agents bénéficiaires, et de jours indemnisés dans la FPT au 31 décembre 2015**

Part des agents ayant un CET (en %) au 31/12	28
Nombre moyen de jours de CET par agent au 31/12	15
Nombre d'agents ayant un CET	468 600
Nombre de jours en stock au 31/12	7 230 200
Nombre de jours indemnisés ou rachetés	193 300
Nombre de jours versés au RAFF <sup>(1)</sup>	11 400

Source : bilans sociaux FPT, DGCL.

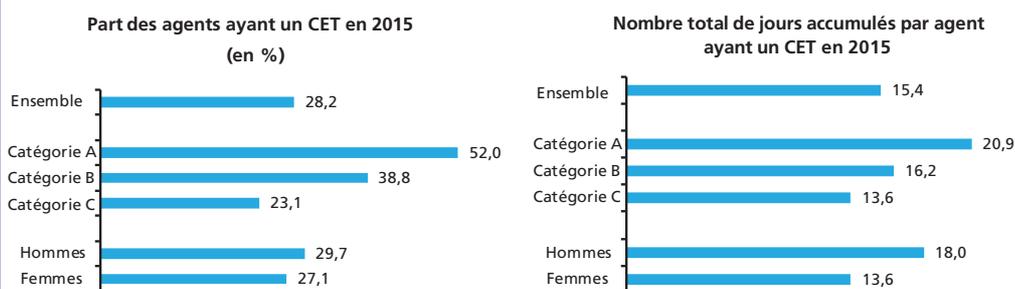
(1) RAFF : retraite additionnelle de la fonction publique..

La part des hommes ayant un CET est légèrement supérieure à celle des femmes (respectivement 30 % et 27 %, voir Figure V 3-A2-4). Les femmes de catégorie A sont moins souvent détentrices d'un CET que les hommes de la même catégorie (respectivement 50 % et 56 %). Il en va de même pour la catégorie C (respectivement 22 % et 25 %). Chez les agents de catégorie B, la part des femmes ayant un CET est comparable à celle des hommes (respectivement 39 % et 38 %).

En 2015, la part des agents ayant un CET s'établit toutes catégories confondues à 28 % (Figure V 3-A2-3). Ce sont les agents de catégorie A qui ont le plus souvent un CET : 52 % des agents de catégorie A ont un CET en 2015, contre 39 % des agents de catégorie B et 23 % des agents de catégories C.

En 2015, le nombre de jours moyen accumulés, toutes catégories confondues, atteint 15 jours. Il est plus élevé chez les catégories A (21 jours par agent et moins élevé chez les catégories C (14 jours). Fin 2015, les hommes ont accumulé plus de jours que les femmes sur leur CET (respectivement 18 jours contre 14 jours).

**Figure V 3-A2-4 : Part des agents ayant un CET et nombre total de jours accumulés par agent ayant un CET par sexe et catégorie hiérarchique dans la FPT au 31 décembre 2015**



Source : Bilans sociaux FPT, DGCL.

Dans les établissements de santé du secteur public, le nombre de jours de CET rachetés en 2017 diminue de 20 % avec 530 300 jours indemnisés, après les hausses continues observées entre 2013 et 2016. Ceux-ci représentent un montant total de 106,5 millions d'euros (après 142,3 millions en 2016), dont 76,0% ont été versés au bénéfice des personnels médicaux. Parmi les 41 500 bénéficiaires de ces rachats, près de 21 900 sont des fonctionnaires hospitaliers qui ont perçu en moyenne un montant de 1 050 euros au titre du rachat de jours de CET (après 1 099 euros en 2016).

La baisse est particulièrement marquée parmi le personnel médical. Elle s'explique par la mise en œuvre en 2013 du décret 2012-1481 du 27 décembre 2012 concernant les personnels médicaux, qui prévoit notamment que le total des comptes épargne-temps historiques et pérennes ne pourront plus excéder 206 jours à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 contre 300 jours jusqu'à fin 2015.

#### Bibliographie

- Baradji E., Dorothee O. et Pouliquen E. (2015), « L'encadrement supérieur et dirigeant dans les trois versants de la fonction publique », *Point Stat* n° 17, DGAFP.
- Berger E., Dennevault C. (2018), « Les salaires dans la fonction publique hospitalière », *Insee Première* n° 1684.
- Bessière S. et Pouget J. (2007), « Les carrières salariales dans la fonction publique d'État. Premiers éléments de caractérisation », *Les Salaires en France*, Insee Références.
- Bonnet O., Vuillemin T. (2019), « Salaires dans le secteur privé », *Insee Première* n° 1750.
- Daussin-Benichou J-M, Koubi M., Leduc A., Marc B., (2014). « Les carrières salariales dans le public et le privé : éléments de comparaison entre 1988 et 2008 », *Emploi et salaires édition 2014*, Insee. [http://www.insee.fr/fr/ffc/docs\\_ffc/EMPSAL14c\\_D2\\_carrieres.pdf](http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/EMPSAL14c_D2_carrieres.pdf)
- Dennevault C., Gualbert N., Busch F. (2018), « Les rémunérations dans la fonction publique en 2016 », Vue 3. du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres édition 2018, DGAFP.
- DGAFP (2012), « Décompte des emplois et mesure des évolutions de salaires dans les trois versants de la fonction publique : compléments méthodologiques suite à l'introduction du nouveau système d'information Siasp (Insee) », *Documents et méthodes*.
- DGAFP (2013), « Nouveaux compléments méthodologiques suite à l'introduction du système d'information Siasp (Insee). Décompte des emplois et mesure des évolutions de salaires dans les trois versants de la fonction publique », *Documents et méthodes*.
- DGAFP (2014), « Décompte des emplois et mesure des salaires dans les trois versants de la fonction publique. Nouveaux compléments méthodologiques avec Siasp (Insee) 2011 », *Documents et méthodes*.
- DGAFP (2015), « Écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans la fonction publique : sous le prisme des inégalités de genre », *Études, recherche et débats*.
- DGAFP (2018), « Indice de traitement brut dans la fonction publique de l'État – Grille Indiciaire – Premier trimestre 2018 », *Stats Rapides*, juin 2018
- Gauthier L. (2017), « La rémunération des personnels militaires en 2017 », *Ecodef* n° 112
- Goussen J., Busch F. (2019), « Les salaires dans la fonction publique territoriale », *Insee Première* n° 1766.
- Goussen J., Godet F. (2019), « Les hautes rémunérations dans la fonction publique », *Insee Première* n° 1738.
- Goussen J., Godet F. (2019), « Les salaires dans la fonction publique de l'État », *Insee Première* n° 1761.
- Insee, DGAFP, DGCL et Drees (2018), « Les salaires dans la fonction publique en 2017 (premiers résultats) », *Informations Rapides et Stats Rapides*, mars 2019.
- Nahon S. (2014), « Les salaires dans le secteur social et médico-social en 2011. Une comparaison entre les secteurs privé et public », *Études et Résultats* n° 879, Drees.
- Vroylandt T. et Paliot N. (2017), « Les assistant-e-s maternel-le-s ont gagné en moyenne 1 108 euros en juin 2014 », *Études et Résultats* n° 1020, Drees.

## FICHES THÉMATIQUES

- 1 Emploi public et fonction publique
- 2 Agents de la fonction publique : principales caractéristiques
- 3 Voies de recrutement externe
- 4 Parcours professionnels
- 5 Retraite
- 6 Dépenses de personnel et rémunérations
- 7 Formation
- 8 Temps et conditions de travail
- 9 Relations professionnelles
- 10 Politique sociale



## Emploi public et fonction publique 1

- Effectifs et principales caractéristiques  
de l'emploi public 1.1
- Ensemble fonction publique 1.2
- Fonction publique de l'État 1.3
- Fonction publique de l'État : périmètre  
de décompte des effectifs dans les ministères  
et emplois en loi de finances 1.4
- Fonction publique territoriale 1.5
- Fonction publique hospitalière 1.6



## Présentation

Dans une acception juridique, un agent de la fonction publique travaille dans un organisme public à caractère administratif dans lequel le recrutement se fait sur la base du droit public. C'est ainsi qu'ont été décomptés les 5,5 millions d'agents qui travaillent dans l'un des trois versants de la fonction publique fin 2017.

Les effectifs de la fonction publique étudiés dans ce rapport comprennent les individus présents au 31 décembre, en emploi principal, de métropole et des départements d'outre-mer (hors Mayotte), **hors des collectivités d'outre-mer et de l'étranger**, et hors bénéficiaires de contrats aidés.

Les ministères et les établissements publics administratifs (EPA) nationaux constituent la fonction publique de l'État. Les collectivités territoriales *stricto sensu* (régions, départements, communes) et les EPA locaux forment la fonction publique territoriale. Enfin, les hôpitaux publics y compris les syndicats inter-hospitaliers, intégrés dans le champ de la fonction publique hospitalière depuis 2009 (voir Décompte des emplois et mesure des évolutions de salaires dans les trois versants de la fonction publique sur [www.fonction-publique.gouv.fr](http://www.fonction-publique.gouv.fr)), les établissements d'hébergement pour personnes âgées, à budget autonome, et médico-sociaux, qui sont des établissements publics sous la tutelle des collectivités territoriales, et les établissements publics locaux sociaux, constituent la fonction publique hospitalière. Néanmoins, certaines missions de service public sont assurées en dehors de la fonction publique.

Les résultats présentés dans ces fiches thématiques sont issus exclusivement du Système d'information sur les agents des services publics (Siasp), produit par l'Insee en collaboration avec la DGAFP, la DGCL, la Drees et la DEPP depuis 2009. Pour ce qui concerne les séries longues, les données sont combinées avec d'autres sources d'information utilisées antérieurement, notamment le fichier général de l'État de l'Insee, historiquement utilisé pour la fonction publique de l'État.

Les résultats antérieurs à 2009 relatifs à la fonction publique de l'État ont été établis à partir du fichier général de l'État de l'Insee (issu des fichiers de paie des agents de l'État complétés par les déclarations annuelles des données sociales – DADS\*), tout particulièrement pour les établissements publics : sont définis comme agents des

établissements publics nationaux les agents rémunérés sur le budget propre de ces établissements. Ceux relatifs à la fonction publique territoriale ont été établis à partir des déclarations annuelles de données sociales (DADS) exploitées par l'Insee et de l'enquête sur les effectifs des collectivités territoriales (Colter) de l'Insee – supprimée en 2009. Enfin, les résultats relatifs à la fonction publique hospitalière ont été établis à partir de l'enquête SAE (Statistique annuelle sur les établissements de santé) de la Drees, complétée par l'enquête SPE (Statistique du personnel non médical des établissements publics de santé) de la DGOS, et par les déclarations annuelles de données sociales (DADS) exploitées par l'Insee.

Cette analyse intègre également depuis 2006 les volontaires militaires (24400 agents fin 2017 sur le territoire national).

La deuxième vague de **décentralisation**, mise en place dans le cadre de la loi de 2004 relative aux libertés et responsabilités locales, est l'un des phénomènes qui explique la hausse des effectifs dans la FPT entre 2006 et 2011. Les transferts d'agents techniciens, ouvriers et de services (TOS) des ministères de l'enseignement (voir définitions) et d'agents du ministère de l'Écologie, du Développement durable, des Transports et du Logement, amorcés en 2006, se sont amplifiés en 2007 et 2008 et ralentissent depuis 2009.

Avant 2006, le fichier de paie permettait de distinguer, parmi les agents des ministères, ceux travaillant en **administration centrale** et ceux travaillant en **service déconcentré**, en se fondant sur l'existence de la nomenclature par services établie à partir de l'imputation budgétaire de la rémunération des agents au format « Ordonnance de 1959 ». Le changement de nomenclature budgétaire résultant de la mise en place de la Lolf à partir de 2006 n'avait pas permis de maintenir l'information sur le service dans le FGE.

En 2008, une méthode d'identification a été mise au point par le service statistique de la DGAFP à partir essentiellement de la catégorie juridique de l'employeur et du programme Lolf de rattachement. Elle a ensuite été améliorée notamment pour suivre les effectifs concernés par la réforme de l'administration territoriale (RéATE) et tient compte de l'immatriculation des employeurs publics au répertoire Sirene (Siren/Siret) dont la qualité n'est pas

\* De nouvelles informations permettant de mieux caractériser les agents de la fonction publique ont été introduites dans les DADS (norme « DADS-U ») à partir de l'année 2006 : portant en particulier sur le statut et l'activité des agents, elles permettent de mieux caractériser les emplois principaux ou secondaires et ainsi d'améliorer la qualité des résultats.

## Thème – Emploi public et fonction publique

### 1 Présentation

encore homogène dans le secteur public. Les effectifs de l'État sont répartis selon cinq modalités : administration centrale (AC), service déconcentré (SD), service à compétence nationale (SCN), établissement public local d'enseignement (EPLÉ) et établissement public administratif (EPA). Cette méthodologie a été adaptée en 2012 aux données issues du Système d'information sur les agents des services publics (Siasp), désormais utilisé par la DGAFP pour couvrir l'emploi de manière homogène dans les trois versants de la fonction publique. Reposant notamment sur la catégorie juridique du lieu de travail des agents des ministères civils (hors Défense) et accessoirement sur les libellés des grades des agents

quand ils sont suffisamment explicites, elle n'a pas permis de produire des résultats fiables dans le temps ; c'est la raison pour laquelle à ce jour ces données n'ont pu être reproduites.

#### Disponibilité des données

L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont disponibles au format Excel sur le site Internet : <https://www.fonction-publique.gouv.fr>, rubrique Statistiques / Rapports annuels, ainsi que, pour les figures marquées du signe , dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

# Thème – Emploi public et fonction publique

## 1.1 Effectifs et principales caractéristiques de l'emploi public

1

Figure 1.1-1 : La fonction publique dans l'économie nationale : classement des employeurs (situation au 31 décembre 2016)

	Statut juridique de l'employeur		Statut de recrutement de droit commun de l'agent		
	Code catégorie juridique Sirene	Comptes nationaux	1	2	3
			Droit public	Droit public particulier / privé à statut	Droit privé
1	Administration de l'État	71 hors 7111 et 7112	APU (non marchand)	Ministères dont enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat	
		7111		Autorités constitutionnelles	
		7112		Autorités administratives indépendantes	
2	Collectivités	72	Régions, départements, communes		
3	Établissements publics administratifs	73	EPA nationaux : Pôle emploi, Crous, CNRS, Inra, Inserm, France Agrimer <sup>(1)</sup> etc. EPLE, EPA des collectivités territoriales, hôpitaux publics, étab. médico-sociaux	Organismes consulaires, associations syndicales autorisées, associations foncières urbaines ou de remboursement	Caisses nationales du régime général de Sécurité sociale
			hors APU (marchand)	OPH, Caisses de crédit municip., maisons de retraite publiques, divers EPA locaux marchands, Institut jeunes aveugles/sourds, Hôpital Quinze-Vingts, Caisse des dépôts et consignations <sup>(2)</sup>	
4	Organismes publics administratifs	74	APU (non marchand)	GIP non marchands, groupements de coopération sanitaire, agences dép. d'insertion	IGSA, Institut franco-allemand St Louis etc.
			hors APU (marchand)	Cercles et foyers des armées	
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 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 hôpital à but non lucratif associations Odac associations Odal
			hors APU (marchand)		Mutuelles, comités d'entrep., organismes professionnels, syndicats de propriétaires, associations et fondations non à financ. public maj.

### Légende

Fonction publique

Administrations publiques (APU) au sens des comptes nationaux

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

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

## Thème – Emploi public et fonction publique

### 1 1.1 Effectifs et principales caractéristiques de l'emploi public

Figure 1.1-2 : Ventilation des effectifs salariés au 31 décembre 2016 en France (métropole + DOM), salariés à titre principal  
[en milliers]

	Statut juridique de l'employeur		Statut de recrutement de droit commun de l'agent						
	Code catégorie juridique Sirene	Comptes nationaux	1		2		3		
			Droit public		Droit public particulier / privé à statut		Droit privé		
1	Administration de l'État	71 hors 7111 et 7112 7111 7112 APU (non marchand)	hors CA	1 941,5					
			y c. CA	1 943,8					
			hors CA	0,7					
			y c. CA	0,7					
			hors CA	1,7					
			y c. CA	1,7					
2	Collectivités	72	hors CA	1 382,2					
			y c. CA	1 448,1					
3	Établissements publics administratifs	73	hors CA	2 050,0	hors CA	34,5	hors CA	15,4	
			y c. CA	2 163,5	y c. CA	34,8	y c. CA	15,5	
			hors APU (marchand)	106,7					
			y c. CA	114,2					
4	Organismes publics administratifs	74	APU (non marchand)		hors CA	12,5	hors CA	2,0	
			hors APU (marchand)	0,0		y c. CA	12,9	y c. CA	2,0
			y c. CA	0,1			hors CA	0,4	
							y c. CA	0,4	
5	Personnes morales de droit public soumises au droit commercial	4	APU (non marchand)				y c. CA	42,7	
			hors APU (marchand)	y c. CA	9,2	y c. CA	209,4	y c. CA	89,0
6	Personnes physiques, sociétés commerciales	1,2,3,5,6 (hors 32)	APU (non marchand)				y c. CA	0,8	
			hors APU (marchand)			y c. CA	288,5	y c. CA	16 289,5
7	Organismes privés spécialisés et groupements de droit privé	8,9	APU (non marchand)				y c. CA	433,7	
			hors APU (marchand)				y c. CA	1 582,0	
Ensemble			APU (non marchand)	y c. CA	5 557,9	y c. CA	47,7	y c. CA	494,7
			fonction publique	hors CA	5 482,8				
			y c. CA	5 672,1					
			hors APU (marchand)	y c. CA	123,5	y c. CA	497,8	y c. CA	17 960,9

#### Légende

Fonction publique

Administrations publiques (APU) au sens des comptes nationaux

Source Siasp

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

CA = contrats aidés.

## Thème – Emploi public et fonction publique

### 1.1 Effectifs et principales caractéristiques de l'emploi public

1

**Figure 1.1-3 : L'emploi public selon différents concepts au 31 décembre 2016 en France (métropole + DOM)**

	Effectifs des « administrations publiques »	Effectifs de <b>droit public</b> Colonne 1 et lignes 1 à 5	Effectifs de la <b>fonction publique</b> métropole et DOM Colonne 1 et lignes 1+2+3
Total y compris contrats aidés	6 100 300	5 681 400	5 672 100
<b>Total hors contrats aidés</b>		<b>5 491 800</b>	<b>5 482 800</b>

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

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

Les chiffres sont arrondis à la centaine. Le total et les évolutions sont calculés sur les données initiales.

## Thème – Emploi public et fonction publique

### 1 1.1 Effectifs et principales caractéristiques de l'emploi public

Figure 1.1-4 : Évolution des effectifs salariés (y compris bénéficiaires de contrats aidés) entre le 31 décembre 2015 et 31 décembre 2016 en France (métropole + DOM), salariés à titre principal

Ligne	Statut juridique de l'employeur			Statut de recrutement de droit commun de l'agent					
	Code catégorie juridique Sîrène	Comptes nationaux		1		2		3	
				Droit public		Droit public particulier / privé à statut		Droit privé	
1	Administration de l'État	71 hors 7111 et 7112	APU (non marchand)	nombre	29,7				
				%	1,6				
				nombre	0,0				
%	3,3								
2	Collectivités	72		nombre	-25,0				
				%	-1,7				
3	Établissements publics administratifs	73	nombre	17,2	nombre	-2,3	nombre	0,4	
			%	0,8	%	-6,1	%	2,7	
4	Organismes publics administratifs	74	APU (non marchand)		nombre	0,6	nombre	0,0	
			hors APU (marchand)	nombre	-0,0	%	5,2	%	1,8
5	Personnes morales de droit public soumises au droit commercial	4	APU (non marchand)				nombre	0,3	
			hors APU (marchand)	nombre	0,1	nombre	5,3	nombre	-0,1
6	Personnes physiques, sociétés commerciales	1,2,3,5,6 (hors 32)	APU (non marchand)				%	0,7	
			hors APU (marchand)			nombre	-7,08	nombre	153,6
7	Organismes privés spécialisés et groupements de droit privé	8,9	APU (non marchand)				%	14,1	
			hors APU (marchand)			%	-2,40	%	1,0
Ensemble			APU (non marchand)	nombre	22,0	nombre	-1,6	nombre	19,2
				%	0,4	%	-3,3	%	4,0
			fonction publique	nombre	24,1				
			hors APU (marchand)	nombre	2,2	nombre	-1,8	nombre	154,0
			%	1,8	%	-0,4	%	0,9	

#### Légende

 Fonction publique

 Administrations publiques (APU) au sens des comptes nationaux

 Source Siasp

Sources : Siasp, DADS, Insee ; enquête SAE, Drees. Traitement DGAFP – Dessi.  
CA = contrats aidés.

## Thème – Emploi public et fonction publique

### 1.1 Effectifs et principales caractéristiques de l'emploi public

1

**Figure 1.1-5 : Administrations publiques (dans une approche économique) et fonction publique (dans une approche juridique) au 31 décembre 2016 en France (métropole + DOM)**  
[en milliers]

	Organismes non marchands métropole + DOM yc CA	Organismes marchands yc CA	Total yc CA	Total hors contrats aidés
Fonction publique en comptabilité nationale	5 557 900		5 557 900	5 376 100
Fonction publique hors comptabilité nationale		114 200 <sup>(1)</sup>	114 200	106 700
<b>Total fonction publique</b>	<b>5 557 900</b>	<b>114 200<sup>(1)</sup></b>	<b>5 672 100</b>	<b>5 482 800</b>
Autres administrations publiques (APU)	542 400			
<i>dont autres APU en organismes publics<sup>(2)</sup></i>	107 800			
<i>dont autres APU en organismes privés<sup>(3)</sup></i>	434 600			
<b>Total des administrations publiques</b>	<b>6 100 300</b>			

Part de la fonction publique en 2016<sup>(4)</sup>  
– Dans l'emploi salarié : 22,2 %  
– Dans l'emploi total : 19,9 %

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

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

CA = contrats aidés.

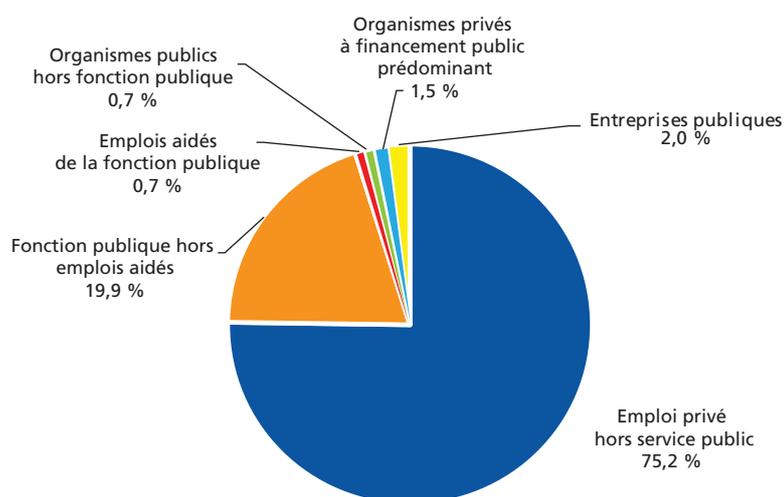
(1) Caisse des dépôts et consignations, la plupart des établissements d'hébergement pour personnes âgées, EPA marchands.

(2) EPA à recrutement de droit privé, organismes consulaires, GIP (groupements d'intérêt public), autres organismes de droit administratif, EPIC non marchands.

(3) Organismes à financement majoritairement public : associations non marchandes, organismes de protection sociale, hôpitaux privés à but non lucratif.

(4) Hors COM et étranger, hors bénéficiaires de contrats aidés. À comparer avec la part de la fonction publique en 2015, soit 22,3 % dans l'emploi salarié et 19,9 % dans l'emploi total sur le même périmètre.

**Figure 1.1-6 : Fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre 2016**



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

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

## Thème – Emploi public et fonction publique

### 1 1.1 Effectifs et principales caractéristiques de l'emploi public

Figure 1.1-7 : Nombre de bénéficiaires de contrats aidés de la fonction publique en 2016 et en 2017

		Fin 2016	Fin 2017	Évolution 2016/2017 (%)
Fonction publique de l'État	<b>Ministères</b>	<b>2,3</b>	<b>2,3</b>	
	<i>Dont ministères de l'enseignement</i>	<i>0,0</i>	<i>0,0</i>	
	<i>Dont ministère de l'Intérieur</i>	<i>2,3</i>	<i>2,3</i>	
	<b>EPA de la FPE</b>	<b>74,0</b>	<b>54,5</b>	
	<i>Dont EPA rattachés aux ministères de l'enseignement<sup>(1)</sup></i>	<i>70,5</i>	<i>52,2</i>	
	<i>Dont EPA rattachés au ministère de l'Intérieur</i>	<i>0,0</i>	<i>0,0</i>	
	<b>Total</b>	<b>76,4</b>	<b>56,8</b>	<b>-25,6</b>
Fonction publique territoriale	Communes	58,1	42,3	
	Départements	6,6	5,2	
	Régions	1,3	0,9	
	<b>Total collectivités territoriales</b>	<b>65,9</b>	<b>48,4</b>	
	Établissements communaux	10,2	8,6	
	Établissements intercommunaux	14,4	10,2	
	Établissement départementaux	0,6	0,4	
	Autres EPA locaux	0,2	0,2	
	<b>Total EPA</b>	<b>25,4</b>	<b>19,4</b>	
<b>Total</b>	<b>91,4</b>	<b>67,8</b>	<b>-25,8</b>	
Fonction publique hospitalière	Hôpitaux	13,1	8,0	
	Établissements d'hébergement pour personnes âgées	7,5	5,4	
	Autres établissements médico-sociaux	1,0	0,9	
	<b>Total FPH</b>	<b>21,6</b>	<b>14,2</b>	<b>-34,0</b>
<b>Total FP</b>		<b>189,3</b>	<b>138,8</b>	<b>-26,7</b>

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

(1) Les bénéficiaires de contrats aidés travaillent pour l'essentiel dans les établissements publics locaux d'enseignement (EPLÉ).

Note : Un retraitement de la base des déclarations d'employeurs de contrats aidés à l'Agence de services et de paiement (ASP) centralisées par la Dares et de la base Siasp de l'Insee conduit à reclasser environ 20 000 assistants d'éducation, de droit public, employés par certains établissements publics locaux d'enseignement en contrats non aidés en 2017. La base ASP constitue la référence pour le recensement des contrats aidés car c'est la déclaration qui déclenche le paiement des aides. La base Siasp constitue la référence de l'emploi public. Une correction similaire a aussi été apportée dans Siasp entre 2011 et 2016.

## Thème – Emploi public et fonction publique

### 1.1 Effectifs et principales caractéristiques de l'emploi public

1

**Figure 1.1-8 : Fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre**  
[en milliers]

		2015	2016
<b>Fonction publique<sup>(1)</sup></b>	Métropole	5 276	5 310
	DOM	174	173
	<b>Total hors bénéficiaires de contrats aidés</b>	<b>5 451</b>	<b>5 483</b>
	Bénéficiaires de contrats aidés de la fonction publique <sup>(2)</sup>	198	189
	<b>Total y compris bénéficiaires de contrats aidés</b>	<b>5 648</b>	<b>5 672</b>
<b>Organismes publics hors fonction publique non marchands</b>	EPA nationaux de sécurité sociale, à recrutement de droit privé	15	15
	GIP nationaux et locaux (résultats partiels)	11	11
	Personnes morales droit public particulières	2	2
	Groupements de coopération sanitaires	2	2
	Associations syndicales autorisées	0	0
	Organismes consulaires	37	35
	Epic nationaux et locaux non marchands	42	43
	<b>Sous-total organismes hors FP non marchands</b>	<b>108</b>	<b>108</b>
<b>Organismes publics hors fonction publique marchands</b>	Epic locaux marchands	72	72
	Personnes morales droit public secteur marchand	1	1
	<b>Sous-total organismes hors FP marchands</b>	<b>73</b>	<b>73</b>
	<b>Total</b>	<b>181</b>	<b>180</b>
<b>Organismes privés à financement public prédominant (secteur non marchand)</b>	Associations	189	177
	Organismes de protection sociale	166	167
	Hôpitaux privés à but non lucratif	78	71
	Safer	1	1
	<b>Total<sup>(3)</sup></b>	<b>435</b>	<b>416</b>
<b>Entreprises publiques (secteur marchand)</b>	Epic marchands <sup>(4)</sup>	235	230
	Entreprises hors Epic <sup>(5)</sup>	338	324
	<b>Total</b>	<b>574</b>	<b>554</b>
<b>Emploi privé hors service public (secteur marchand)</b>	<b>Total</b>	<b>20 498</b>	<b>20 717</b>
<b>Emploi total (salariés et non salariés)</b>	<b>Total<sup>(6)</sup></b>	<b>27 336</b>	<b>27 539</b>

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

Champ : Métropole et DOM. COM et étranger compris pour les services de l'État.

(1) Y compris les enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (143 000 en 2016).

(2) Les bénéficiaires d'emplois aidés sont décomptés à part dans la fonction publique et inclus dans les effectifs des autres organismes.

(3) Les totaux des années précédentes étaient erronés.

(4) Les Epic marchands proviennent de la ligne 5 (hors APU).

(5) Les entreprises hors Epic comprennent La Poste, EDF, Aéroports de Paris issus de la ligne 6, hors APU (marchand), colonne 2 du tableau de synthèse + la partie des entreprises de la ligne 6, hors APU (marchand), colonne 3 répertoriée dans les entreprises « de premier rang » du Recme (exemple : France Télévision, DCNS...).

(6) Différents concepts d'emploi coexistent. Celui retenu ici est « l'emploi total » qui comprend les salariés et les non-salariés en France entière, hors chômeurs, et qui constitue la référence la plus courante pour les comparaisons internationales.

## Thème – Emploi public et fonction publique

### 1 1.2 Ensemble fonction publique

**Figure 1.2-1 : Effectifs physiques au 31 décembre et en équivalent temps plein par versant de la fonction publique**  
[en milliers]

	2016 <sup>(1)</sup>		2017		Évolution 2017/2016 (en %)	
	y.c. contrats aidés	hors contrats aidés	y.c. contrats aidés	hors contrats aidés	y.c. contrats aidés	hors contrats aidés
<b>Effectif au 31 décembre<sup>(2)</sup></b>						
FPE	2 507,9	2 431,5	2 507,1	2 450,2	-0,0	+0,8
FPT	1 977,2	1 885,9	1 970,0	1 902,2	-0,4	+0,9
FPH	1 187,0	1 165,4	1 187,7	1 173,4	+0,1	+0,7
<b>Ensemble</b>	<b>5 672,1</b>	<b>5 482,8</b>	<b>5 664,7</b>	<b>5 525,9</b>	<b>-0,1</b>	<b>+0,8</b>
<b>Volume de travail en équivalent temps plein<sup>(3)</sup></b>						
FPE	2 365,1	2 314,0	2 382,5	2 336,5	+0,7	+1,0
FPT	1 836,8	1 761,8	1 837,6	1 770,9	+0,0	+0,5
FPH	1 105,9	1 088,2	1 109,6	1 094,7	+0,3	+0,6
<b>Ensemble</b>	<b>5 307,9</b>	<b>5 164,0</b>	<b>5 329,6</b>	<b>5 202,1</b>	<b>+0,4</b>	<b>+0,7</b>

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

(1) Les données de l'année 2016 ont été révisées.

(2) Postes principaux finaux au 31 décembre.

(3) Tous postes actifs dans l'année.

**Figure 1.2-2 : Effectifs physiques par type d'employeur dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre**

	2016 <sup>(1)</sup>	2017	Évolution 2017/2016	
			en nombre	en %
Ministères	1 942 228	1 962 712	20 484	+1,1
FPE EPA	489 299	487 537	-1 762	-0,4
<b>Total</b>	<b>2 431 527</b>	<b>2 450 249</b>	<b>18 722</b>	<b>+0,8</b>
Communes <sup>(2)</sup>	1 011 547	1 009 992	-1 555	-0,2
Départements	284 324	283 050	-1 274	-0,4
Régions	86 332	88 334	2 002	+2,3
<b>Total collectivités territoriales</b>	<b>1 382 203</b>	<b>1 381 376</b>	<b>-827</b>	<b>-0,1</b>
FPT Établissements communaux <sup>(2)</sup>	128 626	127 417	-1 209	-0,9
Établissements intercommunaux <sup>(2)</sup>	299 782	317 528	17 746	+5,9
Établissement départementaux	66 839	67 363	524	+0,8
Autres EPA locaux	8 422	8 553	131	+1,6
<b>Total EPA locaux</b>	<b>503 669</b>	<b>520 861</b>	<b>17 192</b>	<b>+3,4</b>
<b>Total</b>	<b>1 885 872</b>	<b>1 902 237</b>	<b>16 365</b>	<b>+0,9</b>
Hopitaux	1 025 230	1 029 149	3 919	+0,4
Établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	99 610	102 727	3 117	+3,1
Autres établissements médico-sociaux	40 567	41 540	973	+2,4
<b>Total</b>	<b>1 165 407</b>	<b>1 173 416</b>	<b>8 009</b>	<b>+0,7</b>
<b>Total ensemble de la fonction publique</b>	<b>5 482 806</b>	<b>5 525 902</b>	<b>43 096</b>	<b>+0,8</b>

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

(1) Les données de l'année 2016 ont été révisées.

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

# Thème – Emploi public et fonction publique

## 1.2 Ensemble fonction publique

1

Figure 1.2-3 : Effectifs physiques dans les trois versants de la fonction publique et en équivalent temps plein par région et département au 31 décembre 2017 .../...

	Fonction publique de l'État, civils <sup>(1)</sup>		Fonction publique territoriale <sup>(2)</sup>		Fonction publique hospitalière		Total fonction publique, civils <sup>(1)</sup>	
	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP
<b>Auvergne-Rhône-Alpes</b>	<b>235 374</b>	<b>219 913</b>	<b>214 531</b>	<b>191 566</b>	<b>141 901</b>	<b>130 021</b>	<b>591 806</b>	<b>541 500</b>
Allier	8 104	7 694	9 108	8 331	9 455	8 920	26 667	24 945
Cantal	3 710	3 464	4 597	4 153	3 832	3 590	12 139	11 206
Haute-Loire	5 248	4 872	5 434	4 808	3 768	3 370	14 450	13 051
Puy-de-Dôme	24 080	22 701	20 098	17 768	13 479	12 543	57 657	53 012
Ain	13 654	12 797	11 943	10 583	7 192	6 532	32 789	29 911
Ardèche	6 925	6 365	8 780	7 687	5 626	5 112	21 331	19 165
Drôme	12 446	11 446	12 618	11 225	8 366	7 594	33 430	30 265
Haute-Savoie	17 343	16 007	21 171	18 938	12 732	11 501	51 246	46 447
Isère	39 448	36 642	35 952	31 663	21 132	19 119	96 532	87 425
Loire	20 223	18 803	17 334	15 603	17 019	15 482	54 576	49 887
Rhône	72 061	67 904	52 542	47 533	30 611	28 407	155 214	143 843
Savoie	12 132	11 217	14 954	13 275	8 689	7 851	35 775	32 343
<b>Bourgogne – Franche-Comté</b>	<b>81 862</b>	<b>76 930</b>	<b>71 424</b>	<b>63 474</b>	<b>61 894</b>	<b>57 126</b>	<b>215 180</b>	<b>197 530</b>
Côte-d'Or	20 969	19 848	14 623	13 130	12 130	11 371	47 722	44 348
Nièvre	5 322	5 018	6 060	5 536	5 133	4 837	16 515	15 391
Saône-et-Loire	12 983	12 180	13 507	11 992	12 241	11 310	38 731	35 482
Yonne	8 199	7 807	8 034	7 141	8 329	7 725	24 562	22 672
Doubs	18 377	17 140	14 146	12 625	11 310	10 202	43 833	39 966
Haute-Saône	5 435	5 047	4 647	3 960	2 822	2 594	12 904	11 601
Jura	6 267	5 858	6 509	5 606	5 897	5 356	18 673	16 820
Territoire de Belfort	4 310	4 034	3 898	3 484	4 032	3 731	12 240	11 249
<b>Bretagne</b>	<b>101 850</b>	<b>95 609</b>	<b>93 310</b>	<b>83 749</b>	<b>64 050</b>	<b>59 005</b>	<b>259 210</b>	<b>238 363</b>
Côtes-d'Armor	13 576	12 671	19 737	17 699	10 321	9 403	43 634	39 773
Finistère	27 836	26 182	23 586	21 328	18 839	17 460	70 261	64 970
Ille-et-Vilaine	42 542	40 014	30 683	27 507	19 537	18 020	92 762	85 541
Morbihan	17 896	16 743	19 304	17 215	15 353	14 121	52 553	48 079
<b>Centre – Val de Loire</b>	<b>70 384</b>	<b>66 914</b>	<b>66 635</b>	<b>60 596</b>	<b>50 870</b>	<b>47 611</b>	<b>187 889</b>	<b>175 121</b>
Cher	8 264	7 893	8 210	7 473	6 673	6 336	23 147	21 702
Eure-et-Loir	9 631	9 165	9 821	8 806	8 275	7 754	27 727	25 725
Indre	5 895	5 608	5 604	5 037	4 936	4 635	16 435	15 280
Indre-et-Loire	17 057	16 067	15 293	13 906	13 175	12 241	45 525	42 214
Loiret	22 070	21 099	19 280	17 755	11 226	10 508	52 576	49 362
Loir-et-Cher	7 467	7 082	8 427	7 620	6 585	6 137	22 479	20 838
<b>Corse</b>	<b>10 583</b>	<b>10 013</b>	<b>12 663</b>	<b>11 964</b>	<b>5 392</b>	<b>5 099</b>	<b>28 638</b>	<b>27 076</b>
Corse-du-Sud	4 957	4 711	7 588	7 199	3 115	2 971	15 660	14 881
Haute-Corse	5 626	5 301	5 075	4 765	2 277	2 129	12 978	12 195
<b>Grand Est</b>	<b>170 889</b>	<b>161 244</b>	<b>126 973</b>	<b>113 322</b>	<b>107 706</b>	<b>99 520</b>	<b>405 568</b>	<b>374 086</b>
Bas-Rhin	37 702	35 769	25 114	22 779	21 471	19 763	84 287	78 311
Haut-Rhin	18 797	17 716	14 871	13 221	15 659	14 315	49 327	45 252
Ardennes	7 193	6 813	7 029	6 196	5 561	5 142	19 783	18 151
Aube	8 494	8 022	7 051	6 337	4 865	4 613	20 410	18 971
Haute-Marne	4 932	4 623	4 250	3 734	4 127	3 851	13 309	12 207
Marne	19 826	18 745	14 845	13 079	11 887	11 021	46 558	42 844
Meurthe-et-Moselle	28 556	26 902	17 092	15 302	16 048	14 843	61 696	57 047
Meuse	5 294	4 963	4 440	3 748	4 864	4 572	14 598	13 284
Moselle	31 205	29 365	22 971	20 646	14 034	12 902	68 210	62 913
Vosges	8 890	8 328	9 310	8 281	9 190	8 496	27 390	25 105

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

(1) L'implantation des militaires sur le territoire répondant à des objectifs particuliers, ils sont exclus du champ dans ce tableau.

(2) Les adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement peuvent être mal localisés dans leur département de fonction. Ils représentent 4 % des agents territoriaux.

## Thème – Emploi public et fonction publique

### 1 1.2 Ensemble fonction publique

Figure 1.2-3 [suite] : Effectifs physiques dans les trois versants de la fonction publique et en équivalent temps plein par région et département au 31 décembre 2017

	Fonction publique de l'État, civils <sup>(1)</sup>		Fonction publique territoriale <sup>(2)</sup>		Fonction publique hospitalière		Total fonction publique, civils <sup>(1)</sup>	
	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP
<b>Hauts-de-France</b>	<b>178 329</b>	<b>168 512</b>	<b>159 762</b>	<b>143 894</b>	<b>113 868</b>	<b>105 613</b>	<b>451 959</b>	<b>418 019</b>
Nord	86 319	81 494	76 510	69 499	52 732	48 775	215 561	199 768
Pas-de-Calais	40 102	37 737	38 124	34 505	21 569	19 962	99 795	92 204
Aisne	13 633	12 918	12 923	11 459	11 989	11 175	38 545	35 552
Oise	20 119	19 161	17 462	15 622	12 899	12 121	50 480	46 905
Somme	18 156	17 203	14 743	12 809	14 679	13 579	47 578	43 590
<b>Île-de-France</b>	<b>517 584</b>	<b>492 027</b>	<b>363 079</b>	<b>331 374</b>	<b>182 763</b>	<b>168 720</b>	<b>1 063 426</b>	<b>992 120</b>
Essonne	46 572	44 457	35 711	32 674	13 287	12 442	95 570	89 572
Hauts-de-Seine	48 548	46 282	46 895	42 643	17 926	16 448	113 369	105 374
Paris	192 633	182 070	80 056	72 121	61 719	56 389	334 408	310 581
Seine-et-Marne	39 347	37 711	34 579	31 726	14 250	13 238	88 176	82 675
Seine-Saint-Denis	57 601	55 048	52 447	48 187	17 628	16 357	127 676	119 591
Val-de-Marne	51 545	49 355	45 082	41 427	26 841	24 966	123 468	115 748
Val-d'Oise	35 545	33 876	31 391	28 817	15 326	14 314	82 262	77 007
Yvelines	45 793	43 227	36 918	33 779	15 786	14 565	98 497	91 571
<b>Normandie</b>	<b>92 673</b>	<b>87 703</b>	<b>94 139</b>	<b>84 044</b>	<b>67 553</b>	<b>62 556</b>	<b>254 365</b>	<b>234 303</b>
Calvados	21 123	19 994	20 040	18 324	14 246	13 228	55 773	51 546
Manche	12 224	11 591	13 465	12 032	9 865	9 112	35 554	32 734
Orne	6 946	6 601	6 577	5 755	6 929	6 484	20 452	18 841
Eure	13 648	12 910	15 181	13 449	7 711	7 252	36 540	33 611
Seine-Maritime	38 732	36 607	38 512	34 484	28 802	26 480	106 046	97 571
<b>Nouvelle-Aquitaine</b>	<b>175 054</b>	<b>166 174</b>	<b>181 266</b>	<b>165 139</b>	<b>114 240</b>	<b>107 210</b>	<b>470 560</b>	<b>438 523</b>
Dordogne	9 537	9 054	12 419	11 094	8 929	8 401	30 885	28 548
Gironde	56 949	54 206	49 132	45 420	25 360	23 965	131 441	123 591
Landes	9 343	8 896	15 251	13 874	6 332	6 005	30 926	28 774
Lot-et-Garonne	9 631	9 193	7 888	7 230	6 641	6 220	24 160	22 643
Pyrénées-Atlantiques	17 878	16 834	18 589	16 653	10 207	9 531	46 674	43 018
Corrèze	6 044	5 714	7 068	6 448	6 075	5 737	19 187	17 898
Creuse	3 012	2 845	3 785	3 363	3 442	3 263	10 239	9 471
Haute-Vienne	12 997	12 346	12 281	11 228	11 560	10 879	36 838	34 453
Charente	8 052	7 634	10 102	9 173	6 219	5 806	24 373	22 613
Charente-Maritime	16 428	15 634	17 761	16 172	11 449	10 697	45 638	42 503
Deux-Sèvres	8 090	7 624	12 112	10 797	7 445	6 919	27 647	25 340
Vienne	17 093	16 196	14 878	13 686	10 581	9 790	42 552	39 671
<b>Occitanie</b>	<b>177 748</b>	<b>167 116</b>	<b>185 647</b>	<b>167 852</b>	<b>92 055</b>	<b>85 740</b>	<b>455 450</b>	<b>420 708</b>
Aude	8 513	7 949	13 350	11 851	5 142	4 788	27 005	24 588
Gard	19 685	18 427	19 325	17 587	12 278	11 409	51 288	47 423
Hérault	39 975	37 429	39 028	35 593	17 513	16 161	96 516	89 183
Lozère	2 787	2 604	2 390	2 123	1 971	1 829	7 148	6 556
Pyrénées-Orientales	12 299	11 575	14 995	13 795	6 090	5 739	33 384	31 109
Ariège	3 813	3 557	5 123	4 547	3 534	3 272	12 470	11 376
Aveyron	6 274	5 842	7 371	6 534	5 545	5 124	19 190	17 500
Gers	4 181	3 934	6 513	5 637	3 864	3 628	14 558	13 198
Haute-Garonne	55 044	52 052	46 899	42 555	18 841	17 741	120 784	112 348
Hautes-Pyrénées	6 003	5 693	6 897	6 319	5 710	5 301	18 610	17 313
Lot	3 752	3 537	5 621	4 937	2 777	2 580	12 150	11 053
Tarn	8 887	8 360	11 114	10 025	5 029	4 652	25 030	23 037
Tarn-et-Garonne	6 535	6 158	7 021	6 348	3 761	3 517	17 317	16 023

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

(1) L'implantation des militaires sur le territoire répondant à des objectifs particuliers, ils sont exclus du champ dans ce tableau.

(2) Les adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement peuvent être mal localisés dans leur département de fonction. Ils représentent 4 % des agents territoriaux.

## Thème – Emploi public et fonction publique

### 1.2 Ensemble fonction publique

1

Figure 1.2-3 [fin] : Effectifs physiques dans les trois versants de la fonction publique et en équivalent temps plein par région et département au 31 décembre 2017

	Fonction publique de l'État, civils <sup>(1)</sup>		Fonction publique territoriale <sup>(2)</sup>		Fonction publique hospitalière		Total fonction publique, civils <sup>(1)</sup>	
	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP
<b>Pays de la Loire</b>	<b>100 465</b>	<b>94 246</b>	<b>96 615</b>	<b>86 354</b>	<b>65 483</b>	<b>59 862</b>	<b>262 563</b>	<b>240 461</b>
Loire-Atlantique	44 519	41 792	37 579	33 878	22 314	20 234	104 412	95 904
Maine-et-Loire	22 039	20 707	18 863	16 676	15 323	14 041	56 225	51 425
Mayenne	6 931	6 431	7 929	7 069	7 160	6 580	22 020	20 080
Sarthe	14 180	13 346	14 060	12 521	10 640	9 742	38 880	35 609
Vendée	12 796	11 970	18 184	16 209	10 046	9 265	41 026	37 444
<b>Provence-Alpes-Côte d'Azur</b>	<b>156 723</b>	<b>147 645</b>	<b>164 788</b>	<b>153 273</b>	<b>76 769</b>	<b>71 099</b>	<b>398 280</b>	<b>372 016</b>
Alpes-de-Haute-Provence	3 950	3 688	5 964	5 333	3 202	2 946	13 116	11 967
Alpes-Maritimes	30 070	28 544	39 693	36 645	15 857	14 934	85 620	80 123
Bouches-du-Rhône	74 009	69 600	64 679	60 754	30 603	28 303	169 291	158 656
Hautes-Alpes	4 042	3 682	5 195	4 543	3 302	2 977	12 539	11 202
Var	29 691	28 252	32 453	30 424	12 830	11 882	74 974	70 559
Vaucluse	14 961	13 879	16 804	15 574	10 975	10 056	42 740	39 509
<b>Total Métropole</b>	<b>2 069 518</b>	<b>1 954 044</b>	<b>1 830 832</b>	<b>1 656 602</b>	<b>1 144 544</b>	<b>1 059 181</b>	<b>5 044 894</b>	<b>4 669 826</b>
<b>DOM</b>	<b>71 589</b>	<b>68 014</b>	<b>71 405</b>	<b>67 877</b>	<b>28 872</b>	<b>27 982</b>	<b>171 866</b>	<b>163 873</b>
Guadeloupe	15 120	14 390	15 462	14 672	6 829	6 642	37 411	35 705
Martinique	14 190	13 545	15 947	15 150	8 497	8 304	38 634	36 999
Guyane	12 191	11 768	7 899	7 652	3 389	3 267	23 479	22 687
La Réunion	30 088	28 311	32 097	30 403	10 157	9 769	72 342	68 482
<b>Total France entière, agents civils<sup>(1)</sup></b>	<b>2 141 107</b>	<b>2 022 058</b>	<b>1 902 237</b>	<b>1 724 479</b>	<b>1 173 416</b>	<b>1 087 163</b>	<b>5 216 760</b>	<b>4 833 699</b>
<b>Total France entière, y compris militaires</b>	<b>2 450 249</b>	<b>2 330 236</b>	<b>1 902 237</b>	<b>1 724 479</b>	<b>1 173 416</b>	<b>1 087 163</b>	<b>5 525 902</b>	<b>5 141 877</b>

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

(1) L'implantation des militaires sur le territoire répondant à des objectifs particuliers, ils sont exclus du champ dans ce tableau.

(2) Les adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement peuvent être mal localisés dans leur département de fonction. Ils représentent 4 % des agents territoriaux.

## Thème – Emploi public et fonction publique

### 1 1.2 Ensemble fonction publique

**Figure 1.2-4 : Taux d'administration civil (à partir des effectifs en équivalent temps plein) par région au 31 décembre 2017**  
[en %.]

	Fonction publique de l'État, civils	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Total fonction publique, civils
Auvergne – Rhône-Alpes	27,6	24,1	16,3	68,1
Bourgogne – Franche-Comté	27,4	22,6	20,3	70,2
Bretagne	28,8	25,3	17,8	71,9
Centre – Val de Loire	26,0	23,5	18,5	68,0
Corse	30,0	35,9	15,3	81,2
Grand Est	29,1	20,4	17,9	67,4
Hauts-de-France	28,1	24,0	17,6	69,7
Île-de-France	40,5	27,3	13,9	81,6
Normandie	26,3	25,2	18,8	70,3
Nouvelle-Aquitaine	27,9	27,7	18,0	73,6
Occitanie	28,6	28,7	14,7	72,0
Pays de la Loire	25,1	23,0	15,9	64,0
Provence – Alpes – Côte d'Azur	29,3	30,4	14,1	73,9
<b>France métropolitaine</b>	<b>30,2</b>	<b>25,6</b>	<b>16,4</b>	<b>72,3</b>
<b>DOM</b>	<b>35,8</b>	<b>35,7</b>	<b>14,7</b>	<b>86,3</b>
Guadeloupe	36,8	37,5	17,0	91,4
Martinique	36,3	40,7	22,3	99,3
Guyane	42,3	27,5	11,7	81,6
La Réunion	33,0	35,4	11,4	79,8
<b>Total métropole + DOM</b>	<b>30,4</b>	<b>25,9</b>	<b>16,3</b>	<b>72,7</b>

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Lecture : Au 31 décembre 2017, la région Auvergne-Rhône-Alpes compte 24,1 agents territoriaux en ETP pour 1 000 habitants.

Note : En prenant en compte les militaires, on compte 77,3 agents publics en ETP pour 1 000 habitants dans l'ensemble de la France (hors Mayotte). Cependant, l'implantation des militaires sur le territoire répondant à des objectifs particuliers, on utilise le taux d'administration civil pour comparer la présence d'agents publics dans les différentes régions.

 **Figure 1.2-5 : Effectifs physiques de la fonction publique par versant au 31 décembre**

		2016 <sup>(1)</sup>	2017	Évolution annuelle moyenne 2017/2007 (en %)	Évolution 2017/2016 (en %)
FPE	Ministères	1 942 228	1 962 712	-1,6	1,1
	EPA	489 299	487 537	5,5	-0,4
	<b>Total</b>	<b>2 431 527</b>	<b>2 450 249</b>	<b>-0,5</b>	<b>0,8</b>
FPT	Collectivités territoriales	1 382 203	1 381 376	0,6	-0,1
	EPA locaux	503 669	520 861	2,7	3,4
	<b>Total</b>	<b>1 885 872</b>	<b>1 902 237</b>	<b>1,1</b>	<b>0,9</b>
FPH		1 165 407	1 173 416	0,9	0,7
<b>Ensemble de la fonction publique</b>		<b>5 482 806</b>	<b>5 525 902</b>	<b>0,3</b>	<b>0,8</b>
Emploi total (en milliers) <sup>(2)</sup>		27 587	27 886	0,3	1,1
Part de l'emploi public dans l'emploi total (en %) <sup>(3)</sup>		19,9	19,8		

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

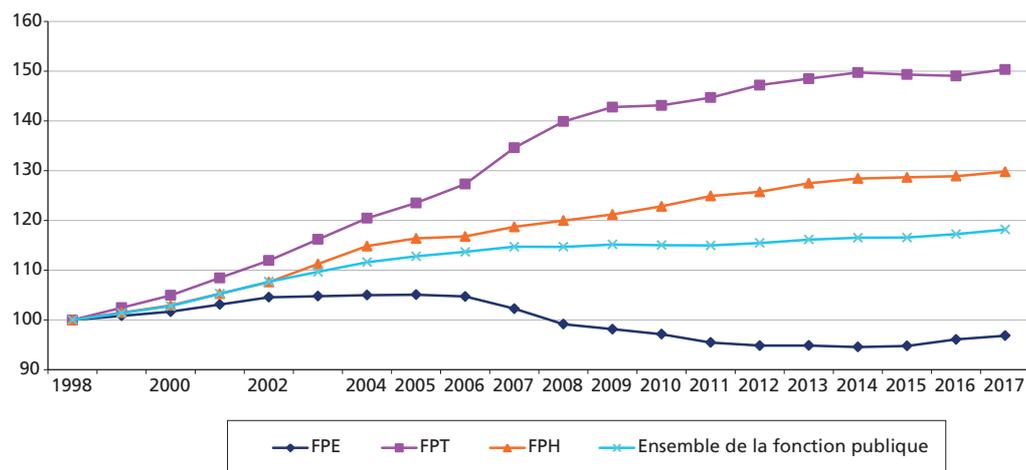
Champ : emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Les données de l'année 2016 ont été révisées.

(2) Emploi en France entière, hors contingent, soit les salariés + les non-salariés.

(3) Rapport emploi (FPE+FPT+FPH)/emploi total.

**Figure 1.2-6 : Évolution des effectifs physiques de la fonction publique en fin d'année par versant depuis 1998**  
 [base 100 au 31 décembre 1998]



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

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

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

## Thème – Emploi public et fonction publique

### 1 1.2 Ensemble fonction publique

 **Figure 1.2-7 : Effectifs physiques des trois versants de la fonction publique par statut au 31 décembre**

		2016 <sup>(1)</sup>	2017	Évolution annuelle moyenne 2017/2007 (en %)	Évolution 2017/2016 (en %)
FPE	Fonctionnaires	1 545 907	1 546 685	-1,1	0,1
	Contractuels	399 665	416 242	2,6	4,1
	Militaires et militaires volontaires	307 621	309 142	-1,1	0,5
	Autres catégories et statuts <sup>(2)</sup>	178 334	178 180	-1,0	-0,1
	<b>Total</b>	<b>2 431 527</b>	<b>2 450 249</b>	<b>-0,5</b>	<b>0,8</b>
	Part des contractuels (en %)	<b>16,4</b>	<b>17,0</b>		
FPT	Fonctionnaires <sup>(3)</sup>	1 469 268	1 467 766	1,3	-0,1
	Contractuels <sup>(3)</sup>	356 855	376 131	0,9	5,4
	Autres catégories et statuts <sup>(2)</sup>	59 749	58 340	-1,1	-2,4
	<b>Total</b>	<b>1 885 872</b>	<b>1 902 237</b>	<b>1,1</b>	<b>0,9</b>
		Part des contractuels (en %)	18,9	19,8	
FPH	Fonctionnaires	832 938	826 502	0,1	-0,8
	Contractuels	212 641	225 120	4,0	5,9
	Autres catégories et statuts <sup>(2)</sup>	119 828	121 794	1,4	1,6
	<b>Total</b>	<b>1 165 407</b>	<b>1 173 416</b>	<b>0,9</b>	<b>0,7</b>
		Part des contractuels (en %)	<b>18,2</b>	<b>19,2</b>	
<b>Ensemble de la fonction publique</b>	Fonctionnaires <sup>(3)</sup>	3 848 113	3 840 953	0,0	-0,2
	Contractuels <sup>(3)</sup>	969 161	1 017 493	2,2	5,0
	Militaires et militaires volontaires <sup>(3)</sup>	307 621	309 142	-1,1	0,5
	Autres catégories et statuts <sup>(2)</sup>	357 911	358 314	-0,3	0,1
	<b>Total</b>	<b>5 482 806</b>	<b>5 525 902</b>	<b>0,3</b>	<b>0,8</b>
		Part des contractuels (en %)	<b>17,7</b>	<b>18,4</b>	

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

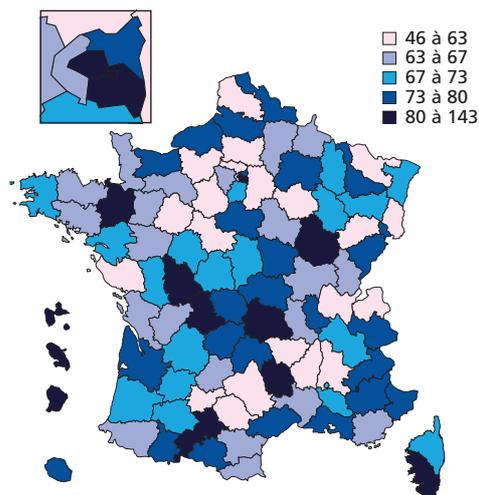
Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Les données de l'année 2016 ont été révisées.

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

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

**Figure 1.2-8 : Taux d'administration des trois versants de la fonction publique, agents civils, par département au 31 décembre 2017**  
[en %.]

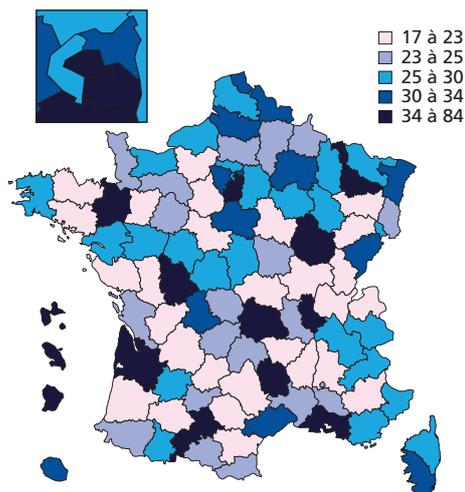


Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Taux d'administration : nombre d'agents civils de la fonction publique (converti en équivalent temps plein) pour 1000 habitants. France entière = 72,7 % ; France métropolitaine = 72,3 %.

**Figure 1.2-9 : Taux d'administration de la fonction publique de l'État, agents civils, par département au 31 décembre 2017**  
[en %.]



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

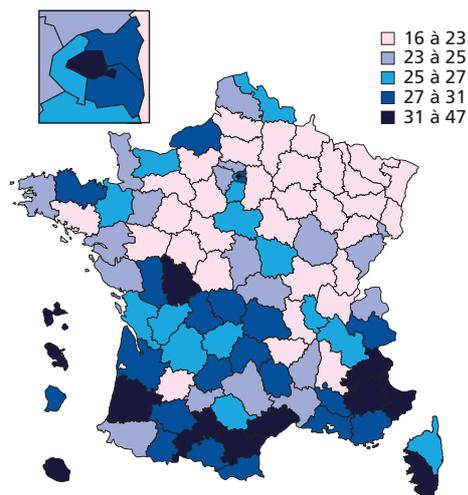
Champ : FPE. Emplois principaux, agents civils, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Taux d'administration : nombre d'agents civils de la fonction publique (converti en équivalent temps plein) pour 1000 habitants. France entière = 30,4 % ; France métropolitaine = 30,2 %.

## Thème – Emploi public et fonction publique

### 1.2 Ensemble fonction publique

**Figure 1.2-10 : Taux d'administration de la fonction publique territoriale par département au 31 décembre 2017**  
[en %.]

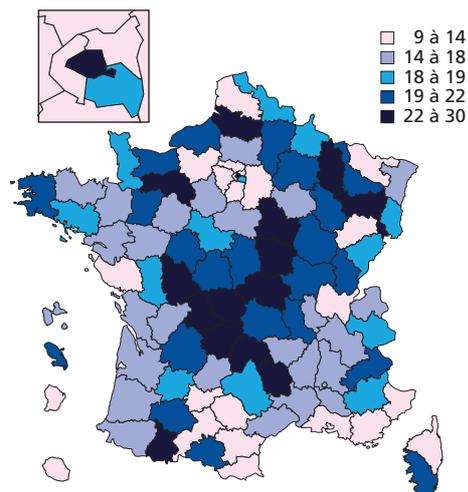


Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Taux d'administration : nombre d'agents civils de la fonction publique (converti en équivalent temps plein) pour 1000 habitants. France entière = 25,9 % ; France métropolitaine = 25,6 %.

**Figure 1.2-11 : Taux d'administration de la fonction publique hospitalière par département au 31 décembre 2017**  
[en %.]



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Taux d'administration : nombre d'agents civils de la fonction publique (converti en équivalent temps plein) pour 1000 habitants. France entière = 16,4 % ; France métropolitaine = 16,3 %.

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

	2017						Effectifs totaux (ministères + EPA) fin 2016 <sup>(2)</sup>	Évolution des effectifs totaux entre 2016 et 2017 (en %)
	Effectifs totaux (ministères + EPA)	Effectifs des ministères	Effectifs des EPA	dont contractuels des EPA	Part des effectifs dans les EPA (en %)	dont effectifs dans les EPA en situation dérogatoire (en %) <sup>(1)</sup>		
Affaires étrangères et Développement international <sup>(3)</sup>	3 711	3 540	171	23	4,6	0,0	3 787	-2,0
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	44 599	31 640	12 959	10 013	29,1	5,6	45 124	-1,2
Culture et Communication	25 339	11 315	14 024	10 556	55,3	74,9	25 470	-0,5
Défense	270 780	262 547	8 233	5 044	3,0	43,1	271 570	-0,3
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	72 806	51 297	21 509	6 637	29,5	29,6	74 346	-2,1
Ministères économiques et financiers	154 403	142 308	12 095	7 150	7,8	77,6	156 325	-1,2
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	1 384 160	1 049 903	334 257	163 033	24,1	3,8	1 365 661	1,4
Intérieur et Outre-mer	295 257	292 400	2 857	1 836	1,0	10,3	291 691	1,2
<i>Police</i>	143 763	143 763	-	-	-	-	141 083	1,9
<i>Outre-mer</i>	1 528	1 528	-	-	-	-	1 496	2,1
<i>Intérieur, autre</i>	149 966	147 109	2 857	1 836	1,9	10,3	149 112	0,6
Justice	88 084	87 197	887	306	1,0	12,9	86 762	1,5
Services du Premier ministre	11 617	11 082	535	221	4,6	0,0	11 450	1,5
Ministères sociaux	99 493	19 483	80 010	67 675	80,4	80,0	99 341	0,2
<i>Affaires sociales et Sports</i>	36 886	10 114	26 772	14 668	72,6	40,2	36 793	0,3
<i>Travail, Emploi et Dialogue social</i>	62 607	9 369	53 238	53 007	85,0	100,0	62 548	0,1
<b>Total</b>	<b>2 450 249</b>	<b>1 962 712</b>	<b>487 537</b>	<b>272 494</b>	<b>19,9</b>	<b>22,1</b>	<b>2 431 527</b>	<b>0,8</b>

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

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

Lecture : 5,6 % des effectifs des EPA du ministère de l'Agriculture, Alimentation et Forêt relèvent d'un EPA dérogatoire.

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

(2) Les données de l'année 2016 ont été révisées.

(3) Ne figurent ici que les agents en poste en France métropolitaine et dans les DOM (hors Mayotte), soit moins de 20 % des effectifs du ministère des affaires étrangères en EQTP.

## Thème – Emploi public et fonction publique

### 1 1.2 Ensemble fonction publique

Figure 1.3-2 : Effectifs physiques des établissements publics à caractère administratif (EPA) par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2017

	Statut	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Indéterminée	Ensemble	Part des femmes (en %)
EPA nationaux à recrutement de droit public non dérogatoires <sup>(1)</sup>	Fonctionnaires	129 967	30 628	34 099	243	194 937	49,7
	Contractuels <sup>(4)</sup>	65 832	73 223	22 412	12 666	180 133	57,7
	Militaires et militaires volontaires	45	14	925	4	988	67,4
	Autres catégories et statuts <sup>(5)</sup>	1 989	486	1 355	3	3 833	35,8
	<b>Total</b>	<b>197 833</b>	<b>110 351</b>	<b>58 791</b>	<b>12 916</b>	<b>379 891</b>	<b>53,4</b>
	Part des femmes (en %)	44,7	62,6	65,2	54,7	53,4	
EPA nationaux à recrutement de droit public dérogatoires <sup>(1)(2)</sup>	Fonctionnaires	2 682	4 025	6 230	43	12 980	54,8
	Contractuels <sup>(4)</sup>	19 741	24 004	46 460	2 156	92 361	67,0
	Militaires et militaires volontaires	10	s	s	s	12	25,0
	Autres catégories et statuts <sup>(5)</sup>	1 139	39	1 112	3	2 293	52,4
	<b>Total</b>	<b>23 572</b>	<b>28 069</b>	<b>53 803</b>	<b>2 202</b>	<b>107 646</b>	<b>65,2</b>
	Part des femmes (en %)	50,2	70,3	69,8	49,6	65,2	
EPA nationaux à recrutement de droit privé <sup>(3)</sup> – comptés hors fonction publique	Fonctionnaires	3	-	-	-	3	s
	Contractuels <sup>(4)</sup>	6 267	3 220	4 440	-	13 927	72,5
	Autres catégories et statuts <sup>(5)</sup>	1 534	-	6	-	1 540	62,3
	<b>Total</b>	<b>7 804</b>	<b>3 220</b>	<b>4 446</b>	-	<b>15 470</b>	<b>71,5</b>
	Part des femmes (en %)	59,3	81,3	85,8	-	71,5	

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

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

(2) EPA en situation 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, emplois de personnel ouvrier des Crous).

(3) Caisse nationale de Sécurité sociale (Acos, Cnamts, Cnaf, Cnavts) et École nationale supérieure de sécurité sociale (EN3S).

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

(5) Dans la FPE, la catégorie « Autres catégories et statuts » recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat, des ouvriers de l'État et des apprentis.

s : soumis au secret statistique.

# Thème – Emploi public et fonction publique

## 1.2 Ensemble fonction publique

1

**Figure 1.3-3 : Effectifs physiques et en équivalent temps plein dans les ministères par statut au 31 décembre**

	2016 <sup>(1)</sup>		2017									
	Effectifs physiques	ETP	Fonctionnaires		Contractuels		Militaires et militaires volontaires		Autres catégories et statuts <sup>(2)</sup>		Total	
			Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP
Affaires étrangères et développement international <sup>(3)</sup>	3 612	3 533	2 785	2 739	607	583	106	106	42	40	3 540	3 468
Agriculture, agroalimentaire et forêt	32 346	30 491	22 547	21 851	4 233	3 639	19	19	4 841	4 459	31 640	29 968
Culture et communication	11 302	10 892	9 788	9 577	1 463	1 260	10	10	54	48	11 315	10 895
Défense	262 909	261 033	35 326	34 497	8 123	7 754	200 033	199 413	19 065	18 964	262 547	260 629
Écologie, développement durable, énergie et logement	52 509	51 139	46 183	45 033	2 467	2 307	357	357	2 290	2 278	51 297	49 975
Ministères économiques et financiers	144 322	138 109	136 317	131 347	5 253	4 386	62	61	676	604	142 308	136 398
Éducation nationale, enseignement supérieur et recherche	1 029 266	980 286	815 031	791 800	92 442	70 487	48	48	142 382	133 024	1 049 903	995 359
Intérieur et Outre-mer	289 034	285 090	169 123	166 869	13 755	12 249	107 329	107 030	2 193	2 073	292 400	288 222
<i>Police</i>	141 083	138 970	131 621	130 606	10 814	9 407	253	253	1 075	1 029	143 763	141 295
<i>Outre-mer</i>	1 496	1 494	41	41	12	12	1 465	1 461	10	10	1 528	1 524
<i>Intérieur, autre</i>	146 455	144 626	37 461	36 222	2 929	2 830	105 611	105 316	1 108	1 034	147 109	145 402
Justice	85 879	80 865	75 721	73 794	11 090	8 293	117	116	269	253	87 197	82 457
Services du Premier ministre	10 912	10 553	8 428	8 282	2 529	2 393	42	42	83	76	11 082	10 792
Ministères sociaux	20 137	19 463	17 519	16 977	1 786	1 677	19	19	159	156	19 483	18 829
<i>Affaires sociales et sports</i>	10 353	10 031	8 886	8 662	1 139	1 055	13	13	76	75	10 114	9 805
<i>Travail, emploi et dialogue social</i>	9 784	9 432	8 633	8 316	647	622	6	6	83	81	9 369	9 024
<b>Total</b>	<b>1 942 228</b>	<b>1 871 454</b>	<b>1 338 768</b>	<b>1 302 766</b>	<b>143 748</b>	<b>115 027</b>	<b>308 142</b>	<b>307 221</b>	<b>172 054</b>	<b>161 976</b>	<b>1 962 712</b>	<b>1 886 991</b>
<b>Total hors enseignants</b>	<b>1 047 044</b>	<b>1 009 977</b>	<b>623 192</b>	<b>607 292</b>	<b>104 153</b>	<b>79 727</b>	<b>308 125</b>	<b>307 205</b>	<b>28 760</b>	<b>28 341</b>	<b>1 064 230</b>	<b>1 022 565</b>

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

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

(1) Les données de l'année 2016 ont été révisées.

(2) Dans la FPE, la catégorie « Autres catégories et statuts » recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat, des ouvriers d'État et des apprentis.

(3) Ne figurent ici que les agents en poste en France métropolitaine et dans les DOM (hors Mayotte), soit moins de 20 % des effectifs du ministère des affaires étrangères en EQTP.

## Thème – Emploi public et fonction publique

### 1.2 Ensemble fonction publique

Figure 1.3-4 : Effectifs physiques des enseignants par type d'employeur et ministère au 31 décembre

		2016 <sup>(1)</sup>		2017			
		Enseignants <sup>(2)</sup>	Hors enseignants	Enseignants <sup>(2)</sup>	Hors enseignants	Part des enseignants (en %)	Part des fonctionnaires parmi les enseignants (en %)
<b>Ministères</b>	Agriculture, agroalimentaire et forêt	13 145	19 201	13 297	18 343	42,0	53,6
	Culture et communication	1 289	10 013	1 348	9 967	11,9	71,4
	Éducation nationale, enseignement supérieur et recherche	877 500	151 766	880 687	169 216	83,9	80,0
	Autres ministères	3 250	866 064	3 150	866 704	0,4	99,1
	<b>Total</b>	<b>895 184</b>	<b>1 047 044</b>	<b>898 482</b>	<b>1 064 230</b>	<b>45,8</b>	<b>79,6</b>
<b>EPA</b>	Agriculture, agroalimentaire et forêt	1 389	11 389	1 171	11 788	9,0	14,5
	Culture et communication	779	13 389	793	13 231	5,7	4,0
	Éducation nationale, enseignement supérieur et recherche	81 944	254 451	81 722	252 535	24,4	82,0
	Autres ministères	1 597	124 361	1 357	124 940	1,1	48,1
	<b>Total</b>	<b>85 709</b>	<b>403 590</b>	<b>85 043</b>	<b>402 494</b>	<b>17,4</b>	<b>79,8</b>
<b>Total</b>	<b>980 893</b>	<b>1 450 634</b>	<b>983 525</b>	<b>1 466 724</b>	<b>40,1</b>	<b>79,7</b>	

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

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

(1) Les données de l'année 2016 ont été révisées.

(2) Y compris élèves enseignants ; hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance.

## Thème – Emploi public et fonction publique

### 1.2 Ensemble fonction publique

1

Figure 1.3-5 : Effectifs physiques des agents des ministères par région et ministère au 31 décembre 2017 <sup>(\*)</sup>

	Éducation nationale, enseignement supérieur et recherche	Intérieur et Outre-mer	Ministères économiques et financiers	Justice	Défense	Écologie, développement durable, énergie et logement	Agriculture, agroalimentaire et forêt	Autres ministères <sup>(1)</sup>	Total
Auvergne – Rhône-Alpes	124 602	28 143	14 770	7 933	20 905	4 979	4 100	3 065	208 497
Bourgogne – Franche-Comté	43 799	11 322	5 280	4 399	8 974	1 941	2 263	1 264	79 242
Bretagne	49 969	10 395	5 891	2 981	27 497	3 222	2 647	1 161	103 763
Centre – Val de Loire	38 286	10 399	4 300	2 565	14 643	1 461	1 308	1 029	73 991
Corse	4 603	2 405	853	566	2 142	634	223	314	11 740
Grand Est	86 048	22 960	10 503	7 566	34 604	4 266	2 117	2 294	170 358
Hauts-de-France	102 412	20 797	10 443	8 428	5 399	3 068	1 698	2 116	154 361
Île-de-France	201 733	92 768	40 792	20 618	41 609	11 597	3 471	22 431	435 019
Normandie	52 328	10 698	6 011	3 696	5 039	2 472	1 397	1 251	82 892
Nouvelle-Aquitaine	84 669	23 230	11 560	9 000	31 173	5 081	3 667	2 638	171 018
Occitanie	86 277	22 009	11 486	6 295	20 997	5 019	4 272	2 393	158 748
Pays de la Loire	56 407	9 154	6 883	3 072	6 435	1 988	2 485	2 336	88 760
Provence – Alpes – Côte d'Azur	75 411	21 509	9 581	6 907	39 195	3 654	1 202	2 183	159 642
<b>Total métropole</b>	<b>1 006 544</b>	<b>285 789</b>	<b>138 353</b>	<b>84 026</b>	<b>258 612</b>	<b>49 382</b>	<b>30 850</b>	<b>44 475</b>	<b>1 898 031</b>
Guadeloupe	8 360	1 619	1 055	766	72	455	187	255	12 769
Martinique	7 911	1 495	1 148	768	863	490	194	211	13 080
Guyane	7 680	1 391	489	485	1 669	495	152	152	12 513
La Réunion	19 408	2 106	1 263	1 152	1 331	475	257	327	26 319
<b>DOM</b>	<b>43 359</b>	<b>6 611</b>	<b>3 955</b>	<b>3 171</b>	<b>3 935</b>	<b>1 915</b>	<b>790</b>	<b>945</b>	<b>64 681</b>
<b>Total métropole + DOM</b>	<b>1 049 903</b>	<b>292 400</b>	<b>142 308</b>	<b>87 197</b>	<b>262 547</b>	<b>51 297</b>	<b>31 640</b>	<b>45 420</b>	<b>1 962 712</b>

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

(1) Les autres ministères regroupent les ministères suivants : Affaires étrangères et Développement international, Culture et Communication, Affaires sociales, Travail, Emploi et Dialogue social, Sports, et Services du Premier ministre.

(\*) Jusqu'à l'édition 2018 du rapport annuel, seuls les agents civils des ministères étaient ventilés par région. À compter de l'édition 2019, les effectifs par ministère du tableau 1.3-5 sont y compris militaires et donc cohérents avec les effectifs des tableaux 1.2-2, 1.2-5, 1.3-1 et 1.3-6.

## Thème – Emploi public et fonction publique

### 1.2 Ensemble fonction publique

 **Figure 1.3-6 : Évolution des effectifs physiques au 31 décembre des ministères et de leurs EPA rattachés**

		2016 <sup>(1)</sup>	2017	Évolution annuelle moyenne entre 2007 et 2017 (en %)	Évolution entre 2016 et 2017 (en %)
Affaires étrangères et Développement international <sup>(2)</sup>	Ministère	3 612	3 540	-1,0	-2,0
	EPA	175	171	-14,3	-2,3
	<b>Total</b>	<b>3 787</b>	<b>3 711</b>	<b>-2,4</b>	<b>-2,0</b>
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	Ministère	32 346	31 640	-1,9	-2,2
	EPA	12 778	12 959	0,1	1,4
	<b>Total</b>	<b>45 124</b>	<b>44 599</b>	<b>-1,4</b>	<b>-1,2</b>
Culture et Communication	Ministère	11 302	11 315	-0,7	0,1
	EPA	14 168	14 024	0,8	-1,0
	<b>Total</b>	<b>25 470</b>	<b>25 339</b>	<b>0,1</b>	<b>-0,5</b>
Défense	Ministère	262 909	262 547	-4,5	-0,1
	EPA	8 661	8 233	1,1	-4,9
	<b>Total</b>	<b>271 570</b>	<b>270 780</b>	<b>-4,4</b>	<b>-0,3</b>
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	Ministère	52 509	51 297	-7,0	-2,3
	EPA	21 837	21 509	6,4	-1,5
	<b>Total</b>	<b>74 346</b>	<b>72 806</b>	<b>-4,7</b>	<b>-2,1</b>
Ministères économiques et financiers	Ministère	144 322	142 308	-2,2	-1,4
	EPA	12 003	12 095	1,7	0,8
	<b>Total</b>	<b>156 325</b>	<b>154 403</b>	<b>-1,9</b>	<b>-1,2</b>
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	Ministère	1 029 266	1 049 903	-1,6	2,0
	EPA	336 395	334 257	6,4	-0,6
	<b>Total</b>	<b>1 365 661</b>	<b>1 384 160</b>	<b>-0,2</b>	<b>1,4</b>
Intérieur et Outre-mer	Ministère	289 034	292 400	3,8	1,2
	EPA	2 657	2 857	35,8	7,5
	<b>Total</b>	<b>291 691</b>	<b>295 257</b>	<b>3,9</b>	<b>1,2</b>
Justice	Ministère	85 879	87 197	1,6	1,5
	EPA	883	887	-4,5	0,5
	<b>Total</b>	<b>86 762</b>	<b>88 084</b>	<b>1,5</b>	<b>1,5</b>
Services du Premier ministre	Ministère	10 912	11 082	2,5	1,6
	EPA	538	535	-9,6	-0,6
	<b>Total</b>	<b>11 450</b>	<b>11 617</b>	<b>1,4</b>	<b>1,5</b>
Ministères sociaux	Ministère	20 137	19 483	-5,7	-3,2
	EPA	79 204	80 010	5,3	1,0
	<b>Total</b>	<b>99 341</b>	<b>99 493</b>	<b>1,9</b>	<b>0,2</b>
<b>Total</b>	<b>Ministère</b>	<b>1 942 228</b>	<b>1 962 712</b>	<b>-1,6</b>	<b>1,1</b>
	<b>EPA</b>	<b>489 299</b>	<b>487 537</b>	<b>5,5</b>	<b>-0,4</b>
	<b>Total</b>	<b>2 431 527</b>	<b>2 450 249</b>	<b>-0,5</b>	<b>0,8</b>
<b>Total métropole + DOM (hors Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche)</b>	<b>Ministère</b>	<b>912 962</b>	<b>912 809</b>	<b>-1,6</b>	<b>0,0</b>
	<b>EPA</b>	<b>152 904</b>	<b>153 280</b>	<b>3,7</b>	<b>0,2</b>
	<b>Total</b>	<b>1 065 866</b>	<b>1 066 089</b>	<b>-1,0</b>	<b>0,0</b>

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

(1) Les données de l'année 2016 ont été révisées.

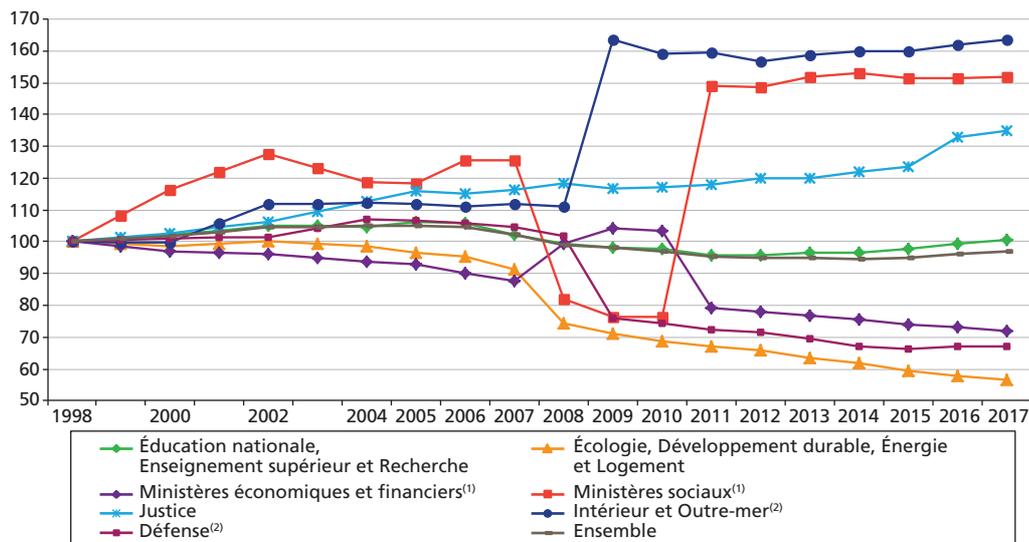
(2) Ne figurent ici que les agents en poste en France métropolitaine et dans les DOM (hors Mayotte), soit moins de 20 % des effectifs du ministère des Affaires étrangères en EQTP.

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

- l'Économie, de l'Industrie et du Numérique, de l'autre ;
- les ministères sociaux correspondent aux Affaires sociales, Travail, Emploi et Dialogue social et aux Sports ;
- les ministères de l'Intérieur et de l'Outre-mer ont également été regroupés ;
- les autres appellations des ministères renvoient à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année considérée.

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

**Figure 1.3-7 : Évolution des effectifs physiques de la FPE dans les principaux ministères entre le 31 décembre 1998 et le 31 décembre 2017**  
[base 100 au 31 décembre 1998]



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

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

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

- les ministères économiques et financiers comprennent les ministères des Finances et des Comptes publics, d'un côté, et de l'Économie, de l'Industrie et du Numérique, de l'autre ;
- les ministères sociaux correspondent aux Affaires sociales, Travail, Emploi et Dialogue social et aux Sports ;
- les ministères de l'Intérieur et de l'Outre-mer ont également été regroupés ;
- les autres appellations des ministères renvoient à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année considérée.

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

(1) Pôle emploi, sous tutelle des ministères économiques et financiers depuis 2008, est rattaché au ministère du Travail au cours de l'année 2011.

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

**Figure 1.3-8 : Évolution des effectifs physiques au 31 décembre des agents des ministères par statut**

	2016 <sup>(1)</sup>	2017	Évolution annuelle moyenne 2017/2016 (en %)	Évolution 2017/2016 (en %)
Fonctionnaires	1 336 951	1 338 768	-2,0	0,1
Contractuels <sup>(2)</sup>	126 120	143 748	1,5	14,0
Militaires	306 601	308 142	-1,1	0,5
Autres catégories et statuts <sup>(3)</sup>	172 556	172 054	-1,2	-0,3
<b>Total ministères</b>	<b>1 942 228</b>	<b>1 962 712</b>	<b>-1,6</b>	<b>1,1</b>

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

(1) Les données de l'année 2016 ont été révisées.

(2) La hausse de 14 % du nombre de contractuels est pour partie liée à la transformation de contrats aidés en contrats d'accompagnement d'élèves en situation de handicap (AESH) au ministère de l'Éducation nationale.

(3) Dans la FPE, la catégorie « Autres catégories et statuts » recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat, des ouvriers d'État et des apprentis.

## Thème – Emploi public et fonction publique

1

### 1.4 Fonction publique de l'État : périmètres de décompte des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances

#### Périmètre de décompte des effectifs dans les ministères

Il existe plusieurs concepts pour mesurer les effectifs des ministères. En particulier on distingue l'effectif payé sur le plafond d'emplois du ministère, l'effectif « en fonction dans le ministère » (que l'agent soit ou non rémunéré sur le plafond d'emplois) et l'effectif « géré par le ministère » (que l'agent soit ou non inclus dans le plafond d'emplois, et qu'il soit ou non en fonction). L'agent est considéré comme étant géré par le ministère si ce dernier gère sa carrière (organisation du recrutement, des promotions, etc.) : il s'agit donc ici de la gestion au sens « statutaire ».

Par ailleurs, le ministère est défini comme l'ensemble des services centraux et déconcentrés, hors les établissements publics administratifs (EPA) sous sa tutelle. Ainsi, les mêmes concepts peuvent s'appliquer aux EPA au sein desquels on distingue : les effectifs payés sur le budget de l'établissement (subventions de l'État et ressources propres), les effectifs en fonction dans l'établissement et les effectifs gérés par l'établissement (corps propres à l'établissement et contractuels).

La connaissance de ces trois concepts d'effectifs nécessite une enquête particulière auprès des services en charge des ressources humaines dans les ministères. En effet, il faut prendre en compte les informations de gestion qui retracent la position statutaire de l'agent, non disponible au travers des seuls « retours paye ». Par exemple, un agent mis à disposition est en fonction dans le ministère d'accueil, mais n'est pas comptabilisé sur le plafond d'emplois de ce ministère et reste géré par son administration d'origine (voir schéma explicatif suivant).

Les écarts entre les trois concepts d'effectifs s'expliquent en premier lieu par le nombre de mobilités « statutaires » externes. Au 31 décembre 2017, 3,3 % des personnels gérés par les ministères sont en « mobilité externe », essentiellement en détachement externe, affectés en

position normale d'activité ou mis à disposition chez d'autres employeurs.

Les détachements externes sont en partie liés à la deuxième vague de décentralisation de 2005, en particulier au ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. En effet, dans ce ministère, quasiment un quart des détachements externes sont liés au transfert des personnels ouvriers en position de détachement longue durée auprès d'une collectivité territoriale.

Les agents en position normale d'activité sont quant à eux très nombreux au ministère de la Transition écologique et solidaire ; ils représentent près d'un quart des effectifs gérés par ce ministère, pour la plupart en poste dans un établissement public sous tutelle du ministère.

Les personnels en disponibilité, congé parental ou congé de longue durée représentent 2,1 % des personnels gérés par les ministères. Les disponibilités constituent à elles seules 84 % de ces interruptions d'activités. Les congés parentaux, dont les conditions d'attributions sont plus restrictives que celles des disponibilités, en représentent seulement 13 %. Enfin, les congés de longue durée, accordés en cas de maladie grave, constituent 3 % des interruptions de carrière.

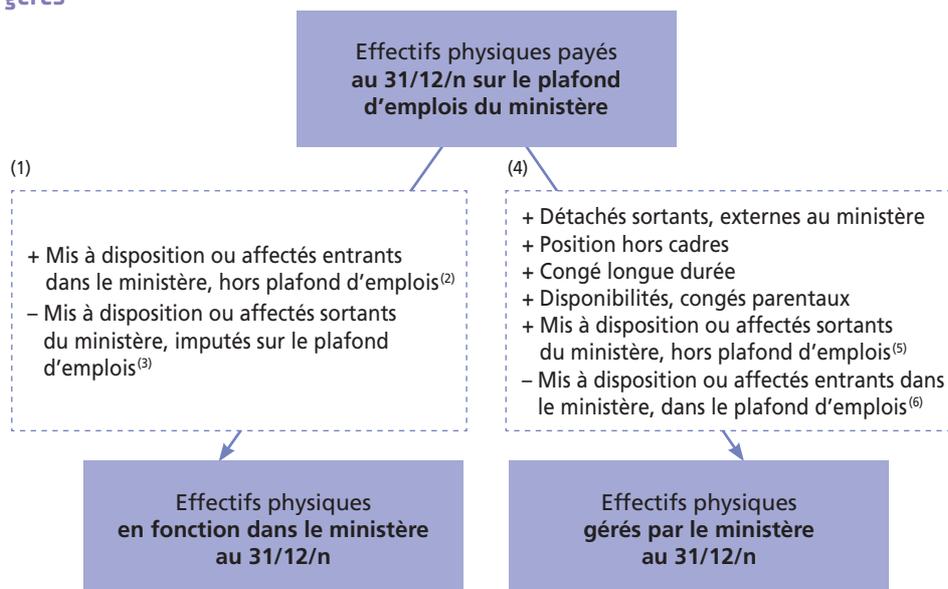
Le même raisonnement peut s'appliquer aux établissements publics administratifs. Les effectifs « payés » sont ceux dont la rémunération s'impute sur le budget propre de l'établissement (subventions de l'État et ressources propres). Les effectifs « en fonction » dans l'EPA tiennent compte des personnels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

## Thème – Emploi public et fonction publique

### 1.4 Fonction publique de l'État : périmètres de décompte des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances

1

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



- (1) + : ajout des effectifs en fonction, non comptabilisés dans le plafond d'emplois du ministère ;  
- : retrait des effectifs inclus dans le plafond d'emplois du ministère et en fonction hors du ministère.
- (2) Remboursement sur titre II hors plafond, ou titre III, ou sans remboursement.
- (3) Remboursement sur titre II ou sans remboursement, par exemple personnels à destination des établissements publics administratifs sous tutelle du ministère (écoles de formation, etc.).
- (4) + : ajout des effectifs gérés, non comptabilisés dans le plafond d'emplois du ministère, éventuellement inclus dans le titre II des dépenses de personnel mais hors plafond ;  
- : retrait des effectifs inclus dans le plafond d'emplois du ministère et non gérés par lui.
- (5) Rémunération imputée sur le titre II d'un autre ministère (personnel payé directement par cet autre ministère ou par le ministère d'origine dans le cadre d'une délégation de gestion ou d'un transfert d'emplois en gestion) ou sur le budget d'une entité autre qu'un ministère.
- (6) Rémunération imputée sur le titre II du ministère (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

Les résultats présentés dans cette fiche thématique sont issus de l'enquête annuelle TEMS (Transparence de l'emploi et mobilité statutaire dans la FPE) menée auprès des ministères par le département des études, des statistiques et des systèmes d'information de la DGAFP. Elle permet, sur la partie transparence de l'emploi, de distinguer les différents périmètres de décompte des effectifs au sein d'un ministère. Sur le volet mobilité statutaire, l'enquête détaille les effectifs selon les différentes positions administratives et fournit ainsi une mesure de la mobilité statutaire des agents des ministères (voir aussi la Fiche thématique 4.8 Position statutaire).

#### Les positions statutaires

Tout fonctionnaire est placé dans l'une des positions suivantes : l'activité, le détachement, la disponibilité et le congé parental.

## Thème – Emploi public et fonction publique

### 1 1.4 Fonction publique de l'État : périmètres de décompte des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances

**L'activité** est la position ordinaire de l'agent qui, titulaire d'un grade, exerce effectivement les fonctions de l'un des emplois correspondant à ce grade dans le service où il a vocation à exercer. Au sein de la position d'activité, deux situations particulières peuvent être mises en œuvre pour les agents de l'État :

- **La mise à disposition** est la situation du fonctionnaire qui demeure dans son corps d'origine, est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais qui exerce ses fonctions hors du service où il a vocation à servir. L'administration d'accueil rembourse les rémunérations du fonctionnaire à l'administration d'origine.

- Les agents affectés dans la situation dite de **position normale d'activité** sont dans la même situation que ceux mis à disposition, mais leur rémunération est directement prise en charge par l'administration d'accueil.

Un fonctionnaire en **détachement** est placé hors de son corps d'origine dans un corps ou emploi de niveau généralement équivalent pour exercer des fonctions dans une administration, une entreprise ou organisme privé assurant des missions d'intérêt général ou en coopération. Il est rémunéré selon les règles applicables dans la structure d'accueil mais continue à jouir des droits à l'avancement attachés à son corps d'origine.

**La disponibilité** est la situation d'un agent qui cesse momentanément de travailler pour son administration ou service d'origine. Il existe plusieurs motifs de disponibilité ; les deux principaux sont la disponibilité de droit et celle pour convenance personnelle. La disponibilité de droit est fondée sur certaines circonstances d'ordre familial (donner des soins à un membre de la famille, élever un enfant de moins de 8 ans, suivre son conjoint ou partenaire à la suite d'un déménagement). La disponibilité pour convenance personnelle n'est, elle, accordée que sous réserve de nécessité de service.

**Le congé parental** est une position administrative dans laquelle l'agent public cesse de travailler pour élever son enfant. Il est accordé de droit dès lors que les conditions d'éligibilité sont réunies. Le congé parental de l'agent peut débiter à tout moment après la naissance ou l'adoption de l'enfant, ou après un congé de maternité. Dans le cas d'une naissance, le congé parental est accordé par tranches de six mois renouvelables jusqu'au 3<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant.

Enfin, la position **hors cadres** a été supprimée en 2016 et est donc en voie d'extinction.

Selon le point de vue adopté, les agents en mobilité statutaire externe sont qualifiés d'affectés « sortants » de l'employeur gestionnaire de l'agent ou « employeur d'origine ». Les employeurs non gestionnaires de la carrière des agents accueillis sont appelés « employeurs d'accueil » et les agents des affectés « entrants ».

L'enquête TEMS va faire l'objet d'une **démarche qualité** de manière à s'assurer de l'adéquation des données produites et diffusées avec les besoins des utilisateurs. En particulier, les résultats fournis sur l'emploi dans les établissements publics administratifs ne couvrent qu'une faible partie du champ, souffrent de problèmes de collecte d'information par les ministères et sont dès lors très difficiles à interpréter.

## Thème – Emploi public et fonction publique

### 1.4 Fonction publique de l'État : périmètres de décompte des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances

1

Figure 1.4-1 : Effectifs physiques « en fonction dans » et « gérés par » les ministères au 31 décembre 2017

Ministères	Effectifs physiques payés sur le plafond d'emplois du ministère	Effectifs physiques en fonction dans le ministère	Effectifs physiques gérés par le ministère, dont :		
			Total	En position de détachement externe, hors cadres, MAD ou affectés sortants (PNA) du ministère <sup>(5)</sup>	En disponibilité, congé parental, congé longue durée
Agriculture et Alimentation	30 943	30 768	39 845	8 014 <sup>(6)</sup>	1 230
Armées					
<i>Personnels civils</i>	58 818	62 271	62 271	8 565	1 578
<i>Personnels militaires</i>	206 874	223 657	223 973	6 332	775
Culture <sup>(1)</sup>	11 261	11 261	11 261	841 <sup>(7)</sup>	362
Ministères économiques et financiers					
<i>Économie et Finances, Action et Comptes publics</i>	142 345	141 899	154 014	4 357	2 538
<i>Caisse des dépôts et des consignations<sup>(2)</sup></i>	3 775	3 725	4 047	171	129
Éducation nationale, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation	1 108 834	1 108 524	1 222 743	22 633 <sup>(8)</sup>	31 419
Europe et Affaires étrangères	13 694	13 665	13 739	347	260
Intérieur, Cohésion des territoires et des Outre-mer					
<i>Police nationale</i>	148 749	147 783	131 373	797	1 777
<i>Hors Police nationale</i>	132 433	129 606	155 656	2 222	1 325
Justice <sup>(3)</sup>	81 747	81 992	85 326	1 509	1 362
Ministères sociaux					
<i>Solidarités et Santé, Sports, Jeunesse</i>	10 134	9 648	11 014	1 297 <sup>(9)</sup>	558
<i>Travail, Emploi, Formation professionnelle et Dialogue social</i>	9 360	9 438	9 813	368 <sup>(9)</sup>	223
Services du Premier ministre					
<i>Services généraux, Cabinets, Commissions rattachées aux services centraux</i>	3 216	3 186	7 169	163	92
<i>Cour des comptes</i>	1 795	1 792	2 046	192	61
<i>Dila</i>	632	697	632	2	4
<i>Le Cese</i>	151	153	155	2	6
<i>Secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale</i>	1 152	1 135	749 <sup>(4)</sup>	3	24
<i>Cnil</i>	211	211	211	0	2
<i>Conseil d'État</i>	nd	nd	nd	nd	nd
Transition écologique et solidaire					
<i>Aviation civile</i>	10 545	10 815	10 815	120	130
<i>Hors Aviation civile</i>	41 153	40 339	52 775	15 375	1 681
<b>TOTAL</b>	<b>2 017 822</b>	<b>2 032 565</b>	<b>2 199 627</b>	<b>73 310</b>	<b>45 536</b>

Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – Dessi.

Champ : Ministères hors établissements publics.

(1) Y compris opérateurs en délégation de gestion : BNF, le Louvre, Rodin et le CNSM de Lyon. Les données sur les effectifs en fonction et gérés ont été estimées.

(2) Effectifs sous statut de fonctionnaires uniquement.

(3) Y compris établissements publics administratifs rattachés.

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

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

(6) Y compris les agents gérés par le ministère et affectés à l'Office national des forêts.

(7) Données estimées pour les PNA.

(8) Hors personnels enseignants du 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés publics et personnels d'encadrement.

(9) Hors personnels en PNA en poste dans un établissement public administratif du ministère.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

## Thème – Emploi public et fonction publique

### 1 1.4 Fonction publique de l'État : périmètres de décompte des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances

Figure 1.4-2 : Effectifs physiques « payés », « en fonction dans » et « gérés par » les établissements publics administratifs au 31 décembre 2017

Ministères de tutelle	Effectifs physiques payés sur le budget de l'EPA <sup>(1)</sup>	Effectifs en fonction dans l'EPA <sup>(2)</sup>	Effectifs gérés par l'EPA <sup>(3)</sup>	Part des contractuels dans les effectifs gérés par l'EPA (en %)	EPA concernés <sup>(4)</sup>
Agriculture et Alimentation <sup>(5)</sup>	6 498	6 460	6 554	44,4	Anses, ASP, CNPF, France AgriMer, IFCE, Inao, Infoma, Odeadom
Armées	6 686	6 716	6 618	49,0	Académie Marine, CNMSS, ECPAD, ENSTA Bretagne, ENSTA Paris, EPFP, EPIDe, Ecole polytechnique, INI, ISAE, Musée Air Espace, Musée Armée, Musée Marine, ONACVG, SHOM
Culture	nd	nd	nd	nd	
Éducation nationale, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation <sup>(6)</sup>	239 573	263 009	201 874	43,4	EPSCP, EPN, EPST
Europe et Affaires étrangères	233	237	233	82,4	AEFE, AFD, Atout France, Campus France, Canal France International, Cirad, Expertise France, Institut Français, IRD
Intérieur, Cohésion des territoires et des Outre-mer					
<i>Police nationale</i>	115	966	0		ENSP, INPS
<i>Hors Police nationale</i>	2 414	2 414	1 865	73,1	ANTAI, ANTS, CNAPS, ENSOSP, OFII, OFPRA
Justice	222	222	222		Enap
Ministères économiques et financiers <sup>(7)</sup>	7 181	8 296	7 940	76,1	ANFR, Business France, ENA, Epareca, FNPCA, Groupe Mines-Télécom, INPI, IRA, LNE
Ministères sociaux					
<i>Solidarités et Santé, Sports, Jeunesse</i>	7 039	7 060	7 230	19,9	ARS
<i>Travail, Emploi, Formation professionnelle et Dialogue social</i>	nd	nd	nd	nd	
Services du Premier ministre					
<i>SGDSN<sup>(8)</sup></i>	154	158	160	43,1	IHEDN, INHESJ
Transition écologique et solidaire					
<i>Aviation civile</i>	918	924	924	23,6	Enac
<i>Hors Aviation civile</i>	nd	nd	nd	nd	

Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – Dessi.

Champ : Ensemble des établissements publics administratifs, agents fonctionnaires et contractuels, hors militaires et emplois aidés.

Note : L'enquête TEMS va faire l'objet d'une démarche qualité de manière à s'assurer de l'adéquation des données produites et diffusées avec les besoins des utilisateurs. En particulier, les résultats présentés dans ce tableau ne couvrent qu'une faible partie du champ, souffrent de problèmes de collecte d'information par les ministères et sont dès lors très difficiles à interpréter.

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

(2) 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 8 671 agents payés sur le budget de l'ONF, 16 sur le budget de l'agence BIO au 31 décembre 2017.

(6) Y compris 62 025 fonctionnaires et 49 542 contractuels personnels BIATSS des EPSCP en fonction dans l'un de ces établissements au 31 décembre 2017.

(7) Les ministères économiques et financiers correspondent au ministère de l'Économie, des Finances, de l'Action et des Comptes publics.

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

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

## Emplois en loi de finances

Depuis l'entrée en vigueur de la loi organique relative aux lois de finances (Lof), le 1<sup>er</sup> janvier 2006, les parlementaires votent, en parallèle, des crédits relatifs aux dépenses de personnel (titre II des dépenses de l'État) et un plafond d'autorisation d'emplois par ministère exprimé en équivalent temps plein travaillé (ETPT).

En 2019, le plafond des **autorisations d'emplois ministériels** s'établit à 1 942 309 ETPT (-0,3 % par rapport à 2018) auxquels s'ajoutent 11 208 ETPT pour les budgets annexes (-1,5 %). Au total, le plafond d'emplois pour 2019 s'élève donc à 1 953 517 ETPT, soit une diminution globale de 6 816 ETPT par rapport au plafond tel qu'il résultait de la loi de finances initiale pour l'année 2018. Cette diminution s'explique pour 2 077 ETPT par un nombre de suppressions de postes supérieur à celui des créations et pour 11 050 ETPT par un ajustement technique du plafond. Les mesures de transfert (entre ministères ou vers le budget d'opérateurs) et de périmètre entraînent quant à elle la création de 6 311 ETPT. Hors mesures de transfert, le plafond d'emplois pour 2019 est stable après une hausse de 0,5 % en 2018 par rapport à 2017.

Depuis 2009, et comme prévu par l'article 64 de la loi de finances pour 2008, le plafond d'emplois des opérateurs de l'État est fixé chaque année en loi de finances. Ce plafond couvre l'ensemble des emplois rémunérés par les opérateurs, à l'exception des emplois temporaires financés intégralement par des ressources propres. Le champ des opérateurs de l'État, notion née avec la mise en œuvre de la Lof, est plus large que celui des établissements publics administratifs (voir l'encadré Définitions et méthodes). À titre d'information, le plafond des autorisations d'emplois des opérateurs de l'État, exprimé en équivalent temps plein (ETP), est fixé à 401 849 emplois dans la LFI 2019, en augmentation de 0,6 % par rapport à 2018.

Le plafond d'autorisation d'emplois ministériels pour 2018 a été ramené à 1 949 528 ETPT en loi de finances rectificative, pour appliquer l'article 11 de la LPFP 2018-2022 qui prévoit que la vacance sous plafond d'emplois doit être limitée à 1 % de l'exécuté. La consommation

d'emplois constatée au cours de l'année 2018 s'établit à 1 923 241 ETPT y compris les budgets annexes. Elle est inférieure de 26 287 ETPT au maximum autorisé par la loi de finances initiale et la loi de finances rectificative, et en augmentation de 12 049 ETPT par rapport à la consommation constatée en 2017.

La variation à la hausse des effectifs sur le budget général en ETPT, par rapport à 2017 à périmètre courant, s'explique par :

- les conséquences des créations nettes d'emplois à hauteur de +7 295 ETPT. Il s'agit, du fait des décalages des dates moyennes des départs et des arrivées des agents, de +10 545 ETPT d'effet sur 2018 des 11 756 créations d'emplois (en ETP) réalisées en 2017 et de -3 250 ETPT des 247 créations d'emplois (en ETP) réalisées en 2018 ;
- l'effet des transferts d'emplois et des mesures de périmètre (+6 331 ETPT) en loi de finances initiale dont +6 400 ETPT au titre de la transformation des contrats unique d'insertion (CUI) et des contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) en emplois d'accompagnement d'élèves en situation de handicap (AESH) ;
- des corrections techniques à hauteur de -1 508 ETPT, y compris -10 805 ETPT de correction technique au titre de l'article 11 de la LPFP 2018-2022.

En ETP, l'évolution des effectifs État et opérateurs entre le 31 décembre 2017 et le 31 décembre 2018 s'élève à -1 038 ETP à périmètre constant sur les programmes du budget général. Cette évolution résulte principalement des effets cumulés des mesures prises en faveur du ministère de l'Intérieur (+1 493 ETP), de la Justice (+1 136 ETP), des Armées (+389 ETP), de l'Éducation nationale (+826 ETP) et de l'Enseignement supérieur, Recherche et Innovation (+139 ETP), ainsi que des gains de productivité au sein des ministères de l'Action et des Comptes publics (-1 902 ETP), de la Transition écologique et solidaire (-1 250 ETP) et du Travail (-575 ETP).

## Thème – Emploi public et fonction publique

1

### 1.4 Fonction publique de l'État : périmètres de décompte des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances

#### Définitions et méthodes

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

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

de la fonction publique, en cohérence avec les normes internationales.

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

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

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

## Thème – Emploi public et fonction publique

### 1.4 Fonction publique de l'État : périmètres de décompte des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances

1

Figure 1.4-3 : Répartition indicative par mission des plafonds ministériels d'autorisation d'emplois

Ministères	Missions	2018	2019
		ETPT LFI	ETPT LFI
<b>Europe et Affaires étrangères</b>		<b>13 530</b>	<b>13 598</b>
	Action extérieure de l'État	11 905	12 115
	Aide publique au développement	1 625	1 483
<b>Solidarités et Santé</b>		<b>9 938</b>	<b>9 519</b>
	Solidarité, insertion et égalité des chances	9 938	9 519
<b>Agriculture et Alimentation</b>		<b>30 362</b>	<b>30 097</b>
	Agriculture, alimentation, forêt et affaires rurales	12 219	11 949
	Enseignement scolaire	15 355	15 361
	Recherche et enseignement supérieur	2 788	2 787
<b>Culture</b>		<b>11 148</b>	<b>10 670</b>
	Culture	11 148	10 670
<b>Armées</b>		<b>274 580</b>	<b>271 268</b>
	Défense	274 580	271 268
<b>Transition écologique et solidaire</b>		<b>40 805</b>	<b>39 373</b>
	Écologie, développement et mobilité durables	40 805	39 373
<b>Action et Comptes publics</b>		<b>126 536</b>	<b>123 501</b>
	Gestion des finances publiques et des ressources humaines	126 536	123 501
<b>Économie et Finances</b>		<b>13 137</b>	<b>12 608</b>
	Économie	12 018	11 540
	Recherche et enseignement supérieur	1 119	1 068
<b>Éducation nationale</b>		<b>1 021 721</b>	<b>1 024 062</b>
	Enseignement scolaire	1 021 721	1 024 062
<b>Enseignement supérieur, Recherche et Innovation</b>		<b>8 016</b>	<b>7 298</b>
	Recherche et enseignement supérieur	8 016	7 298
<b>Intérieur</b>		<b>287 325</b>	<b>287 291</b>
	Administration générale et territoriale de l'État	33 366	32 784
	Sécurités	253 959	254 507
<b>Justice</b>		<b>84 969</b>	<b>86 452</b>
	Justice	84 969	86 452
<b>Cohésion des territoires</b>		<b>573</b>	<b>564</b>
	Cohésion des territoires	573	564
<b>Outre-mer</b>		<b>5 525</b>	<b>5 548</b>
	Outre-mer	5 525	5 548
<b>Services du Premier ministre</b>		<b>11 536</b>	<b>11 608</b>
	Anciens combattants, mémoire et liens avec la nation	23	19
	Conseil et contrôle de l'État	5 946	6 074
	Direction de l'action du gouvernement	5 567	5 515
<b>Travail</b>		<b>9 251</b>	<b>8 852</b>
	Travail et emploi	9 251	8 852
<b>Total budget général</b>		<b>1 948 952</b>	<b>1 942 309</b>
	Contrôle et exploitation aériens	10 677	10 545
	Publications officielles et information administrative	704	663
<b>Total budgets annexes</b>		<b>11 381</b>	<b>11 208</b>
<b>Total</b>		<b>1 960 333</b>	<b>1 953 517</b>

Sources : Lois de finances initiales (LFI) 2018 et 2019 – Direction du budget.

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

## Thème – Emploi public et fonction publique

### 1 1.4 Fonction publique de l'État : périmètres de décompte des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances

Tableau 1.4-4 : Évolution des plafonds ministériels d'autorisation d'emplois entre 2018 et 2019

Ministères	Plafond des autorisations d'emplois en LFI 2018 (en ETPT)	Solde des créations et suppressions d'emplois (en ETPT)	Correction technique du plafond (en ETPT)	Impact des mesures de transferts (entre ministères ou avec des opérateurs) et de périmètre (hors décentralisation) (en ETPT)	Impact de la décentralisation (en ETPT)	Plafond des autorisations d'emplois en LFI 2019 (en ETPT)
	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(a)+(b)+(c)+(d)+(e)
Action et Comptes publics	126 536	-1 771	-1 373	109		123 501
Agriculture et Alimentation	30 362	-109	-173	17		30 097
Armées	274 580	211	-3 341	-182		271 268
Cohésion des territoires	573	-15	2	4		564
Culture	11 148	-152	-362	36		10 670
Économie et Finances	13 137	-258	-193	-78		12 608
Éducation nationale	1 021 721	-599	-3 466	6 406		1 024 062
Enseignement supérieur, Recherche et Innovation	8 016	0	-662	-56		7 298
Europe et Affaires étrangères	13 530	-176	-71	315		13 598
Intérieur	287 325	603	-481	-156		287 291
Justice	84 969	1 354	3	126		86 452
Outre-mer	5 525	23	0	0		5 548
Services du Premier ministre	11 536	139	-15	-52		11 608
Solidarités et Santé	9 938	-254	-5	-160		9 519
Transition écologique et solidaire	40 805	-812	-614	-6		39 373
Travail	9 251	-236	-160	-3		8 852
<b>Total budget général</b>	<b>1 948 952</b>	<b>-2 052</b>	<b>-10 911</b>	<b>6 320</b>		<b>1 942 309</b>
Contrôle et exploitation aériens	10 677	10	-141	-1		10 545
Publications officielles et information administrative	704	-35	2	-8		663
<b>Total budgets annexes</b>	<b>11 381</b>	<b>-25</b>	<b>-139</b>	<b>-9</b>		<b>11 208</b>
<b>Total</b>	<b>1 960 333</b>	<b>-2 077</b>	<b>-11 050</b>	<b>6 311</b>		<b>1 953 517</b>

Source : Lois de finances initiales (LFI) 2018 et 2019, Direction du budget.

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

## Thème – Emploi public et fonction publique

### 1.4 Fonction publique de l'État : périmètres de décompte des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances

1

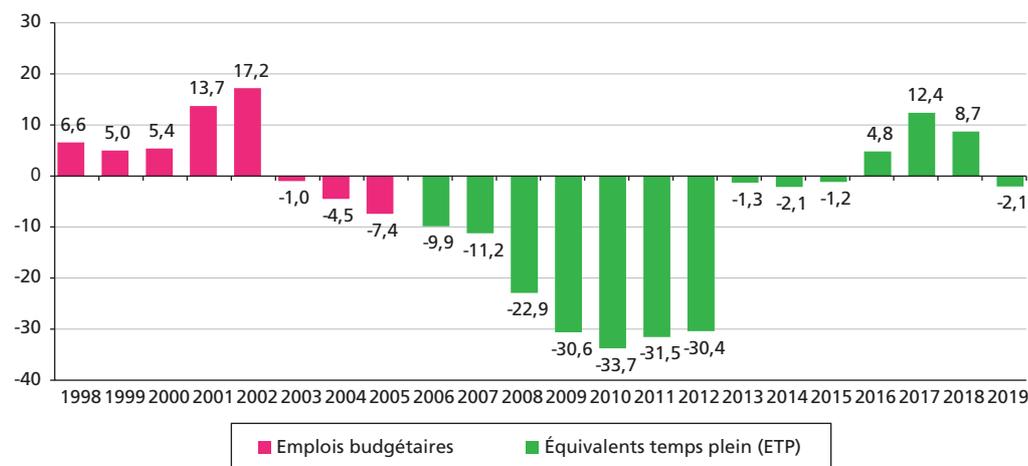
**Tableau 1.4-5 : Évolution des plafonds ministériels d'autorisation d'emplois**

Total ministères (budget général) (arrondis en milliers d'ETPT)	2017	2018	2019	2019/2006
Plafond d'emplois de l'année précédente	1908	1933	1949	-
Prise en compte de l'impact sur l'année du schéma d'emplois de l'année précédente	7,9	9,4	0,4	-
Prise en compte du schéma d'emplois de l'année	4,6	-0,7	-2,4	-
Impact des mesures de transferts et de périmètre (hors décentralisation)	8,2	6,4	6,4	-144
Impact de la décentralisation	-0,8			-126
Ajustement technique du plafond	4,9	1,0	-10,9	-
<b>Plafond d'emplois de l'année</b>	<b>1933</b>	<b>1949</b>	<b>1942</b>	<b>-270</b>

Source : Direction du budget.

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

**Figure 1.4-6 : Évolution de l'autorisation d'emplois dans le budget général de l'État depuis 1998**  
(en milliers)



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

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

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

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

## Thème – Emploi public et fonction publique

### 1 1.4 Fonction publique de l'État : périmètres de décompte des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances

Tableau 1.4-7 : Consommation des emplois par ministère

Ministères	Consommation d'ETPT en 2017	Plafond d'autorisation d'emplois LFI 2018 (a)	Transferts en cours de gestion 2018 (b)	Consommation des emplois 2018 en ETPT (c)	Écart constaté entre consommation 2018 et plafond LFI 2018 corrigé des transferts en cours de gestion (en ETPT) (c) - [(a) + (b)]
Action et Comptes publics	125 367	126 536	71	123 484	-3 123
Agriculture et Alimentation	30 844	30 362	4	30 327	-39
Armées	267 263	274 580	2	268 195	-6 387
Cohésion des territoires	311	573	-265	300	-8
Culture	10 934	11 148	-16	10 922	-210
Économie et Finances	12 962	13 137	-2	12 751	-384
Éducation nationale	990 687	1 021 721	35	1 004 436	-17 320
Enseignement supérieur, Recherche et Innovation	7 161	8 016		7 317	-699
Europe et Affaires étrangères	13 628	13 530		13 437	-93
Intérieur	281 918	287 325	-98	281 824	-5 403
Justice	82 204	84 969	43	83 552	-1 460
Outre-mer	5 477	5 525		5 474	-51
Services du Premier ministre	10 958	11 536	-59	11 135	-342
Solidarités et Santé	10 070	9 938	28	9 858	-108
Transition écologique et solidaire	41 088	40 805	242	40 250	-797
Travail	9 233	9 251	12	8 977	-286
<b>Total budget général</b>	<b>1 900 105</b>	<b>1 948 952</b>	<b>-3</b>	<b>1 912 239</b>	<b>-36 710</b>
Contrôle et exploitation aériens	10 434	10 677		10 423	-254
Publications officielles et information administrative	653	704		579	-125
<b>Total budgets annexes</b>	<b>11 087</b>	<b>11 381</b>	<b>0</b>	<b>11 002</b>	<b>-379</b>
<b>Total</b>	<b>1 911 192</b>	<b>1 960 333</b>	<b>-3</b>	<b>1 923 241</b>	<b>-37 089</b>

Source : Loi de règlement pour 2018 – Direction du budget.

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

Lecture : La consommation des emplois en 2018 est à comparer au plafond autorisé en LFI 2018 corrigé des transferts d'emplois intervenus en cours de gestion.

## Thème – Emploi public et fonction publique

### 1.5 Fonction publique territoriale

1

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

	2016 <sup>(1)</sup>	2017				
	Effectifs physiques	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Part des fonctionnaires (en %)	Part des contractuels (en %)	Part des autres catégories et statuts <sup>(2)</sup> (en %)
<b>Emplois principaux</b>						
Régions, départements et communes <sup>(3)</sup>	1 382 203	1 381 376	62,5	78,3	17,9	3,8
EPA locaux	503 669	520 861	58,2	74,2	24,8	1,0
<b>Total fonction publique territoriale</b>	<b>1 885 872</b>	<b>1 902 237</b>	<b>61,3</b>	<b>77,2</b>	<b>19,8</b>	<b>3,1</b>
<i>Assistants maternels et familiaux</i>	48 138	47 227	93,2	0,0	0,0	100,0
<i>FPT, hors assistants maternels et familiaux</i>	1 837 734	1 855 010	60,5	79,1	20,3	0,6
<b>Emplois secondaires</b>						
Régions, départements et communes <sup>(3)</sup>	32 336	31 800	67,9	39,2	56,2	4,4
EPA locaux	14 090	14 148	61,1	35,8	63,7	0,5
<b>Total</b>	<b>46 426</b>	<b>45 948</b>	<b>65,8</b>	<b>38,1</b>	<b>58,5</b>	<b>3,2</b>

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

(1) Les données de l'année 2016 ont été révisées.

(2) Dans la FPT, la catégorie «autres catégories et statuts» recouvre principalement des assistants maternels et familiaux et des apprentis.

(3) Les évolutions concernant les effectifs des communes et des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu des possibles modifications (regroupements notamment), en relation avec la mise en place de structures intercommunales.

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

	2016 <sup>(1)</sup>	2017				
	ETP	ETP	Part des femmes (en %)	Part des fonctionnaires (en %)	Part des contractuels (en %)	Part des autres catégories et statuts <sup>(2)</sup> (en %)
<b>Emplois principaux</b>						
Régions, départements et communes <sup>(3)</sup>	1 255 756	1 254 206	61,0	81,4	15,0	3,8
EPA locaux	453 836	470 272	56,0	77,1	21,9	1,0
<b>Total fonction publique territoriale</b>	<b>1 709 593</b>	<b>1 724 479</b>	<b>59,6</b>	<b>80,2</b>	<b>16,9</b>	<b>3,1</b>
<i>Assistants maternels et familiaux</i>	42 518	41 730	93,6	0,0	0,0	100,0
<i>FPT, hors assistants maternels et familiaux</i>	1 667 075	1 682 749	58,8	82,2	17,3	0,7

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

(1) Les données de l'année 2016 ont été révisées.

(2) Dans la FPT, la catégorie «autres catégories et statuts» recouvre principalement des assistants maternels et familiaux et des apprentis.

(3) Les évolutions concernant les effectifs des communes et des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu des possibles modifications (regroupements notamment), en relation avec la mise en place de structures intercommunales.

## Thème – Emploi public et fonction publique

### 1.5 Fonction publique territoriale

 **Figure 1.5-3 : Effectifs physiques de la fonction publique territoriale par statut des agents et type de collectivité au 31 décembre**

		2016 <sup>(1)</sup>	2017	Évolution 2017/2016 (en %)	Répartition par statut selon la collectivité fin 2017 (en %)
Communes <sup>(2)</sup>	Fonctionnaires <sup>(3)</sup>	795 290	786 019	-1,2	78
	Contractuels <sup>(3)</sup>	199 721	208 629	4,5	21
	Autres catégories et statuts <sup>(4)</sup>	16 536	15 344	-7,2	2
	<b>Total</b>	<b>1 011 547</b>	<b>1 009 992</b>	<b>-0,2</b>	<b>100</b>
Départements	Fonctionnaires <sup>(3)</sup>	221 589	219 413	-1,0	78
	Contractuels <sup>(3)</sup>	26 127	27 259	4,3	10
	Autres catégories et statuts <sup>(4)</sup>	36 608	36 378	-0,6	13
	<b>Total</b>	<b>284 324</b>	<b>283 050</b>	<b>-0,4</b>	<b>100</b>
Régions	Fonctionnaires <sup>(3)</sup>	75 805	76 047	0,3	86
	Contractuels <sup>(3)</sup>	9 171	10 964	19,6	12
	Autres catégories et statuts <sup>(4)</sup>	1 356	1 323	-2,4	1
	<b>Total</b>	<b>86 332</b>	<b>88 334</b>	<b>2,3</b>	<b>100</b>
Total collectivités territoriales	Fonctionnaires <sup>(3)</sup>	1 092 684	1 081 479	-1,0	78
	Contractuels <sup>(3)</sup>	235 019	246 852	5,0	18
	Autres catégories et statuts <sup>(4)</sup>	54 500	53 045	-2,7	4
	<b>Total</b>	<b>1 382 203</b>	<b>1 381 376</b>	<b>-0,1</b>	<b>100</b>
Établissements communaux <sup>(2)</sup>	Fonctionnaires <sup>(3)</sup>	85 759	84 169	-1,9	66
	Contractuels	40 982	41 456	1,2	33
	Autres catégories et statuts <sup>(4)</sup>	1 885	1 792	-4,9	1
	<b>Total</b>	<b>128 626</b>	<b>127 417</b>	<b>-0,9</b>	<b>100</b>
Établissements intercommunaux <sup>(2)</sup>	Fonctionnaires <sup>(3)</sup>	228 671	239 975	4,9	76
	Contractuels <sup>(3)</sup>	67 918	74 241	9,3	23
	Autres catégories et statuts <sup>(4)</sup>	3 193	3 312	3,7	1
	<b>Total</b>	<b>299 782</b>	<b>317 528</b>	<b>5,9</b>	<b>100</b>
Établissement départementaux	Fonctionnaires <sup>(3)</sup>	58 170	58 051	-0,2	86
	Contractuels <sup>(3)</sup>	8 531	9 158	7,3	14
	Autres catégories et statuts <sup>(4)</sup>	138	154	11,6	0
	<b>Total</b>	<b>66 839</b>	<b>67 363</b>	<b>0,8</b>	<b>100</b>
Autres EPA locaux	Fonctionnaires <sup>(3)</sup>	3 984	4 092	2,7	48
	Contractuels <sup>(3)</sup>	4 405	4 424	0,4	52
	Autres catégories et statuts <sup>(4)</sup>	33	37	12,1	0
	<b>Total</b>	<b>8 422</b>	<b>8 553</b>	<b>1,6</b>	<b>100</b>
Total EPA locaux	Fonctionnaires <sup>(3)</sup>	376 584	386 287	2,6	74
	Contractuels <sup>(3)</sup>	121 836	129 279	6,1	25
	Autres catégories et statuts <sup>(4)</sup>	5 249	5 295	0,9	1
	<b>Total</b>	<b>503 669</b>	<b>520 861</b>	<b>3,4</b>	<b>100</b>
Total FPT	Fonctionnaires <sup>(3)</sup>	1 469 268	1 467 766	-0,1	77
	Contractuels <sup>(3)</sup>	356 855	376 131	5,4	20
	Autres catégories et statuts <sup>(4)</sup>	59 749	58 340	-2,4	3
	<b>Total</b>	<b>1 885 872</b>	<b>1 902 237</b>	<b>0,9</b>	<b>100</b>
Total secteur communal <sup>(5)</sup>	Fonctionnaires <sup>(3)</sup>	1 113 704	1 114 255	0,0	76
	Contractuels <sup>(3)</sup>	313 026	328 750	5,0	22
	Autres catégories et statuts <sup>(4)</sup>	21 647	20 485	-5,4	1
	<b>Total</b>	<b>1 448 377</b>	<b>1 463 490</b>	<b>1,0</b>	<b>100</b>

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

(1) Les données de l'année 2016 ont été révisées.

(2) Les évolutions concernant les effectifs des communes et des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu des possibles modifications (regroupements notamment), en relation avec la mise en place de structures intercommunales.

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

(4) Dans la FPT, la catégorie «autres catégories et statuts» recouvre principalement des assistants maternels et familiaux et des apprentis.

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

Figure 1.5-4 : Effectifs en équivalent temps plein (ETP) de la fonction publique territoriale par statut des agents et type de collectivité au 31 décembre

		ETP en 2016 <sup>(1)</sup>	ETP en 2017	Évolution 2017/2016 (en %)	Répartition par statut selon la collectivité fin 2017 (en %)
Communes <sup>(2)</sup>	Fonctionnaires <sup>(3)</sup>	746 455	737 177	-1,2	82
	Contractuels <sup>(3)</sup>	144 828	153 016	5,7	17
	Autres catégories et statuts <sup>(4)</sup>	13 595	12 642	-7,0	1
	<b>Total</b>	<b>904 878</b>	<b>902 835</b>	<b>-0,2</b>	<b>100</b>
Départements	Fonctionnaires <sup>(3)</sup>	212 042	209 672	-1,1	79
	Contractuels <sup>(3)</sup>	23 824	25 014	5,0	9
	Autres catégories et statuts <sup>(4)</sup>	32 314	32 164	-0,5	12
	<b>Total</b>	<b>268 180</b>	<b>266 850</b>	<b>-0,5</b>	<b>100</b>
Régions	Fonctionnaires <sup>(3)</sup>	73 352	73 498	0,2	87
	Contractuels <sup>(3)</sup>	8 188	9 893	20,8	12
	Autres catégories et statuts <sup>(4)</sup>	1 158	1 130	-2,4	1
	<b>Total</b>	<b>82 698</b>	<b>84 522</b>	<b>2,2</b>	<b>100</b>
Total collectivités territoriales	Fonctionnaires <sup>(3)</sup>	1 031 848	1 020 347	-1,1	81
	Contractuels <sup>(3)</sup>	176 840	187 923	6,3	15
	Autres catégories et statuts <sup>(4)</sup>	47 067	45 937	-2,4	4
	<b>Total</b>	<b>1 255 756</b>	<b>1 254 206</b>	<b>-0,1</b>	<b>100</b>
Établissements communaux <sup>(2)</sup>	Fonctionnaires <sup>(3)</sup>	78 395	76 914	-1,9	70
	Contractuels <sup>(3)</sup>	31 208	31 822	2,0	29
	Autres catégories et statuts <sup>(4)</sup>	1 587	1 512	-4,7	1
	<b>Total</b>	<b>111 190</b>	<b>110 248</b>	<b>-0,8</b>	<b>100</b>
Établissements intercommunaux <sup>(2)</sup>	Fonctionnaires <sup>(3)</sup>	213 973	224 743	5,0	78
	Contractuels <sup>(3)</sup>	54 578	60 565	11,0	21
	Autres catégories et statuts <sup>(4)</sup>	2 689	2 815	4,7	1
	<b>Total</b>	<b>271 240</b>	<b>288 123</b>	<b>6,2</b>	<b>100</b>
Établissement départementaux	Fonctionnaires <sup>(3)</sup>	57 286	57 126	-0,3	89
	Contractuels <sup>(3)</sup>	6 503	7 054	8,5	11
	Autres catégories et statuts <sup>(4)</sup>	118	131	11,0	0
	<b>Total</b>	<b>63 907</b>	<b>64 311</b>	<b>0,6</b>	<b>100</b>
Autres EPA locaux	Fonctionnaires <sup>(3)</sup>	3 781	3 869	2,3	51
	Contractuels <sup>(3)</sup>	3 688	3 689	0,0	49
	Autres catégories et statuts <sup>(4)</sup>	30	33	10,0	0
	<b>Total</b>	<b>7 499</b>	<b>7 590</b>	<b>1,2</b>	<b>100</b>
Total EPA locaux	Fonctionnaires <sup>(3)</sup>	353 435	362 652	2,6	77
	Contractuels <sup>(3)</sup>	95 977	103 130	7,5	22
	Autres catégories et statuts <sup>(4)</sup>	4 424	4 491	1,5	1
	<b>Total</b>	<b>453 836</b>	<b>470 272</b>	<b>3,6</b>	<b>100</b>
Total FPT	Fonctionnaires <sup>(3)</sup>	1 385 283	1 382 999	-0,2	80
	Contractuels <sup>(3)</sup>	272 818	291 052	6,7	17
	Autres catégories et statuts <sup>(4)</sup>	51 491	50 427	-2,1	3
	<b>Total</b>	<b>1 709 593</b>	<b>1 724 479</b>	<b>0,9</b>	<b>100</b>
Total secteur communal <sup>(5)</sup>	Fonctionnaires <sup>(3)</sup>	1 042 603	1 042 703	0,0	80
	Contractuels <sup>(3)</sup>	234 303	249 091	6,3	19
	Autres catégories et statuts <sup>(4)</sup>	17 901	17 002	-5,0	1
	<b>Total</b>	<b>1 294 807</b>	<b>1 308 796</b>	<b>1,1</b>	<b>100</b>

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

(1) Les données de l'année 2016 ont été révisées.

(2) Les évolutions concernant les effectifs des communes et des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu des possibles modifications (regroupements notamment), en relation avec la mise en place de structures intercommunales.

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

(4) Dans la FPT, la catégorie « autres catégories et statuts » recouvre principalement des assistants maternels et familiaux et des apprentis.

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

## Thème – Emploi public et fonction publique

### 1 1.5 Fonction publique territoriale

Figure 1.5-5 : Effectifs physiques de la fonction publique territoriale par catégorie d'employeur au 31 décembre

	2016 <sup>(1)</sup>	2017	Évolution 2017/2016 (en %)
<b>Organismes communaux<sup>(2)</sup></b>	<b>1 140 173</b>	<b>1 137 409</b>	<b>-0,2</b>
<b>Communes, dont :</b>	<b>1 011 547</b>	<b>1 009 992</b>	<b>-0,2</b>
Communes de moins de 1 000 habitants	70 839	69 929	
Communes de 1 000 habitants à 1 999 habitants	59 571	59 683	
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	64 358	64 680	
Communes de 4 000 à 4 999 habitants	51 157	51 422	
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	124 931	124 723	
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	129 805	130 729	
Communes de 20 000 à 49 999 habitants	208 331	208 394	
Communes de 50 000 à 79 999 habitants	87 472	86 073	
Communes de 80 000 à 99 999 habitants	34 348	33 522	
Communes de 100 000 habitants et plus	180 735	180 837	
<b>Établissements communaux (CCAS, CDE...)<sup>(2)</sup></b>	<b>128 626</b>	<b>127 417</b>	<b>-0,9</b>
<b>Organismes intercommunaux<sup>(2)</sup></b>	<b>299 782</b>	<b>317 528</b>	<b>5,9</b>
<b>EPCI à fiscalité propre, dont :</b>	<b>233 183</b>	<b>249 180</b>	<b>6,9</b>
Communautés urbaines	7 988	14 804	
Communautés de communes	83 594	76 124	
Communauté d'agglomération	78 678	89 891	
Métropole	62 923	68 361	
<b>Autres structures intercommunales (Sivom, Sivu, syndicats mixtes)</b>	<b>66 599</b>	<b>68 348</b>	<b>2,6</b>
<b>Organismes départementaux</b>	<b>351 163</b>	<b>350 413</b>	<b>-0,2</b>
Départements	284 324	283 050	-0,4
Établissements départementaux (SDIS, CNFPT, CDG)	52 617	52 642	0,0
Autres établissements départementaux	14 222	14 721	3,5
<b>Régions</b>	<b>86 332</b>	<b>88 334</b>	<b>2,3</b>
<b>Autres EPA locaux (OPHLM, CCM, régies,...)</b>	<b>8 422</b>	<b>8 553</b>	<b>1,6</b>
<b>Total FPT</b>	<b>1 885 872</b>	<b>1 902 237</b>	<b>0,9</b>

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

(1) Les données de l'année 2016 et précédentes ont été révisées. La série historique est révisée concernant la répartition par tranche de taille des communes et est diffusée sur le site [www.fonction-publique.gouv.fr](http://www.fonction-publique.gouv.fr) dans les séries longues.

(2) Les évolutions concernant les effectifs des communes et des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu des possibles modifications (regroupements notamment), en relation avec la mise en place de structures intercommunales.

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

	2016 <sup>(1)</sup>	2017				
	Effectifs physiques	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Part des fonctionnaires (en %)	Part des contractuels (en %)	Part des autres catégories et statuts <sup>(2)</sup> (en %)
Médecins <sup>(3)</sup>	115 131	117 086	52,9	0,0	0,0	100,0
Personnels non médicaux	910 099	912 063	80,4	80,4	19,4	0,2
<b>Total hôpitaux</b>	<b>1 025 230</b>	<b>1 029 149</b>	<b>77,3</b>	<b>71,3</b>	<b>17,2</b>	<b>11,6</b>
Établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	99 610	102 727	87,4	67,4	31,2	1,4
Autres établissements médico-sociaux	40 567	41 540	67,6	57,6	39,5	2,9
<b>Total fonction publique hospitalière</b>	<b>1 165 407</b>	<b>1 173 416</b>	<b>77,8</b>	<b>70,4</b>	<b>19,2</b>	<b>10,4</b>

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

(1) Les données de l'année 2016 ont été révisées.

(2) Dans la FPH, la catégorie « autres catégories et statuts » recouvre principalement des médecins et des apprentis.

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

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

	2016 <sup>(1)</sup>	2017				
	ETP	ETP	Part des femmes (en %)	Part des fonctionnaires (en %)	Part des contractuels (en %)	Part des autres catégories et statuts <sup>(2)</sup> (en %)
Médecins <sup>(3)</sup>	99 727	101 697	53,5	0,0	0,0	100,0
Personnels non médicaux	854 252	854 902	79,8	80,8	19,0	0,2
<b>Total hôpitaux</b>	<b>953 979</b>	<b>956 599</b>	<b>77,0</b>	<b>72,2</b>	<b>17,0</b>	<b>10,8</b>
Établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	91 734	94 498	87,2	69,0	30,1	0,9
Autres établissements médico-sociaux	35 120	36 065	69,6	63,1	34,3	2,6
<b>Total fonction publique hospitalière</b>	<b>1 080 833</b>	<b>1 087 163</b>	<b>77,6</b>	<b>71,6</b>	<b>18,7</b>	<b>9,7</b>

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

(1) Les données de l'année 2016 ont été révisées.

(2) Dans la FPH, la catégorie « autres catégories et statuts » recouvre principalement des médecins et des apprentis.

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



## Agents de la fonction publique : principales caractéristiques 2

Statuts et situations d'emploi 2.1

Catégories hiérarchiques 2.2

Catégories socioprofessionnelles et filières 2.3

Emploi des femmes et égalité professionnelle 2.4

Âges 2.5

Travailleurs handicapés 2.6

Temps partiel 2.7

Niveaux de diplôme 2.8

Les nouveaux apprentis 2.9



## Présentation

À compter des résultats portant sur l'année 2009, l'introduction du nouveau Système d'information sur les agents des services publics de l'Insee (Siasp) permet de fournir **des résultats détaillés comparables sur les agents des trois versants de la fonction publique** et non plus seulement sur la FPE, en particulier sur le sexe, l'âge, et le travail à temps partiel.

Outre la distinction de l'emploi selon le statut des agents, l'emploi est ventilé selon deux critères de niveau de responsabilité : **les catégories hiérarchiques** de la fonction publique (voir définitions), mais également **la catégorie socioprofessionnelle** issue de Siasp, qui repose sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee. Son utilisation pour la fonction publique devrait permettre aussi des comparaisons avec le secteur privé. La nomenclature des postes utilisée avec Siasp n'est pas équivalente à celle issue du Fichier général de l'État (FGE), utilisée dans les rapports antérieurs à 2010, qui combinait la PCS de l'Insee et les catégories « statutaires » de la fonction publique. Il a donc paru pertinent pour la nouvelle présentation par catégorie socioprofessionnelle d'articuler les catégories agrégées de la PCS (cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers) avec la catégorie « statutaire » des agents (titulaires selon leur catégorie hiérarchique, voire selon leur corps/grade, contractuels).

En plus des catégories hiérarchiques, l'emploi de **l'encadrement supérieur** (voir définitions) qui rassemble les niveaux hiérarchiques les plus élevés dans chaque versant de la fonction publique est également présenté.

De manière à fournir des éléments quantitatifs sur la diversité et l'égalité, notamment entre les femmes et les hommes, les statistiques disponibles sur l'emploi sont généralement ventilées selon le sexe. Ces données statistiques ont vocation à alimenter le rapport annuel prévu par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 et précisé par le protocole d'accord du 8 mars 2013 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Par ailleurs, depuis la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, les employeurs publics de plus de vingt salariés sont tenus d'effectuer une déclaration au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Les éléments statistiques sont développés dans la fiche 2.6.

La répartition des agents de la fonction publique selon leur niveau de diplôme est issue de l'enquête Emploi de l'Insee. Depuis le premier trimestre 2006, il est possible de distinguer les agents des trois versants de la fonction publique dans l'enquête Emploi (*cf.* « Les agents des trois fonctions publiques (État, territoriale et hospitalière) dans l'enquête Emploi de l'Insee », *Documents et méthodes*, DGAFP, 2011) et d'étudier leurs caractéristiques, notamment leur niveau de diplôme.

Depuis l'édition 2018 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, sont introduits des résultats spécifiques sur le recrutement d'apprentis dans la fonction publique. Lors de la conférence sociale de juillet 2014, le président de la République avait souhaité renforcer l'ouverture de la fonction publique à l'apprentissage et lui donner une nouvelle impulsion, notamment pour atteindre dans la fonction publique de l'État 4000 apprentis en 2015 et 10000 dès 2016.

La connaissance de l'emploi des apprentis est disponible à partir de Siasp, la base de données Ari@ne apporte des éléments issus des contrats d'apprentissage enregistrés auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) du lieu d'exécution.

Le décompte des nouveaux contrats d'apprentissage enregistrés s'appuie sur les remontées mensuelles en provenance des unités territoriales des Direccte, tandis que l'analyse statistique détaillée des nouveaux contrats (caractérisation des bénéficiaires) s'appuie sur la seule base de données issue d'Ari@ne. Le nombre total de contrats est donc redressé pour tenir compte d'une légère incomplétude de la base Ari@ne par rapport aux remontées mensuelles des Direccte selon la même méthode que celle appliquée par la Dares et dans les mêmes proportions.

### Disponibilité des données

L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont disponibles au format Excel sur le site Internet : <http://www.fonction-publique.gouv.fr>, rubrique [Études&Statistiques/Rapports annuels](#), ainsi que, pour les figures marquées du signe  dans la rubrique [Séries longues](#), pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

## Thème – Agents de la fonction publique : principales caractéristiques



### 2.1 Statuts et situations d'emploi

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

		Au 31 décembre 2017			Évolution 2017/2016 (en %)		
		Effectifs physiques	ETP	EQTP annualisé <sup>(1)</sup>	Au 31 décembre 2017		EQTP annualisé <sup>(1)</sup>
					Effectifs physiques	ETP	
FPE	Fonctionnaires	1 546 685	1 505 936	1 508 945	0,1	0,1	0,3
	Contractuels	416 242	349 396	353 343	4,1	4,0	4,4
	Militaires et militaires volontaires	309 142	308 178	308 388	0,5	0,5	0,9
	Autres catégories et statuts <sup>(2)</sup>	1 781 180	1 666 726	1 658 840	-0,1	-0,2	0,3
	<i>dont enseignants et professeurs documentalistes des établissements privés sous contrat</i>	1 436 654	1 339 971	1 333 380	0,4	0,4	0,4
	<i>dont ouvriers d'État</i>	230 13	22 985	23 645	-8,8	-8,7	-9,1
	<i>dont apprentis</i>	8 127	7 654	6 518	16,9	18,6	48,3
<b>Total</b>	<b>2 450 249</b>	<b>2 330 236</b>	<b>2 336 516</b>	<b>0,8</b>	<b>0,7</b>	<b>1,0</b>	
FPT	Fonctionnaires <sup>(3)</sup>	1 467 766	1 382 999	1 395 387	-0,1	-0,2	0,0
	Contractuels <sup>(3)</sup>	376 131	291 052	324 010	5,4	6,7	3,5
	Autres catégories et statuts <sup>(2)</sup>	58 340	50 427	51 544	-2,4	-2,1	-2,7
	<i>dont assistants maternels et familiaux</i>	47 227	41 730	42 723	-1,9	-1,9	-2,2
	<i>dont apprentis</i>	9 129	6 831	6 893	-0,8	1,4	-1,1
<b>Total</b>	<b>1 902 237</b>	<b>1 724 479</b>	<b>1 770 940</b>	<b>0,9</b>	<b>0,9</b>	<b>0,5</b>	
FPH	Fonctionnaires	826 502	778 328	781 958	-0,8	-1,0	-0,7
	Contractuels	225 120	203 465	195 473	5,9	6,2	5,3
	Autres catégories et statuts <sup>(2)</sup>	121 794	105 369	117 241	1,6	1,9	1,8
	<i>dont médecins</i>	118 956	102 869	114 670	1,7	2,0	1,8
	<i>dont assistants maternels et familiaux</i>	2 187	1 967	2 091	-2,5	-1,9	-1,7
<i>dont apprentis</i>	650	533	479	6,4	4,8	-0,8	
<b>Total</b>	<b>1 173 416</b>	<b>1 087 163</b>	<b>1 094 672</b>	<b>0,7</b>	<b>0,6</b>	<b>0,6</b>	
Total	Fonctionnaires <sup>(3)</sup>	3 840 953	3 667 263	3 686 289	-0,2	-0,2	0,0
	Contractuels <sup>(3)</sup>	1 017 493	843 913	872 826	5,0	5,4	4,3
	Militaires et militaires volontaires <sup>(3)</sup>	309 142	308 178	308 388	0,5	0,5	0,9
	Autres catégories et statuts <sup>(2)</sup>	358 314	322 523	334 625	0,1	0,2	0,3
	<b>Total</b>	<b>5 525 902</b>	<b>5 141 877</b>	<b>5 202 128</b>	<b>0,8</b>	<b>0,7</b>	<b>0,7</b>

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

(1) EQTP annualisé : équivalent temps plein annualisé calculé sur l'ensemble des postes actifs de l'année.

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

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

## Thème – Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

### 2.1 Statuts et situations d'emploi

2

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

Ministères	2016 <sup>(1)</sup>		2017										Évolution 2017/2016 (en %)	
	Effectifs	ETP	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Catégorie indéterminée		Total		Effectifs	ETP
			Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP		
Affaires étrangères et Développement international <sup>(2)</sup>	2 895	2 844	888	883	474	469	1 364	1 328	59	59	2 785	2 739	-3,8	-3,7
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	22 991	22 245	12 796	12 503	6 903	6 636	2 848	2 712	.	.	22 547	21 851	-1,9	-1,8
Culture et Communication	9 775	9 558	4 140	4 087	2 204	2 141	3 425	3 332	19	17	9 788	9 577	0,1	0,2
Défense	35 083	34 231	7 070	6 987	11 113	10 896	17 139	16 610	s	s	35 326	34 497	0,7	0,8
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	46 762	45 595	16 885	16 620	16 177	15 731	13 105	12 671	16	12	46 183	45 033	-1,2	-1,2
Ministères économiques et financiers	137 971	132 813	43 422	42 488	55 870	53 694	36 910	35 056	115	109	136 317	131 347	-1,2	-1,1
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	812 487	789 352	762 517	741 524	22 031	21 200	30 190	28 952	293	125	815 031	791 800	0,3	0,3
Intérieur et Outre-mer	167 895	165 524	18 020	17 856	117 466	116 580	33 593	32 394	44	39	169 123	166 869	0,7	0,8
<i>dont Police</i>	129 611	128 569	11 382	11 319	105 750	105 217	14 477	14 059	12	11	131 621	130 606	1,6	1,6
Justice	74 626	72 685	15 446	15 195	20 871	20 078	39 377	38 495	27	27	75 721	73 794	1,5	1,5
Services du Premier ministre	8 347	8 171	4 511	4 470	1 831	1 793	2 085	2 017	s	s	8 428	8 282	1,0	1,4
Ministères sociaux	18 119	17 556	8 838	8 677	4 435	4 276	4 229	4 009	17	15	17 519	16 977	-3,3	-3,3
<i>Affaires sociales et Sports</i>	9 107	8 868	5 153	5 081	1 771	1 707	1 950	1 862	12	12	8 886	8 662	-2,4	-2,3
<i>Travail, Emploi et Dialogue social</i>	9 012	8 688	3 685	3 596	2 664	2 569	2 279	2 147	s	s	8 633	8 316	-4,2	-4,3
Total hors enseignants <sup>(3)</sup>	620 319	603 922	181 004	177 723	257 328	251 585	184 265	177 576	595	407	623 192	607 292	0,5	0,6
Total	1 336 951	1 300 574	894 533	871 290	259 375	253 493	184 265	177 576	595	407	1 338 768	1 302 766	0,1	0,2

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

(1) Les données de l'année 2016 ont été révisées.

(2) Hors agents en poste à l'étranger.

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

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

s : soumis au secret statistique.

## Thème – Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2

### 2.1 Statuts et situations d'emploi

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

Ministères	2016 <sup>(1)</sup>		2017								Évolution 2017/2016 (en %)			
	Effectifs	ETP	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Catégorie indéterminée		Total		Effectifs	ETP
			Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP		
Affaires étrangères et Développement international <sup>(2)</sup>	572	546	109	106	31	31	31	31	436	415	607	583	6,1	6,8
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	4530	3803	1537	1318	1133	890	497	391	1066	1040	4233	3639	-6,6	-4,3
Culture et Communication	1480	1288	904	752	8	8	58	42	493	458	1463	1260	-1,1	-2,2
Défense	7580	7189	6552	6296	948	864	560	538	63	57	8123	7754	7,2	7,9
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	2442	2255	673	645	18	18	428	372	1348	1273	2467	2307	1,0	2,3
Ministères économiques et financiers	5578	4603	1980	1924	230	214	2642	1945	401	302	5642	4566	1,1	-0,8
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	75436	58830	41128	37059	2418	2111	47558	30259	1338	1058	92442	70487	22,5	19,8
Intérieur et Outre-mer	13283	12137	1395	1200	1271	743	8754	8082	2335	2225	13755	12249	3,6	0,9
<i>dont Police</i>	10175	9152	634	466	1063	536	8189	7555	928	850	10814	9407	6,3	2,8
Justice	10915	7864	2560	2157	2724	1759	3251	2924	2555	1453	11090	8293	1,6	5,5
Services du Premier ministre	2456	2282	1298	1275	719	641	236	210	276	267	2529	2393	3,0	4,8
Ministères sociaux	1848	1742	1308	1244	227	218	201	174	50	40	1786	1677	-3,4	-3,8
<i>Affaires sociales et sports</i>	1172	1090	816	766	182	175	104	87	37	27	1139	1055	-2,8	-3,2
<i>Travail, Emploi et Dialogue social</i>	676	652	492	478	45	44	97	87	13	13	647	622	-4,3	-4,7
<b>Total hors enseignants<sup>(3)</sup></b>	<b>90245</b>	<b>70868</b>	<b>21639</b>	<b>20302</b>	<b>7937</b>	<b>5871</b>	<b>64216</b>	<b>44967</b>	<b>10361</b>	<b>8587</b>	<b>104153</b>	<b>79727</b>	<b>15,4</b>	<b>12,5</b>
<b>Total</b>	<b>126120</b>	<b>102539</b>	<b>59444</b>	<b>53976</b>	<b>9727</b>	<b>7497</b>	<b>64216</b>	<b>44967</b>	<b>10361</b>	<b>8587</b>	<b>143748</b>	<b>115027</b>	<b>14,0</b>	<b>12,2</b>

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

(1) Les données de l'année 2016 ont été révisées.

(2) Hors agents en poste à l'étranger.

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

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

## Thème – Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

### 2.2 Catégories hiérarchiques

2

Figure 2.2-1 : Répartition par statut et catégorie hiérarchique des effectifs dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2017

	Catégorie A (en %)	Catégorie B (en %)	Catégorie C (en %)	Catégorie indéterminée (en %)	Effectifs physiques
<b>Fonction publique de l'État (ministères et EPA)</b>					
Fonctionnaires	66,4	19,0	14,5	0,1	1 546 685
Contractuels	34,8	27,2	32,0	6,1	416 242
Autres catégories et statuts <sup>(1)</sup>	82,0	4,1	13,9	0,0	178 180
<b>Total agents civils</b>	<b>61,6</b>	<b>19,4</b>	<b>17,9</b>	<b>1,2</b>	<b>2 141 107</b>
<i>dont enseignants</i>	99,6	0,5	-	-	983 504
<i>dont non-enseignants</i>	29,3	35,4	33,0	2,3	1 157 603
Militaires et militaires volontaires	12,3	52,5	35,2	0,0	309 142
<b>Total FPE</b>	<b>55,4</b>	<b>23,5</b>	<b>20,1</b>	<b>1,1</b>	<b>2 450 249</b>
<b>Fonction publique territoriale</b>					
Fonctionnaires <sup>(2)</sup>	9,3	15,1	75,5	0,1	1 467 766
Contractuels <sup>(2)</sup>	11,3	14,6	70,0	4,1	376 131
Autres catégories et statuts <sup>(1)</sup>	3,4	0,0	96,6	-	58 340
<b>Total FPT</b>	<b>9,5</b>	<b>14,6</b>	<b>75,0</b>	<b>0,9</b>	<b>1 902 237</b>
<b>Fonction publique hospitalière</b>					
Fonctionnaires	28,0	20,8	51,3	0,0	826 502
Contractuels	23,2	15,8	61,0	0,0	225 120
Autres catégories et statuts <sup>(1)</sup>	97,7	0,0	2,3	0,0	121 794
<b>Total FPH</b>	<b>34,3</b>	<b>17,7</b>	<b>48,0</b>	<b>0,0</b>	<b>1 173 416</b>
<b>Ensemble de la fonction publique</b>					
Fonctionnaires <sup>(2)</sup>	36,3	17,9	45,7	0,1	3 840 953
Contractuels <sup>(2)</sup>	23,6	20,0	52,4	4,0	1 017 493
Autres catégories et statuts <sup>(1)</sup>	74,5	2,0	23,4	0,0	358 314
<b>Total agents civils</b>	<b>36,5</b>	<b>17,1</b>	<b>45,6</b>	<b>0,8</b>	<b>5 216 760</b>
<i>dont enseignants</i>	99,6	0,5	-	-	983 504
<i>dont non-enseignants</i>	21,8	21,1	56,1	1,0	4 233 256
Militaires et militaires volontaires <sup>(2)</sup>	12,3	52,5	35,2	0,0	309 142
<b>Total</b>	<b>35,1</b>	<b>19,2</b>	<b>44,9</b>	<b>0,8</b>	<b>5 525 902</b>

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

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

Lecture : 66,4 % des agents fonctionnaires de la FPE sont des agents de catégorie A.

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

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

## Thème – Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

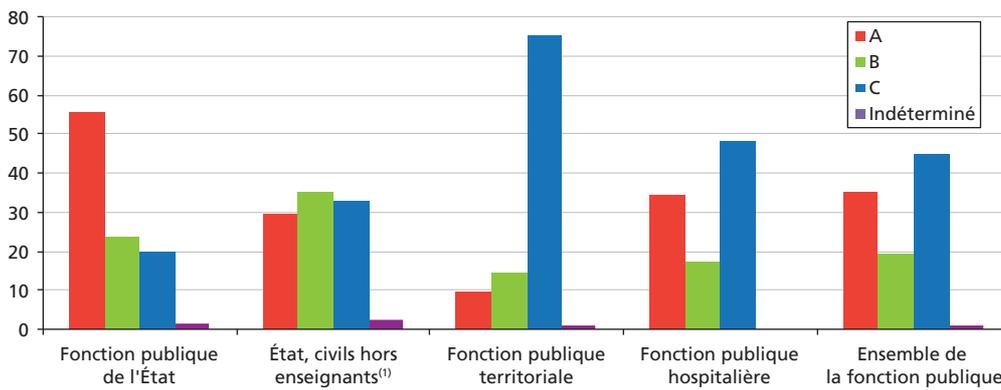
2

### 2.2 Catégories hiérarchiques

Figure 2.2-2 : Répartition des effectifs physiques par catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2017

[en %]

En %



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

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

## Thème – Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

### 2.3 Catégories socioprofessionnelles et filières

2

Figure 2.3-1 : Effectifs physiques par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee)<sup>(\*)</sup> et par catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2017

		Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Part des fonctionnaires (en %)	Part des contractuels (en %)
FPE (ministères et EPA)	Cadres et professions intellectuelles supérieures	807 366	52,8	72,1	11,8
	<i>dont catégorie A</i>	806 780	52,8	72,1	11,8
	<i>dont catégorie B</i>	167	70,7	76,7	21,0
	Professions Intermédiaires	922 813	66,9	69,2	17,1
	<i>dont catégorie A</i>	544 846	75,9	81,7	8,4
	<i>dont catégorie B</i>	375 037	54,2	51,1	29,8
	<i>dont catégorie C</i>	2 873	18,3	42,6	13,8
	Employés, ouvriers	715 774	44,3	45,6	22,2
	<i>dont catégorie A</i>	4 625	47,7	6,0	93,5
	<i>dont catégorie B</i>	201 312	19,1	50,8	0,6
	<i>dont catégorie C</i>	488 311	54,2	45,7	27,2
Indéterminée	4 296	54,4	0,1	97,4	
<b>Total FPE</b>	<b>2 450 249</b>	<b>55,6</b>	<b>63,1</b>	<b>17,0</b>	
FPT	Cadres et professions intellectuelles supérieures	153 523	56,7	74,1	24,6
	<i>dont catégorie A</i>	153 194	56,7	74,2	24,6
	Professions intermédiaires	302 164	66,4	80,4	19,6
	<i>dont catégorie A</i>	26 881	94,1	82,9	17,1
	<i>dont catégorie B</i>	275 105	63,8	80,1	19,9
	Employés, ouvriers	1 418 270	60,8	78,2	18,5
	<i>dont catégorie B</i>	1 433	7,7	93,9	6,1
	<i>dont catégorie C</i>	1 416 543	60,9	78,2	18,5
Indéterminée	28 280	58,2	9,3	58,6	
<b>Total FPT</b>	<b>1 902 237</b>	<b>61,3</b>	<b>77,2</b>	<b>19,8</b>	
FPH	Cadres et professions intellectuelles supérieures	153 109	56,6	11,3	11,1
	<i>dont catégorie A</i>	153 109	56,6	11,3	11,1
	Professions intermédiaires	458 235	84,1	84,3	15,7
	<i>dont catégorie A</i>	249 367	86,0	85,8	14,2
	<i>dont catégorie B</i>	207 148	82,1	82,9	17,1
	<i>dont catégorie C</i>	1 720	54,1	27,2	72,9
	Employés, ouvriers	561 452	78,5	75,4	24,2
	<i>dont catégorie C</i>	561 429	78,5	75,4	24,2
Indéterminée	620	61,9	1,3	0,3	
<b>Total FPH</b>	<b>1 173 416</b>	<b>77,8</b>	<b>70,4</b>	<b>19,2</b>	
Ensemble	Cadres et professions intellectuelles supérieures	1 113 998	53,9	64,0	13,5
	Professions intermédiaires	1 683 212	71,5	75,3	17,2
	Employés, ouvriers	2 695 496	60,1	68,9	20,7
	Indéterminée	33 196	57,8	8,0	62,5
	<b>Total</b>	<b>5 525 902</b>	<b>62,3</b>	<b>69,5</b>	<b>18,4</b>

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

(\*) Voir définitions

## Thème – Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2

### 2.3 Catégories socioprofessionnelles et filières

Figure 2.3-2 : Effectifs physiques par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee)<sup>(\*)</sup> et catégorie hiérarchique parmi les fonctionnaires des ministères au 31 décembre

	Situation au 31 décembre 2017		Situation au 31 décembre 2016 <sup>(1)</sup>		Évolution 2017/2016	
	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Effectifs (en %)	Part des femmes (en point de %)
<b>PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :</b>	<b>459 826</b>	<b>57,0</b>	<b>455 174</b>	<b>56,6</b>	<b>1,0</b>	<b>0,45</b>
<b>Cadres de catégorie A+</b>	<b>27 788</b>	<b>45,5</b>	<b>27 136</b>	<b>44,8</b>	<b>2,4</b>	<b>0,72</b>
Encadrement et direction <sup>(2)</sup>	10 397	32,9	9 944	32,1	4,6	0,80
Inspection, contrôle et expertise	12 239	59,4	12 049	58,3	1,6	1,09
Enseignement supérieur, recherche et assimilés	5 152	38,1	5 143	37,8	0,2	0,30
<b>Cadres de catégorie A (à l'exception des A+)</b>	<b>431 964</b>	<b>57,8</b>	<b>427 840</b>	<b>57,3</b>	<b>1,0</b>	<b>0,44</b>
Attachés et inspecteurs	62 901	55,1	62 377	54,8	0,8	0,32
<i>dont attachés et inspecteurs principaux et hors classe<sup>(3)</sup></i>	<i>14 334</i>	<i>53,7</i>	<i>13 674</i>	<i>53,3</i>	<i>4,8</i>	<i>0,33</i>
Ingénieurs de l'État (sauf militaires) <sup>(4)</sup>	17 875	31,6	17 903	31,3	- 0,2	0,28
Professeurs certifiés et agrégés	303 205	60,2	302 337	60,1	0,3	0,11
Autres enseignants de catégorie A <sup>(5)</sup>	1 189	30,8	1 165	30,6	2,1	0,14
Police (commandants)	3 988	19,1	4 011	19,0	- 0,6	0,06
Autres cadres de catégorie A <sup>(6)</sup>	42 806	59,6	40 047	56,5	6,9	3,09
<b>Cadres de catégorie B</b>	<b>s</b>	<b></b>	<b>134</b>	<b>76,1</b>	<b>- 99,3</b>	<b>- 76,12</b>
<b>PCS de professions intermédiaires dont :</b>	<b>592 120</b>	<b>73,8</b>	<b>592 913</b>	<b>73,4</b>	<b>- 0,1</b>	<b>0,37</b>
<b>Professions intermédiaires de catégorie A dont :</b>	<b>434 732</b>	<b>77,8</b>	<b>435 426</b>	<b>77,4</b>	<b>- 0,2</b>	<b>0,48</b>
Professeurs des écoles <sup>(5)</sup>	343 869	83,4	344 344	83,0	- 0,1	0,40
Professeurs de lycée professionnel	60 300	50,6	60 665	50,3	- 0,6	0,35
Professeurs de collège d'enseignement général	1 096	56,4	1 434	56,9	- 23,6	- 0,51
Autres professions intermédiaires de catégorie A, enseignants	1 190	54,0	1 144	46,5	4,0	7,45
Police (capitaines et lieutenants)	4 202	31,2	4 539	30,2	- 7,4	0,95
Autres professions intermédiaires de catégorie A	24 337	77,1	23 301	76,7	4,4	0,37

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

(\*) Voir définitions.

(1) Les données de l'année 2016 ont été révisées suite à un changement de méthode de classement notamment des secrétaires administratifs, des policiers et des enseignants conduisant pour ces deux derniers métiers à reclasser un nombre important d'agents entre cadres supérieurs, professions intermédiaires, voire employés.

(2) La hausse des effectifs de postes d'encadrement et de direction s'explique par la déclaration d'environ 500 postes sur des emplois fonctionnels de personnels des rectorats (conseillers de recteur, secrétaires généraux d'académie...) auparavant déclarés sur leur corps d'origine.

(3) Sont classés ici l'ensemble des grades dont les grilles indiciaires atteignent des niveaux comparables à celles des attachés et inspecteurs principaux ou hors classe. En particulier, les administrateurs des finances publiques adjoints sont classés dans cette catégorie.

(4) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'État.

(5) La PCS des maîtres formateurs a été corrigée par rapport aux données publiées dans le rapport annuel 2018, les faisant ainsi passer de « autres enseignants de catégories A » à « Professeurs des écoles ».

(6) Par exemple : conseillers principaux d'éducation.

s : soumis au secret statistique.

## Thème – Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

### 2.3 Catégories socioprofessionnelles et filières

2

Figure 2.3-2 (suite et fin) : Effectifs physiques par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee)<sup>(\*)</sup> et catégorie hiérarchique parmi les fonctionnaires des ministères au 31 décembre

	Situation au 31 décembre 2017		Situation au 31 décembre 2016 <sup>(1)</sup>		Évolution 2017/2016	
	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Effectifs (en %)	Part des femmes (en point de %)
<b>Professions intermédiaires de catégorie B dont :</b>	<b>157 328</b>	<b>62,5</b>	<b>157 424</b>	<b>62,5</b>	<b>- 0,1</b>	<b>0,09</b>
Greffiers	10 129	88,0	9 487	87,9	6,8	0,09
Instituteurs	1 784	77,8	2 484	78,5	- 28,2	- 0,79
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	126 865	60,7	126 584	60,8	0,2	- 0,01
<i>dont secrétaires administratifs</i>	46 296	78,3	45 576	78,1	1,6	0,15
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	1 177	31,4	1 145	29,6	2,8	1,74
Autres professions intermédiaires de catégorie B	17 111	61,2	17 723	60,8	- 3,5	0,33
<b>PCS employés et ouvriers dont :</b>	<b>286 822</b>	<b>47,3</b>	<b>288 864</b>	<b>47,9</b>	<b>- 0,7</b>	<b>- 0,56</b>
<b>Employés et ouvriers de catégorie B dont :</b>	<b>102 046</b>	<b>20,2</b>	<b>100 540</b>	<b>19,8</b>	<b>1,5</b>	<b>0,37</b>
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...)	102 031	20,1	100 516	19,8	1,5	0,38
<i>dont brigadiers (yc chefs et majors)</i>	48 638	17,8	45 382	17,1	7,2	0,72
<i>dont gardiens de la paix</i>	53 393	22,3	55 134	22,0	- 3,2	0,31
Autres employés, ouvriers de catégorie B	15	80,0	24	70,8	- 37,5	9,17
<b>Employés et ouvriers de catégorie C dont :</b>	<b>184 253</b>	<b>62,4</b>	<b>187 743</b>	<b>62,9</b>	<b>- 1,9</b>	<b>- 0,56</b>
Adjoints administratifs et adjoints techniques	152 633	69,7	156 062	70,4	- 2,2	- 0,76
Personnel surveillant de l'administration pénitentiaire	26 283	20,7	26 002	20,1	1,1	0,60
Autres employés, ouvriers de catégorie C	5 337	59,0	5 679	53,3	- 6,0	5,70
<b>Total</b>	<b>1 338 768</b>	<b>62,4</b>	<b>1 336 951</b>	<b>62,2</b>	<b>0,1</b>	<b>0,19</b>

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

(\*) Voir définitions.

(1) Les données de l'année 2016 ont été révisées suite à un changement de méthode de classement notamment des secrétaires administratifs, des policiers et des enseignants conduisant pour ces deux derniers métiers à reclasser un nombre important d'agents entre cadres supérieurs, professions intermédiaires, voire employés.

## Thème – Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2

### 2.3 Catégories socioprofessionnelles et filières

**Figure 2.3-3 : Effectifs physiques et répartition des agents de la fonction publique territoriale<sup>(1)</sup> par statut et filière d'emploi au 31 décembre 2017**

	Effectifs physiques	Fonctionnaires (en %)	Contractuels (en %)	Part des contractuels dans la filière (en %)
Administrative	426 688	24,4	18,1	15,9
Animation	128 712	4,7	15,9	46,3
Culturelle	78 878	3,7	6,5	30,9
Incendie-Secours	39 266	2,7	0,1	1,0
Medico-sociale	91 762	4,7	6,0	24,8
Medico-technique	2 712	0,1	0,3	34,0
Sécurité	23 811	1,6	0,3	4,5
Sociale	167 396	8,9	10,0	22,4
Sportive	18 970	0,9	1,4	27,3
Technique	841 219	48,0	36,4	16,3
Hors filières et indéterminée <sup>(1)</sup>	24 566	0,4	5,2	79,4
<b>Total<sup>(2)</sup></b>	<b>1 843 980</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>20,4</b>

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Lecture : 24,4 % des fonctionnaires et 18,1 % des agents contractuels de la FPT travaillent dans la filière administrative. 15,9 % des agents travaillant dans la filière administrative sont des contractuels.

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

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

**Figure 2.3-4 : Effectifs physiques et répartition des personnels non médicaux de la fonction publique hospitalière par statut et filière d'emploi au 31 décembre 2017**

	Effectifs physiques	Fonctionnaires (en %)	Contractuels (en %)	Part des contractuels dans la filière (en %)
Administrative	112 279	10,6	11,0	22,0
Médico-technique	44 681	4,5	3,5	17,7
Socio-éducative	27 118	2,5	3,1	25,3
Soignante	737 589	71,8	63,9	19,5
Technique-ouvrière	121 615	10,6	15,1	28,0
Hors filières <sup>(1)</sup> et indéterminée	11 178	0,1	3,4	69,2
<b>Total</b>	<b>1 054 460</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>21,4</b>

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Lecture : 10,6 % des fonctionnaires et 11,0 % des agents contractuels de la FPH travaillent dans la filière administrative. 22,0 % des agents travaillant dans la filière administrative sont des contractuels.

(1) Il s'agit par définition de la NEH (nomenclature des emplois hospitaliers) des emplois non classables ailleurs, comme par exemple les travailleurs handicapés en CAT, les formateurs occasionnels et les apprentis.

## Thème – Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

### 2.4 Emploi des femmes et égalité professionnelle

2

**Figure 2.4-1 : Part des femmes par type d'employeur et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2017**  
[en %]

		A	dont A+( <sup>1</sup> )	B	C	Indéterminée	Total
FPE	Ministères	65,3	45,5	34,9	50,0	59,2	55,5
	EPA	45,3	37,6	64,2	67,4	53,9	56,0
	<b>Total FPE</b>	<b>62,1</b>	<b>39,6</b>	<b>41,9</b>	<b>53,9</b>	<b>56,1</b>	<b>55,6</b>
FPT	Communes	60,6	51,4	59,9	61,6	65,4	61,4
	Départements	72,2	65,5	76,7	63,2	68,3	67,9
	Régions	59,5	39,3	62,6	58,1	39,4	58,5
	Total collectivités territoriales	64,7	58,1	66,0	61,6	64,7	62,5
	Établissements communaux	84,4	47,8	84,5	88,7	85,9	87,9
	Établissements intercommunaux	55,5	32,1	56,0	51,6	54,9	52,9
	Établissements départementaux	37,5	38,1	36,9	23,9	63,7	27,8
	Autres EPA locaux	49,1	32,3	52,5	58,1	50,6	53,7
	Total EPA	57,7	35,9	57,3	58,5	64,4	58,2
	<b>Total FPT</b>	<b>62,2</b>	<b>51,0</b>	<b>63,4</b>	<b>60,8</b>	<b>64,6</b>	<b>61,3</b>
<i>Total secteur communal</i>		<i>60,6</i>	<i>43,0</i>	<i>60,2</i>	<i>62,2</i>	<i>65,1</i>	<i>61,8</i>
FPH	Hôpitaux	74,5	45,9	82,6	77,4	ns	77,3
	Établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	83,9	62,3	84,7	88,1	ns	87,4
	Autres établissements médico-sociaux	72,5	56,2	72,2	64,8	ns	67,6
	<b>Total FPH</b>	<b>74,8</b>	<b>48,6</b>	<b>82,1</b>	<b>78,4</b>	<b>ns</b>	<b>77,8</b>
<b>Ensemble de la fonction publique</b>		<b>64,7</b>	<b>41,1</b>	<b>55,4</b>	<b>63,4</b>	<b>59,5</b>	<b>62,3</b>
<b>Salariés du privé</b>		-	-	-	-	-	<b>45,6</b>

Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi. Enquête Emploi du dernier trimestre de l'année pour le secteur privé.

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

Lecture : Dans la FPE, 65,3 % des agents des ministères de catégorie A sont des femmes.

(1) Dans la FPT, la liste des cadres d'emplois pris en compte dans la catégorie A+ a été modifiée par rapport aux données publiées jusqu'au rapport annuel 2018, induisant une rupture de série. Sont désormais pris en compte l'ensemble des administrateurs (y.c stagiaires), les cadres d'emplois de conception et de direction des sapeurs-pompiers et les médecins-pharmaciens de la filière incendie-secours.

ns : non significatif. En deçà d'un seuil fixé à 50 salariés, la part des femmes n'est pas calculée.

## Thème – Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2

### 2.4 Emploi des femmes et égalité professionnelle

Figure 2.4-2 : Part des femmes par statut et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2017

[en %]

	Statut	A	dont A+ <sup>(1)</sup>	B	C	Indéterminée	Total	Total hors enseignants
FPE	Fonctionnaires	64,1	39,7	47,6	62,5	45,4	60,7	53,4
	Contractuels	48,5	35,2	64,6	75,4	56,5	62,0	63,3
	Autres catégories et statuts <sup>(2)</sup>	73,7	.	16,4	29,3	43,8	65,2	28,2
	<b>Total agents civils</b>	<b>63,4</b>	<b>39,6</b>	<b>51,7</b>	<b>64,9</b>	<b>56,1</b>	<b>61,3</b>	<b>55,7</b>
	Total agents civils hors enseignants	50,6	41,8	51,5	64,9	56,1	55,7	55,7
	Militaires et militaires volontaires	15,3	-	17,0	15,6	25,0	16,3	16,3
	<b>Total</b>	<b>62,1</b>	<b>39,6</b>	<b>41,9</b>	<b>53,9</b>	<b>56,1</b>	<b>55,6</b>	<b>47,4</b>
FPT	Fonctionnaires <sup>(3)</sup>	63,5	48,3	64,4	57,3	64,6	58,9	58,9
	Contractuels <sup>(3)</sup>	58,9	56,5	59,5	70,2	64,6	67,1	67,1
	Autres catégories et statuts <sup>(2)</sup>	41,1	-	0,0	86,0	-	84,5	84,5
	<b>Total</b>	<b>62,2</b>	<b>51,0</b>	<b>63,4</b>	<b>60,8</b>	<b>64,6</b>	<b>61,3</b>	<b>61,3</b>
FPH	Fonctionnaires	84,9	48,9	83,3	78,4	100,0	81,3	81,3
	Contractuels	80,3	47,2	76,2	78,3	90,0	78,5	78,5
	Autres catégories et statuts <sup>(2)</sup>	52,7	-	50,0	83,6	25,0	53,5	53,5
	<b>Total</b>	<b>74,8</b>	<b>48,6</b>	<b>82,1</b>	<b>78,4</b>	<b>85,7</b>	<b>77,8</b>	<b>77,8</b>
Ensemble de la fonction publique	Fonctionnaires <sup>(3)</sup>	67,5	40,7	62,0	63,1	56,9	64,5	63,6
	Contractuels <sup>(3)</sup>	57,3	48,7	65,2	73,6	59,6	67,5	68,4
	Autres catégories et statuts <sup>(2)</sup>	64,1	-	16,4	69,2	40,0	64,3	57,8
	<b>Total agents civils</b>	<b>65,7</b>	<b>41,1</b>	<b>62,3</b>	<b>65,6</b>	<b>59,5</b>	<b>65,0</b>	<b>64,4</b>
	Total agents civils hors enseignants	63,4	44,0	62,3	65,6	59,5	64,4	64,4
	Militaires et militaires volontaires <sup>(3)</sup>	15,3	-	17,0	15,6	25,0	16,3	16,3
	<b>Total</b>	<b>64,7</b>	<b>41,1</b>	<b>55,4</b>	<b>63,4</b>	<b>59,5</b>	<b>62,3</b>	<b>61,1</b>

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Lecture : Dans la FPE, 64,1 % des fonctionnaires de catégorie A sont des femmes.

(1) Dans la FPT, la liste des cadres d'emplois pris en compte dans la catégorie A+ a été modifiée par rapport aux données publiées jusqu'au rapport annuel 2018, induisant une rupture de série. Sont désormais pris en compte l'ensemble des administrateurs (y.c stagiaires), les cadres d'emplois de conception et de direction des sapeurs-pompiers et les médecins-pharmaciens de la filière incendie-secours.

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

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

## Thème – Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

### 2.4 Emploi des femmes et égalité professionnelle

2

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

	Catégorie A		dont A+		Catégorie B		Catégorie C		Catégorie indéterminée		Total 2017		Rappel 2016	
	parmi les fonctionnaires (en %)	parmi les contractuels (en %)	parmi les fonctionnaires (en %)	parmi les contractuels (en %)	parmi les fonctionnaires (en %)	parmi les contractuels (en %)	parmi les fonctionnaires (en %)	parmi les contractuels (en %)	parmi les fonctionnaires (en %)	parmi les contractuels (en %)	parmi les fonctionnaires (en %)	parmi les contractuels (en %)	parmi les fonctionnaires (en %)	parmi les contractuels (en %)
Affaires étrangères et Développement international <sup>(1)</sup>	38,7	45,0	29,6	-	49,0	ns	67,1	ns	47,5	58,0	54,5	53,4	54,7	53,0
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	52,7	60,3	49,6	ns	60,7	50,2	84,2	58,8	-	72,9	59,2	60,6	58,7	61,3
Culture et Communication	51,7	45,0	49,9	ns	61,7	ns	53,7	39,7	ns	61,7	54,7	50,6	54,2	51,7
Défense	32,0	36,6	24,7	ns	43,4	23,4	62,2	42,3	ns	42,9	50,2	35,5	50,8	35,4
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	35,2	46,1	32,5	ns	43,5	ns	50,5	32,5	ns	57,0	42,4	49,8	42,2	48,2
Ministères économiques et financiers	48,8	44,7	26,4	ns	59,3	53,0	60,5	70,7	53,0	52,9	56,3	58,8	56,7	57,6
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	70,6	51,5	37,8	36,0	80,5	80,4	83,8	91,8	30,4	65,8	71,3	73,2	71,0	70,2
Intérieur et Outre-mer	37,8	26,1	27,8	-	25,9	10,5	71,5	34,4	ns	60,4	36,2	35,7	36,2	36,3
Justice	66,5	53,1	66,4	44,3	75,8	61,4	40,1	60,9	ns	55,8	55,3	58,1	54,9	58,0
Services du Premier ministre	44,2	42,0	37,0	-	48,4	62,3	69,6	43,2	ns	55,1	51,4	49,3	50,6	48,3
Ministères sociaux	51,5	53,3	46,4	-	75,7	81,9	84,8	71,1	ns	58,0	65,7	59,1	65,5	58,0
<i>Affaires sociales</i>	45,5	49,6	48,0	-	76,8	81,9	84,7	60,6	ns	ns	60,3	56,0	60,2	53,2
<i>Travail, Emploi et Dialogue social</i>	60,0	59,4	41,7	-	74,9	ns	84,8	82,5	ns	ns	71,1	64,5	70,9	66,3
<b>Total</b>	<b>67,1</b>	<b>49,0</b>	<b>45,5</b>	<b>40,1</b>	<b>45,9</b>	<b>54,7</b>	<b>62,4</b>	<b>80,2</b>	<b>41,7</b>	<b>60,2</b>	<b>62,4</b>	<b>64,1</b>	<b>62,2</b>	<b>61,3</b>
<b>Total hors enseignants<sup>(2)</sup></b>	<b>54,3</b>	<b>37,8</b>	<b>46,8</b>	<b>45,0</b>	<b>45,6</b>	<b>52,8</b>	<b>62,4</b>	<b>80,2</b>	<b>41,7</b>	<b>60,2</b>	<b>53,1</b>	<b>67,3</b>	<b>52,9</b>	<b>63,3</b>

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Lecture : Au ministère des Affaires étrangères, pour la partie des emplois situés en France métropolitaine et DOM (hors Mayotte) et donc hors COM et étranger, 38,7 % des fonctionnaires de catégorie A sont des femmes.

(1) Hors agents en poste à l'étranger.

(2) La liste des grades d'enseignants a été légèrement modifiée par rapport au précédent rapport annuel sur l'état de la fonction publique. Les assistants étrangers ont été enlevés de cette liste pour être cohérent avec ce que publie le service statistique du ministère de l'Éducation nationale. Il s'agit d'un grade quasi-exclusivement masculin. Aussi la part des femmes chez les contractuels en 2016 est modifiée par rapport à la valeur publiée dans le rapport annuel 2018.

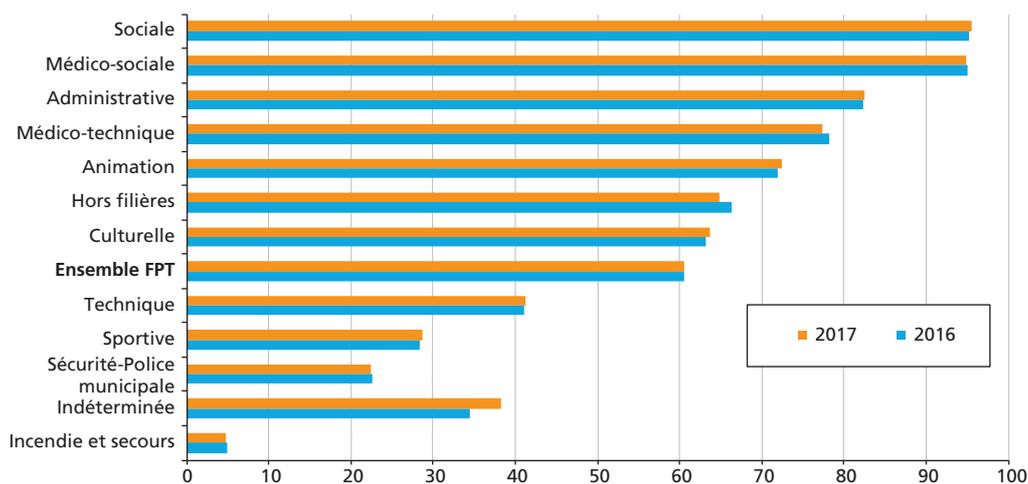
ns : non significatif. En deçà d'un seuil fixé à 50 salariés la part des femmes n'a pas été calculée.

## Thème – Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2

### 2.4 Emploi des femmes et égalité professionnelle

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

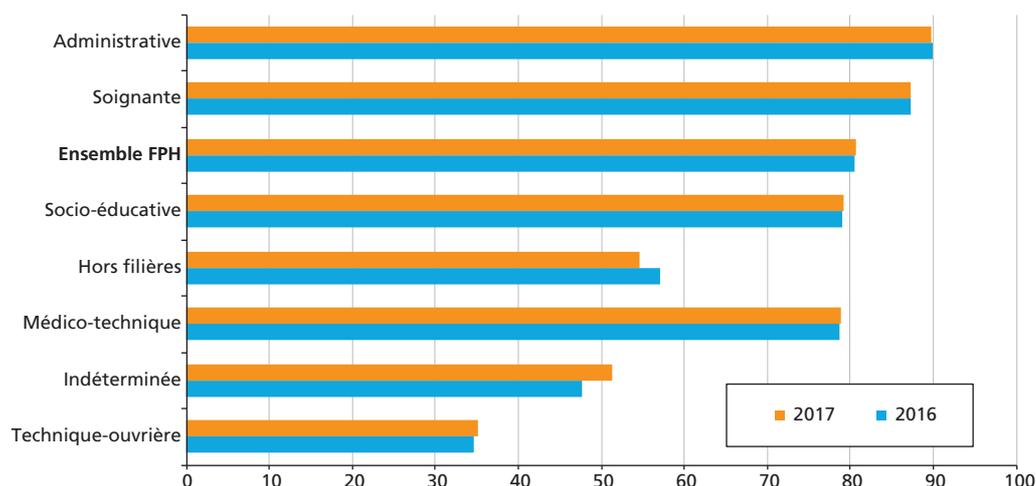


Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Lecture : Dans la FPT, 95,6 % des agents de la filière sociale sont des femmes au 31 décembre 2017.

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



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Lecture : Dans la FPH, 89,8 % des agents de la filière administrative sont des femmes au 31 décembre 2017.

## Thème – Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

### 2.4 Emploi des femmes et égalité professionnelle

2

 **Figure 2.4-6 : Effectifs physiques et part des femmes dans les emplois et corps de catégorie A+ dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre**

	2016 <sup>(1)</sup>		2017	
	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)
<b>Catégorie A+ de la FPE</b>	<b>107 466</b>	<b>39,1</b>	<b>108 499</b>	<b>39,6</b>
<b>Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPE</b>	<b>10 805</b>	<b>32,3</b>	<b>11 272</b>	<b>33,0</b>
<b>Corps et emplois à la décision du gouvernement : décret de 1985 et assimilés</b>	<b>440</b>	<b>24,8</b>	<b>461</b>	<b>25,4</b>
Ambassadeurs (ministres plénipotentiaires)	44	22,7	50	24,0
Préfets	186	16,1	201	17,4
Secrétaires généraux <sup>(2)</sup>	12	16,7	12	33,3
Recteurs d'académie	29	48,3	29	48,3
Directeurs d'administration centrale	152	33,6	151	31,1
Cadres dirigeants divers (chefs de services de l'Inspection générale, délégués...)	17	11,8	18	27,8
<b>Autres corps de direction</b>	<b>2 716</b>	<b>27,2</b>	<b>3 203</b>	<b>29,7</b>
Chefs de service et sous-directeurs d'administration centrale, décret n° 2012-32	639	29,4	650	30,6
Directeurs de projet et experts de haut niveau	149	30,2	135	28,2
Autres emplois de direction d'administration centrale	28	39,3	33	33,3
Directeurs d'administration territoriale <sup>(3)</sup>	878	25,7	1 326	31,3
Administrateurs généraux des finances publiques	778	26,5	763	26,5
Autres emplois et corps de direction	244	25,4	296	28,7
<b>Encadrement supérieur</b>	<b>7 649</b>	<b>34,6</b>	<b>7 608</b>	<b>34,9</b>
Corps ENA de conception et management <sup>(4)</sup>	1 973	33,1	1 982	32,7
Ingénieurs <sup>(5)</sup>	2 347	29,7	2 292	30,9
Commissaires de police	1 495	27,6	1 516	28,0
Administrateurs Insee	487	34,1	500	33,8
Architectes et urbanistes de l'État	384	48,2	387	48,8
Conservateurs généraux du patrimoine	889	54,8	907	56,3
Autres corps d'encadrement supérieur	74	63,5	24	25,0
<b>Inspection, contrôle et expertise</b>	<b>12 513</b>	<b>58,4</b>	<b>12 782</b>	<b>59,4</b>
Corps ENA de juridictions administratives et financières (dont Cour des comptes)	2 003	37,9	2 032	39,4
Corps et emplois de juridictions judiciaires	8 059	65,9	8 272	66,6
Corps et emplois d'inspection et contrôle (dont corps ENA)	1 177	35,0	1 207	36,2
Autres corps d'inspection (dont médecins de l'Éducation nationale)	1 274	65,2	1 271	66,4

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Note : Les fonctionnaires de catégorie A+ d'un corps donné détachés sur un emploi fonctionnel apparaissent ici dans l'emploi de détachement et non pas dans le corps d'origine.

Lecture : Fin 2017, dans la FPE, 25,4 % des agents relevant des corps et emplois à la décision du gouvernement (décret de 1985) sont des femmes.

(1) Les données de l'année 2016 ont été révisées.

(2) Certains établissements publics administratifs déclarent un ou plusieurs sur l'emploi fonctionnel de secrétaire général avec des rémunérations inférieures à la grille indiciaire de l'emploi fonctionnel. Il s'agit probablement d'erreurs de déclaration et ces agents ont été enlevés de cette ligne à partir de cette année. Les chiffres diffèrent donc de ceux publiés dans le précédent rapport annuel.

(3) La hausse des effectifs de directeurs d'administration territoriale s'explique par la déclaration d'environ 500 postes sur des emplois fonctionnels de personnels des rectorats (conseillers de recteur, secrétaires généraux d'académie...) auparavant déclarés sur leur corps d'origine.

(4) Administrateurs civils, conseillers des Affaires étrangères (cadre général) et conseillers des Affaires étrangères (cadre d'Orient), sous-préfet du ministère de l'Intérieur, de la Sécurité et des Libertés locales, conseillers économiques.

(5) Ingénieur des mines, ingénieur des télécommunications, ingénieur du génie rural, des eaux et des forêts, ingénieur des ponts et chaussées, ingénieur des ponts, des eaux et des forêts.

## Thème – Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2

### 2.4 Emploi des femmes et égalité professionnelle

Figure 2.4-6 (suite) : Effectif total et part des femmes dans les emplois et corps de catégorie A+ dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre

	2016 <sup>(1)</sup>		2017	
	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)
<b>Enseignement supérieur, recherche et assimilés</b>	<b>84 148</b>	<b>37,1</b>	<b>84 445</b>	<b>37,5</b>
Chercheurs <sup>(6)</sup>	25 039	36,3	25 458	36,7
Professeurs de l'enseignement supérieur	20 105	24,9	20 147	25,6
Maîtres de conférence	37 772	44,0	37 615	44,2
Inspecteurs de l'enseignement <sup>(7)</sup>	1 232	43,1	1 225	44,4
<b>Catégorie A+ de la FPT<sup>(8)</sup></b>	<b>11 356</b>	<b>52,1</b>	<b>12 229</b>	<b>51,0</b>
<b>Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPT</b>	<b>5 978</b>	<b>30,4</b>	<b>6 833</b>	<b>31,4</b>
Emplois de direction de la FPT <sup>(9)(10)</sup>	1 050	30,7	1 211	32,6
<b>Encadrement supérieur de la FPT</b>	<b>4 928</b>	<b>30,3</b>	<b>5 622</b>	<b>31,2</b>
Administrateurs territoriaux	1 844	42,1	1 751	42,6
Administrateurs généraux et hors classe	752	33,0	733	34,0
Administrateurs	1 092	48,4	1 018	48,7
Ingénieurs territoriaux en chef <sup>(11)</sup>	2 897	24,7	3 781	26,5
Ingénieurs en chef généraux et hors classe	988	20,6	1 267	23,4
Ingénieurs en chef de classe normale	1 909	26,8	2 514	28,1
Conception et direction de sapeurs-pompiers	187	1,1	90	3,3
<b>Médecins et pharmaciens territoriaux</b>	<b>5 378</b>	<b>76,2</b>	<b>5 396</b>	<b>75,9</b>
<b>Catégorie A+ de la FPH</b>	<b>5 755</b>	<b>46,7</b>	<b>5 918</b>	<b>48,6</b>
<b>Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPH</b>	<b>5 755</b>	<b>46,7</b>	<b>5 918</b>	<b>48,6</b>
<b>Emplois de direction</b>	<b>4 249</b>	<b>51,4</b>	<b>4 206</b>	<b>52,9</b>
Directeurs d'hôpital (DH)	2 844	46,5	2 810	48,0
DH, Emplois fonctionnels <sup>(12)</sup>	311	27,7	322	30,4
DH, Hors classe	2 025	47,1	1 980	49,0
DH, Classe normale	508	55,3	508	55,1
Directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S)	1 405	61,5	1 396	62,8
D3S, Emplois fonctionnels	9	44,4	15	40,0
D3S, Hors classe	851	57,9	840	58,7
D3S, Classe normale	545	67,3	541	69,9
<b>Encadrement supérieur de la FPH</b>	<b>1 506</b>	<b>33,2</b>	<b>1 712</b>	<b>37,8</b>
Ingénieurs hospitaliers en chef	1 506	33,2	1 712	37,8
<b>Total Catégorie A+</b>	<b>124 577</b>	<b>40,7</b>	<b>126 646</b>	<b>41,1</b>
<b>Total Encadrement supérieur et emplois de direction</b>	<b>22 351</b>	<b>35,8</b>	<b>23 807</b>	<b>36,7</b>

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Note : Les fonctionnaires de catégorie A+ d'un corps donné détachés sur un emploi fonctionnel apparaissent ici dans l'emploi de détachement et non pas dans le corps d'origine.

(1) Les données de l'année 2016 ont été révisées.

(6) Directeurs de recherche, chargés de recherche et ingénieurs de recherche. Le nombre de chercheurs en 2016 est supérieur à celui publié dans la précédente version du rapport annuel. Une correction sur des grades codés en PCS a conduit à en repérer 2 700 de plus.

(7) Les inspecteurs de l'Éducation nationale ne sont pas pris en compte au regard de leurs missions.

(8) Dans la FPT, la liste des cadres d'emplois pris en compte dans la catégorie A+ a été modifiée par rapport aux données publiées jusqu'au rapport annuel 2018, induisant une rupture de série. Sont désormais pris en compte l'ensemble des administrateurs (y.c stagiaires), les cadres d'emplois de conception et de direction des sapeurs-pompiers et les médecins-pharmaciens de la filière incendie-secours.

(9) Comprend les emplois de directeur général des services ou directeur, de directeur adjoint général des services ou directeur adjoint, de directeur général des services techniques et de directeur de services techniques. Les effectifs de directeur général des services et ceux de directeur, directeur adjoint des services ou directeur adjoint, peuvent avoir été légèrement surreprésentés. En effet, les mentions des termes « directeur » et « directeur adjoint » sans le qualificatif « général » peuvent conduire à inclure les directeurs de collectivités qui n'occupent pas un emploi fonctionnel (au sens de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984).

(10) Comprend les personnels de la Ville de Paris.

(11) Environ 1 000 ingénieurs territoriaux en chef ont été déclarés en 2016 sur des cadres d'emplois inappropriés (ingénieurs territoriaux, cadres d'emplois de la filière administrative...) suite à l'introduction de nouveaux cadres d'emplois territoriaux remplaçant les cadres d'emplois précédemment existants.

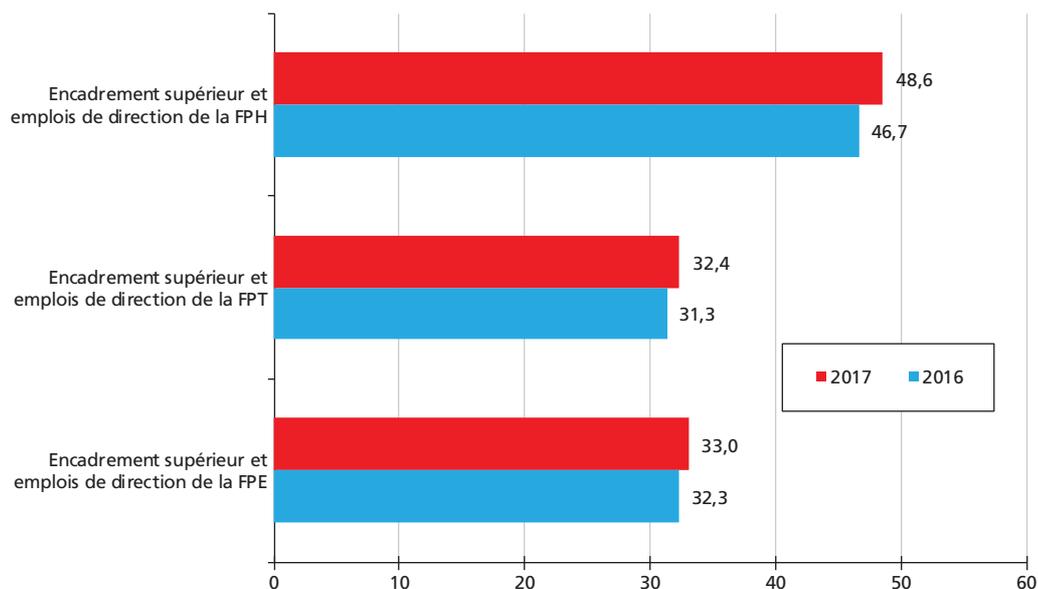
(12) Ajout des directeurs de CHU, non pris en compte les années précédentes.

## Thème – Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

### 2.4 Emploi des femmes et égalité professionnelle

2

Figure 2.4-7 : Part des femmes dans les emplois et corps d'encadrement supérieur ou de direction (ESD) dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Note : Les fonctionnaires de catégorie A+ d'un corps donné détachés sur un emploi fonctionnel apparaissent ici dans l'emploi de détachement et non pas dans le corps d'origine.

Lecture : Dans la FPE, 33,0 % des agents relevant des emplois et corps d'encadrement supérieur ou de direction (ESD) au 31 décembre 2017 sont des femmes.

## Thème – Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2

### 2.5 Âges

Figure 2.5-1 : Âge moyen par statut et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2017

	Statut	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie indéterminée	Total
FPE	Fonctionnaires	44,5	45,3	47,1	53,5	45,0
	Contractuels	38,0	36,5	41,7	41,2	39,0
	Autres catégories et statuts <sup>(1)</sup>	44,6	48,8	40,5	30,4	44,2
	<b>Total agents civils</b>	<b>43,8</b>	<b>42,9</b>	<b>44,8</b>	<b>41,7</b>	<b>43,8</b>
	Militaires et militaires volontaires	39,8	37,4	26,7	44,0	34,0
	<b>Total</b>	<b>43,7</b>	<b>41,4</b>	<b>40,8</b>	<b>41,7</b>	<b>42,5</b>
FPT	Fonctionnaires <sup>(2)</sup>	47,9	47,0	46,7	45,2	46,9
	Contractuels <sup>(2)</sup>	42,0	37,1	38,8	40,4	39,0
	Autres catégories et statuts <sup>(1)</sup>	41,9	21,0	47,4	-	47,2
	<b>Total</b>	<b>46,5</b>	<b>45,0</b>	<b>45,3</b>	<b>40,8</b>	<b>45,3</b>
FPH	Fonctionnaires	40,5	45,7	45,0	49,7	43,9
	Contractuels	32,9	34,6	35,8	43,9	34,9
	Autres catégories et statuts <sup>(1)</sup>	40,9	57,0	46,0	58,3	41,0
	<b>Total</b>	<b>39,6</b>	<b>43,8</b>	<b>42,8</b>	<b>47,3</b>	<b>41,9</b>
Ensemble de la fonction publique	Fonctionnaires <sup>(2)</sup>	44,2	45,9	46,4	48,6	45,5
	Contractuels <sup>(2)</sup>	37,6	36,3	38,8	40,9	38,1
	Autres catégories et statuts <sup>(1)</sup>	42,9	48,8	45,3	36,0	43,6
	<b>Total agents civils</b>	<b>43,2</b>	<b>43,8</b>	<b>44,6</b>	<b>41,3</b>	<b>43,9</b>
	Militaires et militaires volontaires <sup>(2)</sup>	39,8	37,4	26,7	44,0	34,0
	<b>Total</b>	<b>43,1</b>	<b>42,8</b>	<b>43,8</b>	<b>41,3</b>	<b>43,4</b>

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Lecture : Dans la FPH, les fonctionnaires de catégorie A ont en moyenne 40,5 ans.

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

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

## Thème – Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2.5 Âges

2

Figure 2.5-2 : Âge moyen, part des agents de moins de 30 ans et part de ceux de 50 ans et plus dans les trois versants de la fonction publique par statut et par sexe au 31 décembre 2017

		Âge moyen (en années)			Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
		Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
FPE	Fonctionnaires	45,6	44,7	45,0	6,9	8,4	7,8	37,1	34,7	35,7
	Contractuels	37,8	39,7	39,0	36,0	24,3	28,7	21,8	23,2	22,6
	Autres catégories et statuts <sup>(1)</sup>	45,2	43,7	44,2	12,1	11,8	11,9	42,2	33,2	36,4
	<b>Total agents civils</b>	<b>44,1</b>	<b>43,6</b>	<b>43,8</b>	<b>12,8</b>	<b>11,8</b>	<b>12,2</b>	<b>34,5</b>	<b>32,3</b>	<b>33,2</b>
	Militaires et militaires volontaires	34,2	32,7	34,0	39,8	39,9	39,8	9,6	4,8	8,8
	<b>Total</b>	<b>41,7</b>	<b>43,2</b>	<b>42,5</b>	<b>19,3</b>	<b>12,9</b>	<b>15,7</b>	<b>28,6</b>	<b>31,3</b>	<b>30,1</b>
FPT	Fonctionnaires <sup>(2)</sup>	46,5	47,1	46,9	5,5	4,6	5,0	43,0	45,4	44,4
	Contractuels <sup>(2)</sup>	38,9	39,1	39,0	30,8	28,8	29,5	24,5	24,0	24,2
	Autres catégories et statuts <sup>(1)</sup>	34,8	49,5	47,2	52,9	9,6	16,3	28,2	59,6	54,7
	<b>Total</b>	<b>45,1</b>	<b>45,5</b>	<b>45,3</b>	<b>10,4</b>	<b>10,0</b>	<b>10,2</b>	<b>39,7</b>	<b>41,3</b>	<b>40,7</b>
FPH	Fonctionnaires	45,3	43,6	43,9	7,7	10,3	9,8	39,2	33,1	34,2
	contractuels	36,7	34,5	34,9	35,9	44,7	42,8	17,8	13,3	14,3
	Autres catégories et statuts <sup>(1)</sup>	43,4	39,0	41,0	25,8	32,8	29,5	39,0	24,8	31,4
	<b>Total</b>	<b>43,3</b>	<b>41,5</b>	<b>41,9</b>	<b>16,9</b>	<b>18,5</b>	<b>18,2</b>	<b>35,1</b>	<b>28,7</b>	<b>30,1</b>
Ensemble de la fonction publique	Fonctionnaires <sup>(2)</sup>	46,0	45,2	45,5	6,4	7,6	7,2	39,9	38,0	38,7
	Contractuels <sup>(2)</sup>	38,0	38,1	38,1	34,0	31,2	32,1	22,2	20,9	21,3
	Autres catégories et statuts <sup>(1)</sup>	43,7	43,6	43,6	21,1	17,3	18,6	39,8	36,5	37,7
	<b>Total agents civils</b>	<b>44,4</b>	<b>43,7</b>	<b>43,9</b>	<b>12,4</b>	<b>13,0</b>	<b>12,8</b>	<b>36,7</b>	<b>34,4</b>	<b>35,2</b>
	Militaires et militaires volontaires	34,2	32,7	34,0	39,8	39,9	39,8	9,6	4,8	8,8
	<b>Total</b>	<b>43,1</b>	<b>43,5</b>	<b>43,4</b>	<b>15,8</b>	<b>13,4</b>	<b>14,3</b>	<b>33,3</b>	<b>34,0</b>	<b>33,8</b>
Privé		40,6	41,5	41,0	21,4	19,7	20,6	26,9	29,6	28,1

Source : Siasp, Insee ; enquête *Emploi du dernier trimestre de l'année pour le secteur privé*. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Lecture : 6,9 % des hommes fonctionnaires de la FPE ont moins de 30 ans.

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

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

## Thème – Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

### 2 2.5 Âges

Figure 2.5-3 : Âge moyen, part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus pour les agents des trois versants de la fonction publique par sexe et nature de l'employeur au 31 décembre 2017

		Âge moyen (en années)			Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
		Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
FPE	Ministères	41,6	43,5	42,7	18,6	11,4	14,6	27,8	31,7	30,0
	EPA	42,1	42,0	42,0	21,9	18,6	20,0	31,8	29,8	30,7
	<b>Total</b>	<b>41,7</b>	<b>43,2</b>	<b>42,5</b>	<b>19,3</b>	<b>12,9</b>	<b>15,7</b>	<b>28,6</b>	<b>31,3</b>	<b>30,1</b>
FPT	Communes	45,1	45,4	45,3	11,5	10,7	11,0	41,0	41,3	41,2
	Départements	47,2	47,5	47,4	5,9	5,8	5,8	46,3	47,8	47,3
	Régions	47,8	48,4	48,2	5,5	4,3	4,8	49,3	51,2	50,4
	<b>Total collectivités territoriales</b>	<b>45,7</b>	<b>46,0</b>	<b>45,9</b>	<b>10,1</b>	<b>9,3</b>	<b>9,6</b>	<b>42,5</b>	<b>43,4</b>	<b>43,0</b>
	Établissements communaux	44,2	44,8	44,8	13,9	12,6	12,8	37,4	40,5	40,1
	Établissements intercommunaux	44,2	43,5	43,8	11,3	12,0	11,7	35,6	33,1	34,3
	Établissements départementaux	41,9	42,9	42,2	9,8	12,9	10,7	23,2	29,9	25,0
	Autres EPA locaux	44,6	42,8	43,6	12,0	14,4	13,3	36,7	32,1	34,3
	<b>Total EPA locaux</b>	<b>43,7</b>	<b>44,0</b>	<b>43,9</b>	<b>11,1</b>	<b>12,3</b>	<b>11,8</b>	<b>33,0</b>	<b>35,6</b>	<b>34,5</b>
	<b>Total</b>	<b>45,1</b>	<b>45,5</b>	<b>45,3</b>	<b>10,4</b>	<b>10,0</b>	<b>10,2</b>	<b>39,7</b>	<b>41,3</b>	<b>40,7</b>
FPH	Hôpitaux	43,2	41,3	41,8	17,3	18,8	18,5	34,9	28,2	29,7
	EHPA	44,5	42,3	42,6	13,7	17,4	17,0	39,3	31,9	32,8
	Autres établissements médico-sociaux	44,0	42,9	43,3	12,6	14,5	13,9	35,7	32,2	33,3
	<b>Total</b>	<b>43,3</b>	<b>41,5</b>	<b>41,9</b>	<b>16,9</b>	<b>18,5</b>	<b>18,2</b>	<b>35,1</b>	<b>28,7</b>	<b>30,1</b>
<b>Total fonction publique</b>		<b>43,1</b>	<b>43,5</b>	<b>43,4</b>	<b>15,8</b>	<b>13,4</b>	<b>14,3</b>	<b>33,3</b>	<b>34,0</b>	<b>33,8</b>

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Lecture : Dans la FPH, l'âge moyen des hommes employés dans les hôpitaux au 31 décembre 2017 est de 43,2 ans ; 17,3 % ont moins de 30 ans et 34,9% ont 50 ans ou plus.

## Thème – Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2.5 Âges

2

Figure 2.5-4 : Âge moyen, part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus par catégorie hiérarchique et par sexe dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2017

		Âge moyen (en années)			Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
		Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
FPE	Catégorie A	44,5	43,2	43,7	11,4	11,0	11,2	35,9	29,2	31,8
	dont A+	49,1	47,3	48,4	1,4	2,1	1,7	49,9	42,3	46,9
	Catégorie B	40,6	42,4	41,4	17,8	17,0	17,5	21,8	31,2	25,7
	Catégorie C	36,8	44,2	40,8	39,0	14,3	25,6	21,8	38,3	30,7
	Catégorie Indéterminée	43,1	40,6	41,7	23,3	24,5	24,0	33,5	26,7	29,7
	<b>Total</b>	<b>41,7</b>	<b>43,2</b>	<b>42,5</b>	<b>19,3</b>	<b>12,9</b>	<b>15,7</b>	<b>28,6</b>	<b>31,3</b>	<b>30,1</b>
FPT	Catégorie A	47,5	45,9	46,5	4,7	6,3	5,7	44,1	40,1	41,6
	dont A+	54,3	50,5	52,4	1,0	2,5	1,8	72,7	59,3	65,8
	Catégorie B	45,6	44,7	45,0	8,0	9,2	8,8	39,3	37,0	37,8
	Catégorie C	44,8	45,6	45,3	11,3	10,5	10,8	39,3	42,5	41,3
	Catégorie Indéterminée	40,5	40,9	40,8	30,9	27,0	28,4	30,0	30,7	30,5
	<b>Total</b>	<b>45,1</b>	<b>45,5</b>	<b>45,3</b>	<b>10,4</b>	<b>10,0</b>	<b>10,2</b>	<b>39,7</b>	<b>41,3</b>	<b>40,7</b>
FPH	Catégorie A	42,6	38,7	39,6	22,4	26,2	25,3	33,8	20,0	23,5
	dont A+	50,6	46,4	48,6	2,4	4,6	3,5	58,2	42,1	50,4
	Catégorie B	43,7	43,8	43,8	13,7	12,7	12,9	35,6	35,8	35,8
	Catégorie C	43,7	42,5	42,8	13,3	15,5	15,0	36,1	31,8	32,8
	Catégorie Indéterminée	58,2	45,5	47,3	0,0	6,7	5,7	100,0	30,0	40,0
	<b>Total</b>	<b>43,3</b>	<b>41,5</b>	<b>41,9</b>	<b>16,9</b>	<b>18,5</b>	<b>18,2</b>	<b>35,1</b>	<b>28,7</b>	<b>30,1</b>
Ensemble de la fonction publique	Catégorie A	44,5	42,3	43,1	12,4	14,2	13,6	36,4	28,0	31,0
	dont A+	49,6	47,7	48,8	1,4	2,3	1,8	52,0	44,4	48,9
	Catégorie B	41,9	43,5	42,8	15,4	13,5	14,3	26,6	34,3	30,9
	Catégorie C	42,7	44,5	43,8	18,5	12,5	14,7	34,5	38,8	37,2
	Catégorie Indéterminée	42,2	40,7	41,3	25,9	25,6	25,7	32,3	28,4	30,0
	<b>Total</b>	<b>43,1</b>	<b>43,5</b>	<b>43,4</b>	<b>15,8</b>	<b>13,4</b>	<b>14,3</b>	<b>33,3</b>	<b>34,0</b>	<b>33,8</b>

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Lecture : Dans la FPH, l'âge moyen des hommes employés au 31 décembre 2017 dans la catégorie A est de 42,6 ans ; 22,4 % ont moins de 30 ans et 33,8 % ont 50 ans ou plus.

## Thème – Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

### 2 2.5 Âges

Figure 2.5-5 : Âge moyen, part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus par sexe dans les emplois et corps A+ dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2017

	Âge moyen (en années)			Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
<b>A+ de la FPE</b>	<b>49,1</b>	<b>47,3</b>	<b>48,4</b>	<b>1,4</b>	<b>2,1</b>	<b>1,7</b>	<b>49,9</b>	<b>42,3</b>	<b>46,9</b>
<b>Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPE</b>	<b>49,7</b>	<b>47,0</b>	<b>48,8</b>	<b>6,0</b>	<b>7,1</b>	<b>6,3</b>	<b>56,9</b>	<b>46,1</b>	<b>53,4</b>
Corps et emplois à la décision du gouvernement : décret de 1985 et assimilés	56,2	54,8	55,8	0,0	0,0	0,0	85,8	76,1	83,3
Ambassadeurs (Ministres plénipotentiaires)	60,2	60,4	60,3	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0	100,0
Préfets	57,6	57,4	57,6	0,0	0,0	0,0	89,8	82,9	88,6
Secrétaires généraux <sup>(1)</sup>	55,8	51,8	54,4	0,0	0,0	0,0	87,5	75,0	83,3
Recteurs d'académie	57,3	58,4	57,8	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0	100,0
Directeurs d'administration centrale	52,0	50,7	51,6	0,0	0,0	0,0	70,2	57,5	66,2
Cadres dirigeants divers (chefs de services de l'Inspection générale, délégués...)	57,9	54,6	57,0	0,0	0,0	0,0	100,0	80,0	94,4
<b>Autres corps de direction</b>	<b>54,0</b>	<b>52,8</b>	<b>53,6</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>73,2</b>	<b>68,7</b>	<b>71,9</b>
Chefs de service et sous-directeurs d'administration centrale, décret n° 2012-32	49,5	49,9	49,6	0,0	0,0	0,0	51,7	55,8	52,9
Directeurs de projet et experts de haut niveau	53,6	53,7	53,6	0,0	0,0	0,0	71,1	68,4	70,4
Autres emplois de direction d'administration centrale	50,4	53,7	51,5	0,0	0,0	0,0	59,1	81,8	66,7
Directeurs d'administration territoriale <sup>(1)</sup>	54,1	52,9	53,7	0,0	0,0	0,0	73,2	68,7	71,8
Administrateurs généraux des finances publiques	56,7	54,8	56,2	0,0	0,0	0,0	87,7	79,7	85,6
Autres emplois et corps de direction	56,0	53,3	55,2	0,0	0,0	0,0	83,4	71,8	80,1
<b>Encadrement supérieur</b>	<b>47,3</b>	<b>44,6</b>	<b>46,4</b>	<b>9,1</b>	<b>9,9</b>	<b>9,4</b>	<b>47,5</b>	<b>36,7</b>	<b>43,7</b>
Corps ENA de conception et management <sup>(2)</sup>	49,7	47,0	48,8	3,5	4,2	3,7	53,0	42,1	49,5
Ingénieurs <sup>(3)</sup>	45,7	42,5	44,7	16,1	15,1	15,8	47,4	31,5	42,5
Commissaires de police	46,5	41,2	45,0	5,8	12,9	7,8	39,6	22,1	34,7
Administrateurs Insee	42,1	43,3	42,5	20,5	19,5	20,2	32,3	37,9	34,2
Architectes et urbanistes de l'État	50,6	45,1	47,9	0,0	1,6	0,8	53,0	34,4	43,9
Conservateurs généraux du patrimoine	50,7	47,4	48,9	4,6	7,6	6,3	59,9	49,3	53,9
Autres corps d'encadrement supérieur	54,0	53,7	53,9	0,0	0,0	0,0	66,7	83,3	70,8
<b>Inspection, contrôle et expertise</b>	<b>51,7</b>	<b>47,0</b>	<b>48,9</b>	<b>2,6</b>	<b>5,5</b>	<b>4,3</b>	<b>62,0</b>	<b>43,8</b>	<b>51,2</b>
Corps ENA de juridictions administratives et financières (dont Cour des comptes)	50,3	46,4	48,8	3,1	5,2	3,9	56,1	37,8	48,9
Corps et emplois de juridictions judiciaires	51,1	46,0	47,7	2,8	5,9	4,9	57,9	39,6	45,7
Corps et emplois d'inspection et contrôle (dont corps ENA)	55,3	54,0	54,9	1,8	1,6	1,7	80,5	73,2	77,9
Autres corps d'inspection (dont médecins de l'Éducation nationale)	53,4	50,5	51,5	1,2	5,0	3,7	71,4	61,6	64,9
<b>Enseignement supérieur, recherche et assimilés</b>	<b>48,8</b>	<b>47,5</b>	<b>48,3</b>	<b>0,7</b>	<b>0,7</b>	<b>0,7</b>	<b>47,7</b>	<b>41,5</b>	<b>45,4</b>
Chercheurs <sup>(1)(4)</sup>	48,4	48,2	48,4	0,9	1,2	1,0	45,7	45,1	45,5
Professeurs de l'enseignement supérieur	53,5	52,4	53,3	0,0	0,0	0,0	69,4	65,1	68,3
Maîtres de conférence	45,6	45,3	45,5	0,9	0,7	0,8	33,0	31,3	32,3
Inspecteurs de l'enseignement <sup>(5)</sup>	53,0	52,7	52,9	0,0	0,0	0,0	68,0	69,7	68,7

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Note : Les fonctionnaires A+ d'un corps donné détachés sur un emploi fonctionnel apparaissent ici dans l'emploi de détachement et non pas dans le corps d'origine.

Lecture : Dans la FPE, 83,3 % des agents relevant des corps et emplois à la décision du gouvernement (décret de 1985) ont 50 ans ou plus.

(1) Attention, les évolutions par rapport aux résultats de 2016 publiés dans le Rapport annuel édition 2018 sont faussées car le périmètre des emplois pris en compte a été modifié (voir tableau 2.4-6).

(2) Administrateurs civils, conseillers des affaires étrangères (cadre général) et conseillers des affaires étrangères (cadre d'Orient), sous-préfet du ministère de l'Intérieur, de la Sécurité et des Libertés locales, conseillers économiques.

(3) Ingénieur des mines, ingénieur des télécommunications, ingénieur du génie rural, des eaux et forêts, ingénieur des ponts et chaussées, ingénieur des ponts, des eaux et des forêts.

(4) Directeurs de recherche, chargés de recherche et ingénieurs de recherche.

(5) Les inspecteurs de l'Éducation nationale ne sont pas pris en compte au regard de leurs missions.

## Thème – Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2.5 Âges

2

Figure 2.5-5 (suite) : Âge moyen, part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus par sexe dans les emplois et corps A+ dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2017

	Âge moyen (en années)			Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
<b>A+ de la FPT</b>	<b>54,3</b>	<b>50,5</b>	<b>52,4</b>	<b>1,0</b>	<b>2,5</b>	<b>1,8</b>	<b>72,7</b>	<b>59,3</b>	<b>65,8</b>
<b>Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPT</b>	<b>53,3</b>	<b>49,4</b>	<b>52,1</b>	<b>1,1</b>	<b>4,1</b>	<b>2,0</b>	<b>70,2</b>	<b>54,3</b>	<b>65,2</b>
<b>Emplois de directions de la FPT<sup>(6,7)</sup></b>	<b>52,5</b>	<b>47,9</b>	<b>51,0</b>	<b>s</b>	<b>5,6</b>	<b>2,3</b>	<b>65,6</b>	<b>46,3</b>	<b>59,3</b>
<b>Encadrement supérieur de la FPT</b>	<b>53,5</b>	<b>49,8</b>	<b>52,3</b>	<b>1,1</b>	<b>3,7</b>	<b>1,9</b>	<b>71,2</b>	<b>56,1</b>	<b>66,5</b>
Administrateurs territoriaux	50,3	46,9	48,8	4,1	7,9	5,7	56,1	46,4	52,0
Administrateur généraux et hors classe	54,1	52,1	53,4	0,2	0,4	0,3	71,7	65,1	69,4
Administrateurs	46,8	44,3	45,6	7,7	11,7	9,6	41,6	37,1	39,4
Ingénieurs territoriaux en chef <sup>(1)</sup>	54,6	51,9	53,9	0,1	0,5	0,2	76,0	63,3	72,7
Ingénieur en chef généraux et hors classe	56,2	53,9	55,7	0,1	1,0	0,3	84,2	76,8	82,5
Ingénieurs en chef de classe normale	53,7	51,1	53,0	0,1	0,3	0,2	71,6	57,7	67,7
Conception et de direction de sapeurs-pompiers	55,5	47,0	55,2	0,0	33,3	1,1	93,1	66,7	92,2
<b>Médecins territoriaux</b>	<b>57,7</b>	<b>51,1</b>	<b>52,7</b>	<b>0,9</b>	<b>1,7</b>	<b>1,5</b>	<b>81,3</b>	<b>61,9</b>	<b>66,6</b>
<b>A+ de la FPH</b>	<b>50,6</b>	<b>46,4</b>	<b>48,6</b>	<b>2,4</b>	<b>4,6</b>	<b>3,5</b>	<b>58,2</b>	<b>42,1</b>	<b>50,4</b>
<b>Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPH</b>	<b>50,6</b>	<b>46,4</b>	<b>48,6</b>	<b>2,4</b>	<b>4,6</b>	<b>3,5</b>	<b>58,2</b>	<b>42,1</b>	<b>50,4</b>
<b>Emplois de direction</b>	<b>50,5</b>	<b>46,4</b>	<b>48,3</b>	<b>3,3</b>	<b>5,0</b>	<b>4,2</b>	<b>57,7</b>	<b>42,0</b>	<b>49,4</b>
Directeurs d'hôpital (DH)	50,5	46,9	48,8	3,2	3,6	3,4	57,1	42,6	50,1
DH, Emplois fonctionnels <sup>(1)</sup>	52,4	51,2	52,1	0,5	1,0	0,6	67,4	59,2	64,9
DH, Hors classe	52,7	49,0	50,9	0,3	0,2	0,3	64,5	48,9	56,9
DH, Classe normale	38,9	38,1	38,4	18,9	16,4	17,5	14,0	14,6	14,4
Directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S)	50,6	45,6	47,4	3,5	7,2	5,8	59,5	41,1	47,9
D3S, Emplois fonctionnels	51,9	51,0	51,5	0,0	0,0	0,0	55,6	66,7	60,0
D3S, Hors classe	53,1	49,0	50,7	0,0	0,0	0,0	69,5	51,9	59,2
D3S, Classe normale	45,3	41,0	42,3	11,0	16,7	15,0	38,7	26,5	30,1
<b>Encadrement supérieur de la FPH</b>	<b>50,8</b>	<b>46,7</b>	<b>49,3</b>	<b>0,9</b>	<b>2,9</b>	<b>1,6</b>	<b>59,2</b>	<b>42,4</b>	<b>52,8</b>
Ingénieurs hospitaliers en chef	50,8	46,7	49,3	0,9	2,9	1,6	59,2	42,4	52,8
<b>Total A+</b>	<b>49,6</b>	<b>47,7</b>	<b>48,8</b>	<b>1,4</b>	<b>2,3</b>	<b>1,8</b>	<b>52,0</b>	<b>44,4</b>	<b>48,9</b>
<b>Total Encadrement supérieur et emplois de direction</b>	<b>51,0</b>	<b>47,4</b>	<b>49,7</b>	<b>3,8</b>	<b>5,5</b>	<b>4,4</b>	<b>61,0</b>	<b>46,8</b>	<b>55,8</b>

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Note : Les fonctionnaires A+ d'un corps donné détachés sur un emploi fonctionnel apparaissent ici dans l'emploi de détachement et non pas dans le corps d'origine.

Lecture : Dans la FPE, 83,3 % des agents relevant des corps et emplois à la décision du gouvernement (décret de 1985) ont 50 ans ou plus.

(1) Attention, les évolutions par rapport aux résultats de 2016 publiés dans le Rapport annuel édition 2018 sont faussées car le périmètre des emplois pris en compte a été modifié (voir tableau 2.4-6).

(2) Administrateurs civils, conseillers des affaires étrangères (cadre général) et conseillers des affaires étrangères (cadre d'Orient), sous-préfet du ministère de l'Intérieur, de la Sécurité et des Libertés locales, conseillers économiques.

(3) Ingénieur des mines, ingénieur des télécommunications, ingénieur du génie rural, des eaux et forêts, ingénieur des ponts et chaussées, ingénieur des ponts, des eaux et des forêts.

(4) Directeurs de recherche, chargés de recherche et ingénieurs de recherche.

(5) Les inspecteurs de l'Éducation nationale ne sont pas pris en compte au regard de leurs missions.

(6) Comprend les emplois de directeur général des services ou directeur, de directeur adjoint général des services ou directeur adjoint, de directeur général des services techniques et de directeur de services techniques. Les effectifs de directeur général des services et ceux de directeur, directeur adjoint des services ou directeur adjoint, peuvent avoir été légèrement surreprésentés. En effet, les mentions des termes 'directeur' et 'directeur adjoint' sans le qualificatif 'général' peuvent conduire à inclure les directeurs de collectivités qui n'occupent pas un emploi fonctionnel (au sens de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984).

(7) Comprend les personnels de la Ville de Paris.

s : soumis au secret statistique.

## Thème – Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2

### 2.5 Âges

Figure 2.5-6 : Âge moyen, part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus des agents de la FPE par ministère au 31 décembre 2017

	Âge moyen (en année)		Part des moins de 30 ans (en %)		Part des 50 ans et plus (en %)	
	Ministères	EPA	Ministères	EPA	Ministères	EPA
Affaires étrangères et Développement international <sup>(1)</sup>	46,2	47,5	10,3	2,9	43,0	46,2
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	46,9	42,3	6,5	18,5	43,7	31,6
Ministères économiques et financiers	47,9	44,2	6,0	15,2	49,0	38,5
Culture et Communication	49,0	44,7	4,8	12,4	53,1	38,0
Défense	36,3	40,1	34,2	30,0	16,4	31,1
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	46,8	46,1	7,5	7,5	44,9	42,1
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	43,7	40,9	10,1	24,1	30,9	28,2
Intérieur et Outre-mer	40,0	42,0	21,4	19,2	21,5	29,1
Justice	43,5	44,8	12,8	8,1	31,8	33,7
Services du Premier ministre	46,3	44,7	9,3	15,7	43,8	38,9
Ministères sociaux	48,9	45,0	5,2	7,8	53,5	35,5
<b>Total</b>	<b>42,7</b>	<b>42,0</b>	<b>14,6</b>	<b>20,0</b>	<b>30,0</b>	<b>30,7</b>

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

(1) Hors agents en poste à l'étranger.

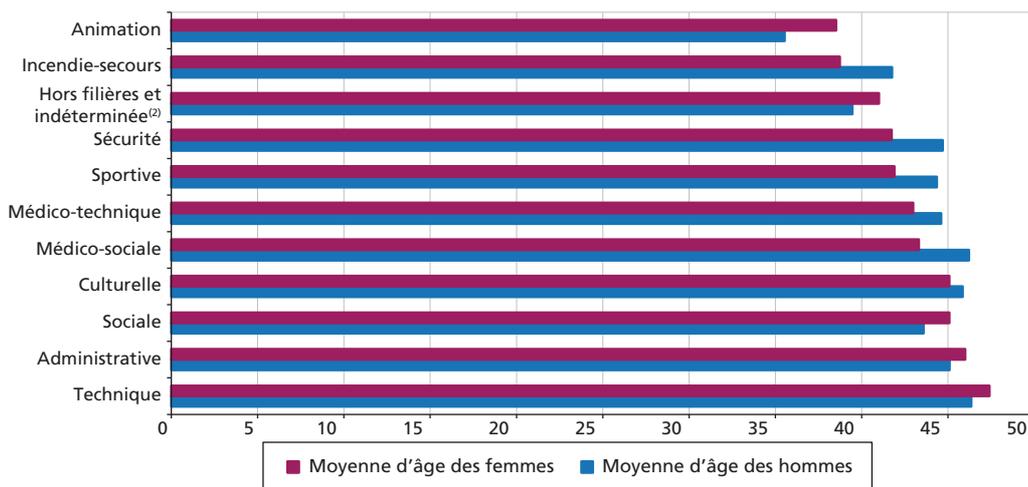
Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finance initiale de l'année. Les effectifs du budget annexe des Publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe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

## Thème – Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2.5 Âges

2

Figure 2.5-7 : Âge moyen des agents de la FPT(\*) par filière (par ordre croissant<sup>(1)</sup>) et par sexe au 31 décembre 2017



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

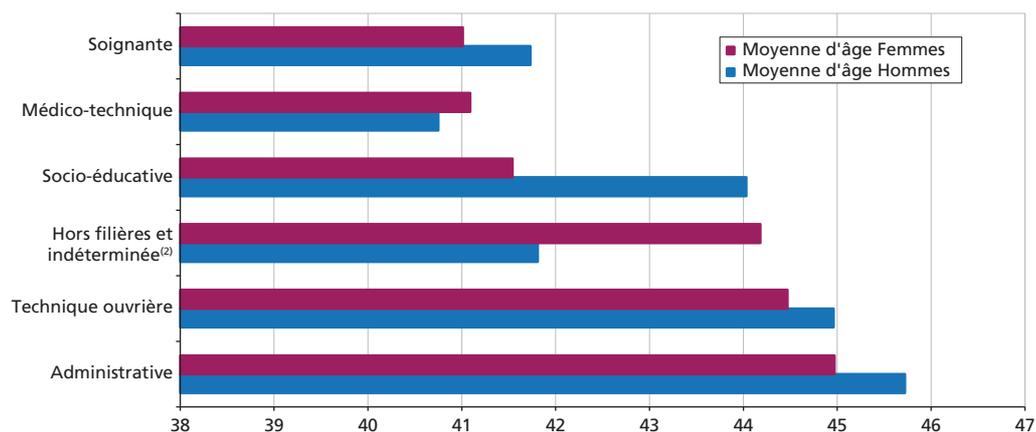
Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(\*) Hors assistants maternels et familiaux, apprentis, collaborateurs de cabinet et Pacte.

(1) Par ordre croissant de l'âge moyen des femmes.

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

Figure 2.5-8 : Âge moyen des agents de la FPH(\*) par filière (par ordre croissant<sup>(1)</sup>) et par sexe au 31 décembre 2017



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

(\*) Hors médecins et internes.

(1) Par ordre croissant de l'âge moyen des femmes.

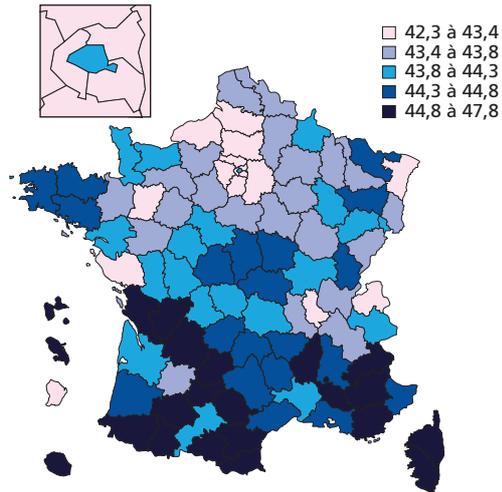
(2) Il s'agit par définition de la NEH (nomenclature des emplois hospitaliers) des emplois non classables ailleurs.

## Thème – Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2

2.5 Âges

Figure 2.5-9 : Âge moyen des agents civils dans les trois versants de la fonction publique par département au 31 décembre 2017

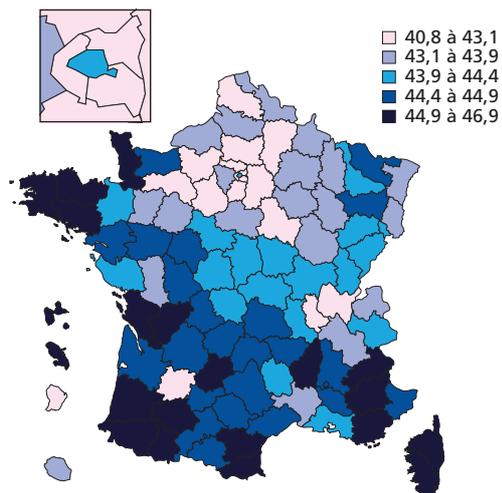


Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Âge moyen des agents civils de la fonction publique en France : 43,9 ans.

Figure 2.5-10 : Âge moyen des agents civils de la fonction publique de l'État par département au 31 décembre 2017



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

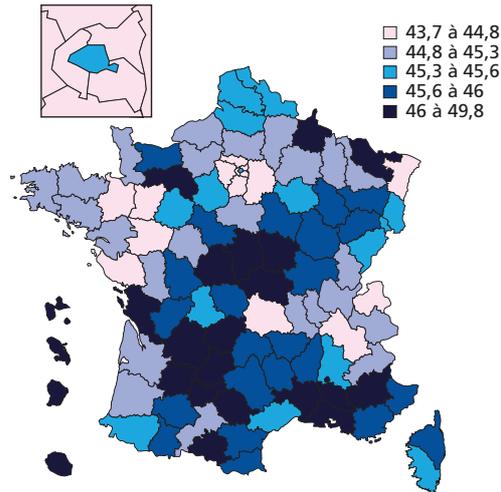
Âge moyen des agents civils de la FPE en France : 43,8 ans.

## Thème – Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2.5 Âges

2

Figure 2.5-11 : Âge moyen des agents de la fonction publique territoriale par département au 31 décembre 2017

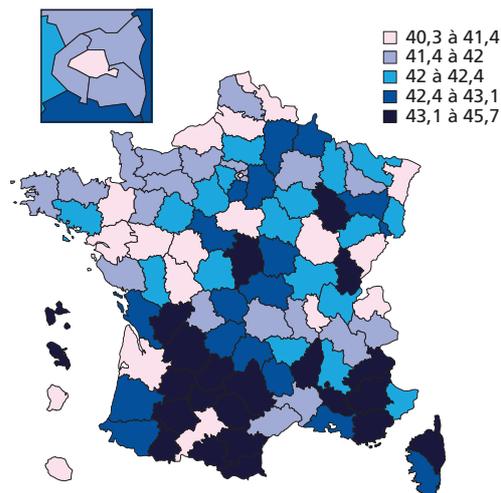


Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Âge moyen des agents de la FPT en France : 45,3 ans.

Figure 2.5-12 : Âge moyen des agents de la fonction publique hospitalière par département au 31 décembre 2017



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Âge moyen des agents de la FPH en France : 41,9 ans.

## Thème – Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

### 2 2.6 Travailleurs handicapés

 **Figure 2.6-1 : Part des agents ou salariés reconnus comme travailleurs handicapés ou percevant l'allocation aux adultes handicapés (AAH) [en %]**

	2017	2018
FPE	2,8	2,4
FPT	5,7	4,6
FPH	4,0	4,2
<b>Ensemble de la fonction publique</b>	<b>4,1</b>	<b>3,6</b>
<i>Secteur privé</i>	<i>3,8</i>	<i>4,0</i>
<b>Ensemble</b>	<b>3,9</b>	<b>3,9</b>

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

Champ : France entière (hors Mayotte), salariés.

Note : Les variables concernant la reconnaissance d'un handicap et la perception de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) n'étant collectées que sur des sous-échantillons, les données présentées doivent être utilisées avec prudence.

Lecture : 3,6 % des agents de la fonction publique sont reconnus comme étant travailleurs handicapés ou percevant l'allocation aux adultes handicapés (AAH) en 2018 ; ils étaient 4,1 % en 2017.

 **Figure 2.6-2 : Part des agents ou salariés reconnus comme travailleurs handicapés ou percevant l'allocation aux adultes handicapés (AAH) à temps partiel, et quotité de travail en EQTP [en %]**

	2017		2018	
	Part des agents/salariés à temps partiel	Quotité moyenne de travail en EQTP <sup>(1)</sup>	Part des agents/salariés à temps partiel	Quotité moyenne de travail en EQTP <sup>(1)</sup>
FPE	29,5	89	34,8	86
FPT	39,9	79	37,7	80
FPH	34,2	84	25,3	89
<b>Ensemble de la fonction publique</b>	<b>35,7</b>	<b>83</b>	<b>33,9</b>	<b>84</b>
<i>Secteur privé</i>	<i>34,2</i>	<i>80</i>	<i>34,4</i>	<i>79</i>
<b>Ensemble</b>	<b>34,5</b>	<b>81</b>	<b>34,3</b>	<b>80</b>

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

Champ : France entière (hors Mayotte), salariés.

Lecture : 33,9 % des agents de la fonction publique reconnus comme étant travailleurs handicapés ou percevant l'allocation aux adultes handicapés (AAH) travaillent à temps partiel en 2018.

(1) L'estimation des EQTP est réalisée à partir d'une proratisation de la quotité du temps de travail hebdomadaire et du temps du contrat pour les salariés en CDD, les agents contractuels ou les intérimaires (part d'année-travail). La quotité moyenne de travail est ici celle de l'ensemble des agents/salariés (temps complet ou temps partiel).

## Thème – Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

### 2.6 Travailleurs handicapés

2

 **Figure 2.6-3 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés dans les trois versants de la fonction publique au 1<sup>er</sup> janvier 2017**

	Au 1 <sup>er</sup> janvier 2017			Évolution 2017/2016		
	Bénéficiaires	Taux d'emploi direct (*) (en %)	Taux légal d'emploi (**) (en %)	Bénéficiaires (%)	Taux d'emploi direct (en point de %)	Taux légal d'emploi (en point de %)
FPE <sup>(1)</sup>	88 808	4,49	4,67	5,66	0,21	0,11
<i>dont FPE<sup>(1)</sup> hors enseignement</i>	52 894	5,55	5,80	5,89	0,22	0,17
FPT	106 102	6,42	6,76	2,40	0,16	0,14
FPH	53 327	5,40	5,67	2,78	0,14	0,12
<b>Total fonction publique<sup>(2)</sup></b>	<b>248 237</b>	<b>5,38</b>	<b>5,63</b>	<b>3,63</b>	<b>0,17</b>	<b>0,12</b>
<b>Total FIPHFP<sup>(3)</sup></b>	<b>250 760</b>	<b>5,36</b>	<b>5,61</b>	<b>3,60</b>	<b>0,17</b>	<b>0,12</b>

Source : FIPHFP, campagnes de déclaration 2017 et 2018.

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

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

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

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

(2) Ne comprend pas La Poste, les chambres consulaires ou les caisses de Sécurité sociale. Sur le champ strict de la fonction publique, le taux légal d'emploi (5,63 % début 2017) est différent de celui observé, en incluant les employeurs assujettis au FIPHFP, mais ne relevant pas de la fonction publique qui est publié par le FIPHFP (5,61 % début 2017).

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

 **Figure 2.6-4 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés par type d'employeur de la fonction publique au 1<sup>er</sup> janvier 2017**

	Au 1 <sup>er</sup> janvier 2017				Évolution 2017/2016			
	Effectifs physiques assujettis	Nombre de bénéficiaires	Nombre d'équivalents bénéficiaires (**)	Taux légal d'emploi (*) (en %)	Effectifs physiques assujettis (%)	Nombre de bénéficiaires (%)	Nombre d'équivalents bénéficiaires (**) (%)	Taux légal d'emploi (*) (en point de %)
Ministères	1 609 036	71 982	2 140	4,61	0,00	3,87	-45,35	0,06
EPA	367 257	16 826	1 387	4,96	4,07	14,07	-13,98	0,32
<b>FPE<sup>(1)</sup></b>	<b>1 976 293</b>	<b>88 808</b>	<b>3 527</b>	<b>4,67</b>	<b>0,74</b>	<b>5,66</b>	<b>-36,20</b>	<b>0,11</b>
<i>dont : FPE<sup>(1)</sup> hors enseignement</i>	<i>952 579</i>	<i>52 894</i>	<i>2 348</i>	<i>5,80</i>	<i>1,60</i>	<i>5,89</i>	<i>-17,30</i>	<i>0,17</i>
Collectivités territoriales	1 212 350	81 713	3 851	7,06	-0,73	1,97	-6,49	0,16
EPA locaux	439 252	24 389	1 697	5,94	1,59	3,86	-1,66	0,11
<b>FPT</b>	<b>1 651 602</b>	<b>106 102</b>	<b>5 548</b>	<b>6,76</b>	<b>-0,13</b>	<b>2,40</b>	<b>-5,06</b>	<b>0,14</b>
Hôpitaux	862 947	46 689	2 081	5,65	-0,12	1,91	-9,24	0,08
Autres FPH	123 823	6 638	552	5,81	1,33	9,41	-1,05	0,39
<b>FPH</b>	<b>986 770</b>	<b>53 327</b>	<b>2 633</b>	<b>5,67</b>	<b>0,06</b>	<b>2,78</b>	<b>-7,64</b>	<b>0,12</b>
<b>Ensemble fonction publique<sup>(2)</sup></b>	<b>4 614 665</b>	<b>248 237</b>	<b>11 708</b>	<b>5,63</b>	<b>0,28</b>	<b>3,63</b>	<b>-17,68</b>	<b>0,12</b>

Source : FIPHFP, campagnes de déclaration 2017 et 2018.

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

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

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

(\*\*) Le montant des dépenses déductibles des employeurs détermine les unités déductibles (ou équivalents bénéficiaires)

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

(2) Ne comprend pas La Poste, les chambres consulaires ou les caisses de Sécurité sociale. Sur le champ strict de la fonction publique, le taux légal d'emploi (5,63 % début 2017) est différent de celui observé, en incluant les employeurs assujettis au FIPHFP, mais ne relevant pas de la fonction publique qui est publié par le FIPHFP (5,61 % début 2017).

## Thème – Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2

### 2.6 Travailleurs handicapés

Figure 2.6-5: Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés par employeur dans la FPE au 1<sup>er</sup> janvier 2017

	Au 1 <sup>er</sup> janvier 2017				Évolution 2017/2016			
	Effectifs physiques assujettis	Nombre de bénéficiaires	Nombre d'équivalents bénéficiaires (**)	Taux légal d'emploi (*) (en %)	Effectifs physiques assujettis (en %)	Nombre de bénéficiaires (en %)	Nombre d'équivalents bénéficiaires (***) (en %)	Taux légal d'emploi (*) (en point de %)
Affaires étrangères et Développement international	7 528	330	49	5,04	-1,0	4,4	47,0	0,4
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	31 059	1 560	22	5,09	-0,7	5,3	-26,9	0,3
Ministères économiques et financiers	142 811	8 949	135	6,36	-1,7	3,3	29,5	0,3
Culture et Communication	11 174	626	46	6,01	-0,2	13,6	-46,7	0,3
Défense	58 203	4 153	87	7,28	0,4	-1,3	-82,2	-0,8
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	48 277	3 798	81	8,03	-3,6	-1,5	55,8	0,2
<i>Hors Aviation civile</i>	37 732	3 199	73	8,67	-4,4	-1,6	96,2	0,3
<i>Aviation civile</i>	10 545	599	8	5,76	-0,2	-1,2	-43,9	-0,1
Ministères de l'enseignement <sup>(1)</sup>	1 023 714	35 914	1 179	3,62	-0,1	5,3	-56,1	0,0
Intérieur et Outre-mer	182 238	10 507	463	6,02	1,7	0,4	17,3	0,0
Justice	80 882	4 848	76	6,09	2,7	15,9	165,3	0,7
Ministères sociaux	19 466	1 176	-	6,04	-2,5	-13,9	-	-0,9
Services du Premier ministre	3 684	121	3	3,37	5,1	7,1	242,6	-0,1
<b>Total ministères</b>	<b>1 609 036</b>	<b>71 982</b>	<b>2 140</b>	<b>4,61</b>	<b>0,0</b>	<b>3,9</b>	<b>-45,3</b>	<b>0,1</b>
Caisse des dépôts et consignations	5 738	348	106	7,91	-0,6	6,4	23,4	0,8
CNRS	24 680	1 172	29	4,87	-0,3	2,4	3,9	0,1
Inra	8 221	612	49	8,04	-1,5	-1,1	4,4	0,1
Inria	2 349	44	6	2,11	-3,5	-4,3	75,7	0,1
Inserm	5 564	296	6	5,43	0,4	8,0	-56,7	0,2
IRD	1 683	66	2	4,03	-0,9	10,0	-6,8	0,4
Météo France	3 103	293	-	9,44	-3,4	2,4	-	0,5
Institut français sciences et technologies des transports, aménagement et réseaux	1 001	25	2	2,68	-1,2	19,0	22,4	0,5
INR en sciences et technologies pour l'environnement et l'agriculture	1 073	45	5	4,68	-1,6	45,2	18,2	1,4
Pôle emploi	49 839	4 028	141	8,37	0,0	6,1	-32,6	0,3
Autres établissements publics	264 006	9 897	1 042	4,14	6,0	21,5	-14,4	0,4
<b>Total établissements publics<sup>(2)</sup></b>	<b>367 257</b>	<b>16 826</b>	<b>1 387</b>	<b>4,96</b>	<b>4,1</b>	<b>14,1</b>	<b>-14,0</b>	<b>0,3</b>
<b>Total FPE<sup>(2)</sup></b>	<b>1 976 293</b>	<b>88 808</b>	<b>3 527</b>	<b>4,67</b>	<b>0,7</b>	<b>5,7</b>	<b>-36,2</b>	<b>0,1</b>
<i>Total FPE<sup>(2)</sup> hors enseignement</i>	<i>952 579</i>	<i>52 894</i>	<i>2 348</i>	<i>5,80</i>	<i>1,6</i>	<i>5,9</i>	<i>-17,3</i>	<i>0,2</i>

Source : FIPHFP, campagne de déclaration 2017 et 2018.

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

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

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

(\*\*) Le montant des dépenses déductibles des employeurs détermine les unités déductibles (ou équivalents bénéficiaires)

(1) Depuis 2014, les universités qui étaient auparavant rattachées au ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche sont comptabilisées parmi les établissements publics.

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

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année, à l'exception des ministères économiques et financiers, ceux de l'enseignement, de l'Intérieur et de l'Outre-mer ainsi que les ministères sociaux qui sont issus de regroupements.

## Thème – Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

### 2.6 Travailleurs handicapés

2

**Figure 2.6-6 : Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés par statut et par sexe dans les trois versants de la fonction publique au 1<sup>er</sup> janvier 2017**  
[en %]

	Fonctionnaires			Contractuels	Emplois particuliers	Ouvriers d'État	Total	Part des femmes (en %)
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C					
Total ministères	28,9	23,1	24,3	22,6	0,0	1,1	100	61,1
Total EPA <sup>(1)</sup>	16,5	14,7	23,1	41,9	2,4	1,3	100	63,4
<b>Total FPE<sup>(1)(2)</sup></b>	<b>26,6</b>	<b>21,5</b>	<b>24,1</b>	<b>26,2</b>	<b>0,5</b>	<b>1,2</b>	<b>100</b>	<b>61,5</b>
<i>Total FPE<sup>(1)(2)</sup> hors enseignement</i>	<i>13,5</i>	<i>33,6</i>	<i>36,0</i>	<i>14,1</i>	<i>0,8</i>	<i>2,0</i>	<i>100</i>	<i>50,7</i>
Collectivités territoriales	3,1	8,2	79,2	6,4	3,1		100	58,1
EPA locaux	4,0	8,3	75,5	9,0	3,2		100	52,1
<b>Total FPT</b>	<b>3,3</b>	<b>8,2</b>	<b>78,4</b>	<b>7,0</b>	<b>3,1</b>		<b>100</b>	<b>56,7</b>
Hôpitaux	10,6	16,3	66,6	4,9	1,6		100	78,4
Autres	3,9	7,5	62,7	19,4	6,5		100	73,3
<b>Total FPH</b>	<b>9,8</b>	<b>15,2</b>	<b>66,1</b>	<b>6,7</b>	<b>2,2</b>		<b>100</b>	<b>77,8</b>
<b>Ensemble de la fonction publique<sup>(2)</sup></b>	<b>13,1</b>	<b>14,5</b>	<b>56,3</b>	<b>13,8</b>	<b>2,0</b>	<b>0,4</b>	<b>100</b>	<b>62,9</b>

Source : FIPHFP, campagne de déclaration 2018.

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

(1) Ne comprend pas La Poste, les chambres consulaires ou les caisses de Sécurité sociale.

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

**Figure 2.6-7 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés occupant un emploi particulier<sup>(1)</sup> par sexe au 1<sup>er</sup> janvier 2017**

	Nombre			Évolution par rapport à 2016 (en %)		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
FPE <sup>(2)(3)</sup>	79	332	411	119,4	503,6	351,6
FPT	1 856	1 426	3 282	4,9	9,6	6,9
FPH	386	797	1 183	-5,2	-14,8	-11,8
<b>Ensemble de la fonction publique<sup>(3)</sup></b>	<b>2 321</b>	<b>2 555</b>	<b>4 876</b>	<b>4,9</b>	<b>11,5</b>	<b>8,3</b>

Source : FIPHFP, campagne de déclaration 2017 et 2018.

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

Note : Ces données sont celles déclarées par les employeurs. Le nombre de déclarants évoluant chaque année, cela peut entraîner des évolutions du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi plus ou moins importantes d'une année sur l'autre.

(1) Stagiaires handicapés accueillis pour des stages pratiques dans le cadre de formations diplômantes ou de conventions conclues avec des structures de travail protégées, apprentis, CES, CEC, CAE, CA, emplois jeunes, emplois Berkani de droit privé.

(2) La FPE correspond ici strictement aux ministères et aux EPA, en cohérence avec les définitions retenues par ailleurs dans le rapport annuel.

(3) Ne comprend pas La Poste, les chambres consulaires ou les caisses de Sécurité sociale.

## Thème – Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2

### 2.7 Temps partiel

Figure 2.7-1 : Effectifs physiques des agents civils par versant de la fonction publique par statut, sexe et quotité de temps de travail au 31 décembre 2017

		Total Effectifs	< 50 % et quotité indéterminée	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	Effectifs à temps partiel	Part des agents à temps partiel (en %)
FPE	<b>Fonctionnaires</b>	<b>1 546 685</b>	<b>3 416</b>	<b>23 362</b>	<b>5 467</b>	<b>6 514</b>	<b>82 470</b>	<b>43 198</b>	<b>164 427</b>	<b>10,6</b>
	Femmes	938 807	1 945	19 409	4 387	5 272	73 875	37 448	142 336	15,2
	Hommes	607 878	1 471	3 953	1 080	1 242	8 595	5 750	22 091	3,6
	<b>dont fonctionnaires enseignants</b>	<b>783 431</b>	<b>1 205</b>	<b>17 323</b>	<b>2 532</b>	<b>4 079</b>	<b>22 162</b>	<b>27 957</b>	<b>75 258</b>	<b>9,6</b>
	Femmes	530 989	780	14 821	2 020	3 310	20 785	24 098	65 814	12,4
	Hommes	252 442	425	2 502	512	769	13 777	3 859	9 444	3,7
	<b>Contractuels</b>	<b>416 242</b>	<b>22 043</b>	<b>48 058</b>	<b>26 933</b>	<b>22 481</b>	<b>37 400</b>	<b>12 810</b>	<b>169 725</b>	<b>40,8</b>
	Femmes	257 871	12 280	34 986	22 288	14 930	28 427	9 038	121 949	47,3
	Hommes	158 371	9 763	13 072	4 645	7 551	8 973	3 772	47 776	30,2
	<b>Autres catégories et statuts<sup>(1)</sup></b>	<b>178 180</b>	<b>4 602</b>	<b>8 046</b>	<b>3 009</b>	<b>3 552</b>	<b>6 034</b>	<b>5 378</b>	<b>30 621</b>	<b>17,2</b>
Femmes	116 147	2 454	6 597	2 049	2 610	5 059	4 368	23 137	19,9	
Hommes	62 033	2 148	1 449	960	942	975	1 010	7 484	12,1	
FPT	<b>Fonctionnaires</b>	<b>1 467 766</b>	<b>21 263</b>	<b>37 022</b>	<b>30 355</b>	<b>30 269</b>	<b>115 011</b>	<b>64 341</b>	<b>298 261</b>	<b>20,3</b>
	Femmes	865 129	16 047	28 192	23 103	24 070	103 866	59 076	254 354	29,4
	Hommes	602 637	5 216	8 830	7 252	6 199	11 145	5 265	43 907	7,3
	<b>Contractuels</b>	<b>376 131</b>	<b>65 860</b>	<b>30 338</b>	<b>24 555</b>	<b>22 440</b>	<b>23 015</b>	<b>16 196</b>	<b>182 404</b>	<b>48,5</b>
	Femmes	252 456	47 876	23 281	19 200	17 881	18 940	13 073	140 251	55,6
	Hommes	123 675	17 984	7 057	5 355	4 559	4 075	3 123	42 153	34,1
	<b>Autres catégories et statuts<sup>(1)</sup></b>	<b>58 340</b>	<b>3 269</b>	<b>3 064</b>	<b>4 948</b>	<b>4 530</b>	<b>2 982</b>	<b>1 369</b>	<b>20 162</b>	<b>34,6</b>
	Femmes	49 282	2 384	2 218	3 908	3 557	2 545	1 185	15 797	32,1
Hommes	9 058	885	846	1 040	973	437	184	4 365	48,2	
FPH	<b>Fonctionnaires</b>	<b>826 502</b>	<b>6 499</b>	<b>20 893</b>	<b>7 112</b>	<b>8 516</b>	<b>122 703</b>	<b>19 922</b>	<b>185 645</b>	<b>22,5</b>
	Femmes	671 503	5 188	19 010	6 243	7 231	117 544	18 770	173 986	25,9
	Hommes	154 999	1 311	1 883	869	1 285	5 159	1 152	11 659	7,5
	<b>Contractuels</b>	<b>225 120</b>	<b>10 397</b>	<b>14 445</b>	<b>4 261</b>	<b>3 890</b>	<b>17 948</b>	<b>3 445</b>	<b>54 386</b>	<b>24,2</b>
	Femmes	176 598	6 951	11 139	3 525	3 377	16 420	3 022	44 434	25,2
	Hommes	48 522	3 446	3 306	736	513	1 528	423	9 952	20,5
	<b>Autres catégories et statuts<sup>(1)</sup></b>	<b>121 794</b>	<b>12 375</b>	<b>3 710</b>	<b>7 952</b>	<b>2 005</b>	<b>4 583</b>	<b>1 594</b>	<b>32 219</b>	<b>26,5</b>
Femmes	65 114	5 229	1 859	4 497	1 176	3 524	1 044	17 329	26,6	
Hommes	56 680	7 146	1 851	3 455	829	1 059	550	14 890	26,3	
Ensemble de la fonction publique	<b>Ensemble</b>	<b>5 216 760</b>	<b>149 724</b>	<b>188 938</b>	<b>114 592</b>	<b>104 197</b>	<b>412 146</b>	<b>168 253</b>	<b>1 137 850</b>	<b>21,8</b>
	Femmes	3 392 907	100 354	146 691	89 200	80 104	370 200	147 024	933 573	27,5
	Hommes	1 823 853	49 370	42 247	25 392	24 093	41 946	21 229	204 277	11,2
	<b>dont fonctionnaires</b>	<b>3 840 953</b>	<b>31 178</b>	<b>81 277</b>	<b>42 934</b>	<b>45 299</b>	<b>320 184</b>	<b>127 461</b>	<b>648 333</b>	<b>16,9</b>
	Femmes	2 475 439	23 180	66 611	33 733	36 573	295 285	115 294	570 676	23,1
	Hommes	1 365 514	7 998	14 666	9 201	8 726	24 899	12 167	77 657	5,7

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

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

## Thème – Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

### 2.7 Temps partiel

2

**Figure 2.7-2 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPE à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2017**

	Total fonctionnaires	Fonctionnaires à temps partiel	Part des fonctionnaires à temps partiel (en %)
<b>Femmes</b>			
Catégorie A	657 961	83 456	12,7
Catégorie B	139 987	28 541	20,4
Catégorie C	140 459	30 269	21,6
Catégorie indéterminée	400	70	17,5
<b>Total</b>	<b>938 807</b>	<b>142 336</b>	<b>15,2</b>
<b>Hommes</b>			
Catégorie A	369 221	13 029	3,5
Catégorie B	154 041	4 704	3,1
Catégorie C	84 135	4 103	4,9
Catégorie indéterminée	481	255	53,0
<b>Total</b>	<b>607 878</b>	<b>22 091</b>	<b>3,6</b>
<b>Ensemble</b>			
Catégorie A	1 027 182	96 485	9,4
Catégorie B	294 028	33 245	11,3
Catégorie C	224 594	34 372	15,3
Catégorie indéterminée	881	325	36,9
<b>Total FPE</b>	<b>1 546 685</b>	<b>164 427</b>	<b>10,6</b>

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Note : Le temps incomplet a des fondements juridiques différents du temps partiel mais les deux sont ici regroupés.

**Figure 2.7-3 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPT à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2017**

	Total fonctionnaires	Fonctionnaires à temps partiel	Part des fonctionnaires à temps partiel (en %)
<b>Femmes</b>			
Catégorie A	86 863	19 279	22,2
Catégorie B	142 926	39 786	27,8
Catégorie C	634 528	194 989	30,7
Catégorie indéterminée	812	300	36,9
<b>Total</b>	<b>865 129</b>	<b>254 354</b>	<b>29,4</b>
<b>Hommes</b>			
Catégorie A	49 871	2 977	6,0
Catégorie B	78 909	7 743	9,8
Catégorie C	473 412	33 084	7,0
Catégorie indéterminée	445	103	23,1
<b>Total</b>	<b>602 637</b>	<b>43 907</b>	<b>7,3</b>
<b>Ensemble</b>			
Catégorie A	136 734	22 256	16,3
Catégorie B	221 835	47 529	21,4
Catégorie C	1 107 940	228 073	20,6
Catégorie indéterminée	1 257	403	32,1
<b>Total FPT</b>	<b>1 467 766</b>	<b>298 261</b>	<b>20,3</b>

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Note : Le temps incomplet a des fondements juridiques différents du temps partiel mais les deux sont ici regroupés.

## Thème – Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

### 2 2.7 Temps partiel

Figure 2.7-4 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPH à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2017

	Total fonctionnaires	Fonctionnaires à temps partiel	Part des fonctionnaires à temps partiel (en %)
<b>Femmes</b>			
Catégorie A	196 303	51 220	26,1
Catégorie B	143 025	43 889	30,7
Catégorie C et catégorie indéterminée	332 175	78 877	23,7
<b>Total</b>	<b>671 503</b>	<b>173 986</b>	<b>25,9</b>
<b>Hommes</b>			
Catégorie A	34 951	2 739	7,8
Catégorie B	28 640	2 384	8,3
Catégorie C et catégorie indéterminée	91 408	6 536	7,2
<b>Total</b>	<b>154 999</b>	<b>11 659</b>	<b>7,5</b>
<b>Ensemble</b>			
Catégorie A	231 254	53 959	23,3
Catégorie B	171 665	46 273	27,0
Catégorie C et catégorie indéterminée	423 583	85 413	20,2
<b>Total FPH</b>	<b>826 502</b>	<b>185 645</b>	<b>22,5</b>

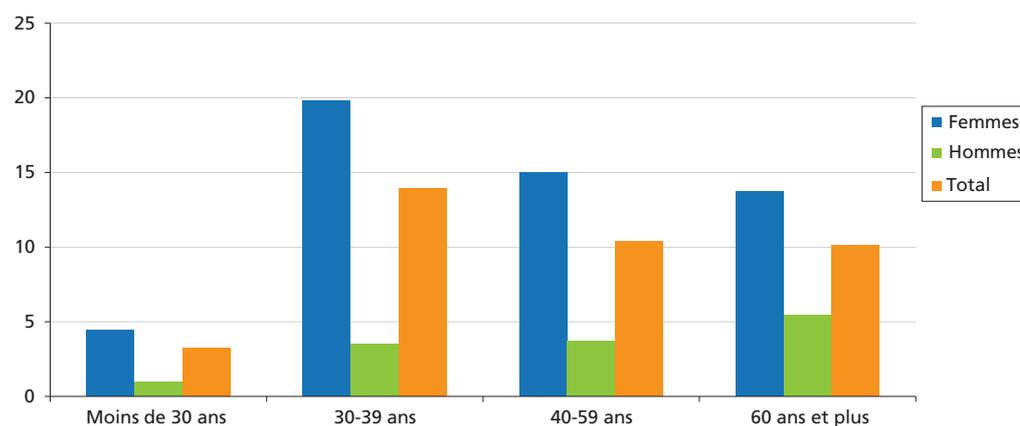
Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Note : Le temps incomplet a des fondements juridiques différents du temps partiel mais les deux sont ici regroupés.

Figure 2.7-5 : Part des fonctionnaires de la FPE à temps partiel, par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2017

[en %]



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Note : Le temps incomplet a des fondements juridiques différents du temps partiel mais les deux sont ici regroupés.

Lecture : 1,0 % des hommes de moins de 30 ans, fonctionnaires de la FPE, sont à temps partiel. 5,4 % des hommes de 60 ans et plus, fonctionnaires de la FPE sont à temps partiel.

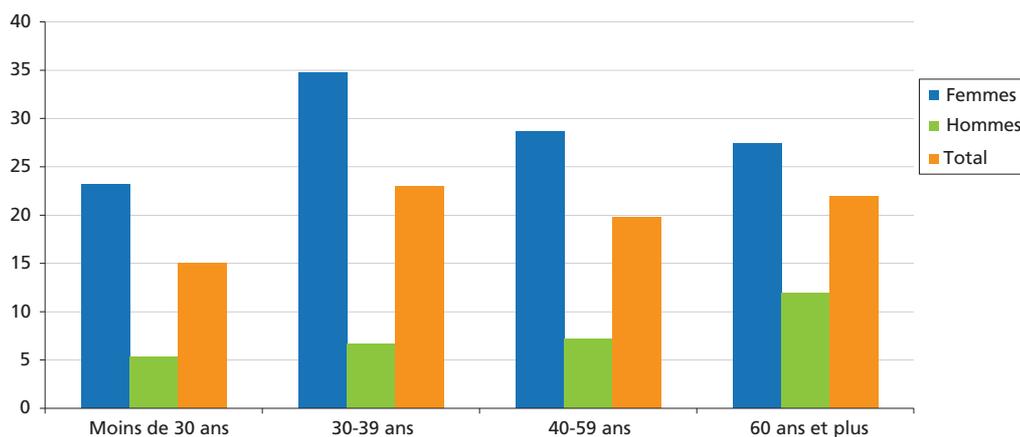
## Thème – Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

### 2.7 Temps partiel

2

**Figure 2.7-6 : Part des fonctionnaires de la FPT à temps partiel par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2017**

[en %]



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

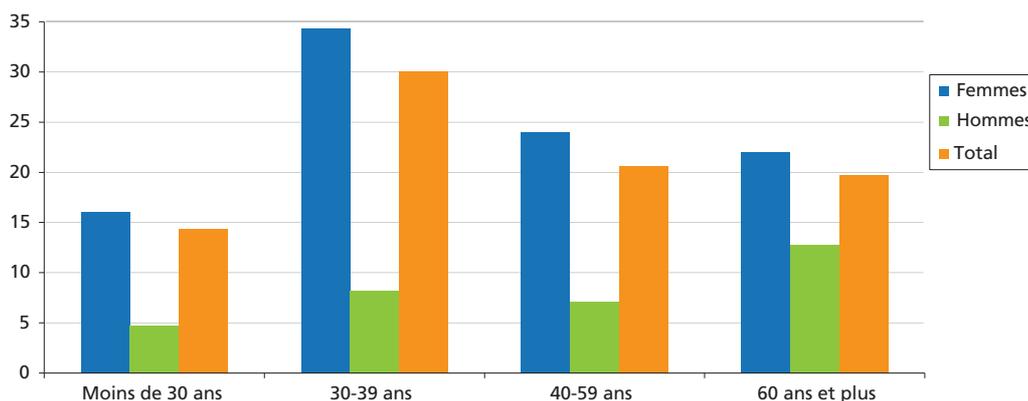
Champ : Emplois principaux, fonctionnaires territoriaux, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : Le temps incomplet a des fondements juridiques différents du temps partiel mais les deux sont ici regroupés.

Lecture : 5,3 % des hommes de moins de 30 ans, fonctionnaires de la FPT, sont à temps partiel. 11,9 % des hommes de 60 ans et plus, fonctionnaires de la FPT sont à temps partiel.

**Figure 2.7-7 : Part des fonctionnaires de la FPH à temps partiel par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2017**

[en %]



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Note : Le temps incomplet a des fondements juridiques différents du temps partiel mais les deux sont ici regroupés.

Lecture : 4,7 % des hommes de moins de 30 ans, fonctionnaires de la FPH, sont à temps partiel. 12,8 % des hommes de 60 ans et plus, fonctionnaires de la FPH, sont à temps partiel.

## Thème – Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2

### 2.8 Niveaux de diplôme

Figure 2.8-1 : Répartition par niveau de diplôme, sexe et âge des agents des trois versants de la fonction publique en 2018 [en %]

			Aucun diplôme	Diplôme inférieur au baccalauréat	Baccalauréat	Diplôme du supérieur
FPE	Moins de 35 ans	Hommes	1	12	32	55
		Femmes	0	4	14	82
		<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>22</b>	<b>70</b>
	35-49 ans	Hommes	2	10	18	70
		Femmes	1	3	8	89
		<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>80</b>
	50 ans et plus	Hommes	3	22	11	64
		Femmes	1	16	16	67
		<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>18</b>	<b>14</b>	<b>66</b>
	Tous âges	Hommes	2	14	19	65
		Femmes	1	8	12	80
		<b>Ensemble FPE</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>15</b>	<b>73</b>
FPT	Moins de 35 ans	Hommes	5	27	34	34
		Femmes	4	29	29	38
		<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>28</b>	<b>30</b>	<b>37</b>
	35-49 ans	Hommes	12	38	19	31
		Femmes	9	33	22	37
		<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>35</b>	<b>21</b>	<b>35</b>
	50 ans et plus	Hommes	22	54	9	16
		Femmes	15	48	15	23
		<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>50</b>	<b>13</b>	<b>20</b>
	Tous âges	Hommes	15	43	17	25
		Femmes	10	38	20	31
		<b>Ensemble FPT</b>	<b>12</b>	<b>40</b>	<b>19</b>	<b>29</b>
FPH	Moins de 35 ans	Hommes	5	13	17	65
		Femmes	1	25	18	55
		<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>23</b>	<b>18</b>	<b>57</b>
	35-49 ans	Hommes	4	34	12	50
		Femmes	2	31	15	52
		<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>32</b>	<b>15</b>	<b>51</b>
	50 ans et plus	Hommes	8	34	5	53
		Femmes	7	46	9	38
		<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>43</b>	<b>8</b>	<b>42</b>
	Tous âges	Hommes	5	29	11	55
		Femmes	3	34	14	49
		<b>Ensemble FPH</b>	<b>4</b>	<b>33</b>	<b>14</b>	<b>50</b>
Ensemble de la fonction publique	Moins de 35 ans	Hommes	3	16	30	50
		Femmes	2	18	20	60
		<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>18</b>	<b>23</b>	<b>57</b>
	35-49 ans	Hommes	5	22	18	55
		Femmes	4	21	15	61
		<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>21</b>	<b>16</b>	<b>58</b>
	50 ans et plus	Hommes	11	36	10	44
		Femmes	8	35	14	43
		<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>35</b>	<b>12</b>	<b>43</b>
	Tous âges	Hommes	7	26	17	50
		Femmes	5	25	16	54
		<b>Ensemble de la fonction publique</b>	<b>6</b>	<b>26</b>	<b>16</b>	<b>53</b>

Source : Enquête Emploi 2018, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France métropolitaine. Salariés des secteurs publics et privés, hors stagiaires et bénéficiaires d'emploi aidé. Âge en années révolues au 31 décembre 2018.

Lecture : 55 % des hommes de la FPE âgés de 15 à 34 ans sont diplômés du supérieur.

Note : La somme des colonnes peut différer légèrement de 100 % à cause de l'effet des arrondis.

## Thème – Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

### 2.8 Niveaux de diplôme

2

**Figure 2.8-1 (suite) : Répartition par niveau de diplôme, sexe et âge des agents des trois versants de la fonction publique en 2018**  
[en %]

			Aucun diplôme	Diplôme inférieur au baccalauréat	Baccalauréat	Diplôme du supérieur
Salariés du secteur privé	Moins de 35 ans	Hommes	8	29	25	38
		Femmes	4	21	25	50
		<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>26</b>	<b>25</b>	<b>43</b>
	35-49 ans	Hommes	12	32	18	38
		Femmes	9	26	18	47
		<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>29</b>	<b>18</b>	<b>42</b>
	50 ans et plus	Hommes	18	46	10	26
		Femmes	16	45	14	25
		<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>45</b>	<b>12</b>	<b>26</b>
	Tous âges	Hommes	12	35	18	35
		Femmes	10	30	19	41
		<b>Ensemble du secteur privé</b>	<b>11</b>	<b>33</b>	<b>19</b>	<b>38</b>

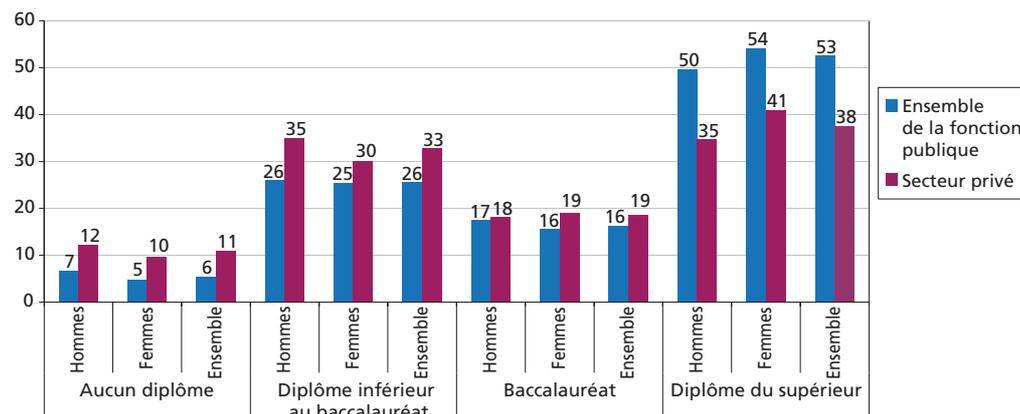
Source : Enquête Emploi 2018, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France métropolitaine. Salariés des secteurs publics et privés, hors stagiaires et bénéficiaires d'emploi aidé. Âge en années révolues au 31 décembre 2018.

Lecture : 55 % des hommes de la FPE âgés de 15 à 34 ans sont diplômés du supérieur.

Note : La somme des colonnes peut différer légèrement de 100 % à cause de l'effet des arrondis.

**Figure 2.8-2 : Répartition par niveau de diplôme et sexe dans l'ensemble de la fonction publique et le secteur privé en 2018**  
[en %]



Source : Enquête Emploi 2018, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France métropolitaine. Salariés des secteurs publics et privés, hors stagiaires et bénéficiaires d'emploi aidé.

Lecture : 50 % des hommes en emploi dans la fonction publique et 35 % des hommes en emploi dans le secteur privé en 2018 sont diplômés du supérieur.

## Thème – Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

2

### 2.9 Les nouveaux apprentis

 **Figure 2.9-1 : Effectifs physiques au 31 décembre des apprentis dans les trois versants de la fonction publique**  
(en %)

	Effectifs			Évolution (en %)	
	2015	2016 <sup>(1)</sup>	2017	2016/2015	2017/2016
FPE <sup>(2)</sup>	3 662	6 950	8 127	89,8	16,9
FPT	9 336	9 204	9 129	-1,4	-0,8
FPH	607	611	650	0,7	6,4
<b>Ensemble FP</b>	<b>13 605</b>	<b>16 765</b>	<b>17 906</b>	<b>23,2</b>	<b>6,8</b>

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

(1) Les données de 2016 ont été révisées.

(2) Dans la FPE, le nombre d'apprentis croît très fortement en 2015 et 2016 en raison du plan de relance de l'apprentissage et de la création du statut d'étudiant apprenti professeur en remplacement de celui d'emploi d'avenir professeur.

 **Figure 2.9-2 : Entrées en contrat d'apprentissage dans la fonction publique par versant et catégorie d'employeur**

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

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

Champ : France entière.

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

(1) Données révisées.

(2) Données semi-définitives.

## Thème – Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

### 2.9 Les nouveaux apprentis

2

 **Figure 2.9-3 : Caractéristiques des bénéficiaires des nouveaux contrats d'apprentissage dans la fonction publique<sup>(\*)</sup>**

[en %]

	FPE			FPT			FPH			Ensemble FP		
	2016	2017 <sup>(1)</sup>	2018 <sup>(2)</sup>	2016	2017 <sup>(1)</sup>	2018 <sup>(2)</sup>	2016	2017 <sup>(1)</sup>	2018 <sup>(2)</sup>	2016	2017 <sup>(1)</sup>	2018 <sup>(2)</sup>
<b>Sexe</b>												
Hommes	44,3	43,9	46,3	54,6	53,5	52,3	36,3	40,7	39,0	49,4	48,9	49,4
Femmes	55,7	56,1	53,7	45,4	46,5	47,7	63,8	59,3	61,0	50,6	51,1	50,6
<b>Âge</b>												
15 ans	1,0	0,9	1,2	4,9	4,7	5,3	1,0	1,7	0,7	3,1	3,0	3,6
16 ans	2,5	2,4	2,1	8,3	7,8	7,2	2,3	2,5	2,2	5,5	5,3	5,1
17 ans	4,5	4,7	4,0	8,4	9,0	8,7	4,2	5,5	5,4	6,6	7,0	6,8
18 ans	9,8	11,3	10,7	14,4	13,3	13,5	11,7	8,4	10,2	12,3	12,3	12,3
19 ans	15,6	14,1	13,4	13,3	11,9	12,3	9,8	9,9	9,2	14,1	12,7	12,5
20 ans	17,1	16,2	17,0	13,0	12,3	11,3	12,9	11,7	11,8	14,8	13,9	13,4
21 ans	14,0	13,1	12,7	9,9	11,0	9,8	13,8	11,2	9,9	11,8	11,9	10,9
22 à 25 ans	31,9	30,9	32,0	24,5	24,5	24,6	38,5	40,2	35,5	28,2	27,9	27,9
26 ans et plus	3,6	6,4	6,9	3,3	5,6	7,3	5,8	8,9	14,9	3,5	6,1	7,5
<b>Âge moyen des apprentis</b>	20,9	21,2	21,2	20,1	20,3	20,5	22,1	21,9	22,2	20,5	20,8	20,8
<b>Niveau de diplôme ou titre le plus élevé</b>												
Diplôme ou titre de niveau bac +5 et plus	1,8	1,9	2,5	1,0	1,2	1,5	1,2	1,4	1,2	1,4	1,5	1,8
Diplôme ou titre de niveau bac +3 et 4	18,8	18,5	22,9	10,0	10,8	11,1	5,9	10,8	14,3	13,7	14,1	15,8
Diplôme ou titre de niveau bac +2	18,1	19,8	21,4	12,3	12,7	12,6	16,4	15,4	14,3	15,1	15,9	16,0
Diplôme ou titre de niveau bac	43,3	42,2	38,2	33,1	31,8	33,3	51,1	49,6	48,9	38,4	37,1	35,9
Diplôme ou titre de niveau CAP/BEP	10,8	11,0	8,9	23,4	23,2	21,3	16,4	13,8	11,7	17,5	17,5	16,1
Aucun diplôme ni titre	7,2	6,7	6,1	20,2	20,4	20,2	9,0	9,1	9,6	14,0	13,9	14,3
<b>Niveau de formation préparée</b>												
Diplôme ou titre de niveau bac +5 et plus	12,2	13,5	18,1	7,6	7,8	8,2	6,3	10,2	9,6	9,6	10,3	11,9
Diplôme ou titre de niveau bac +3 et 4	33,9	29,9	33,5	11,6	13,4	12,9	20,4	19,0	24,0	21,6	20,6	21,1
Diplôme ou titre de niveau bac +2	26,5	30,6	26,8	16,9	18,1	17,9	32,1	32,7	28,7	21,7	24,0	21,8
Diplôme ou titre de niveau bac	20,5	18,5	14,5	19,0	17,1	17,6	18,1	16,9	14,8	19,6	17,7	16,3
Diplôme ou titre de niveau CAP/BEP	6,8	7,5	7,1	44,8	43,6	43,4	23,1	21,2	23,0	27,5	27,5	28,9
<b>Durée du contrat</b>												
12 mois et moins	39,5	41,0	46,7	31,8	33,8	33,7	45,1	44,9	48,8	35,7	37,3	39,2
13 à 24 mois	54,1	53,7	47,0	60,1	59,0	58,9	43,5	46,2	43,2	56,8	56,2	53,7
Plus de 24 mois	6,4	5,3	6,3	8,1	7,2	7,4	11,4	9,0	8,0	7,5	6,5	7,1
<b>Situation avant le contrat</b>												
Scolarité	74,0	71,2	75,1	60,8	61,8	62,3	59,2	61,2	59,3	66,6	65,8	67,1
En apprentissage	4,9	8,0	8,7	12,5	11,5	9,7	6,0	6,2	6,2	8,8	9,7	9,1
Demandeur d'emploi	10,4	8,9	6,2	9,4	9,3	9,7	6,7	5,1	8,2	9,7	8,9	8,3
Salarié	6,9	7,9	6,9	11,2	11,5	12,5	25,0	24,4	22,8	9,8	10,5	10,9
Autres	3,9	4,1	3,1	6,1	6,0	5,8	3,1	3,0	3,4	5,0	5,0	4,6

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

Champ : France entière.

Lecture : En 2018, dans la FPE, 46,3 % des nouveaux apprentis sont des hommes et 53,7 % des femmes. Leur âge moyen est de 21,2 ans et 32,0 % ont entre 22 et 25 ans.

(1) Données révisées.

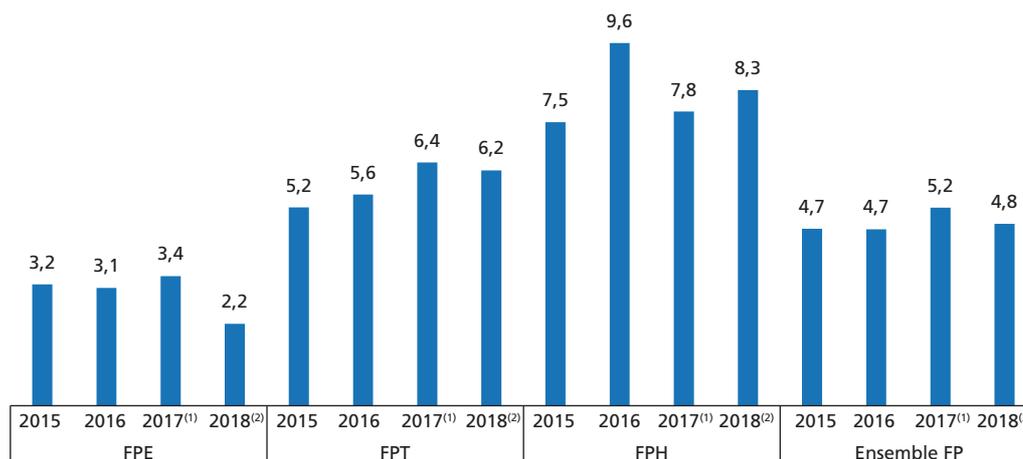
(2) Données semi-définitives.

(\*) Ce tableau est complété dans la version électronique sur le site internet avec une version par sexe et pour les seuls apprentis en situation de handicap.

## Thème – Agents de la fonction publique : principales caractéristiques

### 2 2.9 Les nouveaux apprentis

**Figure 2.9-4 : Part des bénéficiaires des nouveaux contrats d'apprentissage dans la fonction publique en situation de handicap [en %]**



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

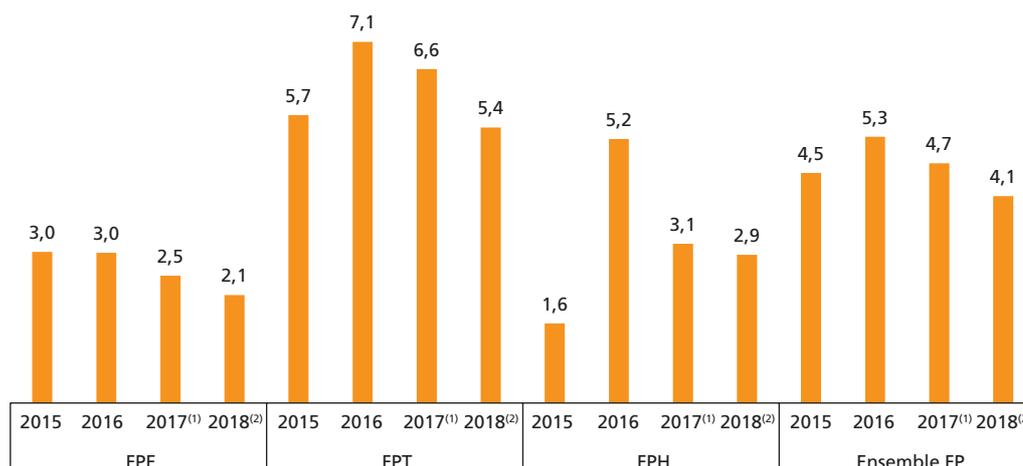
Champ : France entière.

Lecture : Parmi l'ensemble des apprentis embauchés par la FPE en 2018, 2,2 % sont en situation de handicap.

(1) Données révisées.

(2) Données semi-définitives.

**Figure 2.9-5 : Part des bénéficiaires des nouveaux contrats d'apprentissage dans la fonction publique sur travaux dangereux [en %]**



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

Champ : France entière.

Lecture : Parmi l'ensemble des apprentis embauchés par la FPE en 2018, 2,1 % effectuent des travaux dangereux.

(1) Données révisées.

(2) Données semi-définitives.

## Voies de recrutement externe 3

Recrutements externes  
[avec et sans concours] des agents titulaires  
dans la fonction publique de l'État 3.1

Recrutements déconcentrés externes  
[avec et sans concours] des agents titulaires  
dans la fonction publique de l'État 3.2

Recrutements externes  
dans la fonction publique territoriale 3.3

Recrutements externes  
niveau attaché dans la fonction publique 3.4

Recrutements externes  
niveau administrateur dans la fonction publique 3.5



## Présentation

Conformément au statut général de la fonction publique, le recrutement des agents de la fonction publique s'effectue sur concours, garantissant l'égal accès aux emplois. C'est l'un des principes fondamentaux de la Constitution et du statut général de la fonction publique qui remonte à la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen : « tous les citoyens sont également admissibles à toutes les dignités, places et emplois publics, selon leur capacité et sans autre distinction que celle de leur vertu et de leurs talents ».

### A – Voies d'accès externes à la fonction publique de l'État

Les concours (voir définitions) sont organisés pour des recrutements externes ou internes, annoncés au Journal officiel de la République française. Depuis 2006, les modes de recrutement se sont diversifiés avec notamment la création des PACTE (parcours d'accès aux carrières de la fonction publique hospitalière, territoriale et de l'État) et du troisième concours.

Il existe également des possibilités de **recrutement externe sans concours** (recrutements directs) dans les corps ne nécessitant pas de qualification particulière (échelle 2 de la catégorie C). Ces recrutements sont réalisés dans le cadre de la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 relative à la modernisation de la fonction publique de l'État ou de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 pour la fonction publique territoriale.

Ces recrutements sans concours sont à différencier des recrutements internes de fonctionnaires à l'occasion de campagnes de titularisation d'agents contractuels comme dans le cas de la loi du 12 mars 2012 (dite Sauvadet) sur l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique ou entre 2002 et 2006 dans le cadre de la loi de titularisation n° 2001-2 du 3 janvier 2001 (dite loi Sapin) relative à la résorption de l'emploi précaire (voir la Fiche thématique 4).

**Pour chacune des administrations ont été recensés les concours du ministère et ceux des établissements publics sous sa tutelle :**

- **Agriculture, Agroalimentaire et Forêt** : Office national des forêts (ONF), Office interprofessionnel des céréales (Onic).
- **Défense** : Institut national des invalides (INI), Office national des anciens combattants et victimes de guerre (Onac).
- **Intérieur** : Office français de protection des réfugiés et apatrides (Ofpra).

- **Ministères économiques et financiers** : Caisse des dépôts et consignations (CDC).

- **Ministères des Affaires sociales** : instituts nationaux des jeunes sourds (INJS), instituts nationaux des jeunes aveugles (INJA).

- **Écologie, Développement durable, Transports et Logement** : Institut géographique national (IGN), Météo-France.

- **Ministères de l'enseignement** : CNRS

**Les établissements publics scientifiques et techniques sous double tutelle sont rattachés aux ministères d'administrations :**

- **Agriculture, Agroalimentaire et Forêt** : Institut national de la recherche agronomique (Inra) et Institut national de la recherche en sciences et technologies pour l'environnement et l'agriculture (Irstea).

- **Ministères économiques et financiers – Économie, Industrie et Numérique, Finances et Comptes publics** : Institut national de la recherche en informatique et en automatique (Inria).

- **Affaires étrangères et Développement international** : Institut de recherche pour le développement (IRD).

- **Affaires sociales** : Institut national de la santé et de la recherche médicale (Inserm).

- **Travail, Emploi et Dialogue social** : Institut national d'études démographiques (Ined).

- **Écologie, Développement durable, Transports et Logement** : Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux (Ifsttar).

### **Encadrement dans la fonction publique de l'État**

Le concours d'accès aux **Instituts régionaux d'administration (IRA)** est le principal mode de recrutement des attachés d'administration des différents ministères. Les lauréats des concours externe, interne et du troisième concours d'accès à chaque IRA suivent une formation professionnelle initiale d'un an dans l'un des cinq instituts situés à Bastia, Lille, Lyon, Metz et Nantes, avant leur affectation sur un poste.

À la sortie de l'**École nationale d'administration (ENA)**, les emplois offerts correspondent à plusieurs corps de la fonction publique, notamment administrateur civil ou de la Ville de Paris, conseiller de tribunal administratif et de cour administrative d'appel ou de chambre régionale des comptes, conseiller des affaires étrangères, inspecteur adjoint à l'inspection générale des finances ou

des affaires sociales ou de l'administration, auditeur au Conseil d'État ou à la Cour des comptes.

#### **B – Voies d'accès à la fonction publique territoriale**

Le statut général des fonctionnaires territoriaux est régi par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (dite loi Le Pors) et la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. En matière de concours, la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale confie aux centres de gestion l'organisation de la quasi-totalité des concours territoriaux et au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) celle des concours des administrateurs, conservateurs du patrimoine, conservateurs de bibliothèque et des ingénieurs en chef (concours de catégorie A+). La Ville de Paris organise ses propres concours.

L'enquête annuelle Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État est étendue à partir de 2011 à la fonction publique territoriale. Les informations sont transmises par le CNFPT, pour les concours de catégorie A+ dont il est l'organisateur depuis 2010 (administrateurs, conservateurs du patrimoine, conservateurs de bibliothèques et ingénieurs en chef), et par la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) pour tous les autres concours (données centralisées par l'Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion).

Les fiches thématiques qui suivent présentent également les résultats 2017 des concours de la Ville de Paris, et du Centre d'action sociale de la Ville de Paris (CASVP) qui organisent leurs propres concours.

• **Le recrutement direct, en catégorie C :** certains agents ont la possibilité d'être recrutés sans concours en tant que titulaire de catégorie C, dans des cadres d'emplois dont le grade initial est doté de l'échelle de rémunération la moins élevée de la fonction publique (article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Cadres d'emplois concernés : adjoints administratifs 2<sup>e</sup> classe, adjoints techniques 2<sup>e</sup> classe, adjoints techniques 2<sup>e</sup> classe des établissements d'enseignement, agents sociaux 2<sup>e</sup> classe, adjoints d'animation 2<sup>e</sup> classe, adjoints du patrimoine 2<sup>e</sup> classe.

#### **Encadrement dans la fonction publique territoriale**

Les attachés territoriaux constituent un cadre d'emploi administratif de catégorie A. Ils exercent leurs fonctions sous l'autorité des directeurs généraux des services des départements et des régions, des directeurs généraux ou secrétaires des communes, ou des directeurs d'établissements publics et, le cas échéant, des directeurs généraux adjoints des départements et régions, des directeurs généraux adjoints des communes, des

directeurs adjoints des établissements publics ou des administrateurs territoriaux en poste dans la collectivité ou l'établissement. Ils participent à la conception, à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques décidées dans les domaines administratifs, financier, économique, sanitaire, social, culturel et de l'animation. Ils sont recrutés par concours interne, externe et troisième concours, et commencent par suivre une formation d'intégration d'une durée de cinq jours dans l'une des quatre écoles nationales d'administration des cadres territoriaux (Enact).

Les administrateurs territoriaux sont des cadres supérieurs de l'administration appelés à occuper des postes de direction des collectivités locales et des établissements publics locaux. Ils peuvent notamment être détachés sur des fonctions de directeur général des services de grandes villes, de départements ou de régions. Aux termes de l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté du 7 avril 1992, le concours est ouvert aux candidats titulaires d'un des diplômes ou certificats exigés au concours externe d'entrée à l'ENA. À l'issue du concours, ils sont formés pendant 18 mois à l'Institut national des études territoriales (Inet).

#### **C – Les voies d'accès à la fonction publique hospitalière**

Dans la fonction publique hospitalière, les concours de personnel de direction et de praticiens hospitaliers sont organisés par le Centre national de gestion (CNG) – décret 2006-1221 du 5 octobre 2006.

Pour les praticiens hospitaliers, le concours national organisé sur une base annuelle donne lieu à publication d'une liste d'aptitude unique, établie par discipline, spécialité et par type d'épreuve. Un arrêté du ministre chargé de la santé fixe, pour chaque session, les disciplines et spécialités ouvertes au concours.

Les candidats ne peuvent se présenter, pour une même session, qu'à un seul type d'épreuves et dans une seule spécialité.

La durée de validité de la liste d'aptitude est fixée à quatre ans.

Il n'existe pas encore de centralisation des données statistiques relatives aux concours externes d'accès aux corps et emploi de la fonction publique hospitalière.

#### **Encadrement dans la fonction publique hospitalière**

**Les attachés d'administration hospitalière :** Le concours externe, organisé au niveau national par le Centre national de gestion, est ouvert aux candidats titulaires d'une licence ou d'un autre titre ou diplôme classé au moins au niveau II ou d'une qualification reconnue comme équivalente à l'un de ces titres ou diplômes dans les conditions fixées par le chapitre II du décret n° 2007-196 du 13 février 2007 relatif aux

équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique ;

Le troisième concours, organisé au niveau national par le Centre national de gestion, est ouvert aux personnes qui, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle le concours est organisé, justifient de l'exercice, durant au moins cinq années au total, d'un ou plusieurs des mandats ou activités mentionnés au 3<sup>o</sup> de l'article 29 de la loi du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière. Les périodes au cours desquelles l'exercice de plusieurs activités et mandats aurait été simultanément ne sont prises en compte qu'à un seul titre.

Depuis 2011, les élèves attachés d'administration hospitalière suivent une formation de 12 mois à l'École des hautes études en santé publique (EHESP).

**Les directeurs d'hôpitaux publics** exercent dans les établissements publics de santé, le centre d'accueil et de soins hospitaliers de Nanterre, les syndicats interhospitaliers, les groupements de coopération sanitaire et les groupements de coopération sociale ou médico-sociale, mais également dans les hospices publics ou les maisons de retraite publiques et dans divers établissements publics départementaux (aide sociale à l'enfance, accueil de mineurs ou d'adultes handicapés ou inadaptés). Le concours externe est ouvert aux personnes titulaires de l'un des diplômes exigés pour l'admission au concours externe d'entrée à l'École nationale d'administration ou justifiant d'un diplôme, d'un titre de formation ou d'une expérience professionnelle satisfaisant aux conditions fixées par le décret n° 2007-196 du 13 février 2007 relatif aux équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique. Le troisième concours est ouvert aux personnes justifiant à la date de clôture des inscriptions de l'exercice, durant au moins huit années au total, d'un ou de plusieurs mandats ou d'une ou de plusieurs activités définies au 3<sup>o</sup> de l'article 29 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée. Les périodes au cours desquelles l'exercice de plusieurs activités et mandats aura été simultanément ne sont prises en compte qu'à un seul titre.

Depuis 2015, les élèves directeurs d'hôpital suivent une formation de 24 mois à l'EHESP.

**Les directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux** (corps créé en 2007 se substituant par fusion aux anciens corps de « directeur d'établissements sanitaires et sociaux » et « directeur des établissements sociaux et médico-sociaux ») exercent dans les hospices publics, les maisons de retraite publiques, les établissements publics départementaux de l'aide sociale à l'enfance et maisons d'enfants à caractère

social, les établissements publics pour mineurs ou adultes handicapés ou inadaptés, les centres d'hébergement et de réinsertion sociale publics ou enfin dans les établissements publics de santé et syndicats interhospitaliers ne comportant pas de service de chirurgie ou d'obstétrique ou d'hospitalisation sous contrainte. Le concours externe sur épreuves et le troisième concours sont ouverts dans les mêmes conditions que ceux des directeurs d'hôpitaux publics (article 6-1<sup>o</sup> du décret n° 2007-1930 du 26 décembre 2007).

#### D – Sources et méthode

Dans les statistiques sur les concours, on distingue les candidats **présents** (qui se sont présentés au moins à la première épreuve du concours) des admis (sur liste principale) et des recrutés (admis sur liste principale ou complémentaire et intégrés dans la fonction publique, soit comme titulaire, soit comme fonctionnaire stagiaire).

Les **admis** aux concours de la FPE et de la FPT sont dans des situations différentes. Dans la FPE, ils sont directement recrutés. Dans le cas de la fonction publique territoriale, contrairement à la fonction publique de l'État, les lauréats sont admis sur liste d'aptitude et la réussite au concours ne vaut pas recrutement : il appartient au candidat de rechercher un emploi. L'inscription sur une liste d'aptitude a valeur nationale, et permet aux candidats de postuler sur tout le territoire, bien que leur concours ait été organisé à l'échelle départementale. Mais cette liste a une durée de validité d'un an renouvelable deux fois au maximum, au-delà de laquelle les lauréats qui n'ont pas trouvé de poste perdent le bénéfice du concours. Ils sont qualifiés alors de « reçus-collés ».

**Sélectivité** : indicateur de la plus ou moins grande concurrence entre les candidats, calculé comme le rapport du nombre de candidats présents sur le nombre d'admis. Cet indicateur n'est pas représentatif du taux d'échec ou réussite globale de l'ensemble des concours de la fonction publique dans la mesure où un même candidat peut participer à plusieurs concours. Ainsi, si le nombre de postes « pourvus » peut se sommer en principe sans double compte, les candidats présents et admis à des concours différents peuvent compter plusieurs fois la même personne.

#### Disponibilité des données

L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont reproduites au format Excel sur le site internet : <http://www.fonction-publique.gouv.fr>, rubrique Études&Statistiques / Rapports annuels, ainsi que, pour les figures marquées du signe  dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

## Thème – Voies de recrutement externe

3

### 3.1 Recrutements externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

 **Figure 3.1-1 : Recrutements externes dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés en 2017<sup>(2)</sup>**

	Postes offerts		Admis				Recrutés			
	Nombre	Évolution (%)	Nombre	Évolution (%)	Part des femmes	Évolution (points)	Nombre	Évolution (%)	Part des femmes	Évolution (points)
<b>Ensemble des recrutements externes<sup>(1)</sup></b>	<b>42 414</b>	<b>-3,9</b>	<b>40 496</b>	<b>-1,0</b>	<b>65,5</b>	<b>3,9</b>	<b>38 369</b>	<b>-4,6</b>	<b>65,2</b>	<b>3,9</b>
Concours externe	38 650	-4,5	35 245	-6,6	64,1	2,6	34 810	-4,8	64,7	2,6
Concours unique	819	-33,6	794	-30,2	61,2	8,1	798	-30,7	61,0	11,4
Troisième concours	1 329	17,8	1 299	21,1	70,9	-0,7	1 284	16,0	71,0	0,4
Recrutement externe sans concours	1 320	35,7	3 015	281,2	80,4	14,9	1 335	23,0	73,7	31,0
Pacte	296	-8,6	143	-16,4	72,0	7,7	142	-52,2	71,8	35,5

Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Dessi.

(1) Définitions : Ensemble des recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, troisième concours, Pacte.

(2) En 2017, les données n'ont pas été estimées.

Figure 3.1-2 : Différents types de recrutements externes, avec et sans concours dans la fonction publique de l'État en 2017

	Postes	Présents			Admissibles			Admis			Recrutés			Sélectivité	Part des recrutements (en %)	
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total			
Concours externes	A	29 705	89 245	65 264	154 509	43 021	30 434	73 455	18 431	8 254	26 685	17 856	7 534	25 390	5,8	90,7
	B	5 359	32 613	26 537	59 150	7 793	7 196	14 989	2 554	2 648	5 202	2 572	2 664	5 236	11,4	
	C	3 586	24 232	18 217	42 449	6 569	7 827	14 396	1 612	1 746	3 358	2 110	2 074	4 184	12,6	
<b>Total concours externes</b>		<b>38 650</b>	<b>146 090</b>	<b>110 018</b>	<b>256 108</b>	<b>57 383</b>	<b>45 457</b>	<b>102 840</b>	<b>22 597</b>	<b>12 648</b>	<b>35 245</b>	<b>22 538</b>	<b>12 272</b>	<b>34 810</b>	<b>7,3</b>	
Concours uniques	A	794	3 458	2 970	6 428	1 052	596	1 648	471	305	776	472	308	780	8,3	2,1
	B	25	22	4	26	0	0	0	15	3	18	15	3	18	1,4	
	C															
<b>Total concours uniques</b>		<b>819</b>	<b>3 480</b>	<b>2 974</b>	<b>6 454</b>	<b>1 052</b>	<b>596</b>	<b>1 648</b>	<b>486</b>	<b>308</b>	<b>794</b>	<b>487</b>	<b>311</b>	<b>798</b>	<b>8,1</b>	
Troisième concours	A	1 278	4 085	1 548	5 633	1 696	666	2 362	911	337	1 248	901	332	1 233	4,5	3,3
	B	51	23	171	194	21	104	125	10	41	51	10	41	51	3,8	
<b>Total troisième concours</b>		<b>1 329</b>	<b>4 108</b>	<b>1 719</b>	<b>5 827</b>	<b>1 717</b>	<b>770</b>	<b>2 487</b>	<b>921</b>	<b>378</b>	<b>1 299</b>	<b>911</b>	<b>373</b>	<b>1 284</b>	<b>4,5</b>	
<b>Total recrutements externes par concours</b>		<b>40 798</b>	<b>153 678</b>	<b>114 711</b>	<b>268 389</b>	<b>60 152</b>	<b>46 823</b>	<b>106 975</b>	<b>24 004</b>	<b>13 334</b>	<b>37 338</b>	<b>23 936</b>	<b>12 956</b>	<b>36 892</b>	<b>7,2</b>	<b>96,2</b>
Externes sans concours	C	1 320	16 279	5 461	21 740	3 404	1 245	4 649	2 425	590	3 015	984	351	1 335	7,2	3,5
Pacte	C	296	135	51	186	135	51	186	103	40	143	102	40	142	1,3	0,4
<b>Total recrutements externes sans concours</b>		<b>1 616</b>	<b>16 414</b>	<b>5 512</b>	<b>21 926</b>	<b>3 539</b>	<b>1 296</b>	<b>4 835</b>	<b>2 528</b>	<b>630</b>	<b>3 158</b>	<b>1 086</b>	<b>391</b>	<b>1 477</b>	<b>6,9</b>	<b>3,8</b>
<b>Total général externe</b>		<b>42 414</b>	<b>170 092</b>	<b>120 223</b>	<b>290 315</b>	<b>63 691</b>	<b>48 119</b>	<b>111 810</b>	<b>26 532</b>	<b>13 964</b>	<b>40 496</b>	<b>25 022</b>	<b>13 347</b>	<b>38 369</b>	<b>7,2</b>	<b>100,0</b>

Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Dessi.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

## Thème – Voies de recrutement externe

### 3

### 3.1 Recrutements externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

Figure 3.1-3 : Nombre de candidats effectivement recrutés par catégorie et par sexe selon la voie de recrutement externe dans la fonction publique de l'État en 2017

	Catégorie A		Catégorie B	Catégorie C	Ensemble	
	Total	dont enseignement <sup>(1)</sup>	Total	Total	Total général	dont enseignement <sup>(1)</sup>
<b>Postes offerts</b>	<b>31 777</b>	<b>26 818</b>	<b>5 435</b>	<b>5 202</b>	<b>42 414</b>	<b>26 818</b>
<b>Total recrutés</b>	<b>27 403</b>	<b>22 710</b>	<b>5 305</b>	<b>5 661</b>	<b>38 369</b>	<b>22 710</b>
Femmes	19 229	16 600	2 597	3 196	25 022	16 600
Hommes	8 174	6 110	2 708	2 465	13 347	6 110
Sélectivité	5,8	3,4	11,3	9,9	7,2	3,4
<b>Dont concours externe</b>						
<b>Postes offerts</b>	<b>29 705</b>	<b>25 633</b>	<b>5 359</b>	<b>3 586</b>	<b>38 650</b>	<b>25 633</b>
<b>Total recrutés</b>	<b>25 390</b>	<b>21 562</b>	<b>5 236</b>	<b>4 184</b>	<b>34 810</b>	<b>21 562</b>
Femmes	17 856	15 745	2 572	2 110	22 538	15 745
Hommes	7 534	5 817	2 664	2 074	12 272	5 817
Sélectivité	5,8	3,3	11,4	12,6	7,3	3,3
<b>Dont recrutement externe sans concours</b>						
<b>Postes offerts</b>				<b>1 320</b>	<b>1 320</b>	<b>0</b>
<b>Total recrutés</b>				<b>1 335</b>	<b>1 335</b>	<b>0</b>
Femmes				984	984	0
Hommes				351	351	0
Sélectivité				7,2	7,2	0,0
<b>Dont recrutement par Pacte</b>						
<b>Postes offerts</b>				<b>296</b>	<b>296</b>	<b>0</b>
<b>Total recrutés</b>				<b>142</b>	<b>142</b>	<b>0</b>
Femmes				102	102	0
Hommes				40	40	0
Sélectivité				1,3	1,3	0,0
<b>Dont concours unique</b>						
<b>Postes offerts</b>	<b>794</b>	<b>21</b>	<b>25</b>	<b>0</b>	<b>819</b>	<b>21</b>
<b>Total recrutés</b>	<b>780</b>	<b>19</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>798</b>	<b>19</b>
Femmes	472	13	15	0	487	13
Hommes	308	6	3	0	311	6
Sélectivité	8,3	1,2	1,4	0,0	8,1	1,2
<b>Dont troisième concours</b>						
<b>Postes offerts</b>	<b>1 278</b>	<b>1 164</b>	<b>51</b>	<b>0</b>	<b>1 329</b>	<b>1 164</b>
<b>Total recrutés</b>	<b>1 233</b>	<b>1 129</b>	<b>51</b>	<b>0</b>	<b>1 284</b>	<b>1 129</b>
Femmes	901	842	10	0	911	842
Hommes	332	287	41	0	373	287
Sélectivité	4,5	4,2	3,8	0,0	4,5	4,2

Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Dessi.

Définition : Sélectivité présents/admis.

(1) Postes d'enseignants.

## Thème – Voies de recrutement externe

### 3.1 Recrutements externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

3

Figure 3.1-4 : Origine statutaire des candidats effectivement recrutés par voie externe dans la fonction publique de l'État en 2017

	Concours niveau A			Concours niveau B			Concours niveau C			Total
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
<b>Candidats extérieurs à la fonction publique</b>	<b>14 377</b>	<b>5 150</b>	<b>19 527</b>	<b>588</b>	<b>1 277</b>	<b>1 865</b>	<b>542</b>	<b>226</b>	<b>768</b>	<b>22 160</b>
<b>Origine FPE</b>										
Titulaires catégorie A	889	570	1 459	14	7	21	0	0	0	1 480
Titulaires catégorie B	97	112	209	746	190	936	0	0	0	1 145
Titulaires catégorie C	22	42	63	215	360	575	302	96	397	1 035
<i>S/total fonctionnaires</i>	<i>1 008</i>	<i>723</i>	<i>1 731</i>	<i>974</i>	<i>558</i>	<i>1 532</i>	<i>302</i>	<i>96</i>	<i>397</i>	<i>3 661</i>
Agents contractuels	3 040	1 511	4 551	453	526	978	371	134	504	6 033
<b>S/total FPE</b>	<b>4 048</b>	<b>2 234</b>	<b>6 282</b>	<b>1 427</b>	<b>1 083</b>	<b>2 510</b>	<b>672</b>	<b>229</b>	<b>901</b>	<b>9 694</b>
Origine FPT tous statuts	89	26	115	6	10	16	14	2	16	148
Origine FPH tous statuts	66	16	82	0	0	0	3	0	3	85
Catégorie indéterminée	648	749	1 397	576	338	914	1 965	2 007	3 972	6 283
<b>Total général</b>	<b>19 229</b>	<b>8 174</b>	<b>27 403</b>	<b>2 597</b>	<b>2 708</b>	<b>5 305</b>	<b>3 196</b>	<b>2 465</b>	<b>5 661</b>	<b>38 369</b>
<i>Dont ressortissants de l'Union européenne</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>279</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>7</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>7</i>	<i>293</i>

Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Dessi.

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

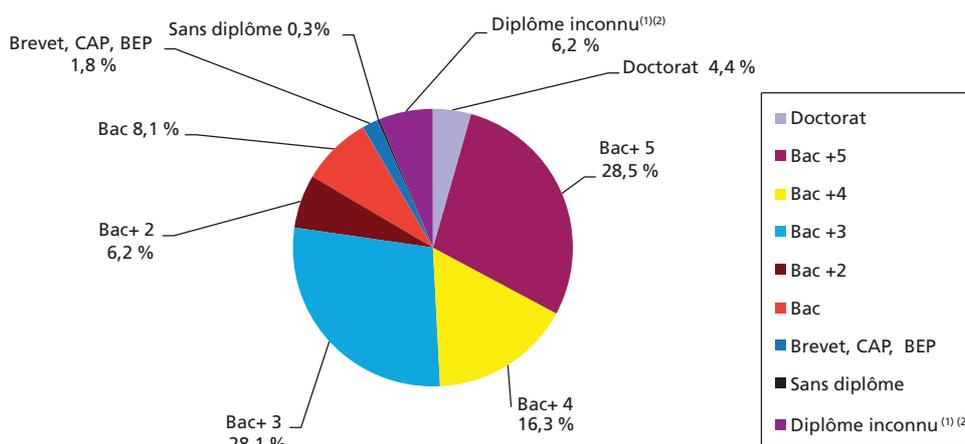
nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

## Thème – Voies de recrutement externe

3

### 3.1 Recrutements externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

**Figure 3.1-5 a : Niveau de diplôme des candidats effectivement recrutés y compris Éducation nationale en 2017**  
[en %]

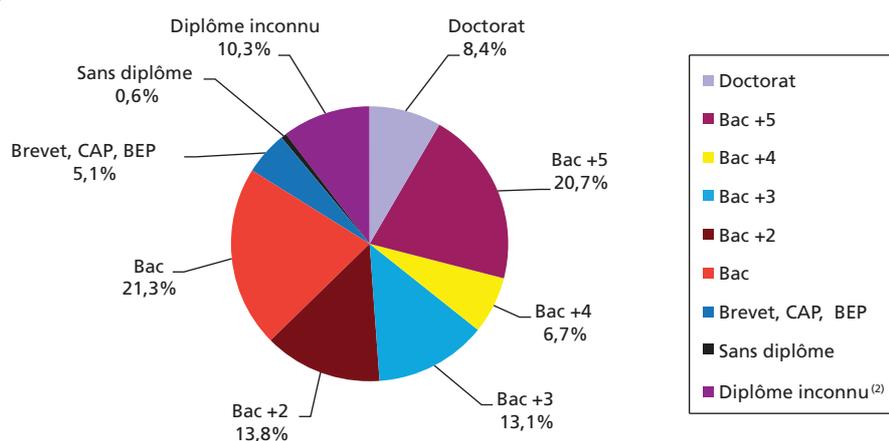


Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Dessi.

(1) Le niveau de diplôme est inconnu pour 4,9% des candidats recrutés en catégorie A, 3,6 % recrutés en catégorie B et 15,0 % recrutés en catégorie C.

(2) Diplôme inconnu dont pacte.

**Figure 3.1-5 b : Niveau de diplôme des candidats effectivement recrutés hors Éducation nationale<sup>(1)</sup> en 2017**  
[en %]



Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Dessi.

(1) Hors Éducation nationale mais y compris Enseignement supérieur.

## Thème – Voies de recrutement externe

### 3.1 Recrutements externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

3

 **Figure 3.1-6 : Répartition des candidats effectivement recrutés par ministère et voie d'accès en 2017**

Ministères	Concours externe			Concours unique			Troisième concours			Externe sans concours			Pacte			Total
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Affaires étrangères et Développement international	13	15	28	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	3	31
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt/ Enseignement privé agricole	200	179	379	26	15	41	3	31	34	0	0	0	0	0	0	454
Ministères économiques et financiers : Économie, Industrie et Numérique, Finances et Comptes publics	1804	1777	3581	7	24	31	3	1	4	0	0	0	98	39	137	3753
Culture et Communication	52	30	82	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	82
Défense	119	156	275	39	5	44	0	0	0	537	130	667	0	0	0	986
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	248	361	609	5	13	18	0	0	0	78	48	126	0	0	0	753
Ministères de l'enseignement : Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	18141	7070	25211	370	244	614	842	287	1129	49	33	82	2	0	2	27038
Intérieur, Outre-mer	891	1654	2545	0	0	0	0	0	0	34	90	124	0	0	0	2669
Justice	763	766	1529	40	10	50	11	12	23	239	40	279	0	0	0	1881
Ministères sociaux																
Santé, jeunesse et sports	63	53	116	0	0	0	2	2	4	14	7	21	0	0	0	141
Travail, Emploi, et Dialogue social	15	7	22	0	0	0	1	1	2	0	0	0	0	0	0	24
Services du Premier ministre <sup>(1)</sup>	229	204	433	0	0	0	49	39	88	33	3	36	0	0	0	557
<b>Total résultats globaux</b>	<b>22538</b>	<b>12272</b>	<b>34810</b>	<b>487</b>	<b>311</b>	<b>798</b>	<b>911</b>	<b>373</b>	<b>1284</b>	<b>984</b>	<b>351</b>	<b>1335</b>	<b>102</b>	<b>40</b>	<b>142</b>	<b>38369</b>
dont :																
Concours interministériels	213	197	410	0	0	0	49	39	88	0	0	0	0	0	0	498
ENVA	15	25	40	0	0	0	2	6	8	0	0	0	0	0	0	48
IRA	198	172	370	0	0	0	47	33	80	0	0	0	0	0	0	450
EPST <sup>(2)</sup>	398	421	819	139	231	370	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1189

Source : GRECO Report (Gestion des Recrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Dessi.

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

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

(2) Établissements publics scientifiques et techniques.

## Thème – Voies de recrutement externe

# 3

### 3.1 Recrutements externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

Figure 3.1-7 : Ensemble des recrutements externes dans la fonction publique de l'État dont le nombre de candidats admis sur liste principale est supérieur à 200 en 2017

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admissibles			Admis			Recrutés			Sélectivité
		F	H	total	F	H	total	F	H	total	F	H	total	F	H	total	
<b>Catégorie A</b>																	
Professeur des écoles de classe normale	13 536	78 479	17 032	95 511	30 813	6 219	37 032	18 665	3 809	22 474	10 771	1 895	12 666	11 200	2 023	13 223	2,9
Professeur certifié classe normale	8 335	28 106	20 452	48 558	13 746	9 440	23 186	7 664	5 232	12 896	4 249	2 713	6 962	3 623	2 279	5 902	3,3
Professeur agrégé classe normale	1 975	13 372	13 147	26 519	5 512	5 242	10 754	2 025	1 937	3 962	865	882	1 747	670	584	1 254	6,2
Professeur de lycée professionnel de classe normale	1 930	8 756	6 715	15 471	3 216	2 552	5 768	1 818	1 581	3 399	912	743	1 655	743	623	1 366	3,5
Professeur d'EPS classe normale	800	1 355	3 494	4 849	1 074	2 705	3 779	519	1 078	1 597	281	519	800	272	509	781	4,7
Institut régional d'administration	370	3 630	2 688	6 318	1 384	1 146	2 530	475	472	947	198	172	370	198	172	370	6,8
Ingénieur d'études de 2e classe du ministère chargé de l'enseignement supérieur	361	6 771	4 729	11 500	6 747	4 672	11 419	2 440	1 825	4 265	170	127	297	163	124	287	38,4
Conseiller principal d'éducation classe normale	320	5 491	1 938	7 429	2 358	825	3 183	507	150	657	246	74	320	239	73	312	9,9
Directeur de recherche de 2e classe	256	493	1 180	1 673	478	1 146	1 624	141	217	358	103	151	254	103	153	256	6,4
Magistrat judiciaire de deuxième grade	244	1 846	482	2 328	1 346	309	1 655	283	79	362	183	61	244	183	61	244	6,8
Inspecteur des finances publiques	243	4 389	4 145	8 534	1 806	2 013	3 819	236	252	488	116	127	243	110	126	236	15,7
Psychologue de l'Éducation nationale de classe normale	240	2 616	254	2 870	1 328	127	1 455	442	37	479	222	18	240	211	18	229	6,1
Infirmier de classe normale de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur	239	2876	192	3068	1818	90	1908	621	19	640	222	7	229	222	7	229	8,3
Chargé de recherche de 2e classe	211	1 904	3 286	5 190	1 899	3 279	5 178	121	264	385	70	138	208	72	137	209	24,9
<b>Catégorie B</b>																	
Gardien de la paix	1 859	6 296	12 996	19 292	3 290	7 463	10 753	1 621	3 386	5 007	534	1 325	1 859	534	1 325	1 859	5,8
Secrétaire administratif de classe normale	718	18 262	3 415	21 677	7 327	1 447	8 774	1 704	348	2 052	576	140	716	576	140	716	12,3
Technicien de recherche et de formation de classe normale du ministère chargé de l'enseignement supérieur	369	3 335	1 681	5 016	3 211	1 161	4 372	712	536	1 248	185	154	339	192	151	343	12,9
Contrôleur des finances publiques de 2e classe	352	7 876	6 152	14 028	4 412	3 942	8 354	258	378	636	157	195	352	153	190	343	23,7
Greffier du deuxième grade des services judiciaires	223	4 829	1 343	6 172	1 824	461	2 285	851	151	1 002	199	24	223	199	24	223	10,2
<b>Catégorie C</b>																	
Agent administratif des finances publiques de 1ère classe	1 483	13 893	6 867	20 760	6 476	3 688	10 164	2 535	1 900	4 435	862	621	1 483	1 271	920	2 191	6,9
Surveillant de l'administration pénitentiaire	684	8 257	14 119	22 376	2 127	4 893	7 020	1 682	3 735	5 417	103	581	684	103	581	684	10,3
Adjoint administratif principal de 2e classe	361	18 600	4 174	22 774	9 015	2 001	11 016	982	285	1 267	274	86	360	274	86	360	30,6
Adjoint administratif de 2nde classe	333	12 628	2 114	14 742	3 410	571	3 981	1 699	284	1 983	1 699	284	1 983	239	40	279	2,0

Source : GRECO Report (Gestion des Recrutements et Concours Report), Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Dessi.

Définitions : Recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, troisième concours, Pacte.

Sélectivité : présents/admis.

## Thème – Voies de recrutement externe

### 3.2 Recrutements déconcentrés externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

3

Figure 3.2-1 : Recrutements déconcentrés<sup>(1)</sup> par voie externe<sup>(2)</sup> dans la fonction publique de l'État, sur champ partiel<sup>(3)</sup> en 2017

	Postes offerts	Présents			Admis			Recrutés			Sélectivité
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
<b>Concours externe, dont :</b>	<b>17 321</b>	<b>64 152</b>	<b>27 750</b>	<b>91 902</b>	<b>12 271</b>	<b>3 974</b>	<b>16 245</b>	<b>12 702</b>	<b>4 101</b>	<b>16 803</b>	<b>5,7</b>
Éducation nationale	14 020	46 093	9 590	55 683	11 114	2 008	13 122	11 543	2 137	13 680	4,2
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales	1 933	4 602	8 200	12 802	579	1 350	1 929	579	1 350	1 929	6,6
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	49	91	717	808	7	37	44	9	40	49	18,4
<b>Concours unique</b>	<b>264</b>	<b>1 840</b>	<b>94</b>	<b>1 934</b>	<b>237</b>	<b>10</b>	<b>247</b>	<b>237</b>	<b>10</b>	<b>247</b>	<b>7,8</b>
<b>Troisième concours</b>	<b>764</b>	<b>2 966</b>	<b>623</b>	<b>3 589</b>	<b>641</b>	<b>140</b>	<b>781</b>	<b>644</b>	<b>139</b>	<b>783</b>	<b>4,6</b>
Externe sans concours	893	12 406	4 736	17 142	701	294	995	699	297	996	17,2
<i>Pacte</i>	283	94	38	132	96	38	134	96	38	134	1,0
<b>Total déconcentrés<sup>(3)</sup></b>	<b>19 525</b>	<b>81 458</b>	<b>33 241</b>	<b>114 699</b>	<b>13 946</b>	<b>4 456</b>	<b>18 402</b>	<b>14 378</b>	<b>4 585</b>	<b>18 963</b>	<b>6,2</b>
<i>Total tous recrutements externes<sup>(3)</sup></i>	<i>42 414</i>	<i>170 092</i>	<i>120 223</i>	<i>290 390</i>	<i>26 532</i>	<i>13 964</i>	<i>40 496</i>	<i>25 022</i>	<i>13 347</i>	<i>38 369</i>	<i>7,2</i>
Part de concours déconcentrés (en %)	46,0	47,9	27,6	39,5	52,6	31,9	45,4	57,5	34,4	49,4	

Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Dessi.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

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

(2) Ensemble des recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, troisième concours, Pacte.

(3) En 2017, certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. 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.

## Thème – Voies de recrutement externe

3

### 3.2 Recrutements déconcentrés externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

Figure 3.2-2 : Recrutements externes déconcentrés<sup>(1)</sup> dans la fonction publique de l'État par catégorie et par type d'accès en 2017

Type de concours	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Concours externe	10 808	2 158	12 966	1 424	1 638	3 062	470	305	775	16 803
Externe sans concours	0	0	0	0	0	0	699	297	996	996
Concours unique	222	7	229	15	3	18	0	0	0	247
Troisième concours	644	139	783	0	0	0	0	0	0	783
Pacte	0	0	0	0	0	0	96	38	134	134
<b>Total déconcentrés</b>	<b>11 674</b>	<b>2 304</b>	<b>13 978</b>	<b>1 439</b>	<b>1 641</b>	<b>3 080</b>	<b>1 265</b>	<b>640</b>	<b>1 905</b>	<b>18 963</b>
<b>Total tous recrutements externes<sup>(3)</sup></b>	<b>19 229</b>	<b>8 174</b>	<b>27 403</b>	<b>2 597</b>	<b>2 708</b>	<b>5 305</b>	<b>3 196</b>	<b>2 465</b>	<b>5 661</b>	<b>38 369</b>
Part des concours déconcentrés (en %)	60,7	28,2	51,0	55,4	60,6	58,1	39,6	26,0	33,7	49,4

Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Dessi.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

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) En 2017, certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(3) Ensemble des recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, troisième concours, Pacte.

## Thème – Voies de recrutement externe

### 3.3 Recrutements externes dans la fonction publique territoriale

3

 **Figure 3.3-1 : Recrutements par voie externe dans la fonction publique territoriale en 2017<sup>(1)</sup>**

Fonction publique territoriale hors Ville de Paris	Catégorie	Postes offerts	Présents	Admis
Concours externe	A+	69	585	54
	A	2 359	5 885	1 683
	B	3 925	19 709	3 484
	C	4 755	19 842	4 219
Troisième concours	A+	4	17	3
	A	85	386	78
	B	715	2 841	509
	C	1 032	1 293	939
Recrutement direct sans concours	C	nd	nd	nd
<b>Total FPT hors Ville de Paris</b>		<b>12 944<sup>(2)</sup></b>	<b>50 558<sup>(2)</sup></b>	<b>10 969</b>
<b>Ville de Paris et Centre d'action sociale (CASVP)</b>				
Concours externe	A	13	95	12
	B	113	2 063	111
	C	149	865	142
Concours unique	A	75	321	65
	B	135	591	127
	C	20	620	20
Troisième concours	B	2	9	1
Recrutement direct sans concours	C	977	3 715	977
<b>Total Ville de Paris et Centre d'action sociale (CASVP)</b>		<b>1 484</b>	<b>8 279</b>	<b>1 455</b>
<b>S/total</b>	A+	<b>73</b>	<b>602</b>	<b>57</b>
	A	<b>2 532</b>	<b>6 687</b>	<b>1 838</b>
	B	<b>4 890</b>	<b>25 213</b>	<b>4 232</b>
	C	<b>6 933</b>	<b>26 335</b>	<b>6 297</b>
<b>Total fonction publique territoriale</b>		<b>14 428<sup>(2)</sup></b>	<b>58 837<sup>(2)</sup></b>	<b>12 424</b>

Sources : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris ; Centre d'action sociale de la Ville de Paris ; Centre national de la fonction publique territoriale.  
nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

(1) Y compris le concours d'administrateur territorial.

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

## Thème – Voies de recrutement externe

### 3 3.3 Recrutements externes dans la fonction publique territoriale

Figure 3.3-2 : Recrutement par concours externe dans la fonction publique territoriale<sup>(1)</sup> et par cadre d'emplois en 2017

	Postes offerts	Inscrits <sup>(2)</sup>			Présents <sup>(2)</sup>			Admissibles <sup>(2)</sup>			Admis <sup>(2)</sup>			
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% femmes
<b>Catégorie A+</b>														
Administrateur territorial	24	181	148	329	76	60	136	26	25	51	14	10	24	41,7
Conservateur des bibliothèques	10	70	167	237	48	106	154	10	15	25	5	5	10	50,0
Conservateur du patrimoine	8	96	260	356	49	159	208	12	37	49	2	6	8	75,0
Ingénieur en chef	27	168	114	282	59	28	87	13	10	23	4	8	12	66,7
<b>Total catégorie A+</b>	<b>69</b>	<b>515</b>	<b>689</b>	<b>1 204</b>	<b>232</b>	<b>353</b>	<b>585</b>	<b>61</b>	<b>87</b>	<b>148</b>	<b>25</b>	<b>29</b>	<b>54</b>	<b>53,7</b>
<b>Catégorie A</b>														
Biologiste, vétérinaire, pharmacien	9	9	18	27	5	13	18	9	18	27	3	6	9	66,7
Bibliothécaire	116	460	1 506	1 966	247	770	1 017	53	190	243	21	77	98	78,6
Conseiller socio-éducatif	87	89	513	602	47	310	357	14	150	164	9	78	87	89,7
Infirmier en soins généraux	427	72	877	949	50	647	697	23	281	304	23	273	296	92,2
Ingénieur	1 209	2 770	2 530	5 300	1 683	1 473	3 156	645	723	1 368	423	469	892	52,6
Médecin de 2 <sup>e</sup> Classe	357	11	201	212	8	136	144	6	103	109	9	142	151	94,0
Puéricultrice	154	2	725	727	1	495	496	1	412	413	1	149	150	99,3
<b>Total catégorie A</b>	<b>2 359</b>	<b>3 413</b>	<b>6 370</b>	<b>9 783</b>	<b>2 042</b>	<b>3 843</b>	<b>5 885</b>	<b>751</b>	<b>1 877</b>	<b>2 628</b>	<b>489</b>	<b>1 194</b>	<b>1 683</b>	<b>70,9</b>
<b>Catégorie B</b>														
Animateur	355	877	1 582	2 459	581	1 033	1 614	216	438	654	125	244	369	66,2
Animateur principal de 2 <sup>e</sup> classe	155	189	329	518	96	148	244	46	78	124	28	42	70	60,0
Assistant socio-éducatif	829	412	7 141	7 553	227	3 763	3 990	219	4 739	4 958	40	783	823	95,1
Chef de service de police municipale	64	334	146	480	188	86	274	35	20	55	18	8	26	30,8
Éducateur de jeunes enfants	483	60	2 196	2 256	31	1 708	1 739	16	721	737	9	440	449	98,0
Rédacteur	1 295	3 519	14 540	18 059	1 740	7 382	9 122	337	1 510	1 847	201	959	1 160	82,6
Rédacteur principal de 2 <sup>e</sup> classe	744	1 740	5 279	7 019	787	1 939	2 726	241	615	856	150	437	587	74,4
<b>Total catégorie B</b>	<b>3 925</b>	<b>7 131</b>	<b>31 213</b>	<b>38 344</b>	<b>3 650</b>	<b>16 059</b>	<b>19 709</b>	<b>1 110</b>	<b>8 121</b>	<b>9 231</b>	<b>571</b>	<b>2 913</b>	<b>3 484</b>	<b>83,6</b>
<b>Catégorie C</b>														
Garde champêtre chef	10	42	15	57	29	13	42	14	7	21	6	2	8	25,0
Auxiliaire de puériculture principal de 2 <sup>e</sup> classe	749	45	4 025	4 070	11	1 023	1 034	40	3 500	3 540	10	723	733	98,6
Auxiliaire de puériculture territorial de 1 <sup>re</sup> classe	210	16	2 334	2 350	9	1 645	1 654	nd	nd	nd	3	207	210	98,6
Auxiliaire de soins principal de 2 <sup>e</sup> classe	135	51	653	704	30	473	503	46	562	608	10	125	135	92,6
Auxiliaire de soins de 1 <sup>re</sup> classe	610	161	2 001	2 162	121	1 465	1 586	nd	nd	nd	55	542	597	90,8
Atsem principal 2 <sup>e</sup> classe	1 156	753	11 160	11 913	748	8 580	9 328	481	1 308	1 789	412	688	1 100	62,6
Agent social principal de 2 <sup>e</sup> classe	174	12	201	213	7	143	150	5	82	87	2	59	61	96,7
Agent social de 1 <sup>re</sup> classe	140	14	173	187	9	138	147	7	119	126	5	86	91	94,5
Agent de maîtrise	711	2 959	800	3 759	2 128	511	2 639	839	244	1 083	473	137	610	22,4
Adjoint technique principal de 2 <sup>e</sup> classe des établissements d'enseignement	71	332	161	493	209	93	302	81	30	111	47	15	62	24,2
Adjoint du patrimoine principal de 2 <sup>e</sup> classe	208	732	1 906	2 638	492	1 007	1 499	132	212	344	95	120	215	55,8
Adjoint animation principal 2 <sup>e</sup> classe	407	253	586	839	184	417	601	125	305	430	79	177	256	69,1
Adjoint d'animation 1 <sup>re</sup> classe	162	172	356	528	101	235	336	69	133	202	48	85	133	63,6
Adjoint administratif de 1 <sup>re</sup> classe	12	7	17	24	5	16	21	3	7	10	1	7	8	87,5
<b>Total catégorie C</b>	<b>4 755</b>	<b>5 549</b>	<b>24 388</b>	<b>29 937</b>	<b>4 082</b>	<b>15 760</b>	<b>19 842</b>	<b>1 842</b>	<b>6 509</b>	<b>8 351</b>	<b>1 246</b>	<b>2 973</b>	<b>4 219</b>	<b>70,5</b>
<b>Total</b>	<b>11 108</b>	<b>16 608</b>	<b>62 660</b>	<b>79 268</b>	<b>10 006</b>	<b>36 015</b>	<b>46 021</b>	<b>3 764</b>	<b>16 594</b>	<b>20 358</b>	<b>2 331</b>	<b>7 109</b>	<b>9 440</b>	<b>75,3</b>

Source : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Centre national de la fonction publique territoriale.

Champ : France entière.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

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

(2) La répartition par sexe n'est pas connue pour 1 % des candidats inscrits, 5 % des présents, 7 % des admissibles et 6 % des admis. Les données du tableau correspondent à une estimation au prorata des données disponibles.

## Thème – Voies de recrutement externe

### 3.3 Recrutements externes dans la fonction publique territoriale

3

Figure 3.3-3 : Recrutement par la voie du troisième concours dans la fonction publique territoriale<sup>(1)</sup> et par cadre d'emplois en 2017

	Postes offerts	Inscrits <sup>(2)</sup>			Présents <sup>(2)</sup>			Admissibles <sup>(2)</sup>			Admis <sup>(2)</sup>			
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% femmes
<b>Catégorie A+</b>														
Administrateur territorial	4	17	15	32	10	7	17	3	6	9	1	2	3	66,7
<b>Total catégorie A+</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>15</b>	<b>32</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>66,7</b>
<b>Catégorie A</b>														
Bibliothécaire	19	72	242	314	28	122	150	13	32	45	5	14	19	73,7
Ingénieur	66	192	268	460	94	142	236	34	70	104	17	42	59	71,2
<b>Total catégorie A</b>	<b>85</b>	<b>264</b>	<b>510</b>	<b>774</b>	<b>122</b>	<b>264</b>	<b>386</b>	<b>47</b>	<b>102</b>	<b>149</b>	<b>22</b>	<b>56</b>	<b>78</b>	<b>71,8</b>
<b>Catégorie B</b>														
Animateur	113	148	168	316	113	115	228	34	44	78	21	23	44	52,3
Animateur principal de 2 <sup>e</sup> classe	23	21	21	42	15	11	26	11	6	17	7	5	12	41,7
Assistant socio-éducatif	20	21	140	161	16	91	107	7	27	34	4	16	20	80,0
Chef de service de police municipale	16	8	2	10	3	0	3	0	1	1	0	0	0	
Rédacteur	359	298	2300	2598	233	1842	2075	74	545	619	40	294	334	88,0
Rédacteur principal de 2 <sup>e</sup> classe	184	129	721	850	70	332	402	17	118	135	16	83	99	83,9
<b>Total catégorie B</b>	<b>715</b>	<b>625</b>	<b>3352</b>	<b>3977</b>	<b>450</b>	<b>2391</b>	<b>2841</b>	<b>143</b>	<b>741</b>	<b>884</b>	<b>88</b>	<b>421</b>	<b>509</b>	<b>82,7</b>
<b>Catégorie C</b>														
Atsem principal 2 <sup>e</sup> classe	705	400	599	999	384	517	901	358	431	789	337	364	701	51,9
Agent de maîtrise	110	225	26	251	177	24	201	101	13	114	70	10	80	12,5
Adjoint technique principal de 2 <sup>e</sup> classe des établissements d'enseignement	10	11	3	14	6	2	8	6	0	6	4	0	4	0,0
Adjoint du patrimoine principal de 2 <sup>e</sup> classe	147	73	80	153	72	76	148	70	73	143	70	72	142	50,9
Adjoint animation principal 2 <sup>e</sup> classe	26	8	6	14	5	4	9	3	1	4	3	0	3	0,0
Adjoint d'animation 1 <sup>re</sup> classe	34	19	16	35	14	12	26	6	6	11	4	5	9	57,1
<b>Total catégorie C</b>	<b>1032</b>	<b>736</b>	<b>730</b>	<b>1466</b>	<b>658</b>	<b>635</b>	<b>1293</b>	<b>544</b>	<b>523</b>	<b>1067</b>	<b>488</b>	<b>451</b>	<b>939</b>	<b>48,0</b>
<b>Total</b>	<b>1836</b>	<b>1642</b>	<b>4607</b>	<b>6249</b>	<b>1240</b>	<b>3297</b>	<b>4537</b>	<b>737</b>	<b>1372</b>	<b>2109</b>	<b>599</b>	<b>930</b>	<b>1529</b>	<b>60,8</b>

Source : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Centre national de la fonction publique territoriale.

Champ : France entière.

NB : Depuis 2012, le concours d'attaché territorial ne s'organise que tous les deux ans.

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

(2) La répartition par sexe n'est pas connue pour 13 % des candidats inscrits, 23 % des présents, 40 % des admissibles et 14 % des admis. Les données du tableau correspondent à une estimation *au prorata* des données disponibles.

## Thème – Voies de recrutement externe

### 3

### 3.3 Recrutements externes dans la fonction publique territoriale

**Figure 3.3-4 : Recrutement direct sans concours en catégorie C<sup>(1)</sup> dans la fonction publique territoriale<sup>(2)</sup> en 2016<sup>(\*)</sup>**

Corps et grades ouverts au recrutement	Nombre d'admis
Adjoint technique de 2 <sup>e</sup> classe	9 877
Adjoint administratif de 2 <sup>e</sup> classe	3 189
Adjoint d'animation de 2 <sup>e</sup> classe	2 773
Agent social de 2 <sup>e</sup> classe	1 273
Adjoint technique des établissements d'enseignement de 2 <sup>e</sup> classe	967
Adjoint du patrimoine de 2 <sup>e</sup> classe	333
<b>Ensemble</b>	<b>18 412</b>

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

Champ : France entière.

(1) Recrutements directs : recrutements externes sans concours (article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) pour l'accès au premier grade des corps de catégorie C de la fonction publique.

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

(\*) Les résultats pour l'année 2017 ne sont pas disponibles au moment de la publication de ce rapport.

**Figure 3.3-4 bis : Recrutements directs sans concours en catégorie C<sup>(1)</sup> au Centre d'action sociale de la Ville de Paris en 2016<sup>(\*)</sup>**

Corps et grades ouverts au recrutement	Postes offerts	Inscrits <sup>(2)</sup>			Présents <sup>(2)</sup>			Admis <sup>(2)</sup>			
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% femmes
Adjoint administratif 2 <sup>e</sup> classe (CASVP)	40	604	983	1 587	604	983	1 587	18	24	42	57,1

Source : Centre d'action sociale de la Ville de Paris.

(\*) Les résultats pour l'année 2017 ne sont pas disponibles au moment de la publication de ce rapport.

## Thème – Voies de recrutement externe

### 3.3 Recrutements externes dans la fonction publique territoriale

3

Figure 3.3-5 : Recrutement par concours externe de la Ville de Paris et du Centre d'action sociale de la Ville de Paris (CASVP) en 2017

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis			
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	% femmes
<b>Total catégorie A dont :</b>	<b>13</b>	<b>144</b>	<b>57</b>	<b>201</b>	<b>63</b>	<b>32</b>	<b>95</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>33,3</b>
Conseiller des activités physiques et sportives et de l'animation – gestion des équipements sportifs – Externe	5	115	23	138	48	8	56	5	0	5	0,0
Autre concours <sup>(1)</sup>	5	26	25	51	12	16	28	1	3	4	75,0
Cadre socio-éducatif – Titre IV(CASVP)	2	2	8	10	2	7	9	1	1	2	50,0
Cadre de santé (CASVP)	1	1	1	2	1	1	2	1	0	1	0,0
<b>Total catégorie B dont :</b>	<b>113</b>	<b>1720</b>	<b>3350</b>	<b>5070</b>	<b>731</b>	<b>1332</b>	<b>2063</b>	<b>43</b>	<b>68</b>	<b>111</b>	<b>61,3</b>
Agent de maîtrise – Bâtiment	6	74	19	93	33	7	40	6	1	7	14,3
Animateur d'administrations parisiennes	8	91	167	258	20	41	61	1	7	8	87,5
Assistant spécialisé des bibliothèques et des musées classe normale	14	300	661	961	141	317	458	4	10	14	71,4
Secrétaire administratif	15	521	1583	2104	214	526	740	6	9	15	60,0
Secrétaire médical et social	20	59	591	650	11	230	241	3	17	20	85,0
Technicien des services opérationnels, spécialité espaces verts – Externe	5	99	19	118	36	12	48	3	2	5	40,0
Technicien supérieur principal construction et bâtiment	9	68	18	86	26	9	35	2	7	9	77,8
Technicien supérieur principal génie urbain	9	28	10	38	7	3	10	2	3	5	60,0
Technicien supérieur principal informatique	7	143	19	162	99	10	109	5	2	7	28,6
Autre concours <sup>(1)</sup>	16	292	148	440	99	62	161	11	6	17	35,3
Adjoint des cadres hospitaliers (CASVP)	4	45	115	160	45	115	160	0	4	4	100,0
<b>Total catégorie C dont :</b>	<b>149</b>	<b>922</b>	<b>566</b>	<b>1488</b>	<b>494</b>	<b>371</b>	<b>865</b>	<b>101</b>	<b>41</b>	<b>142</b>	<b>28,9</b>
Adjoint d'animation et d'action sportive, activités périscolaires – Externe	36	251	463	714	158	313	471	16	20	36	55,6
Adjoint technique principal 2 <sup>e</sup> classe – bûcheron élagueur – Externe	6	36	0	36	12	0	12	10	0	10	0,0
Adjoint technique principal 2 <sup>e</sup> classe – électricien automobile – Externe	6	16	1	17	13	1	14	5	1	6	16,7
Adjoint technique principal 2 <sup>e</sup> classe – électrotechnicien – Externe	12	69	6	75	27	1	28	8	0	8	0,0
Adjoint technique principal 2 <sup>e</sup> classe – jardinier – Externe	33	99	46	145	50	25	75	16	14	30	46,7
Adjoint technique principal 2 <sup>e</sup> classe – magasinier cariste – Externe	9	174	15	189	94	9	103	13	1	14	7,1
Adjoint technique principal 2 <sup>e</sup> classe – Maintenance des bâtiments – Externe	18	105	0	105	43	0	43	9	0	9	0,0
Adjoint technique principal 2 <sup>e</sup> classe – plombier – Externe	7	87	0	87	39	0	39	10	0	10	0,0
Autres concours <sup>(1)</sup>	4	24	2	26	11	1	12	5	1	6	16,7
Adjoint administratif principal de 2 <sup>e</sup> classe – Animation (CASVP)	4	16	14	30	9	7	16	2	2	4	50,0
Adjoint technique 2 <sup>e</sup> classe – Bâtiment (CASVP)	1	20	1	21	20	1	21	1	0	1	0,0
Adjoint technique principal de 2 <sup>e</sup> classe – Cuisine (CASVP)	13	25	18	43	18	13	31	6	2	8	25,0
<b>Total</b>	<b>275</b>	<b>2786</b>	<b>3973</b>	<b>6759</b>	<b>1288</b>	<b>1735</b>	<b>3023</b>	<b>152</b>	<b>113</b>	<b>265</b>	<b>42,6</b>

Source : Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris, et Centre d'action sociale de la Ville de Paris.

(1) Concours offrant moins de cinq postes.

## Thème – Voies de recrutement externe

### 3

### 3.3 Recrutements externes dans la fonction publique territoriale

Figure 3.3-6 : Recrutement par concours unique de la Ville de Paris en 2017

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis			
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	% femmes
<b>Total catégorie A</b>	<b>75</b>	<b>243</b>	<b>528</b>	<b>771</b>	<b>109</b>	<b>212</b>	<b>321</b>	<b>15</b>	<b>50</b>	<b>65</b>	<b>77</b>
Infirmier	15	9	98	107	5	80	85	0	15	15	100
Médecin	8	3	3	6	3	3	6	1	2	3	67
Médecin PMI	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professeur arts plastiques de la ville de Paris	25	95	339	434	13	87	100	4	21	25	84
Professeur éducation musicale de la Ville de Paris	12	29	46	75	12	20	32	3	9	12	75
Autres concours <sup>(1)</sup>	10	107	42	149	76	22	98	7	3	10	30
<b>Total catégorie B</b>	<b>135</b>	<b>99</b>	<b>716</b>	<b>815</b>	<b>49</b>	<b>542</b>	<b>591</b>	<b>6</b>	<b>121</b>	<b>127</b>	<b>95</b>
Assistant de service social	41	22	279	301	10	199	209	2	39	41	95
Conseiller en économie sociale et familiale	9	20	104	124	8	79	87	1	8	9	89
Éducateur spécialisé	15	38	87	125	26	66	92	2	9	11	82
Éducateur de jeunes enfants	70	19	246	265	5	198	203	1	65	66	98
Total catégorie C	20	9	765	774	4	616	620	0	20	20	100
Agent spécialisé des écoles maternelles	20	9	765	774	4	616	620	0	20	20	100
<b>Total</b>	<b>230</b>	<b>351</b>	<b>2 009</b>	<b>2 360</b>	<b>162</b>	<b>1 370</b>	<b>1 532</b>	<b>21</b>	<b>191</b>	<b>212</b>	<b>90</b>

Source : Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris.

(1) Concours offrant moins de cinq postes.

Figure 3.3-7 : Recrutement par la voie du troisième concours de la Ville de Paris en 2017

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis			
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	% femmes
<b>Catégorie B</b>											
Secrétaire administratif – Troisième voie	2	18	49	67	2	7	9	1	0	1	0
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>18</b>	<b>49</b>	<b>67</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

Source : Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris.

## Thème – Voies de recrutement externe

### 3.3 Recrutements externes dans la fonction publique territoriale

3

Figure 3.3-8 : Recrutement externe sans concours de la Ville de Paris en 2017

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis			
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	% femmes
<b>Catégorie C</b>											
Adjoint administratif	21	3	21	24	3	21	24	2	19	21	90
Adjoint technique entretien d'espaces verts	74	612	44	656	324	27	351	66	8	74	11
Adjoint technique installations sportives	75	703	66	769	405	42	447	69	6	75	8
Éboueur	185	1596	120	1716	1050	70	1120	174	11	185	6
Scaphandrier (AT 1 <sup>re</sup> classe)	2	2	0	2	2	0	2	2	0	2	0
Adjoint technique des collèges spécialité entretien et accueil	35	106	181	287	60	97	157	12	23	35	66
Conducteur d'automobile	60	194	2	196	143	3	146	60	0	60	0
Adjoint d'animation périscolaires 1 <sup>re</sup> classe	55	437	864	1301	57	98	155	27	28	55	51
Magasinier des bibliothèques	18	14	35	49	14	34	48	4	14	18	78
Agent technique des écoles	45	72	302	374	60	277	337	10	35	45	78
Auxiliaire de puériculture et de soins	284	4	751	755	3	449	452	3	281	284	99
Agent technique de la petite enfance	114	139	598	737	68	399	467	7	107	114	94
Agent de logistique générale	9	9	0	9	9	0	9	9	0	9	0
<b>Total</b>	<b>977</b>	<b>3891</b>	<b>2984</b>	<b>6875</b>	<b>2198</b>	<b>1517</b>	<b>3715</b>	<b>445</b>	<b>532</b>	<b>977</b>	<b>54</b>

Source : Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris.

## Thème – Voies de recrutement externe

### 3

### 3.4 Recrutements externes niveau attaché dans la fonction publique

 **Figure 3.4-1 : Résultats du concours externe et du troisième concours des IRA en 2018**

	Postes offerts			Présents				Admis					
	Nombre 2018	Évolution 2018/2017 (en %)	Évolution 2018/2008 (en %)	Nombre 2018	Évolution 2018/2017 (en %)	Évolution 2018/2008 (en %)	dont femmes		Nombre 2018	Évolution 2018/2017 (en %)	Évolution 2018/2008 (en %)	dont femmes	
Externe	205	-44,6	-41,8	2 072	-18,1	-31,1	1 151	-16,8	205	-44,6	-41,8	121	-38,9
Troisième concours	45	-43,8	12,5	464	-18,7	37,7	271	-16,6	45	-43,8	12,5	32	-31,9
<b>Total</b>	<b>250</b>	<b>-44,4</b>	<b>-36,2</b>	<b>2 536</b>	<b>-18,2</b>	<b>-24,2</b>	<b>1 422</b>	<b>-16,8</b>	<b>250</b>	<b>-44,4</b>	<b>-36,2</b>	<b>153</b>	<b>-37,6</b>

Sources : IRA ; DGAFP – Bureau du recrutement et des politiques d'égalité et de diversité.

 **Figure 3.4-1 bis : Résultats du concours externe et du troisième concours des IRA en 2017**

	Postes offerts			Présents				Admis					
	Nombre 2017	Évolution 2017/2016 (en %)	Évolution 2017/2007 (en %)	Nombre 2017	Évolution 2017/2016 (en %)	Évolution 2017/2007 (en %)	dont femmes		Nombre 2017	Évolution 2017/2016 (en %)	Évolution 2017/2007 (en %)	dont femmes	
Externe	370	0,0	-17,8	2 530	-7,3	-15,6	1 384	-5,9	370	0,0	-17,8	198	0,5
Troisième concours	80	0,0	66,7	571	10,4	248,2	325	12,8	80	0,0	66,7	47	-7,8
<b>Total</b>	<b>450</b>	<b>0,0</b>	<b>-9,6</b>	<b>3 101</b>	<b>-4,5</b>	<b>-1,9</b>	<b>1 709</b>	<b>-2,8</b>	<b>450</b>	<b>0,0</b>	<b>-9,6</b>	<b>245</b>	<b>-1,2</b>

Sources : IRA ; DGAFP – Bureau du recrutement et des politiques d'égalité et de diversité.

 **Figure 3.4-2 : Résultats du concours externe et du troisième concours d'attaché territorial en 2016<sup>(1)</sup>**

	Postes offerts			Présents			Admis		
	Nombre	Évolution 2016/2014 (en %)	Évolution 2016/2006 (en %)	Nombre	Évolution 2016/2014 (en %)	Évolution 2016/2006 (en %)	Nombre	Évolution 2016/2014 (en %)	Évolution 2016/2006 (en %)
Externe	1 722	12,1	2,0	9 120	-14,0	-28,9	1 407	-4,5	-5,4
Troisième concours	340	16,0	0,5	1 870	-13,2	24,0	300	7,1	34,5
<b>Total</b>	<b>2 062</b>	<b>12,7</b>	<b>7,6</b>	<b>10 990</b>	<b>-13,8</b>	<b>-23,3</b>	<b>1 707</b>	<b>-2,6</b>	<b>-0,2</b>

Source : Centre national de la fonction publique territoriale – CNFPT jusqu'en 2009 et Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion à partir de 2010.

(1) Le concours d'attaché territorial ne s'organise que tous les deux ans, les prochains résultats concerneront l'année 2018.

## Thème – Voies de recrutement externe

### 3.4 Recrutements externes niveau attaché dans la fonction publique

3

**Figure 3.4-3 : Résultats du concours externe d'attaché d'administration hospitalière**

	Nombre				Évolution (%)	
	2008	2016	2017	2018	2018/2017	2018/2008
Postes offerts	38	50	50	60	20,0	57,9
Présents	221	230	225	159	-29,3	-28,1
Admis	41	65	107	47	-56,1	14,6

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

**Figure 3.4-4 : Évolution du nombre d'inscrits, de présents, d'admis au troisième concours d'attaché d'administration hospitalière de 2012 à 2018**

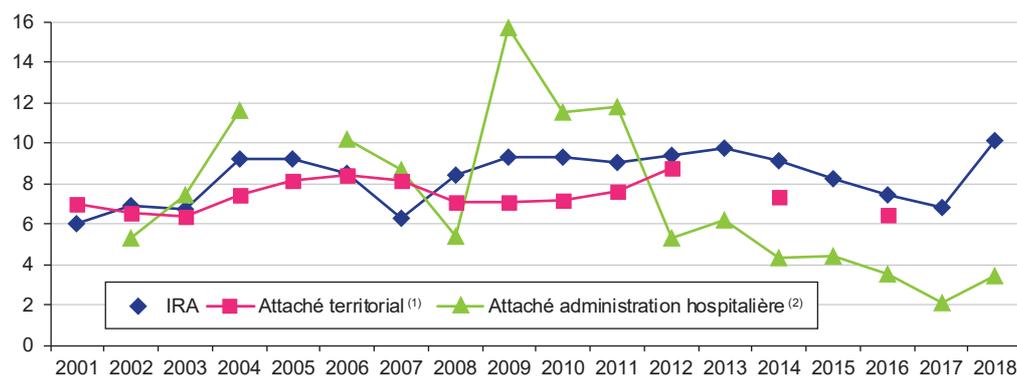
	Postes ouverts	Inscrits	Présents	Admis	Sélectivité
2012 <sup>(1)</sup>	5	6	3	0	-
2013	7	7	1	1	1,0
2014	5	10	3	1	3,0
2015	5	15	6	1	6,0
2016	5	14	8	4	2,0
2017	5	19	11	4	2,8
2018	10	19	13	4	3,3

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

Définition : Sélectivité : présents/admis.

(1) Année de l'introduction du troisième concours pour le corps des attachés d'administration hospitalière suite à la modification de leur statut par le décret n° 2011-404 du 14 avril 2011.

**Figure 3.4-5 : Sélectivité comparée des concours externes niveau attaché**



Sources : CNFPT, CNG, IRA. Traitement DGAFP – Dessi.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

(1) En 2013, 2015 et 2017, le concours n'a pas eu lieu, il est organisé désormais tous les deux ans.

(2) En 2005, le concours d'attaché hospitalier n'a pas eu lieu.

## Thème – Voies de recrutement externe

### 3 3.5 Recrutements externes niveau administrateur dans la fonction publique

Figure 3.5-1 : Résultats du concours externe et du troisième concours d'entrée à l'ENA

	Postes offerts			Présents				Admis					
	Nombre	Évolution 2017/2016 (en %)	Évolution 2017/2007 (en %)	Nombre	Évolution 2017/2016 (en %)	Évolution 2017/2007 (en %)	dont femmes		Nombre	Évolution 2017/2016 (en %)	Évolution 2017/2007 (en %)	dont femmes	
Nombre							Évolution 2017/2016 (en %)	Nombre				Évolution 2017/2016 (en %)	Nombre
2017													
Externe	40	-7,0	0,0	528	-20,2	-13,3	221	-18,5	40	-7,0	-2,4	15	36,4
Troisième concours	8	-11,1	0,0	65	14,0	-33,7	22	22,2	8	-11,1	0,0	2	100,0
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>-7,7</b>	<b>0,0</b>	<b>593</b>	<b>-17,5</b>	<b>-16,1</b>	<b>243</b>	<b>-15,9</b>	<b>48</b>	<b>-7,7</b>	<b>-2,0</b>	<b>17</b>	<b>41,7</b>
2018													
Externe	40	0,0	0,0	613	16,1	10,8	229	3,6	40	0,0	0,0	15	0,0
Troisième concours	8	0,0	0,0	85	30,8	21,4	38	72,7	8	0,0	0,0	3	50,0
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>698</b>	<b>17,7</b>	<b>12,0</b>	<b>267</b>	<b>9,9</b>	<b>48</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>18</b>	<b>5,9</b>

Source : École nationale d'administration.

Figure 3.5-2 : Résultats du concours externe et troisième concours d'entrée à l'Inet en 2017

	Postes offerts			Présents				Admis					
	Nombre	Évolution 2017/2016 (en %)	Évolution 2017/2007 (en %)	Nombre	Évolution 2017/2016 (en %)	Évolution 2017/2007 (en %)	dont femmes		Nombre	Évolution 2017/2016 (en %)	Évolution 2017/2007 (en %)	dont femmes	
Nombre							Évolution 2017/2016 (en %)	Nombre				Évolution 2017/2016 (en %)	Nombre
Externe	24	0,0	-25,0	136	-35,2	-66,3	60	-40,0	24	14,3	-25,0	10	-9,1
Troisième concours	4	0,0	-42,9	17	-19,0	-59,5	7	-50,0	3	0,0	-57,1	2	0,0
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>0,0</b>	<b>-28,2</b>	<b>153</b>	<b>-33,8</b>	<b>-65,7</b>	<b>67</b>	<b>-41,2</b>	<b>27</b>	<b>12,5</b>	<b>-30,8</b>	<b>12</b>	<b>-7,7</b>

Source : Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).

Figure 3.5-3 : Directeur d'hôpital : résultats du concours externe de 2018

	Nombre				Évolution (%)	
	2008	2016	2017 <sup>(1)</sup>	2018	2018/2017	2018/2008
Externe						
<b>Postes offerts</b>	<b>39</b>	<b>51</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>0,0</b>	<b>28,2</b>
Présents	268	334	265	260	-1,9	-3,0
Admis	39	51	50	50	0,0	28,2
<b>Troisième concours<sup>(2)</sup></b>						
Postes offerts		4	5	5	0,0	
Présents		15	19	21	10,5	
Admis		2	4	5	25,0	

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

(1) Le poste non pourvu au troisième concours a été reporté sur le concours interne en application du principe de fongibilité entre les concours.

(2) Le troisième concours a été introduit en 2015 pour le corps des directeurs d'hôpital à la suite de la modification de leur statut par le décret n° 2014-1706 du 30 décembre 2014.

## Thème – Voies de recrutement externe

### 3.5 Recrutements externes niveau administrateur dans la fonction publique

3

 **Figure 3.5-4 : Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social<sup>(1)</sup> : résultats du concours externe de 2017**

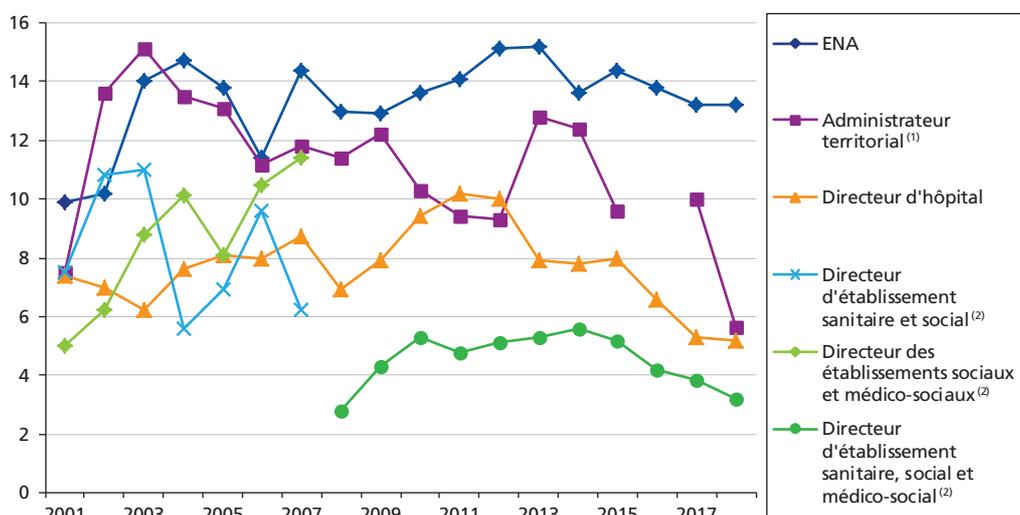
Externe	Nombre					Évolution (%)	
	2008	2015	2016	2017	2018	2018/2017	2018/2008
Postes offerts	60	57	60	60	60	0,0	0,0
Présents	130	297	250	230	175	-23,9	34,6
Admis	46	57	60	60	55	-8,3	19,6
<b>Troisième concours</b>							
Postes offerts		5	5	5	5	0,0	
Présents		10	17	17	17	0,0	
Admis		5	2	5	4	-20,0	

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

(1) Le corps de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social résulte de la fusion, à partir de 2008, du corps de directeur d'établissement sanitaire et social et du corps de directeur des établissements sociaux et médico-sociaux.

(2) Année de l'introduction du troisième concours pour le corps des directeurs d'établissement sanitaire social et médico-social à la suite de la modification de leur statut par le décret n° 2014-1706 du 30 décembre 2014.

**Figure 3.5-5 : Évolution de la sélectivité des concours externes de niveau administrateur des trois versants de la fonction publique**



Sources : ENA, CNFPT, CNG. Traitement DGAFP – Dessi.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

(1) Les chiffres 2016 ne sont pas encore disponibles.

(2) À partir de 2008, le corps de directeur d'établissement sanitaire et social a fusionné avec celui de directeur des établissements sociaux et médico-sociaux. Le nouvel intitulé est « directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social ».



## Parcours professionnels 4

Recrutement interne et promotion  
dans la fonction publique de l'État 4.1

Recrutement déconcentré interne  
dans la fonction publique de l'État 4.2

Recrutement interne  
et examens professionnels  
dans la fonction publique territoriale 4.3

Recrutement interne des attachés 4.4

Recrutement interne des administrateurs 4.5

Mobilité des agents de la fonction publique 4.6

Mobilité catégorielle 4.7

Positions statutaires 4.8



## Présentation

### **A – Voies d'accès internes dans la fonction publique de l'État**

– **Les concours internes** sont ouverts aux fonctionnaires et aux agents publics en activité ayant accompli une certaine durée de service dans les conditions prévues par les statuts particuliers.

– **Les examens professionnels** permettent aux fonctionnaires, dans les conditions prévues par les statuts particuliers, l'accès à un grade supérieur à celui du corps auquel ils appartiennent ou l'accès à un corps supérieur.

– **Les plans de titularisation** ont été ouverts en dérogation au statut général des fonctionnaires et de manière temporaire, par une loi, aux agents contractuels remplissant certaines conditions de diplôme ou d'ancienneté. La loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001, dite « loi Sapin », relative à la résorption de l'emploi précaire prévoyait trois modalités : des recrutements sans concours pour l'accès aux corps classés en échelle 2 de rémunération, l'ouverture de concours réservés et d'examens professionnels pendant une durée maximum de cinq ans. L'actuel plan de titularisation est couvert par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 dite « loi Sauvadet ».

### **Pour chacune des administrations ont été recensés les concours du ministère et ceux des établissements publics sous sa tutelle :**

– Agriculture, Agroalimentaire et Forêt : Office national des forêts (ONF), Office interprofessionnel des céréales (Onic) ;

– Défense : Anciens combattants, Institut national des invalides (INI), Office national des anciens combattants et victimes de guerre (Onac) ;

– Intérieur : Office français de protection des réfugiés et apatrides (Ofpra) ;

– Ministères économiques et financiers : Caisse des dépôts et consignations (CDC) ;

– Ministères des Affaires sociales : Instituts nationaux des jeunes sourds (INJS), Instituts nationaux des jeunes aveugles (INJA) ;

– Écologie, Développement durable, Transports et Logement : Institut géographique national (IGN), Météo-France ;

– Ministères de l'enseignement : CNRS.

Les établissements publics scientifiques et techniques sous double tutelle sont rattachés aux ministères d'administrations :

– Agriculture, Agroalimentaire et Forêt : Institut national de la recherche agronomique (Inra) et l'Institut national de recherche en sciences et technologies pour l'environnement et l'agriculture (Irstea) ;

– Ministères économiques et financiers : Économie, Industrie et Numérique, Finances et Comptes publics : Institut national de recherche en informatique et en automatique (Inria) ;

– Affaires étrangères et Développement international : Institut de recherche pour le développement (IRD) ;

– Affaires sociales : Institut national de la santé et de la recherche médicale (Inserm) ;

– Travail, Emploi et Dialogue social : Institut national d'études démographiques (Ined) ;

– Écologie, Développement durable, Transports et Logement : Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux (Ifsttar).

### **B – Voies d'accès à la fonction publique territoriale**

Le statut général des fonctionnaires territoriaux est régi par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (dite loi Le Pors) et la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. En matière de concours, la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale confie aux centres de gestion l'organisation de la quasi-totalité des concours territoriaux et au CNFPT celle des concours des administrateurs, conservateurs du patrimoine, conservateurs de bibliothèque et des ingénieurs en chef (concours de catégorie A+). La Ville de Paris organise ses propres concours.

L'enquête annuelle Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État est étendue depuis 2011 à la fonction publique territoriale. Les informations sont transmises par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) pour les concours de catégorie A+ dont il est l'organisateur depuis 2010 (administrateurs, conservateurs du patrimoine, conservateurs de bibliothèques et ingénieurs en chef) et par la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) pour tous les autres concours (données centralisées par l'Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion). Les fiches thématiques qui suivent présentent

également les résultats pour 2017 des concours de la Ville de Paris et du Centre d'action sociale de la Ville de Paris (CASVP), qui organisent leurs propres concours.

#### **C – Voies d'accès à la fonction publique hospitalière**

Les données sur les concours internes de l'encadrement dans la fonction publique hospitalière sont transmises par le Centre national de gestion.

**Le concours interne d'attaché d'administration hospitalière**, organisé au niveau national par le Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière, est ouvert par arrêté du ministre chargé de la santé aux fonctionnaires et aux agents des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée, de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif, aux militaires et magistrats ainsi qu'aux agents en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale et aux candidats mentionnés au deuxième alinéa du 2° de l'article 29 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée. Les candidats doivent justifier au 1<sup>er</sup> janvier de l'année du concours de trois ans au moins de service public effectif. Les périodes de formation ou de stage dans une école ou un établissement ouvrant accès à un corps de la fonction publique ne sont pas prises en compte pour la détermination de cette durée.

**Les concours internes de directeur d'hôpital public et de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social\*** sont ouverts aux fonctionnaires et agents de l'État, aux militaires et magistrats, aux fonctionnaires et agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif, aux fonctionnaires et agents des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée, aux candidats répondant aux conditions fixées au deuxième alinéa du 2° de l'article 29 de la même loi qui, à la date de clôture des inscriptions, sont en position d'activité, de détachement ou de congé parental ainsi qu'aux candidats en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale. Les candidats doivent justifier, à la date de clôture des inscriptions, de quatre ans au moins de service public. Pour la détermination de cette durée, ne sont pas prises en considération les périodes de stage ou de formation dans une école ou un établissement ouvrant accès à un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique.

#### **Disponibilité des données**

L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont reproduites au format Excel sur le site Internet : <http://www.fonction-publique.gouv.fr>, rubrique Études&Statistiques/Rapport annuel, ainsi que, pour les figures marquées du signe , dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

\* Le corps des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux résulte de la fusion, à partir de 2008, du corps des directeurs d'établissements sanitaires et sociaux avec celui des directeurs d'établissements sociaux et médico-sociaux.

 **Figure 4.1-1 : Concours internes dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés**

	2006	2007	2016	2017	2017/2016 (%)	2017/2007 (en % par an)
Postes offerts	14 714	13 104	12 970	11 279	-13,0	-13,9
Admis						
Total	13 051	12 744	11 585	10 348	-10,7	-18,8
dont femmes	7 732	7 432	6 545	6 108	-6,7	-17,8
Part des femmes (en %)	59,2	58,3	56,5	59,0	-	-
Recrutés						
Total	13 317	13 354	11 501	10 296	-10,5	-22,9
dont femmes	7 935	7 874	6 481	6 076	-6,2	-22,8
Part des femmes (en %)	59,6	59,0	56,4	59,0	-	-

Source : GRECO Report (Gestion des Recrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Dessi.

Note : Les concours internes exceptionnels n'ont pas été pris en compte dans ces tableaux. En 2017, ces concours ont recrutés 208 candidats pour 211 postes offerts.

 **Figure 4.1-2 : Examens professionnels dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés en 2017**

	2006	2007	2016	2017	2017/2016 (%)	2017/2007 (en % par an)
Postes offerts	3 251	4 595	7 570	9 560	26,3	108,1
Admis						
Total	2 831	4 165	6 793	8 856	30,4	112,6
dont femmes	1 630	2 356	3 487	4 023	15,4	70,8
Part des femmes (en %)	57,6	56,6	51,3	45,4	-	-
Recrutés						
Total	2 844	4 181	6 822	8 833	29,5	111,3
dont femmes	1 635	2 378	3 491	3 997	14,5	68,1
Part des femmes (en %)	57,5	56,9	51,2	45,3	-	-

Source : GRECO Report (Gestion des recrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Dessi.

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

Année	Postes offerts	Admis	Recrutés	Sélectivité
2001	2 990	5 603	5 373	3,1
2002	12 302	12 404	12 652	1,8
2003	6 974	7 081	7 538	2,3
2004	5 392	4 781	4 996	3,2
2005	2 476	2 458	2 469	3,0
2006	56	121	120	4,6
<b>Bilan 2001 à 2006</b>	<b>30 190</b>	<b>32 448</b>	<b>33 148</b>	

Source : GRECO Report (Gestion des recrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Dessi.

Définition : Titularisation : plan de résorption de l'emploi précaire loi 2001-2 du 3 janvier 2001, mis en œuvre pour une durée déterminée, à partir de janvier 2001 et qui a pris fin en janvier 2006.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

## Thème – Parcours professionnels

### 4

#### 4.1 Recrutement interne et promotion dans la fonction publique de l'État

 **Figure 4.1-3 bis : Titularisation dans le cadre de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (dite loi Sauvadet) relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique<sup>(1)</sup>**

Année	Postes offerts	Admis	Recrutés	Sélectivité
2013 (résultats partiels)	6 143	5 333	5 284	2,3
2013 (résultats estimés)	7 934	7 124	7 075	-
2014 (résultats partiels)	7 931	4 470	4 626	2,2
2014 (résultats estimés)	9 497	6 036	6 192	-
2015 (résultats partiels)	5 712	2 615	2 604	1,8
2015 (résultats estimés)	6 012	2 704	2 693	-
2016 (résultats partiels)	3 094	1 178	1 164	2,3
2016 (résultats estimés)	3 413	1 178	1 483	-
2017	5 539	2 000	2 352	2,0

Source : GRECO Report (Gestion des recrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Dessi.

(1) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours en 2013 (ministère de l'Éducation nationale et ministères économiques et financiers), en 2014 (ministères de l'Éducation nationale et Écologie) et en 2015 et 2016 (le ministère de l'Éducation nationale). Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent. En 2017, les résultats n'ont pas été estimés.

Note : Les examens professionnels de titularisation ne sont pas pris en compte dans ce tableau. En 2017, ces examens ont recruté 87 candidats pour 207 postes offerts.

## 4.1 Recrutement interne et promotion dans la fonction publique de l'État

Figure 4.1-4 : Recrutements internes, examens professionnels et concours réservés (loi dite Sauvadet) dans la fonction publique de l'État en 2017<sup>(1)</sup>

		Postes	Présents			Admissibles			Admis			Recrutés			Sélectivité	Part des recrutements (en %)
			H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total		
Concours internes	A	5 641	21 523	33 219	54 742	5 671	9 288	14 959	1 977	3 315	5 292	1 936	3 232	5 168		
	B	4 241	9 119	17 980	27 099	3 735	5 216	8 951	1 872	1 929	3 801	1 869	1 932	3 801		
	C	1 397	1 847	7 762	9 609	741	2 656	3 397	391	864	1 255	415	912	1 327		
<b>Total concours internes</b>		<b>11 279</b>	<b>32 489</b>	<b>58 961</b>	<b>91 450</b>	<b>10 147</b>	<b>17 160</b>	<b>27 307</b>	<b>4 240</b>	<b>6 108</b>	<b>10 348</b>	<b>4 220</b>	<b>6 076</b>	<b>10 296</b>	<b>8,8</b>	<b>47,9</b>
Examens professionnels changement de corps	A	1 373	4 780	6 059	10 839	1 024	1 238	2 262	403	508	911	408	506	914		
	B	692	778	2 525	3 303	252	776	1 028	118	393	511	121	382	503		
	C	15	7	8	15	7	6	13	7	7	14	7	7	14		
<b>Total</b>		<b>2 080</b>	<b>5 565</b>	<b>8 592</b>	<b>14 157</b>	<b>1 283</b>	<b>2 020</b>	<b>3 303</b>	<b>528</b>	<b>908</b>	<b>1 436</b>	<b>536</b>	<b>895</b>	<b>1 431</b>	<b>9,9</b>	<b>6,7</b>
Examens professionnels c hangement de grade	A	726	1 440	1 805	3 245	779	1 210	1 989	299	418	717	299	417	716		
	B	6 624	13 224	14 807	28 031	7 524	8 768	16 292	3 973	2 637	6 610	3 968	2 625	6 593		
	C	130	27	70	97	27	69	96	33	60	93	33	60	93		
<b>Total</b>		<b>7 480</b>	<b>14 691</b>	<b>16 682</b>	<b>31 373</b>	<b>8 330</b>	<b>10 047</b>	<b>18 377</b>	<b>4 305</b>	<b>3 115</b>	<b>7 420</b>	<b>4 300</b>	<b>3 102</b>	<b>7 402</b>	<b>4,2</b>	<b>34,5</b>
<b>Total examens professionnels</b>		<b>9 560</b>	<b>20 256</b>	<b>25 274</b>	<b>45 530</b>	<b>9 613</b>	<b>12 067</b>	<b>21 680</b>	<b>4 833</b>	<b>4 023</b>	<b>8 856</b>	<b>4 836</b>	<b>3 997</b>	<b>8 833</b>	<b>5,1</b>	<b>41,1</b>
Concours réservés <sup>(2)</sup>	A	3 984	1 287	1 969	3 256	1 013	1 545	2 558	619	912	1 531	615	912	1 527		
	B	719	92	342	434	69	264	333	67	215	282	65	212	277		
	C	836	98	245	343	56	122	178	36	151	187	36	151	548		
<b>Total concours réservés<sup>(2)</sup></b>		<b>5 539</b>	<b>1 477</b>	<b>2 556</b>	<b>4 033</b>	<b>1 138</b>	<b>1 931</b>	<b>3 069</b>	<b>722</b>	<b>1 278</b>	<b>2 000</b>	<b>716</b>	<b>1 275</b>	<b>2 352</b>	<b>2,0</b>	<b>10,9</b>
<b>Total concours internes, examens professionnels et concours réservés</b>		<b>26 378</b>	<b>54 222</b>	<b>86 791</b>	<b>141 013</b>	<b>20 898</b>	<b>31 158</b>	<b>52 056</b>	<b>9 795</b>	<b>11 409</b>	<b>21 204</b>	<b>9 772</b>	<b>11 348</b>	<b>21 481</b>	<b>6,7</b>	<b>100,0</b>

Source : GRECO Report (Gestion des recrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Dessi.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

(1) En 2017, les résultats n'ont pas été estimés.

(2) Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (dite loi Sauvadet).

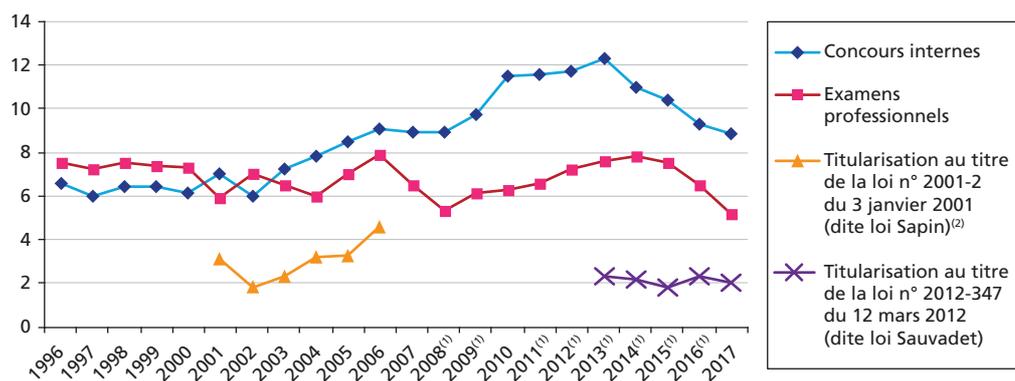
Note : Les concours internes exceptionnels et les examens professionnels de titularisation ne sont pas pris en compte dans ces tableaux.

## Thème – Parcours professionnels

### 4

#### 4.1 Recrutement interne et promotion dans la fonction publique de l'État

Figure 4.1-5 : Sélectivité des concours internes, examens professionnels et titularisations dans la fonction publique de l'État depuis 1996



Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Dessi.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

(1) Champ partiel : 544 concours pour lesquels les ministères ont répondu sur 562 organisés en 2008 ; 500 concours sur 507 organisés en 2009 ; 534 concours sur 540 organisés en 2011 ; 489 concours pour 491 organisés en 2012 ; 565 concours sur 570 organisés en 2013 ; 701 concours sur 708 organisés en 2014 et 445 concours sur 448 organisés en 2015.

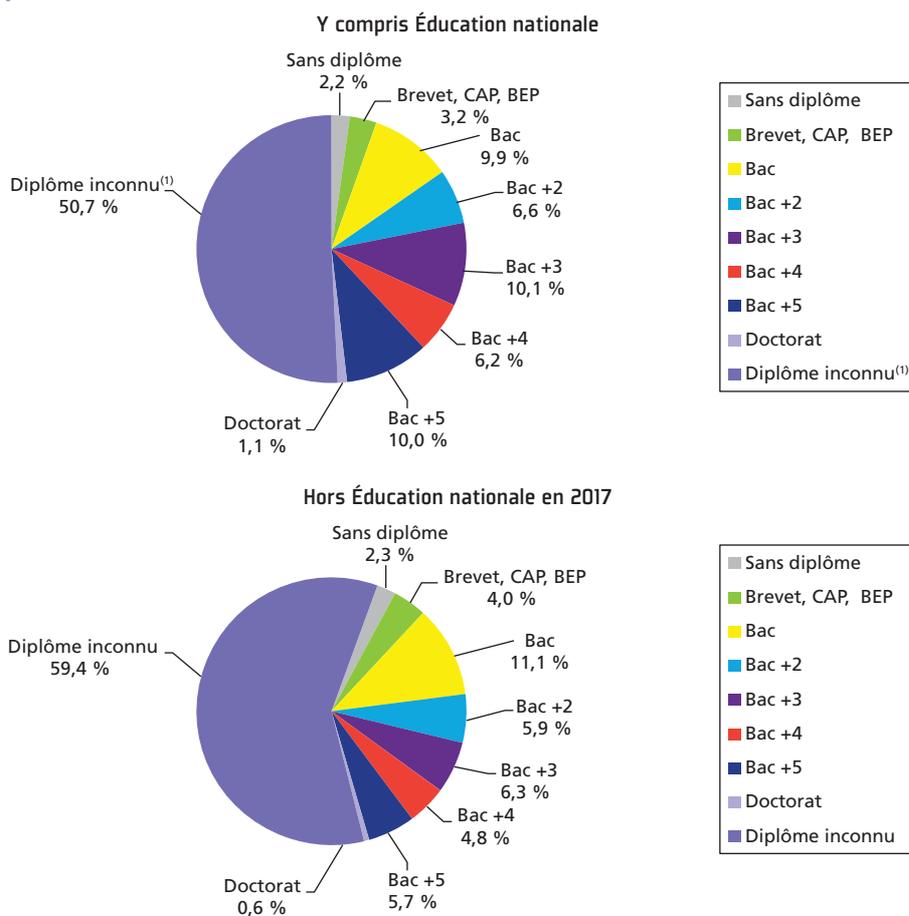
(2) Le plan de titularisation au titre de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 (résorption de l'emploi précaire, dite loi Sapin) a pris fin en janvier 2006. Un nouveau plan de titularisation a été mis en place par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, dite loi Sauvadet.

## Thème – Parcours professionnels

### 4.1 Recrutement interne et promotion dans la fonction publique de l'État

4

Figure 4.1-6 : Niveau de diplôme des candidats recrutés par voie interne dans la fonction publique de l'État en 2017



Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Dessi.

(1) 37,4 % pour la catégorie A, 58,0 % pour la catégorie B et 65,8 % pour la catégorie C.

## Thème – Parcours professionnels

# 4

### 4.1 Recrutement interne et promotion dans la fonction publique de l'État

Figure 4.1-7 : Nombre de candidats effectivement recrutés par voie interne dans la fonction publique de l'État par catégorie et par sexe selon le type de sélection en 2017

	Catégorie A		Catégorie B	Catégorie C	Ensemble	
	Total	dont enseignement <sup>(1)</sup>	Total	Total	Total général	dont enseignement <sup>(1)</sup>
<b>Postes offerts</b>	<b>11 724</b>	<b>5 186</b>	<b>12 276</b>	<b>2 378</b>	<b>26 378</b>	<b>5 186</b>
<b>Total recrutés</b>	<b>8 325</b>	<b>3 490</b>	<b>11 174</b>	<b>1 982</b>	<b>21 481</b>	<b>3 490</b>
Hommes	3 258	1 350	6 023	491	9 772	1 350
Femmes	5 067	2 140	5 151	1 130	11 348	2 140
Sélectivité	8,5	5,6	5,3	6,5	6,6	5,6
<b>Dont concours interne</b>						
<b>Postes offerts</b>	<b>5 641</b>	<b>2 789</b>	<b>4 241</b>	<b>1 397</b>	<b>11 279</b>	<b>2 789</b>
<b>Total recrutés</b>	<b>5 168</b>	<b>2 477</b>	<b>3 801</b>	<b>1 327</b>	<b>10 296</b>	<b>2 477</b>
Hommes	1 936	863	1 869	415	4 220	863
Femmes	3 232	1 614	1 932	912	6 076	1 614
Sélectivité	10,3	6,9	7,1	7,7	8,8	6,9
<b>Dont concours réservés</b>						
<b>Postes offerts</b>	<b>3 984</b>	<b>1 612</b>	<b>719</b>	<b>836</b>	<b>5 539</b>	<b>1 612</b>
<b>Total recrutés</b>	<b>1 527</b>	<b>661</b>	<b>277</b>	<b>548</b>	<b>2 352</b>	<b>661</b>
Hommes	615	307	65	36	716	307
Femmes	912	354	212	151	1 275	354
Sélectivité	2,1	2,3	1,5	1,8	2,0	2,3
<b>Dont examen professionnel</b>						
<b>Postes offerts</b>	<b>2 099</b>	<b>785</b>	<b>7 316</b>	<b>145</b>	<b>9 560</b>	<b>785</b>
<b>Total recrutés</b>	<b>1 630</b>	<b>352</b>	<b>7 096</b>	<b>107</b>	<b>8 833</b>	<b>352</b>
Hommes	707	180	4 089	40	4 836	180
Femmes	923	172	3 007	67	3 997	172
Sélectivité	8,7	2,2	4,4	1,0	5,1	2,2
<b>Examen professionnel (avec changement de corps) – Loi 84-16 art. 26</b>						
<b>Postes offerts</b>	<b>1 373</b>	<b>785</b>	<b>692</b>	<b>15</b>	<b>2 080</b>	<b>785</b>
<b>Total recrutés</b>	<b>914</b>	<b>352</b>	<b>503</b>	<b>14</b>	<b>1 431</b>	<b>352</b>
Hommes	408	180	121	7	536	180
Femmes	506	172	382	7	895	172
Sélectivité	11,9	2,2	6,5	1,1	9,9	2,2
<b>Examen professionnel (avec changement de grade) – Loi 84-16 art. 58</b>						
<b>Postes offerts</b>	<b>726</b>	<b>0</b>	<b>6 624</b>	<b>130</b>	<b>7 480</b>	<b>0</b>
<b>Total recrutés</b>	<b>716</b>	<b>0</b>	<b>6 593</b>	<b>93</b>	<b>7 402</b>	<b>0</b>
Hommes	299	0	3 968	33	4 300	0
Femmes	417	0	2 625	60	3 102	0
Sélectivité	4,5	0,0	4,2	1,0	4,2	0,0

Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Dessi.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

(1) Postes d'enseignants.

Figure 4.1-8 : Ensemble des recrutements et sélections internes dans la fonction publique de l'État dont le nombre de candidats admis sur liste principale est supérieur à 200 en 2017

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admissibles			Admis			Recrutés			Sélectivité
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
<b>Catégorie A</b>																	
Professeurs du second degré	2306	5532	8175	13707	2320	4233	6553	1004	1963	2967	490	958	1448	479	926	1405	4,5
Professeurs de lycée professionnel	1229	2336	3120	5456	956	1351	2307	682	840	1522	287	374	661	283	362	645	3,5
Attachés d'administration	1061	3667	11544	15211	2477	7885	10362	289	989	1278	118	385	503	123	399	522	20,6
Professeurs agrégés classe normale	975	7863	9679	17542	4262	5545	9807	850	1259	2109	388	586	974	382	564	946	10,1
Personnel de direction 2 <sup>e</sup> classe	580	1656	2259	3915	1282	1808	3090	420	746	1166	217	363	580	200	366	566	5,3
Ingénieurs d'études 2 <sup>e</sup> classe	488	1740	2810	4550	1691	2776	4467	654	1242	1896	147	247	394	148	251	399	11,3
Professeurs des écoles classe normale	462	692	2689	3381	224	714	938	130	423	553	77	278	355	65	241	306	2,6
Assistants ingénieurs	374	1730	3954	5684	1722	3950	5672	763	1415	2178	116	199	315	121	206	327	18,0
Attachés principaux d'administration	370	697	1205	1902	465	832	1297	389	725	1114	132	233	365	132	232	364	3,6
Attachés, élèves d'institut régional d'administration	280	1752	3417	5169	992	1970	2962	217	480	697	86	194	280	86	194	280	10,6
Inspecteurs des finances publiques	243	4097	4935	9032	3056	3687	6743	177	296	473	94	149	243	94	145	239	27,7
Inspecteurs du travail	207	258	456	714	196	351	547	191	341	532	72	133	205	72	133	205	2,7
<b>Catégorie B</b>																	
Brigadiers-chefs	3022	5464	1522	6986	4185	1185	5370	2321	701	3022	2321	701	3022	2321	701	3022	1,8
Gardiens de la paix	1685	3338	1444	4782	2887	1206	4093	1837	784	2621	1100	413	1513	1100	413	1513	2,7
Secrétaires administratifs classe normale	854	2115	13811	15926	1294	8645	9939	291	1877	2168	104	603	707	104	603	707	14,1
Brigadiers sup.	584	425	172	597	425	172	597	416	168	584	416	168	584	416	168	584	1,0
Techniciens de recherche et de formation classe normale	557	708	2355	3063	691	2329	3020	372	962	1334	139	336	475	142	350	492	6,4
Contrôleurs des finances publiques 1 <sup>re</sup> classe	459	1775	2494	4269	1511	2135	3646	1511	2135	3646	156	303	459	152	298	450	7,9
Contrôleurs principaux des finances publiques	448	2648	2526	5174	1720	1766	3486	1295	1590	2885	220	228	448	220	228	448	7,8
Brigadiers	374	4493	1531	6024	2490	838	3328	295	79	374	295	79	374	295	79	374	8,9
Contrôleurs des finances publiques 2 <sup>e</sup> classe	317	1452	2272	3724	1024	1540	2564	224	412	636	109	208	317	109	201	310	8,1
Techniciens de recherche et de formation classe supérieure	313	320	495	815	271	374	645	269	373	642	118	194	312	117	190	307	2,1
Greffiers	257	284	1239	1523	105	605	710	63	375	438	33	224	257	34	211	245	2,8
<b>Catégorie C</b>																	
Adjoints administratifs principaux 2 <sup>e</sup> classe	795	1167	8660	9827	645	5507	6152	194	1733	1927	71	590	661	71	590	661	9,3
Adjoints techniques de recherche et de formation	682	366	1418	1784	353	1403	1756	191	586	777	78	210	288	78	210	649	6,1

Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Dessi.

Définition : Recrutements et sélections internes : concours internes, examens professionnels et concours réservés (loi Sauvadet).

Définition : Sélectivité : présents/admis.

## Thème – Parcours professionnels

# 4

### 4.2 Recrutement déconcentré interne dans la fonction publique de l'État

Figure 4.2-1 : Recrutements déconcentrés<sup>(1)</sup> par voie interne<sup>(2)</sup> dans la fonction publique de l'État en 2017

	Postes offerts	Présents			Admis			Recrutés			Sélectivité
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
<b>Concours internes dont :</b>	<b>4 453</b>	<b>9 105</b>	<b>25 759</b>	<b>34 864</b>	<b>1 687</b>	<b>2 343</b>	<b>4 030</b>	<b>1 686</b>	<b>2 332</b>	<b>4 018</b>	<b>8,7</b>
Éducation nationale	1 763	2 341	15 735	18 076	240	1 375	1 615	229	1 339	1 568	11,2
Enseignement supérieur	897	3 651	8 771	12 422	294	519	813	304	544	848	15,3
Ministère de l'Intérieur	1 748	2 997	1 400	4 397	1 125	440	1 565	1 125	440	1 565	2,8
<b>Concours réservés dont :</b>	<b>1 686</b>	<b>383</b>	<b>835</b>	<b>1 218</b>	<b>216</b>	<b>506</b>	<b>722</b>	<b>215</b>	<b>509</b>	<b>1 085</b>	<b>1,7</b>
Éducation nationale	458	131	211	342	77	128	205	77	128	205	1,7
Enseignement supérieur	1 041	186	580	766	130	364	494	129	367	857	1,6
Ministère de l'Intérieur	14	64	33	97	7	7	14	7	7	14	6,9
<b>Total déconcentrés<sup>(2)</sup></b>	<b>6 146</b>	<b>9 500</b>	<b>26 610</b>	<b>36 110</b>	<b>1 905</b>	<b>2 854</b>	<b>4 759</b>	<b>1 903</b>	<b>2 846</b>	<b>5 110</b>	<b>7,6</b>
<b>Total recrutements internes<sup>(2)</sup></b>	<b>26 378</b>	<b>54 222</b>	<b>86 791</b>	<b>141 013</b>	<b>9 795</b>	<b>11 409</b>	<b>21 204</b>	<b>9 772</b>	<b>11 348</b>	<b>21 481</b>	<b>6,7</b>
Part des recrutements par voie déconcentrée (en %)	23,3	17,5	30,7	25,6	19,4	25,0	22,4	19,5	25,1	23,8	-

Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Dessi.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

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

(2) Ensemble des recrutements internes, examens professionnels et concours réservés (loi Sauvadet).

**Figure 4.2-2 : Nombre de recrutés par voie de concours déconcentrés<sup>(1)</sup> internes<sup>(2)</sup> par catégorie hiérarchique et type de sélection en 2017**

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Concours réservé	184	142	326	177	37	214	148	36	545	1 085
Concours interne	429	207	636	1 283	1 316	2 599	620	163	783	4 018
Total déconcentrés	613	349	962	1 461	1 355	2 816	772	199	1 332	5 110
Total recrutements internes <sup>(2)</sup>	5 067	3 258	8 325	5 151	6 023	11 174	1 130	491	1 982	21 481
Part des recrutements par voie déconcentrée (en %)	12,1	10,7	11,6	28,4	22,5	25,2	68,3	40,5	67,2	23,8

Source : GRECO Report (*Gestion des REcrutements et Concours Report*), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Dessi.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

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

(2) Ensemble des recrutements internes, examens professionnels et concours réservés (loi Sauvadet).

## Thème – Parcours professionnels

4

### 4.3 Recrutement interne et examens professionnels dans la fonction publique territoriale

 **Figure 4.3-1 : Recrutement par voie interne dans la fonction publique territoriale en 2017**

	Catégorie	Postes offerts	Présents	Admis
<b>Fonction publique territoriale hors Ville de Paris</b>				
Concours interne	A+	49	403	51
	A	372	1 388	162
	B	2 864	32 164	3 173
	C	2 845	11 046	2 779
Examen professionnel	A+	58	nd	39
	A	nd	7 751	2 367
	B	nd	7 282	2 767
	C	nd	19 283	9 333
Ville de Paris et Centre d'action sociale (CASVP)		693	2 837	565
Concours interne (Ville de Paris)	A	22	77	23
	B	179	1 528	170
	C	70	375	26
Concours interne (CASVP)	A	8	21	8
	B	2	16	1
	C	11	17	8
Examen professionnel (Ville de Paris)	A	32	128	32
	B	300	629	258
Examen professionnel (CASVP)	B	9	13	8
	C	60	33	31

Sources : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris ; Centre d'action sociale de la Ville de Paris ; Centre national de la fonction publique territoriale.  
nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 4.3-2 : Recrutement par concours interne dans la fonction publique territoriale <sup>(1)</sup> et par cadre d'emplois en 2017

	Postes offerts	Inscrits <sup>(2)</sup>			Présents <sup>(2)</sup>			Admissibles			Admis			Part des femmes (en %)
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
<b>Catégorie A+</b>														
Administrateurs territoriaux	22	100	114	214	54	71	125	15	31	46	5	15	20	75,0
Conservateurs des bibliothèques	5	38	54	92	26	38	64	7	5	12	3	2	5	40,0
Conservateurs du patrimoine	4	15	41	56	9	26	35	3	8	11	0	4	4	100,0
Ingénieurs en chef	18	172	91	263	111	68	179	19	18	37	10	12	22	54,5
<b>Total catégorie A+</b>	<b>49</b>	<b>325</b>	<b>300</b>	<b>625</b>	<b>200</b>	<b>203</b>	<b>403</b>	<b>44</b>	<b>62</b>	<b>106</b>	<b>18</b>	<b>33</b>	<b>51</b>	<b>64,7</b>
<b>Catégorie A</b>														
Bibliothécaires	42	206	860	1066	140	599	739	19	105	124	8	44	52	84,6
Ingénieurs en chef	330	866	316	1182	464	185	649	116	54	170	73	37	110	33,6
<b>Total catégorie A</b>	<b>372</b>	<b>1072</b>	<b>1176</b>	<b>2248</b>	<b>604</b>	<b>784</b>	<b>1388</b>	<b>135</b>	<b>159</b>	<b>294</b>	<b>81</b>	<b>81</b>	<b>162</b>	<b>50,0</b>
<b>Catégorie B</b>														
Animateurs	446	1750	2883	4633	1323	2231	3554	308	573	881	169	315	484	65,1
Animateurs principaux de 2 <sup>e</sup> classe	84	288	385	673	172	221	393	60	92	152	40	66	106	62,3
Assistants socio-éducatifs	5	1	210	211	1	106	107	0	10	10	0	5	5	100,0
Chefs de service de police municipale	80	658	209	867	470	152	622	108	39	147	82	25	107	23,4
Rédacteurs	1839	3509	29130	32639	2697	21473	24170	345	3197	3542	193	1717	1910	89,9
Rédacteurs principal de 2 <sup>e</sup> classe	410	1131	6441	7572	526	2792	3318	159	767	926	88	473	561	84,3
<b>Total catégorie B</b>	<b>2864</b>	<b>7337</b>	<b>39258</b>	<b>46595</b>	<b>5189</b>	<b>26975</b>	<b>32164</b>	<b>980</b>	<b>4678</b>	<b>5658</b>	<b>572</b>	<b>2601</b>	<b>3173</b>	<b>82,0</b>
<b>Catégorie C</b>														
Auxiliaires de soins de 1 <sup>re</sup> classe	25	9	85	94	9	70	79	nd	nd	nd	2	23	25	92,0
Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (Atsem) principaux 2 <sup>e</sup> classe	881	562	2808	3370	530	2071	2601	381	535	916	380	529	909	58,2
Agents de maîtrise	1208	5902	1245	7147	4782	931	5713	1694	376	2070	932	183	1115	16,4
Adjointes techniques principaux de 2 <sup>e</sup> classe des établissements d'enseignement	48	219	170	389	161	116	277	68	26	94	37	11	48	22,9
Adjointes du patrimoine principal de 2 <sup>e</sup> classe	217	156	290	446	136	227	363	104	151	255	90	115	205	56,0
Adjointes d'animation principaux 2 <sup>e</sup> Classe	323	498	1157	1655	419	972	1391	144	384	528	94	231	325	71,1
Adjointes d'animation 1 <sup>re</sup> Classe	136	221	526	747	182	406	588	58	185	243	40	107	147	72,9
Adjointes administratifs de 1 <sup>re</sup> classe	7	9	30	39	8	26	34	0	5	5	0	5	5	100,0
<b>Total catégorie C</b>	<b>2845</b>	<b>7575</b>	<b>6312</b>	<b>13887</b>	<b>6227</b>	<b>4819</b>	<b>11046</b>	<b>2450</b>	<b>1661</b>	<b>4111</b>	<b>1576</b>	<b>1203</b>	<b>2779</b>	<b>43,3</b>
<b>Total</b>	<b>6130</b>	<b>16309</b>	<b>47046</b>	<b>63355</b>	<b>12220</b>	<b>32781</b>	<b>45001</b>	<b>3609</b>	<b>6560</b>	<b>10169</b>	<b>2247</b>	<b>3918</b>	<b>6165</b>	<b>63,6</b>

ources : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Centre national de la fonction publique territoriale.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

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

(2) La répartition par sexe n'est pas connue pour 2 % des candidats inscrits et 10 % des présents. Les données du tableau correspondent à une estimation au prorata des données disponibles.

Figure 4.3-3 : Examen professionnel dans la fonction publique territoriale<sup>(1)</sup> par cadre d'emplois en 2017

	Inscrits <sup>(2)</sup>			Présents <sup>(2)</sup>			Admissibles <sup>(2)</sup>			Admis			Part des femmes (en %)
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
<b>Catégorie A+</b>													
Administrateur territorial	163	140	303	nd	nd	nd	35	28	63	12	5	17	29,4
Ingénieur en chef	266	116	382	nd	nd	nd	37	15	52	18	4	22	18,2
<b>Total catégorie A+</b>	<b>429</b>	<b>256</b>	<b>685</b>	<b>nd</b>	<b>nd</b>	<b>nd</b>	<b>72</b>	<b>43</b>	<b>115</b>	<b>30</b>	<b>9</b>	<b>39</b>	<b>23,1</b>
<b>Catégorie A</b>													
Professeur d'enseignement artistique	909	974	1883	839	880	1719	413	387	800	282	291	573	50,7
Biologiste Vétérinaire Pharmacien Cl. Excep.	12	6	18	10	6	16	10	6	16	8	4	12	33,3
Attaché principal	2186	5117	7303	1807	4184	5991	696	1858	2554	478	1288	1766	72,9
Conseiller des APS principal de 2e classe	21	9	30	18	7	25	17	7	24	12	4	16	25,0
<b>Total catégorie A</b>	<b>3127</b>	<b>6107</b>	<b>9234</b>	<b>2674</b>	<b>5077</b>	<b>7751</b>	<b>1136</b>	<b>2258</b>	<b>3394</b>	<b>780</b>	<b>1587</b>	<b>2367</b>	<b>67,0</b>
<b>Catégorie B</b>													
Éducateur des activités physiques et sportives principal de 2 <sup>e</sup> classe	411	191	602	364	173	537	309	150	459	181	74	255	29,0
Éducateur des activités physiques et sportives principal de 1 <sup>re</sup> classe	217	118	335	182	119	301	175	99	274	127	69	196	35,3
Technicien principal de 2 <sup>e</sup> classe	3900	573	4473	3153	445	3598	1306	283	1589	790	175	965	18,2
Technicien principal 1 <sup>re</sup> classe	1155	426	1581	974	356	1330	832	324	1156	582	233	815	28,6
Chef de service de police municipale	644	183	827	374	120	494	110	47	157	55	23	78	29,5
Adjoint administratif principal de 2 <sup>e</sup> classe	106	388	494	86	332	418	73	309	382	47	192	239	80,3
Assist. de conserv. patri. et biblio. pri. 2 <sup>e</sup> cl	161	591	752	127	477	604	64	246	310	42	177	219	80,8
<b>Total catégorie B</b>	<b>6593</b>	<b>2471</b>	<b>9064</b>	<b>5260</b>	<b>2022</b>	<b>7282</b>	<b>2869</b>	<b>1458</b>	<b>4327</b>	<b>1824</b>	<b>943</b>	<b>2767</b>	<b>34,1</b>
<b>Catégorie C</b>													
Adjoint administratif de 1 <sup>re</sup> classe	255	2749	3004	210	2490	2700	194	2308	2502	151	1390	1541	90,2
Adjoint administratif de 2 <sup>e</sup> classe	617	5966	6583	551	5321	5872	514	4933	5447	360	3120	3480	89,7
Adjoint technique principal 2 <sup>e</sup> classe	444	232	676	398	208	606	337	240	577	286	221	507	43,6
Agent de maîtrise	10136	1934	12070	8562	1543	10105	6258	1088	7346	3268	537	3805	14,1
<b>Total catégorie C</b>	<b>11453</b>	<b>10880</b>	<b>22333</b>	<b>9721</b>	<b>9562</b>	<b>19283</b>	<b>7304</b>	<b>8568</b>	<b>15872</b>	<b>4065</b>	<b>5268</b>	<b>9333</b>	<b>56,4</b>
<b>Total</b>	<b>21602</b>	<b>19714</b>	<b>41316</b>	<b>17656<sup>(3)</sup></b>	<b>16660<sup>(3)</sup></b>	<b>34316<sup>(3)</sup></b>	<b>13803</b>	<b>13316</b>	<b>23708</b>	<b>6699</b>	<b>7807</b>	<b>14506</b>	<b>53,8</b>

Sources : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Centre national de la fonction publique territoriale.

Champ : France entière.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

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

(2) La répartition par sexe n'est pas connue pour 3 % des candidats inscrits, 2 % des présents, 2 % des admissibles et 2 % des admis. Les données du tableau correspondent à une estimation au prorata des données disponibles.

(3) Hors catégorie A+.

## Thème – Parcours professionnels

### 4.3 Recrutement interne et examens professionnels dans la fonction publique territoriale

4

Figure 4.3-4 : Recrutement par concours interne de la Ville de Paris et du Centre d'action sociale de la Ville de Paris (CASVP) en 2017

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis			Part des femmes (en %)
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
<b>Catégorie A</b>											
<b>Ville de Paris</b>	<b>22</b>	<b>78</b>	<b>44</b>	<b>122</b>	<b>38</b>	<b>39</b>	<b>77</b>	<b>3</b>	<b>20</b>	<b>23</b>	<b>87,0</b>
Cadre de santé – puériculteur interne	18	0	30	30	0	28	28	0	19	19	100,0
Autres concours <sup>(1)</sup>	4	78	14	92	38	11	49	3	1	4	25,0
<b>CASVP</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>21</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>21</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>75,0</b>
<b>Total catégorie A</b>	<b>30</b>	<b>82</b>	<b>61</b>	<b>143</b>	<b>42</b>	<b>56</b>	<b>98</b>	<b>5</b>	<b>26</b>	<b>31</b>	<b>83,9</b>
<b>Catégorie B</b>											
<b>Ville de Paris</b>	<b>179</b>	<b>1115</b>	<b>1424</b>	<b>2539</b>	<b>690</b>	<b>838</b>	<b>1528</b>	<b>82</b>	<b>88</b>	<b>170</b>	<b>51,8</b>
Animateur d'administrations parisiennes	77	204	313	517	144	230	374	32	45	77	58,4
Secrétaire médical et social	20	28	205	233	14	110	124	6	11	17	64,7
Secrétaire administratif	15	200	556	756	110	276	386	6	10	16	62,5
Assistant spécialisé des bibliothèques et des musées classe normale	14	68	155	223	38	90	128	3	11	14	78,6
Technicien des services opérationnels, spécialité espaces verts	10	103	14	117	65	7	72	10	0	10	0,0
Agent de maîtrise – Bâtiment	9	122	7	129	73	4	77	5	2	7	28,6
Technicien supérieur principal génie urbain	7	14	5	19	8	3	11	2	1	3	33,3
Technicien supérieur principal construction et bâtiment	6	50	2	52	31	2	33	6	0	6	0,0
Autres concours <sup>(1)</sup>	21	326	167	493	207	116	323	12	8	20	40,0
<b>CASVP</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>21</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
<b>Total catégorie B</b>	<b>181</b>	<b>1121</b>	<b>1439</b>	<b>2560</b>	<b>696</b>	<b>848</b>	<b>1544</b>	<b>82</b>	<b>89</b>	<b>171</b>	<b>52,0</b>
<b>Catégorie C<sup>(2)</sup></b>											
<b>Ville de Paris</b>	<b>70</b>	<b>284</b>	<b>361</b>	<b>645</b>	<b>144</b>	<b>231</b>	<b>375</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>26</b>	<b>46,2</b>
Adjoint d'animation et d'action sportive, activités périscolaires	19	204	356	560	125	229	354	7	12	19	63,2
Adjoint technique principal 2 <sup>e</sup> classe – jardinier	17	8	3	11	2	2	4	1	0	1	0,0
Adjoint technique principal 2 <sup>e</sup> classe – Maintenance des bâtiments	10	21	0	21	6	0	6	3	0	3	0,0
Adjoint technique principal 2 <sup>e</sup> classe – électrotechnicien	6	10	0	10	2	0	2	1	0	1	0,0
Adjoint technique principal 2 <sup>e</sup> classe – magasinier cariste	5	17	0	17	5	0	5	0	0	0	0,0
Autres concours <sup>(1)</sup>	13	24	2	26	4	0	4	2	0	2	0,0
<b>CASVP</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>21</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	
<b>Total catégorie C</b>	<b>81</b>	<b>293</b>	<b>373</b>	<b>666</b>	<b>151</b>	<b>241</b>	<b>392</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>34</b>	<b>47,1</b>
<b>Total</b>	<b>292</b>	<b>1496</b>	<b>1873</b>	<b>3369</b>	<b>889</b>	<b>1145</b>	<b>2034</b>	<b>105</b>	<b>131</b>	<b>236</b>	<b>55,5</b>

Source : Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris et Centre d'action sociale de la Ville de Paris.

(1) Concours offrant moins de cinq postes.

## Thème – Parcours professionnels

4

### 4.3 Recrutement interne et examens professionnels dans la fonction publique territoriale

Figure 4.3-5 : Examen professionnel de la Ville de Paris et du Centre d'action sociale de la Ville de Paris en 2017

	Postes offerts	Inscrits				Présents				Admis			
		Hommes	Femmes	Total inscrits	Part des femmes (en %)	Hommes	Femmes	Total présents	Part des femmes (en %)	Hommes	Femmes	Total admis	Part des femmes (en %)
<b>Examen professionnel Ville de Paris</b>													
<b>Catégorie A</b>	<b>32</b>	<b>60</b>	<b>83</b>	<b>143</b>	<b>58</b>	<b>52</b>	<b>76</b>	<b>128</b>	<b>59</b>	<b>14</b>	<b>18</b>	<b>32</b>	<b>56</b>
Attaché d'administrations parisiennes principal	27	49	72	121	60	42	66	108	61	13	14	27	52
Chargé d'études documentaires principal de 2 <sup>e</sup> classe	4	0	10	10	100	0	9	9	100	0	4	4	100
Conseiller principal des activités physiques et sportives et de l'animation	1	11	1	12	8	10	1	11	9	1	0	1	0
<b>Catégorie B</b>	<b>300</b>	<b>452</b>	<b>377</b>	<b>829</b>	<b>45</b>	<b>346</b>	<b>283</b>	<b>629</b>	<b>45</b>	<b>117</b>	<b>141</b>	<b>258</b>	<b>55</b>
Secrétaire administratif spécialité administration générale et action éducative de classe supérieure	74	47	67	114	59	34	54	88	61	26	24	50	48
Secrétaire administratif spécialité administration générale et action éducative de classe exceptionnelle	58	50	89	139	64	27	56	83	67	20	33	53	62
Secrétaire médical et social de classe supérieure	10	1	26	27	96	0	21	21	100	0	10	10	100
Secrétaire médical et social de classe exceptionnelle	9	2	24	26	92	2	12	14	86	0	9	9	100
Animateur principal de 2 <sup>e</sup> classe d'administrations parisiennes	32	21	46	67	69	18	38	56	68	9	16	25	64
Assistant spécialisé des bibliothèques et des musées de classe supérieure	14	9	13	22	59	4	9	13	69	4	9	13	69
Assistant spécialisé des bibliothèques et des musées de classe exceptionnelle	20	8	38	46	83	2	27	29	93	2	18	20	90
Éducateur des activités physiques et sportives principal 2 <sup>e</sup> classe	7	41	11	52	21	33	11	44	25	7	0	7	0
Éducateur des activités physiques et sportives principal 1 <sup>re</sup> classe	7	34	5	39	13	24	3	27	11	7	0	7	0
Technicien des services opérationnels classe supérieure	6	61	6	67	9	36	6	42	14	5	1	6	17
Technicien supérieur en chef	16	33	19	52	37	32	19	51	37	9	7	16	44
Technicien supérieur principal	13	18	7	25	28	12	5	17	29	4	5	9	56
Personnel de maîtrise : agent supérieur d'exploitation	21	68	5	73	7	68	5	73	7	18	3	21	14
Autres concours <sup>(1)</sup>	13	59	21	80	26	54	17	71	24	6	6	12	50
<b>Total Ville de Paris</b>	<b>332</b>	<b>512</b>	<b>460</b>	<b>972</b>	<b>47</b>	<b>398</b>	<b>359</b>	<b>757</b>	<b>47</b>	<b>131</b>	<b>159</b>	<b>290</b>	<b>55</b>
<b>Examen professionnel du CASVP</b>													
<b>Catégorie B</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>15</b>	<b>73</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>69</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>63</b>
Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	7	4	7	11	64	4	7	11	64	3	3	6	50
Secrétaire administratif de classe supérieure	2	0	4	4	100	0	2	2	100	0	2	2	100
<b>Catégorie C</b>	<b>60</b>	<b>15</b>	<b>22</b>	<b>37</b>	<b>59</b>	<b>12</b>	<b>21</b>	<b>33</b>	<b>64</b>	<b>10</b>	<b>21</b>	<b>31</b>	<b>68</b>
Agent social de 2 <sup>e</sup> classe	60	15	22	37	59	12	21	33	64	10	21	31	68
<b>Total CASVP</b>	<b>69</b>	<b>19</b>	<b>33</b>	<b>52</b>	<b>63</b>	<b>16</b>	<b>30</b>	<b>46</b>	<b>65</b>	<b>13</b>	<b>26</b>	<b>39</b>	<b>67</b>
<b>Total</b>	<b>401</b>	<b>531</b>	<b>493</b>	<b>1024</b>	<b>48</b>	<b>414</b>	<b>389</b>	<b>803</b>	<b>48</b>	<b>144</b>	<b>185</b>	<b>329</b>	<b>56</b>

Sources : Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris et Centre d'action sociale de la Ville de Paris.

(1) Concours offrant moins de cinq postes.

 **Figure 4.4-1 : Résultat du concours interne des instituts régionaux d'administration (IRA) en 2018**

	Nombre			Évolution (%)	
	2008 <sup>(1)</sup>	2017	2018	2018/2017	2018/2008
<b>Postes offerts</b>	256	280	160	-42,9	-37,5
<b>Présents</b>					
Ensemble	3 138	2 962	2 621	-11,5	-16,5
dont femmes	-	1 970	1 840	-6,6	-
<b>Recrutés</b>					
ensemble	256	280	154	-45,0	-39,8
dont femmes	-	194	95	-51,0	-

Sources : IRA ; DGAFP – Bureau des politiques de recrutement, de formation et de la professionnalisation.

(1) Concours interne d'attaché et d'analyste (arrêté à partir de 2009).

 **Figure 4.4-2 : Résultat du concours interne d'attaché territorial<sup>(1)</sup>**

	Nombre			Évolution (%)	
	2006	2014	2016	2016/2014	2016/2006
<b>Postes offerts</b>	833	838	988	17,9	18,6
<b>Présents</b>	6 468	15 682	17 414	11,0	169,2
<b>Admis</b>	750	897	1 239	38,1	65,2

Source : Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) jusqu'en 2009 et Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion à partir de 2010.

(1) Le concours d'attaché territorial ne s'organise que tous les deux ans, les prochains résultats concerneront l'année 2018.

 **Figure 4.4-3 : Résultat du concours interne d'attaché d'administration hospitalière en 2017**

	Nombre			Évolution (%)	
	2008 <sup>(1)</sup>	2017 <sup>(2)</sup>	2018 <sup>(2)</sup>	2018/2017	2018/2008
<b>Postes offerts</b>	37	45	50	11,1	35,1
<b>Présents</b>	562	88	58	-34,1	-89,7
<b>Admis</b>	43	37	47	27,0	9,3

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

(1) Le nombre d'admis est supérieur au nombre de postes offerts, car il tient compte de la liste complémentaire.

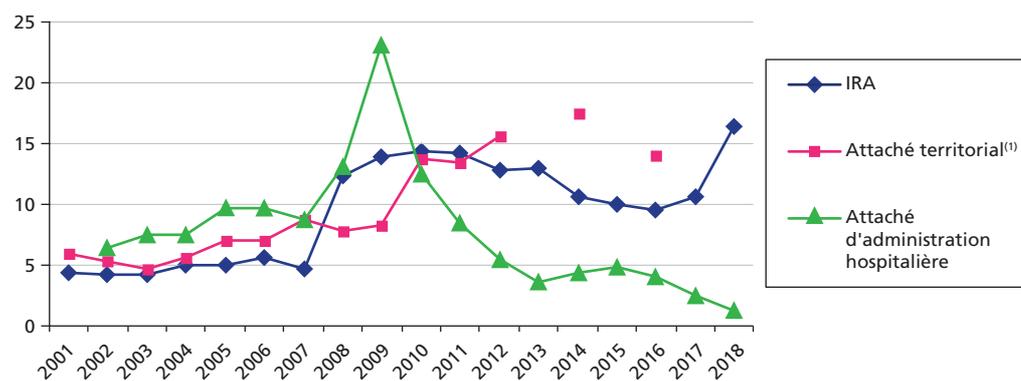
(2) Les postes non pourvus au concours interne ont été reportés sur le concours externe en application du principe de fongibilité entre les concours.

## Thème – Parcours professionnels

### 4

#### 4.4 Recrutement interne des attachés

Figure 4.4-4 : Sélectivité comparée des concours internes de niveau attaché



Sources : IRA ; CNFPT ; CNG. Traitement DGAFP – Dessi.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

(1) Le concours d'attaché territorial ne s'organise que tous les deux ans depuis 2012.

 **Figure 4.5-1 : Administrateur civil : résultat du concours interne d'entrée à l'École nationale d'administration (ENA)**

	Nombre			Évolution (%)	
	2008	2017	2018	2018/2017	2018/2008
Postes offerts	32	32	32	0,0	0,0
Présents	311	220	225	2,3	-27,7
Admis	32	32	32	0,0	0,0

Source : ENA.

 **Figure 4.5-2 : Administrateur territorial : résultat du concours interne d'entrée à l'Institut national des études territoriales (Inet)**

	Nombre			Évolution (%)	
	2008	2017	2018	2018/2017	2018/2008
Postes offerts	31	22	22	0,0	-29,0
Présents	265	214	228	6,5	-14,0
Admis	31	20	22	10,0	-29,0

Source : Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion.

 **Figure 4.5-3 : Directeur d'hôpital : résultat du concours interne de directeur d'hôpital**

	Nombre			Évolution (%)	
	2008	2017 <sup>(1)</sup>	2018	2018/2017	2018/2008
Postes offerts	21	30	30	0,0	42,9
Présents	132	139	140	0,7	6,1
Admis	21	31	30	-3,2	42,9

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

(1) Le nombre d'admis est supérieur au nombre de postes offerts car le jury a appliqué le principe de fongibilité avec le troisième concours pour lequel deux candidats ont été admis.

 **Figure 4.5-4 : Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social<sup>(1)</sup> : résultat du concours interne**

	Nombre			Évolution (%)	
	2008	2017	2018 <sup>(2)</sup>	2018/2017	2018/2008
Postes offerts	60	35	35	0,0	-41,7
Présents	121	126	116	-7,9	-4,1
Admis	60	35	38	8,6	-36,7

Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).

(1) Le corps de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social résulte de la fusion, à partir de 2008, des corps de directeur d'établissement sanitaire et social et de directeur des établissements sociaux et médico-sociaux.

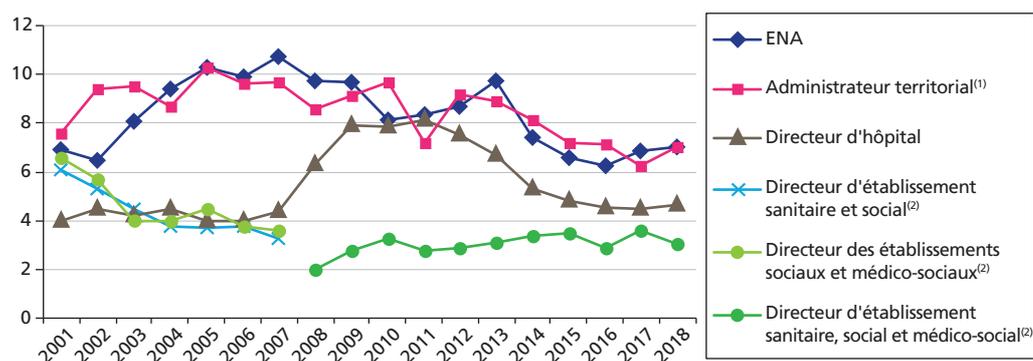
(2) Le nombre d'admis est supérieur au nombre de postes offerts car le jury a appliqué le principe de fongibilité avec le troisième concours pour lequel deux candidats ont été admis pour cinq postes offerts.

## Thème – Parcours professionnels

### 4

#### 4.5 Recrutement interne des administrateurs

Figure 4.5-5 : Sélectivité comparée des concours internes de niveau administrateur



Sources : ENA, CNFPT, CNG. Traitement DGAFP – Dessi.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

(1) Chiffres 2016 non disponibles.

(2) À partir de 2008, le corps de directeur d'établissement sanitaire et social a fusionné avec celui de directeur des établissements sociaux et médico-sociaux. Le nouvel intitulé est « directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social ».

## Mobilité des agents de la fonction publique

En 2017, 9,9 % des agents de la fonction publique présents en 2016 et 2017 sont mobiles (528 400 agents). Ce taux est en baisse de 0,1 point par rapport à 2016. Hors restructurations\*, le taux de mobilité est de 7,6 % (en hausse de 0,1 point alors qu'il était stable depuis plusieurs années). À l'occasion de leur mobilité, 56 % des agents ont changé d'employeur, 43 % de zone d'emploi et 32 % de statut ou de situation d'emploi. La diminution du taux global de mobilité en 2017, provient de la baisse des changements de zone d'emploi et d'employeur respectivement de 0,2 point et de 0,1 point tandis que le taux des changements de statut ou de situation d'emploi augmente légèrement (+0,1 point) par rapport à 2016. Ces changements peuvent se cumuler si bien qu'au total un peu plus de 693 300 « actes de mobilité » ont été effectués en 2017, soit **1,3 acte de mobilité en moyenne par agent mobile**, comme pour les années précédentes. Les mobilités simples sont les plus fréquentes (56 % de l'ensemble des actes de mobilité), suivies des mobilités doubles (34 %) et triples (10 %).

Parmi les agents présents en 2016 et en 2017, 7,3 % n'ont connu qu'une **mobilité simple** en 2017 : 3,1 % ont changé d'employeur sans changer ni de statut ou de situation d'emploi ni de zone d'emploi, 2,2 % de zone d'emploi et 2,0 % de statut ou situation d'emploi. **Les mobilités doubles** ont concerné 2,2 % des agents. La plus fréquente est la combinaison du changement d'employeur et de zone d'emploi (1,5 % des agents). Enfin, seul 0,4 % des agents ont effectué **une mobilité triple**.

**Parmi les 298 500 changements d'employeur**, 55 % ne sont pas associés à un autre type de changement, 26 % ont été accompagnés de changement de zone d'emploi et 11 % de changement de statut ou de situation d'emploi. La combinaison de ces trois formes de changement concerne 8 % des changements d'employeur.

**Parmi l'ensemble des changements de zone d'emploi (225 500)**, 51 % n'ont pas été accompagnés par d'autres types de changement, 35 % par un changement d'employeur, 3 % par un changement de statut ou de situation d'emploi et 10 % à la fois par un changement d'employeur et de statut ou de situation d'emploi.

Enfin, 63 % des **changements de statut ou de situation d'emploi (169 300)** ne sont pas liés à

d'autres changements, 19 % s'effectuent parallèlement à un changement d'employeur, 14 % à un changement d'employeur et de zone d'emploi et 4 % à la fois par un changement de statut et de zone d'emploi.

Parmi l'ensemble des agents employés dans la fonction publique présents en 2016 et en 2017 (5,3 millions d'agents), 5,6 % ont changé d'employeur en 2017, dont 4,9 % vers un employeur dans le même versant et 0,7 % dans un autre versant. Dans la FPT et la FPH, 0,8 % des agents changent de versant contre 0,6 % dans la FPE. Pour les agents ayant changé de versant, la destination principale est la FPT : 38,6 % contre 36,9 % vers la FPE et 24,6 % vers la FPH. La FPT a ainsi recruté respectivement 69,2 % et 54,1 % des agents de la FPE et de la FPH qui ont changé de versant. Parmi les agents de la FPT ayant changé de versant, 65,6 % sont partis vers la FPE et 34,4 % vers la FPH.

En 2017, 4,2 % des agents employés dans la fonction publique en 2016 et 2017 ont changé de zone d'emploi. Parmi les agents employés dans la FPE en 2016 et toujours présents dans la fonction publique en 2017, 7,0 % ont changé de zone d'emploi contre 3,2 % des agents de la FPH et 1,8 % des agents de la FPT. Le changement de zone d'emploi est nettement plus fréquent lorsque les agents changent de versant de la fonction publique. Parmi les employés en 2016 dans la FPE et dans un autre versant en 2017, 41,1 % ont changé de zone d'emploi, et c'est le cas de 46,0 % et 43,7 % des mobilités inter-versants issues de la FPT et de la FPH.

En 2017, le changement de statut ou de situation d'emploi a concerné 3,2 % des agents employés dans la fonction publique en 2016 et 2017. Ce taux varie fortement en fonction des situations initiales d'emploi. Il atteint 25,9 % chez les bénéficiaires de contrats aidés et 10,3 % chez les contractuels. En revanche, les fonctionnaires ne changent de statut que dans 0,3 % des cas et les autres catégories et statuts dans 2,7 % des cas.

**Pour plus de détail, notamment concernant la méthodologie et l'identification des restructurations, voir le dossier « Mobilité et restructurations dans la fonction publique de 2011 à 2014 » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2016.**

\* Voir définition dans le dossier « Mobilité et restructuration dans la fonction publique de 2011 à 2014 » du rapport annuel, édition 2016.

## Thème – Parcours professionnels

# 4

### 4.6 Mobilité des agents de la fonction publique

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

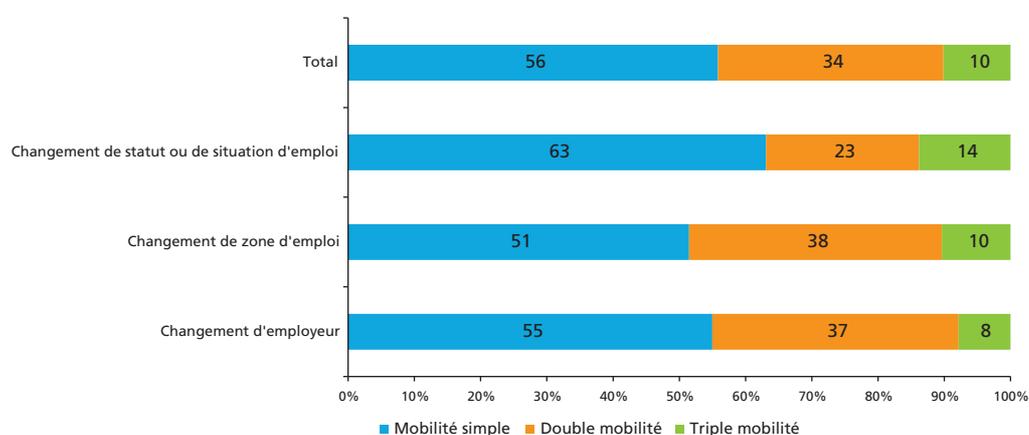
	2014	2015	2016	2017
Agents présents deux années consécutives	5 266 360	5 302 861	5 304 642	5 319 195
Agents ayant connu au moins un acte de mobilité	446 708	471 314	532 822	528 436
Taux de mobilité (en %)	8,5	8,9	10,0	9,9
<i>Hors restructurations</i>	7,5	7,5	7,5	7,6
Répartition des agents mobiles selon le type de changement				
Changement d'employeur (en %)	47	50	57	56
Changement de zone d'emploi (en %)	46	47	43	43
Changement de statut ou de situation d'emploi (en %)	38	33	30	32
Ensemble des actes de mobilité				
Nombre moyen par agent mobile	1,3	1,3	1,3	1,3
Nombre moyen par agent présent	0,1	0,1	0,1	0,1

Sources : Siasp Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Lecture : 43 % des agents mobiles en 2017, c'est-à-dire les agents ayant connu au moins un changement, ont changé de zone d'emploi. À noter qu'un changement de zone d'emploi peut se cumuler avec d'autres changements.

**Figure 4.6-2 : Répartition des actes de mobilité en 2017 selon leur composition [en %]**



Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2016 et en 2017, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 57 % de l'ensemble des actes de mobilité sont des mobilités simples. 38 % de l'ensemble des changements de zone d'emploi ont été accompagnés par un seul autre changement.

**Figure 4.6-3 : Répartition de l'ensemble des agents selon les diverses composantes de la mobilité en 2017**

Type de changement		Effectif	Part (en %)	Répartition des mobiles (en %)	part (en %) hors restructuration
Aucune mobilité		4 790 759	90,1		92,4
Simple	Employeur	164 121	3,1	31,1	1,2
	Statut	106 819	2,0	20,2	2,0
	Zone d'emploi	116 038	2,2	22,0	2,2
	<b>Total</b>	<b>386 978</b>	<b>7,3</b>	<b>73,2</b>	<b>5,4</b>
Double	Employeur + zone d'emploi	78 973	1,5	14,9	1,4
	Employeur + statut	32 016	0,6	6,1	0,4
	Zone d'emploi + statut	7 077	0,1	1,3	0,1
	<b>Total</b>	<b>118 066</b>	<b>2,2</b>	<b>22,3</b>	<b>1,9</b>
Triple	<b>Employeur + zone d'emploi + statut</b>	<b>23 392</b>	<b>0,4</b>	<b>4,4</b>	<b>0,4</b>
<b>Ensemble des agents mobiles</b>		<b>528 436</b>	<b>9,9</b>	<b>100,0</b>	<b>7,6</b>
<b>Ensemble des agents présents</b>		<b>5 319 195</b>	<b>100,0</b>		<b>100,0</b>

Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2016 et en 2017, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : Parmi les agents présents dans la fonction publique en 2016 et en 2017, 7,3 % ont connu une mobilité simple (un seul changement). Sur l'ensemble des agents mobiles, 31,1 % ont uniquement changé d'employeur, 14,9 % ont changé à la fois d'employeur et de zone d'emploi et pas de statut.

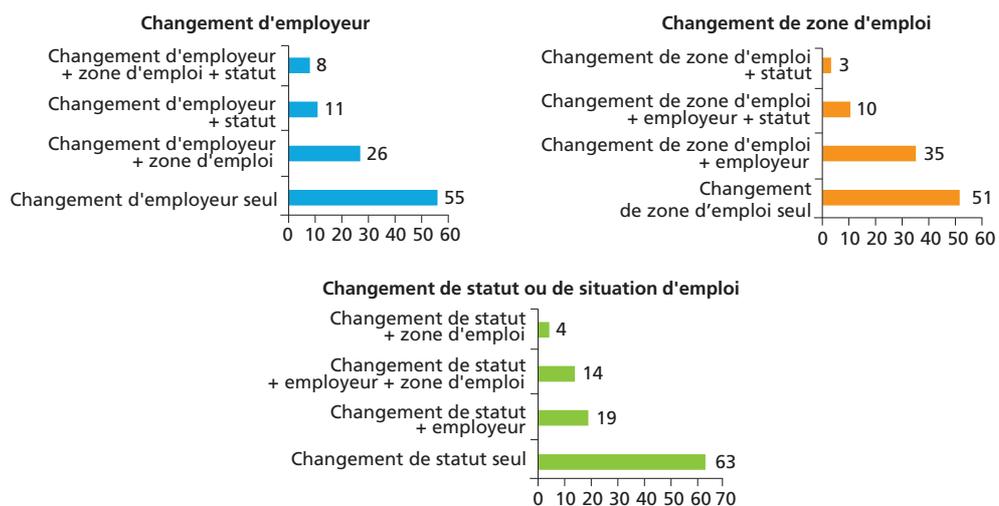
## Thème – Parcours professionnels

### 4

### 4.6 Mobilité des agents de la fonction publique

Figure 4.6-4 : Analyse détaillée des mobilités simples, doubles et triples en 2017 par type de changement

[en %]

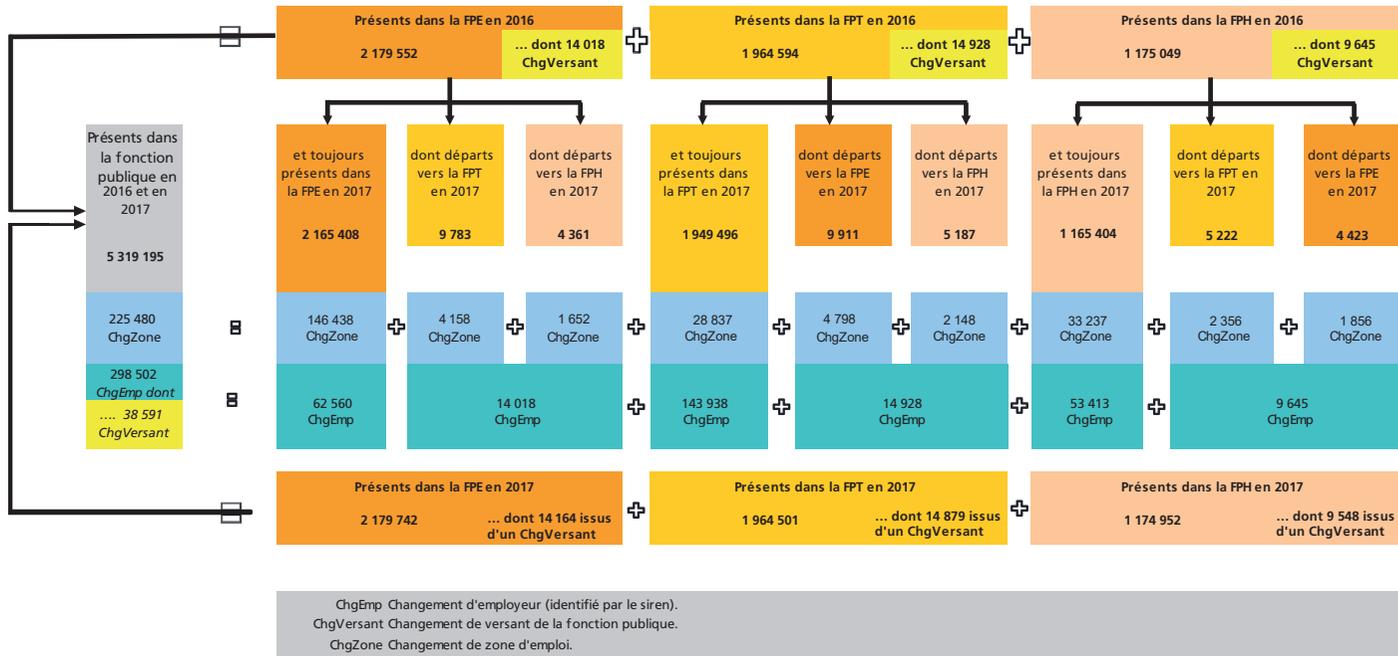


Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2016 et en 2017, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 19 % des changements de statut ou de situation d'emploi s'effectuent parallèlement à un changement d'employeur.

Figure 4.6-5 : Schéma illustratif des changements d'employeur et de zone d'emploi en 2017



Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2016 et en 2017, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Note : Les données relatives aux changements de versant portent uniquement sur les agents ayant changé d'employeur. Outre ces agents mobiles, 296 agents changent de versant à la suite d'un reclassement dans un autre versant de leur employeur. Ainsi, la somme des départs vers un autre versant est supérieure aux cases jaunes (« changement de versant ») dans la FPE et la FPT.

## Thème – Parcours professionnels

### 4 4.6 Mobilité des agents de la fonction publique

**Figure 4.6-6 : Taux de changement d'employeur, de zone d'emploi et de statut ou de situation d'emploi des agents de la fonction publique en 2017**

Statut ou situation d'emploi de départ (en 2016)	Présents en 2016 et en 2017	Changement d'employeur		Changement de zone d'emploi		Changement de statut ou de situation d'emploi	
		Effectif	Taux (en %)	Effectif	Taux (en %)	Effectif	Taux (en %)
Fonctionnaires	3 792 662	133 914	3,5	125 166	3,3	10 468	0,3
Contractuels	991 252	110 014	11,1	62 965	6,4	102 108	10,3
Autres catégories et statuts	352 710	26 101	7,4	27 208	7,7	9 430	2,7
Bénéficiaires de contrats aidés	182 571	28 473	15,6	10 141	5,6	47 298	25,9
<b>Total</b>	<b>5 319 195</b>	<b>298 502</b>	<b>5,6</b>	<b>225 480</b>	<b>4,2</b>	<b>169 304</b>	<b>3,2</b>

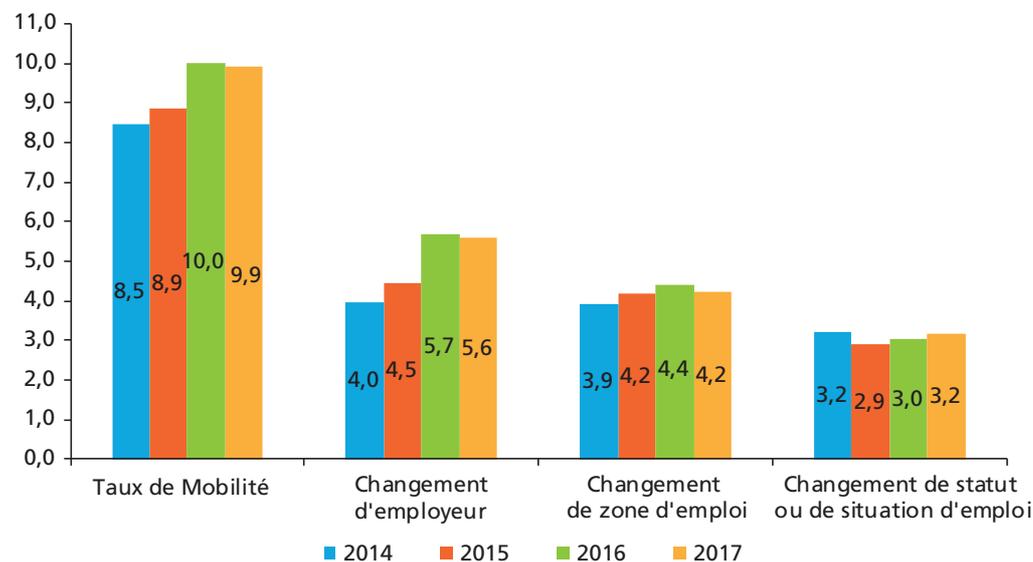
Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France (hors Mayotte) en 2016 et en 2017, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 3 792 662 agents fonctionnaires civils sont présents dans la fonction publique en 2016 et en 2017. Parmi eux, 125 166 ont changé de zone d'emploi en 2017 (3,3 %).

**Figure 4.6-7 : Taux de changement d'employeur, de zone d'emploi et de statut ou de situation d'emploi des agents de la fonction publique**

[en %]



Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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

Lecture : Parmi les agents des trois versants de la fonction publique présents en 2016 et en 2017, 4,2 % ont changé de zone d'emploi en 2017.

 **Figure 4.6-8 : Changement d'employeur intra-versants et inter-versants des agents de la fonction publique en 2017**

Versant de départ (en 2016)	Présents en 2016 et en 2017	Effectif des agents ayant changé d'employeur en 2017	Taux de changement d'employeur (en %)			Destination des agents ayant connu un changement d'employeur inter-versants (en %)			
			Taux	dont intra-versant	dont inter-versants	FPE	FPT	FPH	Total
FPE	2 179 552	76 578	3,5	2,9	0,6		69,2	30,8	100,0
FPT	1 964 594	158 866	8,1	7,3	0,8	65,6		34,4	100,0
FPH	1 175 049	63 058	5,4	4,5	0,8	45,9	54,1		100,0
<b>Total</b>	<b>5 319 195</b>	<b>298 502</b>	<b>5,6</b>	<b>4,9</b>	<b>0,7</b>	<b>36,9</b>	<b>38,6</b>	<b>24,6</b>	<b>100,0</b>

Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2016 et en 2017, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : Parmi les présents en 2016 dans la FPE et toujours présents dans la fonction publique en 2017, 3,5 % ont changé d'employeur : 2,9 % dans le même versant et 0,6 % dans un autre versant. 69,2 % des agents de la FPE ayant changé de versant sont partis vers un employeur de la FPT et 30,8 % vers la FPH.

## Thème – Parcours professionnels

### 4

### 4.6 Mobilité des agents de la fonction publique

Figure 4.6-9 : Changement d'employeur des agents de la FPE en 2017 selon l'employeur de départ et de destination

Ministère de départ (en 2016) (y compris EPA sous tutelle)	Présents en 2016 et 2017	Effectif des agents ayant changé d'employeur en 2017	Taux de changement d'employeur (en %)	Départ du ministère vers un... (en %)			Départ d'un EPA du ministère vers... (en %)				Départ du ministère ou EPA vers un... (en %)	
				EPA du même ministère	autre ministère	un EPA d'un autre ministère	le ministère de tutelle	un autre ministère	un autre EPA du même ministère	un EPA d'un autre ministère	employeur de la FPT	employeur de la FPH
Affaires étrangères et Développement international	3261	152	4,7	0,0	61,2	16,4	2,0	9,9	0,0	3,3	7,2	0,0
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	45 179	2 652	5,9	10,1	33,3	6,0	14,0	7,2	2,2	13,0	12,4	1,8
Ministères économiques et financiers	152 879	2 559	1,7	3,0	29,4	8,1	3,8	27,0	11,8	5,3	9,8	1,9
Culture et Communication	25 528	1 157	4,5	8,3	10,7	5,4	14,8	13,4	10,0	13,8	22,6	1,0
Défense	68 990	1 786	2,6	6,8	23,3	6,8	3,8	7,4	0,7	9,1	6,6	35,6
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	72 791	2 625	3,6	8,0	20,2	4,8	14,3	5,2	3,0	5,2	37,9	1,3
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	1 425 720	56 401	4,0	6,1	1,9	0,6	34,9	3,5	35,8	1,9	10,5	4,8
Intérieur et Outre-mer	188 724	2 637	1,4	3,6	50,6	10,8	3,4	1,6	0,3	0,7	26,4	2,5
Justice	84 387	1 722	2,0	3,1	49,5	15,3	3,1	0,5	0,0	0,9	19,2	8,3
Services du Premier ministre	12 057	858	7,1	0,5	63,9	17,4	0,2	3,6	0,1	1,0	11,2	2,1
Ministères sociaux	100 036	4 029	4,0	3,7	11,5	2,1	3,4	8,2	32,2	6,8	15,8	16,3
<b>Total</b>	<b>2 179 552</b>	<b>76 578</b>	<b>3,5</b>	<b>5,9</b>	<b>9,2</b>	<b>2,4</b>	<b>27,5</b>	<b>4,9</b>	<b>28,8</b>	<b>3,0</b>	<b>12,6</b>	<b>5,7</b>

Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Agents présents en France dans un emploi principal de la FPE en 2016 et toujours présents dans la fonction publique en 2017, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

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

Lecture : Parmi les agents présents au ministère des Affaires étrangères ou dans un EPA qui lui est rattaché en 2016 et toujours présents dans la fonction publique en 2017, 4,7 % ont changé d'employeur en 2017. Parmi eux, 61,2 % sont partis vers un autre ministère et 16,4 % vers un EPA d'un autre ministère.

Figure 4.6-10 : Changement d'employeur des agents de la FPT en 2017 selon l'employeur de départ et de destination

Catégorie d'employeur de départ (en 2016)	Présents en 2016 et 2017	Effectif des agents ayant changé d'employeur en 2017	Taux de changement d'employeur (en %)	Catégorie d'employeur de destination (en %)									
				Communes	Établissements communaux	Établissements intercommunaux	Départements	Établissements départementaux	Régions	Autres EPA locaux	Un employeur de la FPE	Un employeur de la FPH	Total
Communes	1 064 636	51 417	4,8	45,1	4,5	31,3	3,0	1,8	0,7	0,3	10,5	2,9	100,0
Établissements communaux	136 923	10 901	8,0	26,8	20,3	23,0	3,3	1,3	0,4	0,1	4,6	20,3	100,0
Établissements intercommunaux(*)	313 754	83 753	26,7	9,0	0,8	85,8	0,8	0,4	0,2	0,1	2,0	0,8	100,0
Départements	288 942	7 113	2,5	17,5	3,5	17,8	19,4	2,9	12,3	1,3	16,7	8,4	100,0
Établissements départementaux	67 581	3 804	5,6	35,4	3,9	16,2	11,1	17,4	1,6	0,4	9,9	4,1	100,0
Régions	84 082	1 357	1,6	20,3	1,5	11,9	19,9	3,5	5,3	0,7	30,9	6,0	100,0
Autres EPA locaux	8 676	521	6,0	29,2	1,0	17,7	3,8	1,3	1,5	5,2	37,8	2,5	100,0
<b>Total</b>	<b>1 964 594</b>	<b>158 866</b>	<b>8,1</b>	<b>23,1</b>	<b>3,5</b>	<b>58,3</b>	<b>3,0</b>	<b>1,5</b>	<b>1,0</b>	<b>0,3</b>	<b>6,1</b>	<b>3,3</b>	<b>100,0</b>

Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Agents présents dans un emploi principal en 2016 dans la FPT et toujours présents dans la fonction publique en 2017, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

(\*) L'augmentation du taux de changement d'employeur dans les établissements intercommunaux s'explique par la fusion d'établissements intercommunaux. Hors restructuration, le taux de changement d'employeur dans les établissements intercommunaux s'élève à 4,4 %.

Lecture : Parmi les agents des communes en 2016 et toujours présents dans la fonction publique en France en 2017, 4,8 % ont changé d'employeur en 2017. Parmi eux, 45,1 % sont partis vers une autre commune, 10,5 % vers un employeur de la FPE.

## Thème – Parcours professionnels

### 4

### 4.6 Mobilité des agents de la fonction publique

**Figure 4.6-II : Changement d'employeur des agents de la FPH en 2017 selon l'employeur de départ et de destination**

Catégorie d'employeur de départ (en 2016)	Présents en 2016 et 2017	Effectif des agents ayant changé d'employeur en 2017	Taux de changement d'employeur (en %)	Catégorie d'employeur de destination (en %)					
				Hôpitaux	Établissements d'hébergement pour personnes âgées	Autres établissements médico-sociaux	Un employeur de la FPE	Un employeur de la FPT	Total
Hôpitaux	1 027 722	54 256	5,3	79,5	5,3	0,7	7,4	7,1	100,0
Établissements d'hébergement pour personnes âgées	106 367	6 956	6,5	41,5	38,1	2,8	2,8	14,8	100,0
Autres établissements médico-sociaux	40 960	1 846	4,5	19,5	5,6	45,4	10,4	19,1	100,0
<b>Total</b>	<b>1 175 049</b>	<b>63 058</b>	<b>5,4</b>	<b>73,6</b>	<b>8,9</b>	<b>2,2</b>	<b>7,0</b>	<b>8,3</b>	<b>100,0</b>

Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Agents présents dans un emploi principal en 2016 dans la FPH et toujours présents dans la fonction publique en 2017, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : Parmi les agents des hôpitaux en 2016 et toujours présents dans la fonction publique en France en 2017, 5,3 % ont changé d'employeur en 2017. Parmi eux, 79,5 % sont partis vers un autre employeur hospitalier, 7,1 % vers un employeur de la FPT.

Figure 4.6-12 : Taux de changement d'employeur en 2017 en fonction des caractéristiques des agents<sup>(\*)</sup>

	Présents en 2016 et 2017	Versant de départ (en %)			
		FPE	FPT	FPH	Ensemble FP
<b>Statut de départ</b>					
Fonctionnaires	3 792 662	1,3	6,5	2,5	3,5
Contractuels	991 252	9,5	14,1	8,9	11,1
Autres catégories et statuts	352 710	1,1	4,1	18,4	7,4
Bénéficiaires de contrats aidés	182 571	23,1	11,1	7,5	15,6
<b>Sexe</b>					
Femmes	3 462 135	3,8	8,2	5,1	5,6
Hommes	1 857 060	3,1	7,9	6,5	5,5
<b>Âge</b>					
Moins de 25 ans	266 644	11,0	16,9	14,0	14,2
25 à 29 ans	474 942	9,1	13,3	12,4	11,4
30 à 39 ans	1 193 273	4,2	10,0	4,9	6,2
40 à 49 ans	1 570 370	2,4	7,6	3,4	4,5
50 à 59 ans	1 508 539	1,8	5,6	2,5	3,5
60 ans et plus	305 427	1,7	4,1	3,0	2,9
<b>Catégorie hiérarchique de départ</b>					
A+	123 143	2,2	8,0	9,2	3,0
A	1 723 034	1,7	10,0	9,0	4,1
B	899 264	5,0	9,7	3,2	6,0
C	2 525 089	6,4	7,5	3,8	6,5
Indéterminée	48 665	12,8	12,1	2,0	12,6
<b>Total</b>	<b>5 319 195</b>	<b>3,5</b>	<b>8,1</b>	<b>5,4</b>	<b>5,6</b>

Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2016 et en 2017, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 3,1 % des hommes agents civils présents dans la FPE en 2016 et toujours présents dans la fonction publique en 2017 ont changé d'employeur en 2017.

(\*) Le tableau distinguant hommes et femmes est mis à disposition sur le site Internet.

## Thème – Parcours professionnels

# 4

### 4.6 Mobilité des agents de la fonction publique

 **Figure 4.6-13 : Changement de zone d'emploi en 2017 des agents de la fonction publique**

Versant de départ (en 2016)	Catégorie d'employeur de départ en 2016	Présents en 2016 et 2017	Effectif des agents ayant changé de zone d'emploi en 2017	Taux de changement de zone d'emploi (en %)	N'ayant pas changé de versant		Ayant changé de versant	
					Effectif	Taux de changement de zone d'emploi (en %)	Effectif	Taux de changement de zone d'emploi (en %)
FPE	Affaires étrangères et Développement international	3 261	110	3,4	3 250	3,3	11	36,4
	Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	45 179	2 527	5,6	44 801	5,2	378	49,5
	Ministères économiques et financiers	152 879	13 604	8,9	152 580	8,8	299	41,5
	Culture et Communication	25 528	782	3,1	25 129	2,5	399	38,8
	Défense	68 990	2 201	3,2	68 236	3,0	754	17,0
	Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	72 791	4 011	5,5	71 763	5,2	1 028	24,8
	Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	1 425 720	94 684	6,6	1 417 088	6,4	8 632	40,1
	Intérieur et Outre-mer	188 724	17 313	9,2	187 962	9,0	762	46,7
	Justice	84 387	11 679	13,8	83 913	13,6	474	56,1
	Services du Premier ministre	12 057	610	5,1	11 943	4,6	114	52,6
Ministères sociaux	100 036	4 727	4,7	98 743	4,0	1 293	62,7	
<b>Total</b>		<b>2 179 552</b>	<b>152 248</b>	<b>7,0</b>	<b>2 165 408</b>	<b>6,8</b>	<b>14 144</b>	<b>41,1</b>
FPT	Communes	1 064 636	15 057	1,4	1 057 755	1,1	6 881	45,2
	Établissements communaux	136 923	2 282	1,7	134 206	0,9	2 717	39,9
	Établissements intercommunaux	313 754	9 674	3,1	311 452	2,7	2 302	49,3
	Départements	288 942	4 955	1,7	287 157	1,4	1 785	53,7
	Établissements départementaux	67 581	2 320	3,4	67 049	3,0	532	53,9
	Régions	84 082	1 232	1,5	83 581	1,1	501	54,9
	Autres EPA locaux	8 676	263	3,0	8 296	2,0	380	25,3
<b>Total</b>		<b>1 964 594</b>	<b>35 783</b>	<b>1,8</b>	<b>1 949 496</b>	<b>1,5</b>	<b>15 098</b>	<b>46,0</b>
FPH	Hôpitaux	1 027 722	33 784	3,3	1 019 849	3,0	7 873	43,3
	Établissements d'hébergement pour personnes âgées	106 367	2 820	2,7	105 139	2,2	1 228	43,6
	Autres établissements médico-sociaux	40 960	845	2,1	40 416	1,4	544	49,8
<b>Total</b>		<b>1 175 049</b>	<b>37 449</b>	<b>3,2</b>	<b>1 165 404</b>	<b>2,9</b>	<b>9 645</b>	<b>43,7</b>
<b>Total</b>		<b>5 319 195</b>	<b>225 480</b>	<b>4,2</b>	<b>5 280 308</b>	<b>3,9</b>	<b>38 887</b>	<b>43,6</b>

Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Agents des trois versants de la fonction publique présents dans un emploi principal final en 2016 et en 2017, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaire.

Lecture : Parmi les agents présents en France au ministère de la Justice (y compris EPA sous tutelle) en 2016 et toujours présents dans la FPE en 2017, 13,8 % ont changé de zone d'emploi en 2017.

Figure 4.6-14 : Taux de changement de zone d'emploi en 2017 en fonction des caractéristiques des agents<sup>(\*)</sup>

	Présents en 2016 et 2017	Versant de départ (en %)			
		FPE	FPT	FPH	3 FP
<b>Statut de départ</b>					
Fonctionnaires	3 792 662	6,5	1,2	1,1	3,3
Contractuels	991 252	9,2	4,2	4,8	6,4
Autres catégories et statuts	352 710	5,0	1,7	14,7	7,7
Bénéficiaires de contrats aidés	182 571	10,2	2,2	2,8	5,6
<b>Sexe</b>					
Femmes	3 462 135	6,8	1,9	2,8	4,0
Hommes	1 857 060	7,3	1,8	4,4	4,6
<b>Âge</b>					
Moins de 25 ans	266 644	21,1	5,1	9,1	11,4
25 à 29 ans	474 942	16,8	4,3	9,3	10,8
30 à 39 ans	1 193 273	8,7	2,6	2,7	5,3
40 à 49 ans	1 570 370	5,0	1,5	1,6	3,1
50 à 59 ans	1 508 539	3,5	0,8	0,9	1,9
60 ans et plus	305 427	2,6	0,5	1,4	1,6
<b>Catégorie hiérarchique de départ</b>					
A+	123 143	3,6	3,9	7,2	3,8
A	1 723 034	7,2	3,3	6,5	6,6
B	899 264	7,8	2,7	1,7	4,8
C	2 525 089	6,5	1,5	1,6	2,4
Indéterminée	48 665	8,3	3,8	0,0	7,1
<b>Total</b>	<b>5 319 195</b>	<b>7,0</b>	<b>1,8</b>	<b>3,2</b>	<b>4,2</b>

Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2015 et en 2016, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 7,3 % des hommes agents civils présents en France dans la FPE en 2016 et toujours présents dans la fonction publique en 2017 ont changé de zone d'emploi en 2017.

(\*) Le tableau distinguant hommes et femmes est mis à disposition sur le site Internet.

## Thème – Parcours professionnels

# 4

### 4.6 Mobilité des agents de la fonction publique

 **Figure 4.6-15 : Changement de statut ou de situation d'emploi en 2017 des agents de la fonction publique**

Versant de départ (en 2016)	Statut ou situation d'emploi de départ (en 2016)	Présents en 2016 et 2017	Changement de statut ou de situation d'emploi			Statut ou situation d'emploi de destination (en %)			
			Effectif des agents ayant changé de statut en 2016	Répartition (en %)	Taux (en %)	Fonctionnaires	Contractuels	Autres catégories et statuts	Bénéficiaires de contrats aidés
FPE	Fonctionnaires	1 526 595	3 610	6,9	0,2		88,7	10,8	0,5
	Contractuels	401 733	26 445	50,7	6,6	70,1		10,6	19,3
	Autres catégories et statuts	176 392	3 532	6,8	2,0	52,6	46,2		1,2
	Bénéficiaires de contrats aidés	74 832	18 598	35,6	24,9	8,1	90,6	1,3	
	<b>Total</b>	<b>2 179 552</b>	<b>52 185</b>	<b>100,0</b>	<b>2,4</b>	<b>42,0</b>	<b>41,6</b>	<b>6,6</b>	<b>9,9</b>
	... dont ayant changé de versant	14 144	6 681		47,2	20,6	53,6	23,5	2,3
... dont n'ayant pas changé de versant	2 165 408	45 504		2,1	45,1	39,8	4,1	11,0	
FPT	Fonctionnaires	1 446 444	3 988	5,4	0,3		93,2	5,0	1,8
	Contractuels	373 259	45 008	60,8	12,1	88,6		2,6	8,8
	Autres catégories et statuts	57 709	3 169	4,3	5,5	15,1	78,7		6,2
	Bénéficiaires de contrats aidés	87 182	21 863	29,5	25,1	22,5	76,7	0,8	
	<b>Total</b>	<b>1 964 594</b>	<b>74 028</b>	<b>100,0</b>	<b>3,8</b>	<b>61,2</b>	<b>31,0</b>	<b>2,1</b>	<b>5,7</b>
	... dont ayant changé de versant	15 098	4 723		31,3	30,6	33,0	11,3	25,0
... dont n'ayant pas changé de versant	1 949 496	69 305		3,6	63,2	30,9	1,5	4,4	
FPH	Titulaires	819 623	2 870	6,7	0,4		95,9	3,6	0,6
	Contractuels	216 260	30 655	71,1	14,2	94,9		1,9	3,2
	Autres catégories et statuts	118 609	2 729	6,3	2,3	9,7	89,9		0,4
	Bénéficiaires de contrats aidés	20 557	6 837	15,9	33,3	4,4	95,4	0,2	
	<b>Total</b>	<b>1 175 049</b>	<b>43 091</b>	<b>100,0</b>	<b>3,7</b>	<b>68,8</b>	<b>27,2</b>	<b>1,6</b>	<b>2,3</b>
	... dont ayant changé de versant	9 645	3 931		40,8	16,6	72,3	4,8	6,3
... dont n'ayant pas changé de versant	1 165 404	39 160		3,4	74,1	22,7	1,3	1,9	
Ensemble	Fonctionnaires	3 792 662	10 468	6,2	0,3		92,4	6,6	1,0
	Contractuels	991 252	102 108	60,3	10,3	85,7		4,5	9,8
	Autres catégories et statuts	352 710	9 430	5,6	2,7	27,6	69,7		2,7
	Bénéficiaires de contrats aidés	182 571	47 298	27,9	25,9	14,2	84,9	0,9	
	<b>Total</b>	<b>5 319 195</b>	<b>169 304</b>	<b>100,0</b>	<b>3,2</b>	<b>57,2</b>	<b>33,3</b>	<b>3,3</b>	<b>6,1</b>
	... dont ayant changé de versant	38 887	15 335		39,4	22,6	52,0	15,0	10,3
... dont n'ayant pas changé de versant	5 280 308	153 969		2,9	60,6	31,4	2,2	5,7	

Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2016 et en 2017, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : Sur les 991 252 contractuels présents dans la fonction publique en 2016 et en 2017, 10,3 % ont changé de statut en 2017 : parmi eux 85,7 % sont devenus des fonctionnaires. Parmi les 14 144 agents présents dans la FPE en 2016 et dans un autre versant en 2017, 6 681 ont changé de statut ou de situation d'emploi en 2017 (47,2 %) et 53,6 % de ces changements sont effectués à destination de la catégorie des contractuels.

Figure 4.6-16 : Taux de changement de statut ou de situation d'emploi en 2017 en fonction des caractéristiques des agents<sup>(\*)</sup>

	Présents en 2016 et 2017	Versant de départ (en %)			
		FPE	FPT	FPH	Ensemble
<b>Statut de départ</b>					
Fonctionnaires	3 792 662	0,2	0,3	0,4	0,3
Contractuels	991 252	6,6	12,1	14,2	10,3
Autres catégories et statuts	352 710	2,0	5,5	2,3	2,7
Bénéficiaires de contrats aidés	182 571	24,9	25,1	33,3	25,9
<b>Sexe</b>					
Femmes	3 462 135	2,6	3,9	3,7	3,4
Hommes	1 857 060	2,0	3,5	3,5	2,8
<b>Age</b>					
Moins de 25 ans	266 644	10,4	13,5	13,6	12,5
25 à 29 ans	474 942	6,1	10,7	7,4	7,9
30 à 39 ans	1 193 273	2,8	4,6	3,5	3,6
40 à 49 ans	1 570 370	1,4	2,7	2,1	2,0
50 à 59 ans	1 508 539	1,1	1,6	1,2	1,3
60 ans et plus	305 427	1,1	1,3	2,1	1,3
<b>Catégorie hiérarchique de départ</b>					
A+	123 143	0,4	2,5	0,9	0,6
A	1 723 034	1,1	2,6	3,2	1,7
B	899 264	2,5	2,3	2,5	2,4
C	2 525 089	6,0	4,2	4,5	4,5
Indéterminée	48 665	5,2	7,0	9,8	5,7
<b>Total</b>	<b>5 319 195</b>	<b>2,4</b>	<b>3,8</b>	<b>3,7</b>	<b>3,2</b>

Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2016 et en 2017, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 2,0 % des hommes agents civils présents en France dans la FPE en 2016 et toujours présents dans la fonction publique en 2017 ont changé de statut ou de situation d'emploi en 2017.

(\*) Le tableau distinguant hommes et femmes est mis à disposition sur le site Internet.

## Thème – Parcours professionnels

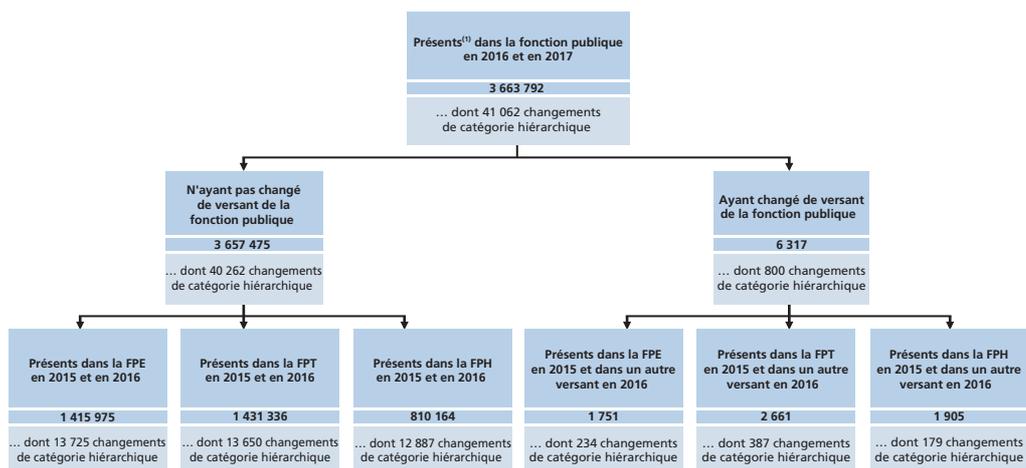
### 4 4.7 Mobilité catégorielle

#### Mobilité catégorielle

Parmi l'ensemble des 3,7 millions de fonctionnaires civils de la fonction publique présents en 2016 et en 2017 et susceptibles de connaître un changement de catégorie hiérarchique (voir Définitions et méthodes), 1,1 % ont changé de catégorie hiérarchique (soit par promotion soit par concours). Les agents de catégorie B sont les plus concernés : 2,5 % d'entre eux sont passés dans une catégorie hiérarchique supérieure contre 1,1 % des agents de catégorie C et 0,3 % des agents de catégorie A.

La catégorie A (non compris les A+) accueille près de la moitié des agents ayant changé de catégorie hiérarchique (48,8 %) contre seulement 10,0 % pour la catégorie A+ (mais en progression de 1,5 point par rapport à 2016) et 41,2 % pour la catégorie B (en repli de 11,9 points par rapport à 2016). La quasi-totalité des agents fonctionnaires civils de catégorie B ayant changé de catégorie hiérarchique sont passés en catégorie A tandis que parmi les C ayant changé de catégorie, 85,1 % sont passés en catégorie B et 14,9 % en catégorie A (y compris A+).

#### Schéma illustratif des changements de catégorie hiérarchique (données 2017)



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Agents fonctionnaires civils de l'ensemble de la fonction publique présents en 2016 et en 2017.

(1) Hors agents avec des catégories hiérarchiques indéterminées et hors A+ en 2016.

#### Définitions et méthodes

Le changement de catégorie hiérarchique abordé dans cette fiche concerne le passage en catégorie hiérarchique supérieure. Le champ des personnels pour lesquels ces changements sont analysés est inclus dans celui de l'étude de la mobilité (Fiche 4.6) : parmi les 5,3 millions d'agents présents en 2016 et 2017, seuls sont retenus parmi les fonctionnaires (3,7 millions) les agents susceptibles de connaître une ascension de catégorie hiérarchique, c'est-à-dire les agents de catégorie C, B et A hors A+. Le taux de changement de catégorie est calculé comme le rapport entre les agents fonctionnaires civils ayant changé de catégorie hiérarchique au cours de l'année sur le total des agents fonctionnaires civils –

hors A+ l'année précédente – présents dans un emploi principal les deux années consécutives.

Les différentes catégories considérées sont : A+, A hors A+ (appelé parfois « A » par simplification), B et C. Un agent est considéré comme ayant changé de catégorie hiérarchique lorsqu'il accède à une catégorie hiérarchique supérieure.

Les agents dont les catégories hiérarchiques sont indéterminées ne sont pas inclus dans le champ.

La source utilisée est la même que pour la fiche 4.6 : Mobilité des agents de la fonction publique.

 **Figure 4.7-1 : Changement de catégorie hiérarchique des agents fonctionnaires civils en 2017 selon les catégories de départ et de destination**

Catégorie hiérarchique de départ (en 2016)	Effectifs des agents présents en 2016 et en 2017 dans la fonction publique			Catégorie hiérarchique de destination (en %)		
	Total	Effectif des agents ayant changé de catégorie hiérarchique en 2016	Taux de changement de catégorie hiérarchique (en %)	A+	A	B
A	1 243 275	3 907	0,3	100,0		
B	686 253	17 270	2,5	0,4	99,6	
C	1 734 264	19 885	1,1	0,6	14,4	85,1
<b>Total</b>	<b>3 663 792</b>	<b>41 062</b>	<b>1,1</b>	<b>10,0</b>	<b>48,8</b>	<b>41,2</b>

Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Agents fonctionnaires civils de l'ensemble de la fonction publique présents dans un emploi principal final en 2016 et en 2017. Les agents dont les catégories hiérarchiques sont indéterminées et les agents de catégorie A+ en 2016 ne sont pas inclus.

Lecture : Parmi les 1 734 264 agents fonctionnaires civils de catégorie C en 2016, 19 885 ont changé de catégorie hiérarchique (1,1 %) : 85,1 % d'entre eux sont devenus des agents de catégorie B, 14,4 % des agents de catégorie A et 0,6 % des agents de catégories A+.

## Thème – Parcours professionnels

### 4 4.7 Mobilité catégorielle

**Figure 4.7-2 : Taux de changement de catégorie hiérarchique en fonction des changements de versant de la fonction publique et de zone d'emploi en 2017**  
[en %]

	Total	N'ayant pas changé de versant de la fonction publique <sup>(1)</sup>			Ayant changé de versant de la fonction publique <sup>(2)</sup>		
		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
<b>Taux de changement de catégorie hiérarchique (en %)</b>							
<b>Sexe</b>							
Femmes	1,1	1,1	4,0	1,0	12,0	15,7	8,5
Hommes	1,1	1,1	4,1	1,0	14,2	18,7	8,6
<b>Âge</b>							
Moins de 25 ans	0,6	0,6	0,8	0,5	23,4	34,4	0,0
25 à 29 ans	1,2	1,1	3,7	0,8	21,2	27,6	8,7
30 à 39 ans	1,2	1,2	4,9	1,0	15,0	19,8	9,8
40 à 49 ans	1,1	1,1	4,8	1,0	9,8	11,5	8,2
50 à 59 ans	1,1	1,1	3,9	1,0	7,9	9,1	6,9
60 ans et plus	1,0	1,0	2,9	1,0	10,6	26,7	5,9
<b>Catégorie hiérarchique de départ (en 2016)</b>							
A	0,3	0,3	1,4	0,2	10,9	15,7	4,9
B	2,5	2,5	5,8	2,4	18,2	21,6	14,8
C	1,1	1,1	10,0	1,0	11,0	14,7	7,8
<b>Total</b>	<b>1,1</b>	<b>1,1</b>	<b>4,1</b>	<b>1,0</b>	<b>12,7</b>	<b>16,8</b>	<b>8,5</b>

Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Agents fonctionnaires civils de l'ensemble de la fonction publique présents dans un emploi principal final en 2016 et en 2017. Les agents dont les catégories hiérarchiques sont indéterminées et les agents de catégorie A+ en 2016 ne sont pas inclus.

(1) Il n'est pas procédé à ce stade à une analyse au sein de chacun des versants mais à une analyse globale sur les 3 657 475 agents fonctionnaires civils n'ayant pas changé de versant de la fonction publique (voir schéma illustratif).

(2) Il n'est pas procédé à ce stade à une analyse par versant de départ mais à une analyse globale sur les 6317 agents fonctionnaires civils ayant changé de versant de la fonction publique (voir schéma illustratif).

Lecture : 1,1 % des femmes fonctionnaires civils présentes en 2016 et en 2017 ont changé de catégorie hiérarchique en 2017. Parmi les femmes ayant changé de versant de la fonction publique, 12,0 % ont changé également de catégorie hiérarchique en 2017. Parmi les femmes ayant changé de versant de la fonction publique et de zone d'emploi, 15,7 % ont changé également de catégorie hiérarchique.

 **Figure 4.7-3 : Taux de changement de catégorie hiérarchique en 2017 des agents fonctionnaires civils par versant et par catégorie hiérarchique de départ**  
[en %]

Versant de départ (en 2016)	N'ayant pas changé de versant				Ayant changé de versant			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total
FPE	0,2	1,4	3,3	1,0	24,3	5,2	4,2	13,4
FPT	1,1	1,7	0,8	1,0	6,9	19,2	16,9	14,5
FPH	0,0	5,1	0,9	1,6	0,9	25,3	6,3	9,4
<b>Total</b>	<b>0,3</b>	<b>2,5</b>	<b>1,1</b>	<b>1,1</b>	<b>10,9</b>	<b>18,2</b>	<b>11,0</b>	<b>12,7</b>

Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Agents fonctionnaires civils de l'ensemble de la fonction publique présents dans un emploi principal final en 2016 et en 2017. Les agents dont la catégorie hiérarchique est inconnue et les agents de catégorie A+ en 2016 ne sont pas inclus.

Lecture : 1,0 % des agents fonctionnaires civils présents dans la FPE en 2016 et en 2017 ont changé de catégorie hiérarchique en 2017. Parmi les agents fonctionnaires civils de catégorie B présents dans la FPE en 2016 et dans un autre versant en 2017, 5,2 % ont connu un changement de catégorie hiérarchique en 2017.

## Positions statutaires

Au 31 décembre 2017, la part des fonctionnaires civils gérés par un ministère qui n'exercent pas leur activité dans leur administration ou corps d'origine est relativement stable, elle s'établit à 6,9 % contre 7,0 %\* en 2016. La part de ces fonctionnaires en mobilité statutaire est la plus élevée au sein du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation (31,6 %), du ministère de la Transition écologique et solidaire (28,1 %) et dans les ministères sociaux (18,1 %).

La position de mobilité la plus fréquente est le détachement ; elle représente 40,6 % des titulaires civils en mobilité en 2017. Cette part est en diminution depuis plusieurs années (41,7 % en 2016 et 42,1 % en 2015). 43 000 agents sont concernés en 2017, dont 28 % travaillent à l'extérieur de la fonction publique (à l'étranger, dans le secteur privé ou d'autres cas).

La disponibilité est la deuxième position de mobilité la plus fréquente (34,6 % en 2017). Les deux principaux motifs, pour convenance personnelle et de droit, représentent à eux deux 93,7 % des disponibilités. La part des disponibilités pour convenance personnelle recule cependant depuis plusieurs années (49,6 % en 2017

\* Cette proportion a été révisée par rapport aux précédentes publications, car elle était calculée en rapportant les effectifs de titulaires civils en position de mobilité aux effectifs de titulaires civils payés par le ministère. À partir de cette année, elle est calculée en rapportant les effectifs de titulaires civils en position de mobilité aux effectifs de titulaires civils gérés par le ministère issus de l'enquête Tems. Cette modification du concept et de la source de donnée utilisée réduit la part des effectifs de titulaires civils en mobilité de 1,1 point.

contre 51,7 % en 2016 et 52,8 % en 2015) au profit des disponibilités de droit. Les autres motifs de disponibilité, pour faire des études et de la recherche (2,7 % des disponibilités en 2017), d'office (2,5 %) ou pour créer une entreprise (1,1 %) sont beaucoup plus rares.

La part de la « position normale d'activité » (PNA) est stable ; elle représente 20,8 % des agents en position de mobilité en 2017, comme en 2016. Parmi ceux-ci, 74 % sont affectés sur un poste dans un établissement public sous tutelle du ministère d'origine, alors que 25 % sont en poste dans un autre ministère et 1 % dans un établissement public sous tutelle d'un autre ministère.

Les mises à disposition (MAD) représentent 3,5 % des agents en position de mobilité (soit 3 700 agents). Cette part varie peu depuis 2015 (3,7 % en 2016 et 3,6 % en 2015). La majorité (66 %) reste au sein de la fonction publique (53 % dans la fonction publique de l'État, 12 % dans la fonction publique territoriale et 0,3 % dans la fonction publique hospitalière), 27 % travaillent dans des organismes autres contribuant à la mise en œuvre de politiques publiques et 7 % à l'étranger ou dans une organisation internationale.

La part des fonctionnaires civils en position hors cadres est très faible et continue de décroître (0,5 % en 2017 contre 0,6 % en 2016 et 0,7 % en 2015). En effet, cette position statutaire a été supprimée en 2016 et est en voie d'extinction. 23 % des fonctionnaires concernés sont placés auprès d'une entreprise publique en 2017 et 4 % auprès d'un organisme international. Les trois quarts restants sont en poste dans la fonction publique.

## Définitions

**Les positions statutaires** recouvrent plusieurs cas : l'activité, comprenant la mise à disposition et l'affectation régie par le décret n° 2008-370, le détachement, la position hors cadres et la disponibilité. Ces modalités permettent aux agents de l'État d'effectuer, par exemple, des mobilités vers d'autres corps de la fonction publique, vers le privé, etc., tout en restant titulaires dans le corps dans lequel ils ont été recrutés. Tout fonctionnaire de l'État est placé notamment dans l'une des positions suivantes : 1/ activité, 2/ détachement, 3/ position hors cadres, 4/ disponibilité, outre l'accomplissement du service national et le congé parental.

Chaque corps est géré et recense ses agents titulaires qu'ils soient en emploi public ou non selon les différentes positions statutaires.

**L'activité** est la position ordinaire de l'agent qui, titulaire d'un grade, exerce effectivement les fonctions de l'un des emplois correspondant à ce grade dans 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 est directement prise en charge par l'administration d'accueil.

## Thème – Parcours professionnels

### 4 4.8 Positions statutaires

Un fonctionnaire en **détachement** est placé hors de son corps d'origine ; il continue toutefois à jouir des droits à l'avancement et à la retraite attachés à ce corps.

Pour être en position **hors cadres**, un fonctionnaire doit remplir les mêmes conditions que pour être détaché, ainsi qu'une condition de durée de service (quinze ans minimum). Cette position a été supprimée en 2016 et est donc en voie d'extinction.

La **disponibilité** est la position de l'agent placé hors de son administration ou service d'origine. Le fonctionnaire cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite. Il existe plusieurs motifs de disponibilité ; les deux principaux sont la disponibilité de droit et celle pour convenance personnelle. La disponibilité de droit est fondée sur certaines circonstances d'ordre

familial (donner des soins à un membre de la famille, élever un enfant de moins de 8 ans, suivre son conjoint ou partenaire à la suite d'un déménagement). La disponibilité pour convenance personnelle n'est, elle, accordée que sous réserve de nécessité de service.

#### 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.).

Figure 4.8-1 : Position statutaire des fonctionnaires civils au 31 décembre

	Répartition des fonctionnaires civils ministériels selon leur position statutaire (en %)			Répartition des fonctionnaires civils ministériels en dehors de leur administration d'origine selon leur position statutaire (en %)		
	2015(*)	2016(*)	2017	2015	2016	2017
Activité	94,6	94,7	94,8			
<i>dont Mise à disposition (MAD)</i>	0,3	0,3	0,2	3,6	3,7	3,5
<i>dont Position normale d'activité (PNA)<sup>(1)</sup></i>	1,5	1,5	1,4	20,6	20,8	20,8
Mobilités statutaires						
<i>Détachement</i>	3,0	2,9	2,8	42,1	41,7	40,6
<i>Disponibilité</i>	2,4	2,3	2,4	33,2	33,3	34,6
<i>Hors cadres</i>	0,0	0,0	0,0	0,7	0,6	0,5
<b>Ensemble des agents en dehors de leur administration d'origine</b>	<b>7,1</b>	<b>7,0</b>	<b>6,9</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre d'agents en dehors de leur administration d'origine</b>				<b>110 397</b>	<b>108 667</b>	<b>105 906</b>

Sources : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – Dessi.

Champ : Fonctionnaires civils gérés par les ministères hors établissements publics.

(1) En 2017, les chiffres des agents en PNA pour le ministère de la Culture sont estimés.

Note : Les données sur le congé parental issues de l'enquête TEMS figurent dans la fiche thématique 8.3.

(\*) Chiffres révisés par rapport à la publication précédente.

**Figure 4.8-2 : Répartition du nombre de fonctionnaires civils en position de mobilité statutaire par ministère d'origine au 31 décembre 2017**

	Effectif des titulaires civils en mobilité	Effectif total de titulaires civils gérés par le ministère <sup>(4)</sup>	Part des agents en mobilité (en %)	Évolution 2017/2016 (en point)	Effectif en activité hors de son administration		Effectif en activité hors de son corps		
					MAD	PNA	Détachement	Disponibilité	Hors cadres
Agriculture et Alimentation	9 843	31 140	31,6	0,9	220	6 465	2 427	728	3
Armées	5 976	36 244	16,5	-0,5	66	3 190	1 309	1 147	264
Culture <sup>(5)</sup>	1 456	9 826	14,8	-0,7	417	10 <sup>(5)</sup>	699	330	0
Économie et Finances, Action et Comptes publics <sup>(2)</sup>	7 201	150 677	4,8	-0,0	706	801	3 253	2 347	94
Éducation nationale, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation	52 417	976 453	5,4	-0,2	451	883 <sup>(6)</sup>	24 647	26 394	42
Europe et Affaires étrangères	693	6 045	11,5	-0,7	71	146	256	219	1
Intérieur, Cohésion des territoires et Outre-mer	5 479	173 253	3,2	0,2	671	92	2 286	2 420	10
Justice <sup>(3)</sup>	2 663	80 596	3,3	0,1	235	7	1 289	1 132	0
Ministères sociaux	3 345	18 436	18,1	0,5	533	110 <sup>(7)</sup>	2 145	543	14
Services du Premier ministre	546	4 828	11,3	-1,8	30	2	378	131	5
Transition écologique et solidaire	16 287	57 864	28,1	-0,1	255	10 366	4 310	1 292	64
<b>Ensemble</b>	<b>105 906</b>	<b>1 545 362</b>	<b>6,9</b>	<b>-0,1</b>	<b>3 655</b>	<b>22 072</b>	<b>42 999</b>	<b>36 683</b>	<b>497</b>
Répartition des fonctionnaires civils de l'État selon leur position de mobilité (en %)	100,0				3,5	20,8	40,6	34,6	0,5

Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – Dessi.

Champ : Fonctionnaires civils gérés par les ministères hors établissements publics.

(1) Y compris opérateurs en délégation de gestion : BNF, le Louvre, musée Rodin et le CNSM de Lyon.

(2) Y compris Caisse des dépôts et consignations.

(3) Y compris établissements publics administratifs rattachés.

(4) Par rapport à la publication de l'année précédente, ces chiffres sont tirés de l'enquête TEMS et représentent les effectifs gérés par le ministère.

(5) Données estimées.

(6) Hors personnels enseignants du 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés publics et personnels d'encadrement.

(7) Hors personnels en PNA en poste dans un établissement public administratif du ministère.

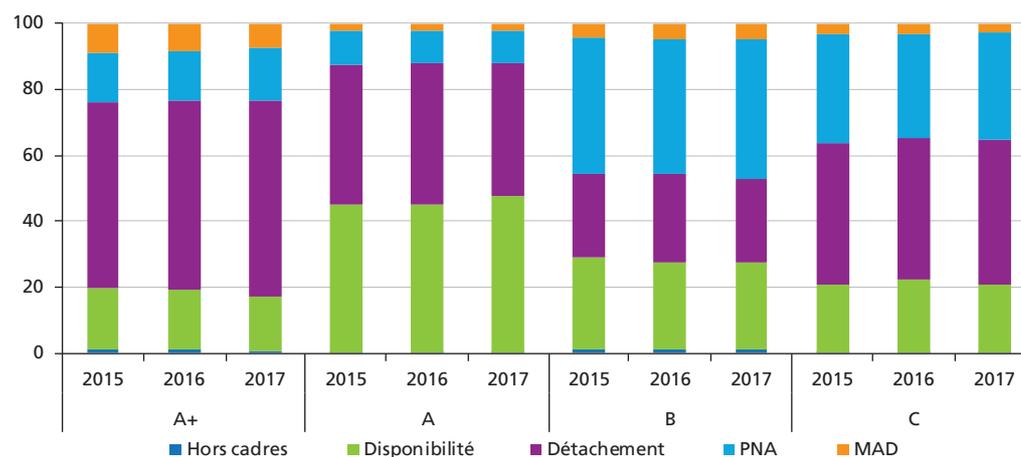
## Thème – Parcours professionnels

### 4

#### 4.8 Positions statutaires

Figure 4.8-3 : Répartition des fonctionnaires de l'État au regard de leur position de mobilité par catégorie hiérarchique au 31 décembre

[en %]



Sources : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – Dessi.

Champ : Fonctionnaires civils en position de mobilité gérés par les ministères hors établissements publics.

Note : Par rapport à la publication de l'année précédente, cette figure ne rapporte plus les positions de mobilité à un effectif total de titulaires civils.

 **Figure 4.8-4 : Répartition par catégorie hiérarchique des fonctionnaires civils des ministères en poste en dehors de leur administration ou de leur corps d'origine [en %]**

		2015	2016	2017
Mise à disposition	A+	28,8	26,1	22,7
	A	28,3	31,1	35,5
	B	21,6	23,7	23,6
	C	21,3	19,2	18,2
Position normale d'activité	A+	8,0	8,5	8,2
	A	23,4	22,6	23,1
	B	31,9	33,9	34,4
	C	36,7	34,9	34,4
Détachement	A+	15,4	15,7	15,5
	A	49,1	49,5	50,4
	B	10,4	11,1	10,5
	C	25,0	23,6	23,6
Disponibilité	A+	6,4	6,4	5,0
	A	64,6	64,8	68,9
	B	14,1	13,8	12,9
	C	14,9	15,0	13,2
Hors cadres	A+	24,9	20,5	17,9
	A	29,4	30,2	30,8
	B	34,1	37,1	39,6
	C	11,5	12,2	11,7

Sources : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – Dessi.

Champ : Fonctionnaires civils en position de mobilité gérés par les ministères hors établissements publics.

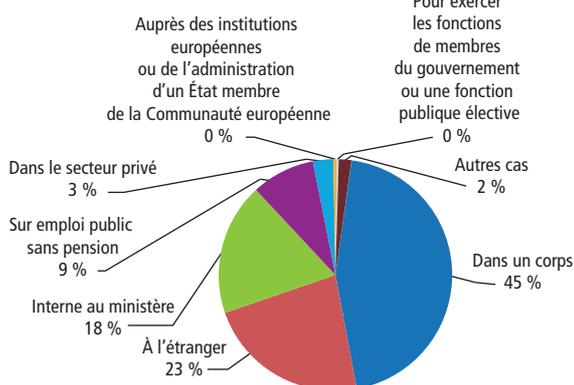
Lecture : Au 31 décembre 2017, 22,7 % des fonctionnaires mis à disposition appartenaient à la catégorie A+.

## Thème – Parcours professionnels

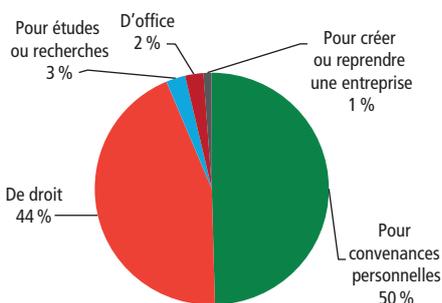
### 4 4.8 Positions statutaires

Figure 4.8-5 : Répartition du nombre de fonctionnaires civils en position de mobilité selon la destination ou le motif au 31 décembre 2017

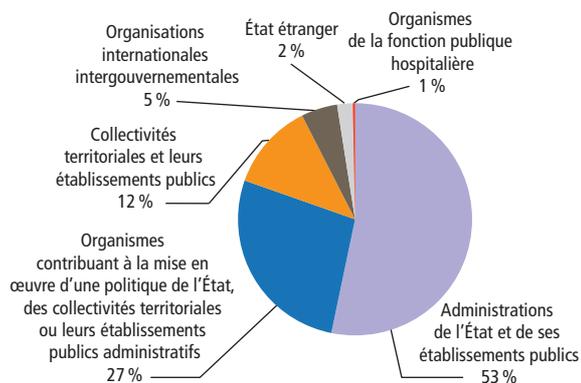
#### a. Détachement



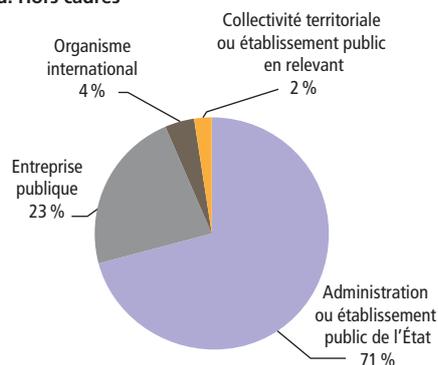
#### b. Disponibilité



#### c. Mise à disposition



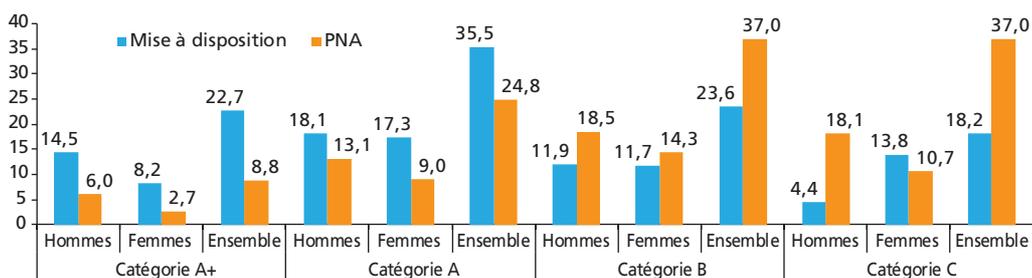
#### d. Hors cadres



Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – Dessi.

Champ : Fonctionnaires civils en position de mobilité gérés par les ministères hors établissements publics.

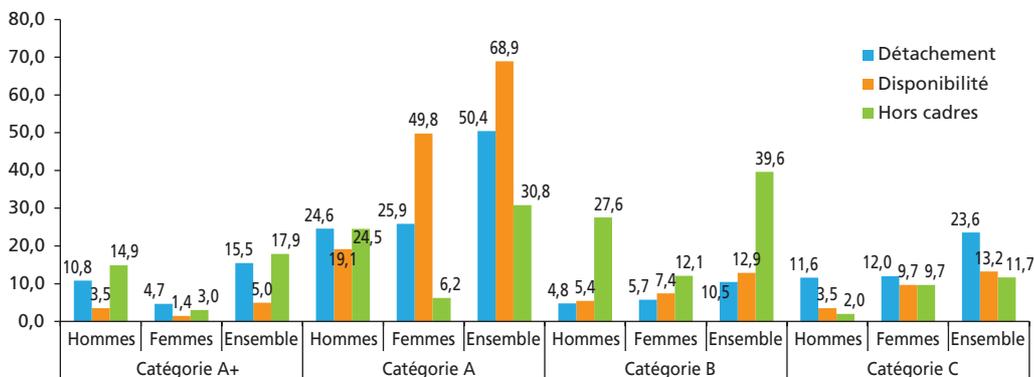
**Figure 4.8-6 : Répartition des fonctionnaires civils des ministères mis à disposition et en PNA selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2017**  
[en %]



Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – Dessi.

Champ : Fonctionnaires civils mis à disposition ou en PNA gérés par les ministères hors établissements publics.

**Figure 4.8-7 : Répartition des fonctionnaires civils des ministères en position de détachement, de disponibilité et hors cadres selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2017**  
[en %]



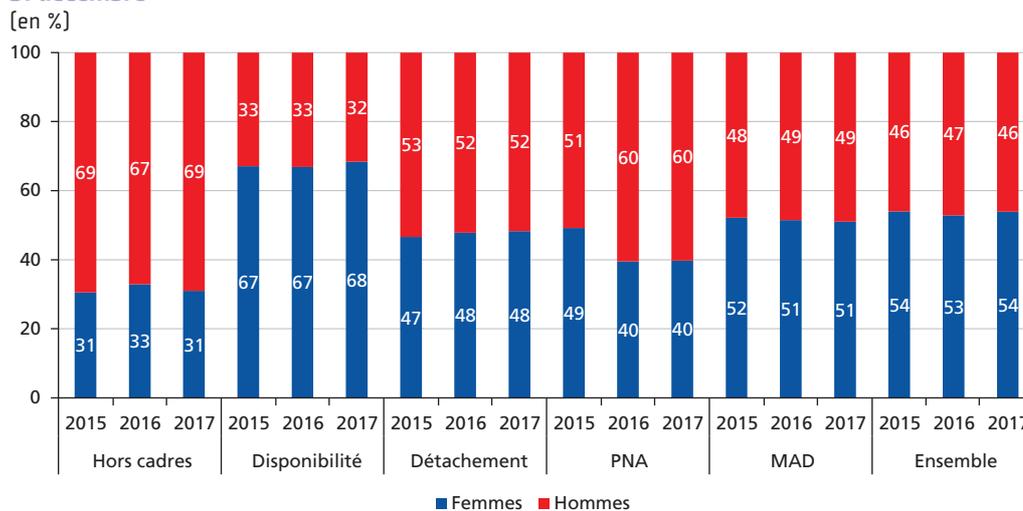
Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – Dessi.

Champ : Fonctionnaires civils en détachement, disponibilité ou hors cadres gérés par les ministères hors établissements publics.

## Thème – Parcours professionnels

### 4 4.8 Positions statutaires

**Figure 4.8-8 : Répartition par sexe des fonctionnaires civils en position de mobilité au 31 décembre**

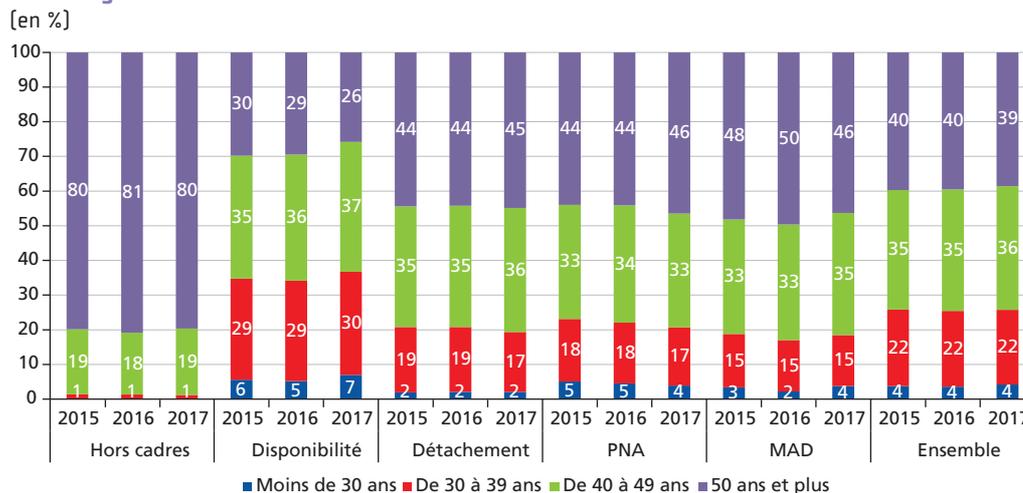


Sources : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – Dessi.

Champ : Fonctionnaires civils en position de mobilité gérés par les ministères hors établissements publics.

Note : Les répartitions par sexe des personnels en PNA du ministère des Armées sont indisponibles.

**Figure 4.8-9 : Répartition des fonctionnaires civils se trouvant dans une position de mobilité selon l'âge au 31 décembre**

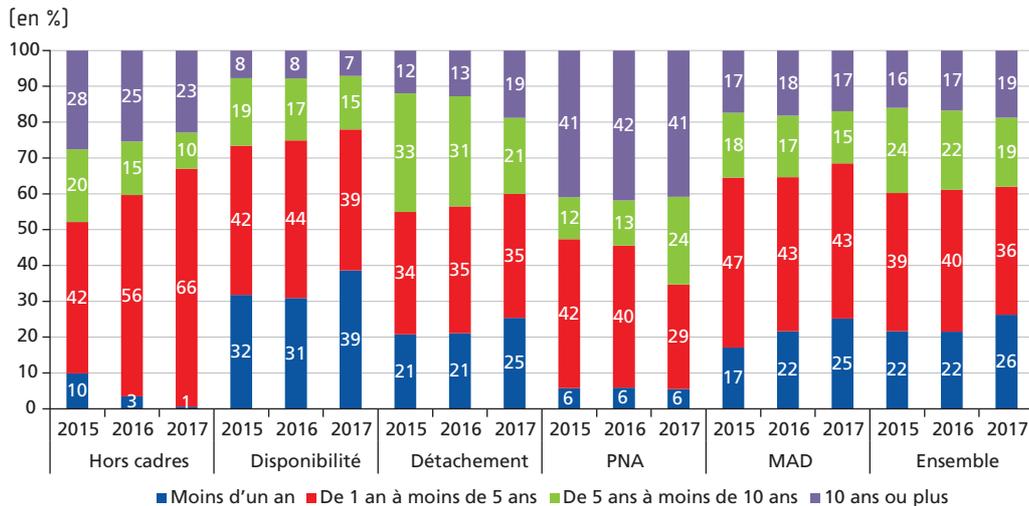


Sources : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – Dessi.

Champ : Fonctionnaires civils en position de mobilité gérés par les ministères hors établissements publics.

Note : Les répartitions par âge des personnels en PNA du ministère des Armées sont indisponibles.

**Figure 4.8-10 : Répartition des fonctionnaires civils se trouvant dans une position de mobilité selon la durée au 31 décembre**  
[en %]



Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – Dessi.

Champ : Fonctionnaires civils en position de mobilité gérés par les ministères hors établissements publics.

Note : Les répartitions par durée des personnels en PNA du ministère des Armées sont indisponibles.

## Thème – Parcours professionnels

### 4 4.8 Positions statutaires

Figure 4.8-11 : Effectifs des agents en dehors de leur administration ou de leur corps d'origine<sup>(\*)</sup> dans la fonction publique territoriale par sexe au 31 décembre<sup>(1)</sup>

	2013		2015	
	Total	% femmes	Total	% femmes
<b>En disponibilité<sup>(2)</sup></b>	<b>43 170</b>	<b>68</b>	<b>45 910</b>	<b>69</b>
– Hors ceux mis en disponibilité d'office ou bénéficiaires d'un congé équivalent pour les contractuels (article 72)	39 130	69	40 910	69
<i>dont disponibilité de droit</i>	9 450	83	10 220	82
– En disponibilité d'office ou bénéficiaires d'un congé équivalent	4 040	64	5 000	66
<b>En position hors cadres (article 70)<sup>(3)</sup></b>	<b>150</b>	<b>54</b>	<b>130</b>	<b>57</b>
<b>En congé spécial (article 99)<sup>(3)</sup></b>	<b>280</b>	<b>59</b>	<b>310</b>	<b>47</b>
<b>Autres positions particulières<sup>(3)</sup></b>	-	-	-	-
<b>Détachés dans une autre structure (article 64)<sup>(3)</sup></b>	<b>11 130</b>	<b>60</b>	<b>11 990</b>	<b>64</b>
. Fonction publique de l'État	3 860	62	4 090	67
. Fonction publique hospitalière	1 140	87	1 210	85
. Autre collectivité	3 560	61	4 160	64
. Autres structures	2 570	45	2 530	51
<b>Mis à disposition dans une autre structure (article 61)<sup>(2)</sup></b>	<b>14 000</b>	<b>62</b>	<b>17 640</b>	<b>63</b>
<i>dont mis à disposition dans une organisation syndicale</i>	450	51	760	54
<b>Total</b>	<b>68 730</b>	<b>66</b>	<b>75 980</b>	<b>67</b>

Source : DGCL-CNFPT, Synthèse nationale des rapports aux CTP sur l'état des collectivités territoriales.

(\*) Aux fins de comparabilité avec la FPE, ne sont présentées ici que les mobilités statutaires « sortantes ».

Note : Ces données ne sont que des estimations provenant de l'exploitation des « bilans sociaux » et ne peuvent pas être considérées comme exactes à l'unité près.

(1) Enquête biennale, les prochains résultats concerneront l'année 2017. Chiffres actualisés par la DGCL.

(2) Fonctionnaires et contractuels.

(3) Fonctionnaires uniquement.

## Retraite 5

- Flux de retraités dans la fonction publique 5.1
- Stocks de retraités dans la fonction publique 5.2
- Montants des pensions dans la fonction publique 5.3
- Situation financière et démographique  
des régimes de retraite 5.4



## Présentation

### Les régimes de retraite de la fonction publique

Les retraités de la fonction publique perçoivent une pension de l'un des régimes de retraite de la fonction publique. Il peut s'agir de leur régime de base obligatoire : régime des pensions civiles et militaires de l'État, Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE) ; ou de leur régime complémentaire au régime général : l'Institution de retraite complémentaire des agents contractuels de l'État et des collectivités publiques (Ircantec).

Ces retraités ont cotisé à l'un de ces régimes en tant que :

- fonctionnaire de l'État, magistrat ou militaire pour le régime des pensions civiles et militaires de l'État (gérées par le SRE) ;
- fonctionnaire de la fonction publique territoriale ou hospitalière pour la CNRACL ;
- ouvrier d'État pour le FSPOEIE ;
- agent contractuel de l'État ou des collectivités locales, médecin hospitalier, fonctionnaire à temps non complet des collectivités locales (moins de 28 heures par semaine) qui ne relèvent donc pas de la CNRACL, ou fonctionnaire sans droit à pension (ayant quitté son emploi sans remplir les conditions requises pour bénéficier d'une pension du régime de la fonction publique auquel il était affilié) pour le régime complémentaire Ircantec.

La retraite des militaires et celle des fonctionnaires de l'État sont régies par le code des pensions civiles et militaires de retraite. Toutefois, la pension militaire connaît certains aménagements dus aux particularités du métier et notamment à la nécessité de conserver une moyenne d'âge basse au sein des unités opérationnelles. La rotation relativement rapide des effectifs est ainsi favorisée par des conditions de départ en retraite qui facilitent la reprise d'une seconde carrière.

Une présentation précise des différents régimes de retraite de la fonction publique se trouve dans le « Jaune pensions » du projet de loi de finances 2018.

### La liquidation de la pension intervient, pour les fonctionnaires civils, dans les cas suivants :

- en cas de radiation des cadres par limite d'âge (67 ans pour les catégories sédentaires, 62 ou 64 ans pour un certain nombre d'emplois classés en catégorie active, 59 ans pour les ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne, 57 à 62 ans pour les fonctionnaires des services actifs de la Police nationale et 57 ans pour les personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire) ;

– en cas d'admission à la retraite, à la demande de l'agent, à partir de l'âge d'ouverture des droits (62 ans pour les sédentaires ou 57, voire 52 ans, pour les agents classés en catégorie active ayant rempli les conditions de durée de service dans un emploi classé en catégorie active) ;

– un départ anticipé pour carrière longue, avant 60 ans, est possible lorsqu'un fonctionnaire justifie d'une durée cotisée, cumulée pour l'ensemble de ses régimes de base obligatoires, égale à la durée d'assurance exigée pour atteindre le taux maximum l'année des 60 ans de l'agent concerné, augmentée de 0 à 8 trimestres selon l'âge de l'agent (depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009), et qu'il a commencé à travailler avant 20 ans au moins ;

– un départ à la retraite anticipé pour cause d'invalidité est possible lorsque le fonctionnaire n'a pas pu être reclassé dans un emploi compatible avec son état de santé ;

– un départ à la retraite anticipé au titre de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (depuis le 18 septembre 2012) ;

– un départ anticipé au titre de l'exposition des travailleurs de l'amiante ou des maladies professionnelles liées à l'amiante ;

– un départ anticipé est possible pour le fonctionnaire civil ou le militaire parent d'un enfant vivant, âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 %, à condition qu'il ait, pour cet enfant, interrompu ou réduit son activité dans certaines conditions et qu'il ait accompli quinze années de services effectifs ;

– par ailleurs, il faut noter que jusqu'au 31 décembre 2011, un départ anticipé était également possible lorsque le fonctionnaire civil ou militaire était parent de trois enfants vivants, ou décédés par faits de guerre.

Pour les fonctionnaires de l'État et les militaires, la chaîne de liquidation des pensions se rationalise et se modernise. En effet, l'article R. 65 du Code des pensions civiles et militaires de retraite, qui conférait aux ministères la responsabilité de proposer les bases de la liquidation de la pension en constituant le dossier nécessaire au règlement des droits, consacre le compte individuel de retraite (CIR) comme source des bases de liquidation.

Ce dispositif est progressivement mis en application pour les différents employeurs. La réforme se traduit concrètement par l'utilisation dès 2013 d'un système de liquidation des pensions de retraite intégré à partir d'un compte individuel de retraite (CIR) ouvert au nom de chaque fonctionnaire en activité.

Cependant, jusqu'en 2020, perdureront deux organisations du processus de liquidation de la pension du fonctionnaire ou du militaire :

- l'ancien système dans lequel les services ministériels dont relève l'agent sont chargés de recevoir et d'instruire la demande de pension en constituant le dossier nécessaire à la liquidation dans le compte individuel de retraite (CIR). Ce dossier, transmis informatiquement, est validé par le service des retraites de l'État qui procède ensuite à la concession de la pension, ces modalités de fonctionnement étant progressivement abandonnées ;
- le nouveau système dans lequel le service des retraites de l'État reçoit directement la demande de pension de l'agent (sauf pour les pensions de retraite pour invalidité qui continueront d'être demandées *via* l'employeur) et liquide sa pension sur la base des informations enregistrées dans le CIR.

Pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers, la demande de pension est adressée au directeur général de la Caisse des dépôts et consignations. Après avis de la CNRACL, l'autorité investie du pouvoir de nomination prononce l'admission à la retraite.

#### **Le financement des pensions au SRE, à la CNRACL et à l'Ircantec**

##### Le régime des pensions civiles et militaires de retraite de l'État et le compte d'affectation spéciale « Pensions »

Les pensions des agents de l'État sont retracées dans le budget de l'État et, depuis la loi organique relative aux lois de finances (Lof), dans un compte d'affectation spéciale (CAS) « Pensions », distinct du budget général. Le CAS « Pensions » est structuré autour des trois programmes suivants : « Pensions civiles et militaires de retraite (PCMR) et allocations temporaires d'invalidité (ATI) », « Ouvriers des établissements industriels de l'État » et « Pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre et autres pensions ».

Ce programme comprend en particulier les pensions versées au titre du code des pensions militaires d'invalidité et de victimes de la guerre, mais également d'autres pensions et avantages à caractère viager telles que les retraites du combattant, les allocations de reconnaissance aux anciens supplétifs, ou encore les pensions aux sapeurs-pompiers volontaires et anciens agents de la défense passive victimes d'accident.

Outre la contribution employeur à la charge de l'État prévue par l'article L. 61 du code des pensions civiles et militaires de retraite, le programme « Pensions civiles et militaires de retraite (PCMR) et allocations temporaires d'invalidité (ATI) » bénéficie de recettes affectées, notamment les retenues sur salaires (cotisations sala-

riales) et les contributions des autres employeurs de fonctionnaires (en particulier les établissements publics).

La spécificité de la contribution à la charge de l'État provient du fait qu'elle est calculée pour équilibrer ce programme (fixation d'un taux d'équilibre). Trois taux distincts de contribution de l'État employeur ont été retenus : un taux « civil », un taux « militaire » et un taux « allocations temporaires d'invalidité », visant à assurer l'équilibre financier de chaque action. Les allocations temporaires d'invalidité (ATI) sont identifiées séparément, dans la mesure où ces pensions (à l'instar des régimes de rentes accidents du travail dont elles constituent l'équivalent pour les fonctionnaires civils) sont financées exclusivement par une contribution employeur.

##### Le financement des pensions des fonctionnaires affiliés à la CNRACL

À la différence des fonctionnaires de l'État, les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers sont affiliés à une caisse de retraite, dotée de la personnalité morale, la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL). Cette caisse constitue, comme le régime des pensions civiles et militaires de retraite, un régime spécial de Sécurité sociale (au sens des articles L. 711-1 et R. 711-1 du code de la Sécurité sociale).

Créée en 1945, la CNRACL est un établissement public fonctionnant sous l'autorité et le contrôle d'un conseil d'administration qui est géré par la Caisse des dépôts et consignations (CDC). Elle assure, selon le principe de la répartition, la couverture des risques vieillesse et invalidité pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers nommés dans un emploi permanent d'au moins 28 heures hebdomadaires. Elle dispose par ailleurs d'un fonds d'action sociale et, depuis 2003, d'un fonds de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. S'agissant des ressources de la CNRACL, elles sont constituées pour l'essentiel des cotisations salariales et patronales.

##### Le financement des pensions des fonctionnaires affiliés à l'Ircantec

L'Ircantec est la caisse de retraite qui gère le régime de retraite complémentaire (au régime général) des agents contractuels de la fonction publique (y compris les praticiens hospitaliers) et d'un certain nombre de salariés du secteur semi-public, ainsi que des élus locaux et des fonctionnaires à temps non complet des collectivités locales (travaillant moins de 28 h hebdomadaires) ou ayant trop peu cotisé aux régimes de fonctionnaires pour acquérir un droit à pension.

Les ressources de l'Ircantec, qui est un régime par points, sont constituées pour l'essentiel des cotisations salariales et patronales.

#### **Champ des données présentées dans les fiches thématiques :**

##### Flux de nouveaux pensionnés

Le SRE a homogénéisé l'ensemble de ces tableaux pour qu'ils soient tous sur le même champ. Les pensions sont maintenant y compris pensions d'orphelins, pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM), pensions anciennement cristallisées et hors soldes de réserve. Ce nouveau champ a été intégré jusqu'à l'année 2013 pour les séries longues.

Les fiches thématiques 5.1 et une partie des fiches thématiques 5.3 présentent des données sur les flux de nouveaux pensionnés au sein des différents régimes de retraite de la fonction publique.

Ces données de flux concernent, pour le SRE et la CNRACL, les pensions entrées en paiement au cours de l'année, qu'elles soient encore en paiement ou pas au 31 décembre. La pension d'une personne prenant sa retraite et décédant au cours de la même année sera comptabilisée dans le flux de l'année mais ne le sera pas dans le stock au 31 décembre.

##### Stock de pensionnés

Les fiches thématiques 5.2 et une partie des fiches thématiques 5.3 présentent des données sur les stocks de pensionnés au sein des différents régimes de retraite de la fonction publique. Ces données de stock concernent, pour le SRE et la CNRACL, les pensions en paiement au 31 décembre de l'année considérée. C'est donc une photographie à un instant t.

Pour les fiches thématiques 5.1 à 5.3, pour le SRE, la CNRACL et le FSPOEIE, le montant de la pension moyenne relative à une année donnée correspond à la moyenne des pensions versées sur le dernier mois de l'année, calculée à partir des effectifs présents au 31 décembre.

##### **Disponibilité des données**

L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont reproduites au format Excel sur le site Internet : <http://www.fonction-publique.gouv.fr>, rubrique Statistiques / Rapport annuel, ainsi que, pour les figures marquées du signe , dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

## Thème – Retraite

5

### 5.1 Flux de retraités dans la fonction publique

#### Les différents emplois classés dans la catégorie active dans les trois versants de la fonction publique

		Âge d'ouverture des droits <sup>(1)</sup>	Limite d'âge <sup>(1)</sup>
Fonction publique de l'État	Personnels actifs de la Police nationale	52 ans si 27 ans de services	57 ans <sup>(2)</sup>
	Personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire	52 ans si 27 ans de services	57 ans
	Ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne	52 ans si 17 ans de services	59 ans
	Personnels de la surveillance des douanes	57 ans	62 ans
	Instituteurs <sup>(3)</sup>	57 ans	62 ans
	Agents d'exploitation des travaux publics de l'État	57 ans	62 ans
	Éducateurs et infirmiers de la protection judiciaire de la jeunesse	57 ans	62 ans
	Personnels paramédicaux des hôpitaux militaires	57 ans	62 ans
	Adjoints techniques des haras nationaux, chefs de districts forestiers et agents techniques forestiers	57 ans	62 ans
	Techniciens supérieurs du développement durable <sup>(4)</sup> et syndics des gens de mer (certains emplois)	57 ans	64 ans
Fonction publique territoriale	Agents des réseaux souterrains des égouts et agents des services insalubres (corps des identificateurs de l'institut médico-légal de la préfecture de police)	52 ans si 32 ans de services, dont 12 ans de services dans les réseaux souterrains ou dans le corps, dont 6 consécutifs	62 ans
	Sapeurs-pompiers professionnels	57 ans	62 ans
	Agents de salubrité	57 ans	62 ans
	Agents de Police municipale	57 ans	62 ans
	Agents de surveillance de la préfecture de police	57 ans	62 ans
	Personnels médicaux, infirmiers, paramédicaux et de soins exerçant dans des services de santé	57 ans	62 ans
	Agents d'entretien et agents techniques (certains emplois)	57 ans	62 ans
Fonction publique hospitalière	Personnels infirmiers et personnels paramédicaux en contact avec les malades n'ayant pas exercé le droit d'option prévu à l'article 37 de la loi 2010-751 du 5 juillet 2010 <sup>(5)</sup>	57 ans	62 ans
	Autres personnels hospitaliers (aides-soignants, agents de service hospitalier)	57 ans	62 ans
	Assistantes sociales dont l'emploi comporte un contact direct et permanent avec les malades	57 ans	62 ans
	Puéricultrices en fonction dans les services de pédiatrie n'ayant pas exercé le droit d'option prévu à l'article 31 du décret n° 2010-1139 du 29 septembre 2010 (renoncement aux droits liés au classement dans la catégorie active)	57 ans	62 ans
	Maîtres ouvriers et ouvriers professionnels (certaines fonctions)	57 ans	62 ans
	Agents d'entretien (certaines fonctions)	57 ans	62 ans
	Agents de service mortuaire et de désinfection	57 ans	62 ans

Source : DGAPP.

(1) La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a relevé, en les majorant de deux ans, l'ensemble des bornes d'âge, qu'il s'agisse de l'âge d'ouverture des droits ou des limites d'âge. Elle a également majoré dans les mêmes limites les durées de services effectifs exigées (cf. personnels actifs de la Police nationale et personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire). Cette réforme s'appliquera toutefois de manière progressive, les bornes d'âge augmentant, selon l'année de naissance des assurés, au rythme de quatre mois par an. Les premières générations concernées seront celles :

– des personnels nés après le 1<sup>er</sup> juillet 1961, lorsque l'âge d'ouverture des droits à pension était, avant la réforme, fixé à 50 ans et la limite d'âge à 55 ans ;

– les générations nées après le 1<sup>er</sup> juillet 1956, lorsque ces bornes d'âge étaient respectivement de 55 et 60 ans.

Dans le but de réduire plus rapidement le déficit des régimes d'assurance vieillesse, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2012 a accéléré le rythme de transition, l'âge d'ouverture des droits à la retraite est relevé de 5 mois par génération au lieu de 4. Le présent tableau présente donc la situation telle qu'elle sera l'année où la réforme s'appliquera pleinement à l'ensemble des personnels. Dans tous les cas, sauf mention contraire dans le tableau, le départ à 57 ans est possible si l'agent a accompli au moins 17 ans de services dans des emplois classés dans la catégorie active.

(2) 60 ans pour les commissaires et les commissaires principaux ; 61 ans pour les commissaires divisionnaires et les commissaires généraux ; 62 ans pour le directeur des services actifs de police, le directeur des services actifs de police de la préfecture de police, le chef du service de l'inspection générale de la Police nationale, les inspecteurs généraux des services actifs de la Police nationale et les contrôleurs généraux des services actifs de la Police nationale.

(3) Corps de catégorie B mis en extinction par le décret n° 2003-1262 du 23 décembre 2003 et remplacé progressivement par le corps de professeur des écoles (catégorie A). Contrairement aux professeurs des écoles, les instituteurs, classés en « catégorie active » peuvent partir à l'âge de 55 ans.

(4) Techniciens supérieurs du développement durable exerçant leurs fonctions dans la navigation, la sécurité maritime et la gestion de la ressource halieutique et des espaces marin et littoral et affectés sur un moyen nautique des affaires maritimes, dans une unité littorale des affaires maritimes ou dans un centre de sécurité des navires.

(5) La loi 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique prévoit, en son article 37, que les personnels infirmiers et paramédicaux classés en catégorie active, ainsi que les personnels relevant du corps des cadres de santé et autres corps ou cadres d'emplois de personnels paramédicaux ayant occupé des emplois ainsi classés, peuvent opter :

– soit en faveur du maintien dans leurs corps ou cadres d'emplois associé à la conservation des droits liés au classement dans la catégorie active (départ anticipé à 57 ans) ;

– soit en faveur de leur intégration dans les corps ou cadres d'emplois appartenant à la catégorie A, l'âge d'ouverture des droits à pension de ces personnels, ainsi que leur limite d'âge demeurant, toutefois, fixés respectivement à 60 et 65 ans.

## État des lieux des régimes de retraite obligatoires auxquels cotisent les agents de la fonction publique selon leur statut

Catégories d'agents	Régimes auxquels cotisent (ou sont affiliés) les agents selon leur statut	Régimes de base et caisses de retraite correspondantes					Régimes complémentaires ou additionnels				
		Régime des PCMR de l'État <sup>(8)</sup>	CNRACL <sup>(4)</sup>	Régime général	FSPOEE <sup>(9)</sup>	Mutualité sociale agricole	Ircantec <sup>(6)</sup>	RAFP <sup>(7)</sup>	ARRCO AGIRC	RETREP / ATCA <sup>(8)</sup>	Retraite additionnelle de l'enseignement privé (RAEP)
Fonction publique de l'État	Fonctionnaires des ministères, des autorités administratives ou publiques indépendantes et des établissements publics de l'État et magistrats <sup>(1)(2)</sup>	✓						✓			
	Militaires (de carrière ou sous contrat) <sup>(1)</sup>	✓						✓			
	Contractuels des ministères et établissements publics de l'État (y compris PACTE)			✓				✓			
	Ouvriers d'État <sup>(1)</sup>				✓						
	Emplois aidés de la fonction publique (contrat d'avenir, contrat d'accompagnement)			✓				✓			
Fonctions publiques territoriale et hospitalière	Fonctionnaires territoriaux sur un poste d'au moins 28 h hebdomadaires <sup>(1)(2)</sup>		✓					✓			
	Fonctionnaires territoriaux sur un poste de moins de 28 h hebdomadaires			✓				✓			
	Fonctionnaires hospitaliers <sup>(1)(2)</sup>		✓					✓			
	Contractuels territoriaux ou hospitaliers (y compris PACTE)			✓				✓			
	Médecins hospitaliers (hors praticiens hospitalo-universitaires fonctionnaires de la FPE) <sup>(9)</sup>			✓				✓			
	Assistantes maternelles de la fonction publique territoriale			✓				✓			
	Emplois aidés de la FPT ou de la FPH (contrat d'avenir, contrat d'accompagnement)			✓				✓			
Cas particuliers (fonction publique)	Fonctionnaires soumis au statut autonome de l'Assemblée nationale	Caisse de retraite du personnel de l'Assemblée nationale									
	Fonctionnaires soumis au statut autonome du Sénat	Caisse de retraite du personnel du Sénat									
	Ministres des cultes reconnus d'Alsace Moselle	Régime des pensions d'Alsace Lorraine <sup>(3)</sup>									
	Marins de commerce employés par les services de l'État	Caisse de retraite des marins <sup>(1)</sup>									
	Stagiaires (sous convention de stage)	Pas de cotisation retraite (sauf en cas de dépassement du seuil de gratification)									
	Fonctionnaires ou militaires de la FPE mis à disposition ou détachés (cas général)	✓						✓			
	Fonctionnaires de la FPT ou de la FPH mis à disposition ou détachés (cas général)		✓					✓			
	Fonctionnaires de la FPE détachés dans un organisme international	PCMR + RAFP ou/et régime(s) de retraite de détachement									
	Fonctionnaires de la FPT ou de la FPH détachés dans un organisme international	CNRACL + RAFP ou/et régime(s) de retraite de détachement									
	Fonctionnaires ou militaires de la FPE, FPT ou FPH en disponibilité pour un mandat de député ou de sénateur ou de député européen	Caisse des pensions des députés <sup>(12)</sup> / caisse des retraites des anciens sénateurs / régime de retraite de l'Union européenne									
	Fonctionnaires ou militaires de la FPE en disponibilité pour un mandat d'élu local		✓					✓			
Fonctionnaires de la FPT ou de la FPH en disponibilité pour un mandat d'élu local		✓					✓				
Fonctionnaires ou militaires de la FP en position hors-cadres ou en disponibilité	Régime(s) de retraite de l'organisme d'accueil éventuel										
Enseignement privé	Enseignants du privé sous contrat dans l'enseignement général			✓			✓ <sup>(13)</sup>		✓	✓	
	Enseignants du privé sous contrat dans l'enseignement agricole					✓	✓ <sup>(13)</sup>		✓	✓	
Autres cas hors FP	Fonctionnaires de La Poste et France Télécom	✓						✓			
	Ouvriers de l'ex-GIAT (Nexter)				✓						
	Élus locaux <sup>(14)</sup>			✓				✓			
	Députés européens <sup>(14)</sup>										

Source : DGAFP – Dessi.

Note de lecture : un agent contractuel de la fonction publique hospitalière cotise au régime général (régime de base) et à l'Ircantec (régime complémentaire).

NB : les individus ayant cumulé différentes situations professionnelles au cours de leur carrière dépendront, au moment de la retraite et selon certaines règles, de plusieurs régimes différents. Un retraité percevant des pensions de plusieurs régimes est dit poly pensionné.

(1) Une durée de service de 2 ans minimum est requise (hors départs pour invalidité). Pour une durée inférieure, les agents sans droits à pension sont rétroactivement transférés au régime général et à l'Ircantec (mais restent affiliés au RAFP, lorsqu'ils ont cotisé à ce régime, ce qui n'est pas le cas des ouvriers d'État).

(2) Y compris les élèves fonctionnaires, les fonctionnaires stagiaires et, côté État, les praticiens hospitalo-universitaires fonctionnaires dans la FPE.

(3) Régime des pensions civiles et militaires de retraite, géré par le Service des retraites de l'État (sur le budget du ministère de l'Intérieur).

(4) Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, gérée par la Caisse des dépôts et consignations.

(5) Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État, géré par la CDC.

(6) Institution de retraite complémentaire des agents contractuels de l'État et des collectivités publiques, gérée par la CDC.

(7) Retraite additionnelle de la fonction publique, gérée dans le cadre de l'ERAFP (gestion administrative : CDC).

(8) Le Régime temporaire de retraite de l'enseignement privé a pour équivalent l'allocation temporaire de cessation d'activité (ATCA) dans l'enseignement privé agricole. Il est alimenté par une contribution de l'État.

(9) Les praticiens hospitalo-universitaires fonctionnaires de la FPE comprennent principalement les professeurs des universités praticiens hospitaliers et les maîtres de conférence praticiens hospitaliers.

(10) Concernant les élus parlementaires, les députés cotisent à la caisse des pensions des députés, les sénateurs à la caisse des retraites des anciens sénateurs.

(11) Gérée par l'ENIM (Établissement national des invalides de la Marine).

(12) Pour les députés, prise en compte du détachement dans la constitution du droit (15 ans) à pension de l'État et dans la durée d'assurance, et seulement jusqu'en 2012, dans la liquidation de la pension du code des PCMR.

(13) L'adhésion d'une entreprise à une institution de retraite complémentaire entraîne l'affiliation de tous ses salariés affiliés au régime général de la sécurité sociale ou au régime des assurances sociales agricoles, excepté pour les agents contractuels de droit public (affiliés à l'Ircantec).

(14) Les députés européens bénéficient d'une pension d'ancienneté à compter de 63 ans accomplis et pouvaient, jusqu'à la législature de 2009, acquérir des droits au fonds de pension volontaire du Parlement (décision du Parlement européen du 28 septembre 2005).

## Thème – Retraite

### 5 5.1 Flux de retraités dans la fonction publique

Figure 5.1-1 : Effectifs et principales caractéristiques des pensions de droit direct au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, entrées en paiement en 2018

	SRE (fonction publique de l'État)			FSPOEIE (ouvriers d'État)	CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)		
	Pensions civiles hors La Poste et Orange	Pensions militaires <sup>(1)</sup>	Pensions civiles et militaires de l'État		Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Fonction publique territoriale et hospitalière
Effectifs de pensions pour l'ensemble des départs de droit direct	43 548	11 803	68 607	2195 <sup>(9)</sup>	43 138	26 059	69 197
Départs pour invalidité	2 583	1 972	5 259	41 <sup>(10)</sup>	5 209	2 098	7 307
Départs pour carrières longues	5 235	-	8 114	481 <sup>(10)</sup>	15 829	4 463	20 292
Départs pour motifs familiaux <sup>(2)</sup>	3 213	4	3 548	1 <sup>(10)</sup>	2 514	2 293	4 807
Départ avec bénéfice d'une catégorie active <sup>(3)</sup>	8 768	-	11 820	n.d.	2 788	14 276	17 064
<b>Âge moyen et durées moyennes acquises des bénéficiaires</b>							
Âge moyen à la radiation des cadres (en années)	61,6	45,0		59,0	61,4	59,8	60,8
Part des agents encore rémunérés dans la fonction publique moins d'un an avant la liquidation (en %)	97,3	99,5		65,6 <sup>(10)</sup>	98,3	97,9	98,1
Durée de services acquis (en trimestres)	138,1	96,6		124,6	108,7	126,7	115,5
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	7,4	33,7		7,7	4,3	5,7	4,8
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	170,5	131,4		170,8	171,1	173,0	171,0

Sources : DGFiP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont hors soldes de réserve.

NB : Il n'existe pas de notion de catégorie active pour les militaires, ni de dispositif de départ pour carrière longue. Par ailleurs, les militaires ne sont pas concernés par la surcote.

(2) Sur les 3 544 départs pour motifs familiaux de fonctionnaires civils de l'État en 2018, 2 055 correspondent réellement à des départs anticipés, c'est-à-dire avant l'âge d'ouverture des droits d'un sédentaire. De même, sur les 4 807 départs pour motifs familiaux à la CNRACL, 2 713 sont avant l'âge d'ouverture des droits. Les départs anticipés pour motifs familiaux sont ouverts dans quatre situations :

- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont trois enfants vivants ou qui ont élevés trois enfants pendant 9 ans ;
- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité d'au moins 80 % ;
- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui sont (ou leur conjoint) atteints d'une infirmité ou d'une maladie incurable empêchant toute activité professionnelle ;
- pour les fonctionnaires handicapés, qui ont validé, depuis la reconnaissance d'un handicap entraînant une incapacité permanente d'au moins 80 %, les durées d'assurance et de trimestres cotisés fixées par décret. Les données transmises par la CNRACL n'incluent pas cette quatrième situation.

(3) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieur à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous condition de services (17 ans ou 27 ans).

(9) L'effectif total de pensionnés et les effectifs de calcul de l'âge moyen de première mise en paiement prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état d'avances.

(10) Les effectifs de départs pour invalidité, carrières longues, motifs familiaux et pour service actif, ainsi que la part des agents encore rémunérés dans la fonction publique moins d'un an avant la liquidation ont été calculés sur la base des titres définitifs uniquement.

n.d. = non disponible.

Figure 5.1-1 (suite) : Effectifs et principales caractéristiques des pensions de droit direct au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, entrées en paiement en 2018

	SRE (fonction publique de l'État)			FSPOEIE (ouvriers d'État)	CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)		
	Pensions civiles hors La Poste et Orange	Pensions militaires <sup>(1)</sup>	Pensions civiles et militaires de l'État		Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Fonction publique territoriale et hospitalière
<b>Décote et surcote<sup>(4)</sup></b>							
Part des pensions avec décote (en %)	14,5	10,7	-	8,9	7,4	7,3	7,4
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros)	-190,7	-78,7	-	-121,3	-107,8	-124,3	-113,9
Taux moyen de décote (en %)	10,5	8,0	-	8,6	12,3	10,4	11,6
Coût induit par la décote (en millions d'euros) <sup>(5)</sup>	-14,5	-1,2	-	-0,3	-4,1	-2,8	-7,0
Part des pensions avec surcote (en %)	33,1	-	-	6,6	20,7	12,3	17,6
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros)	269,1	-	-	138,1	162,5	170,4	164,6
Taux moyen de surcote (en %)	10,9	-	-	9,2	11,0	8,9	10,5
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) <sup>(5)</sup>	46,5	-	-	0,2	17,4	6,5	24,0
<b>Taux de liquidation</b>							
Taux moyen de liquidation (en %) <sup>(14)</sup>	68,3	66,3	-	62,2	52,2	60,3	55,3
Part des pensions au taux plein (en %) <sup>(6)</sup>	28,9	40,3	-	5,8	13,5	18,3	15,3
Indice moyen à la liquidation <sup>(14)</sup>	682	543	-	n.p. <sup>(12)</sup>	453	488	466
Part des pensions au minimum garanti (en %)	5,2	18,0	-	0,9	28,2	16,7	23,9
Supplément apporté par la majoration de pension pour enfant au montant principal de la pension (en euros) <sup>(7)</sup>	251,6	275,4	-	203,4	133,0	152,1	139,0
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	21,6	11,2	-	22,8	26,4	20,2	24,1
<b>Pension mensuelle moyenne</b>							
Avantage principal et accessoire (en euros) <sup>(8)</sup>	2 223	1 544	-	1 956 <sup>(13)</sup>	1 272	1 549	1 376

Sources : DGFIP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont hors soldes de réserve.

NB : Il n'existe pas de notion de catégorie active pour les militaires, ni de dispositif de départ pour carrière longue. Par ailleurs, les militaires ne sont pas concernés par la surcote.

(4) Hors pensions portées au minimum garanti. Le taux et les pertes/bénéfices sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote. Pour les indicateurs concernant la décote, les départs pour motifs d'ancienneté et familiaux (hors invalidité) ont été pris en compte.

(5) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportement consécutives aux incitations de la décote et la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentés.

(6) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.

(7) Le montant de ce supplément est calculé pour les seuls bénéficiaires d'une majoration pour enfant.

(8) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

(12) n.p. = non pertinent : seul 1 % des retraités du FSPOEIE a sa pension calculée sur une base indiciaire.

(13) Les effectifs de calcul de la pension mensuelle moyenne comprennent uniquement les pensionnés en titre définitif dont la pension est en paiement (la mise en paiement de la pension peut demander un délai).

(14) SRE : Hors pensions portées au minimum garanti.

Figure 5.1-2 : Effectifs, et principales caractéristiques par genre des bénéficiaires, des pensions de droit direct au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE entrées en paiement en 2018

	SRE (fonction publique de l'État)				FSPOEIE (ouvriers d'État)		CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)			
	Pensions civiles hors La Poste et Orange		Pensions militaires <sup>(1)</sup>				Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>Effectifs de pensions pour l'ensemble des départs de droit direct</b>	<b>18 029</b>	<b>25 519</b>	<b>10 506</b>	<b>1 297</b>	<b>19 37<sup>(9)</sup></b>	<b>258<sup>(9)</sup></b>	<b>19 407</b>	<b>23 731</b>	<b>5 652</b>	<b>20 407</b>
Départs pour invalidité	843	1 740	1 676	296	31 <sup>(10)</sup>	10 <sup>(10)</sup>	2 120	3 089	426	1 672
Départs pour carrières longues	2 077	3 158	-	-	443 <sup>(10)</sup>	38 <sup>(10)</sup>	9 925	5 904	2 061	2 402
Départs pour motifs familiaux <sup>(2)</sup>	146	3 067		4		1 <sup>(10)</sup>	28	2 486	12	2 281
Départ avec bénéfice d'une catégorie active <sup>(3)</sup>	4 994	3 774	-	-	n.d.	n.d.	2 470	318	2 132	12 144
<b>Âge moyen et durées moyennes acquises des bénéficiaires</b>										
Âge moyen à la radiation des cadres (en années)	61,5	61,6	45,3	42,2	58,9 <sup>(11)</sup>	59,6 <sup>(11)</sup>	60,9	61,7	60,5	59,6
Part des agents encore rémunérés dans la fonction publique moins d'un an avant la liquidation (en %)	96,3	98,0	99,5	99,7	67,5 <sup>(10)</sup>	52,4 <sup>(10)</sup>	98,2	98,3	97,8	98,0
Durée de services acquis (en trimestres)	141,7	135,5	98,6	80,4	125,5	118,6	117,9	101,2	136,5	124,0
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	6,1	8,3	35,1	22,2	8,1	7,0	1,9	6,2	1,3	6,9
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	171,1	170,0	134,5	106,1	170,9	170,1	170,5	171,6	172,8	173,0

Sources : DGFIP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve. Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont hors soldes de réserve.

NB : Il n'existe pas de notion de catégorie active pour les militaires, ni de dispositif de départ pour carrière longue. Par ailleurs, les militaires ne sont pas concernés par la surcote.

(2) Y compris départs pour handicap pour les pensions PCMR

(3) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieurs à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous conditions de service (17 ans ou 27 ans).

(4) Hors pensions portées au minimum garanti. Le taux et les perte/bénéfice sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote.

Pour les indicateurs concernant la décote, les départs pour motifs d'ancienneté et familiaux (hors invalidité) ont été pris en compte.

(5) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportements consécutifs aux incitations de la décote et la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentées.

(6) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.

(7) Le montant de ce supplément est calculé pour les seuls bénéficiaires d'une majoration pour enfant.

(8) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité ; et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

(9) L'effectif total de pensionnés et les effectifs de calcul de l'âge moyen de première mise en paiement prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état d'avances.

(10) Les effectifs de départs pour invalidité, carrières longues, motifs familiaux et pour service actif, ainsi que la part des agents encore rémunérés dans la fonction publique moins d'un an avant la liquidation ont été calculés sur la base des titres définitifs uniquement.

(11) Les effectifs de calcul de l'âge moyen à la radiation des cadres comprennent les pensionnés en titre définitif et en état d'avances, dont la date de radiation des cadres est présente dans la base du FSPOEIE.

n.d. : non disponible.

Figure 5.1-2 (suite) : Effectifs, et principales caractéristiques par genre des bénéficiaires, des pensions de droit direct au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE entrées en paiement en 2018

	SRE (fonction publique de l'État)				FSPOEIE (ouvriers d'État)		CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)				
	Pensions civiles hors La Poste et Orange		Pensions militaires <sup>(1)</sup>				Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
<b>Décote et surcote<sup>(4)</sup></b>											
Part des pensions avec décote (en %)	13,4	15,3	9,5	20,6	8,4	12,3	5,1	9,3	6,6	7,4	
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros)	-196,7	-187,0	-81,7	-67,1	-118,6	-135,8	-115,2	-104,5	-120,6	-125,2	
Taux moyen de décote (en %)	9,2	11,3	7,8	8,5	7,9	12,7	10,0	13,3	8,2	11,0	
Coût induit par la décote (en millions d'euros) <sup>(5)</sup>	-5,7	-8,8	-1,0	-0,2	-0,2	0,0	-1,4	-2,8	-0,5	-2,3	
Part des pensions avec surcote (en %)	32,6	33,4	-	-	5,5	15,2	17,7	23,2	16,0	11,2	
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros)	325,5	230,2	-	-	135,8	144,4	183,1	149,6	192,6	161,7	
Taux moyen de surcote (en %)	11,7	10,4	-	-	8,6	10,7	11,1	11,0	9,4	8,7	
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) <sup>(5)</sup>	23,0	23,5	-	-	0,2	0,1	7,6	9,9	2,1	4,5	
<b>Taux de liquidation</b>											
Taux moyen de liquidation (en %) <sup>(14)</sup>	69,2	67,6	67,5	55,5	62,6	59,4	55,0	49,9	62,8	59,6	
Part des pensions au taux plein (en %) <sup>(6)</sup>	28,5	29,2	43,0	18,3	5,5	7,7	15,0	12,2	17,4	18,5	
Indice moyen à la liquidation <sup>(14)</sup>	735	645	550	480	<sup>(12)</sup>	<sup>(12)</sup>	466	442	496	486	
Part des pensions au minimum garanti (en %)	4,9	5,4	17,3	23,4	1,0	0,8	27,0	29,2	16,9	16,7	
Supplément apporté par la majoration de pension pour enfant au montant principal de la pension (en euros) <sup>(7)</sup>	283,7	212,4	276,3	232,4	205,7	148,6	160,7	106,2	181,4	138,0	
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	28,7	16,6	12,3	2,2	25,0	7,7	28,9	24,4	30,2	17,5	
<b>Pension mensuelle moyenne</b>											
Avantage principal et accessoire (en euros) <sup>(8)</sup>	2 449	2 063	1 599	1 099	2 004 <sup>(13)</sup>	1 632 <sup>(13)</sup>	1 376	1 187	1 633	1 525	

Sources : DGFiP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve. Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont hors soldes de réserve.

NB : Il n'existe pas de notion de catégorie active pour les militaires, ni de dispositif de départ pour carrière longue. Par ailleurs, les militaires ne sont pas concernés par la surcote.

(2) Y compris départs pour handicap pour les pensions PCMR

(3) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieurs à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous conditions de service (17 ans ou 27 ans).

(4) Hors pensions portées au minimum garanti. Le taux et les pertes/bénéfices sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote.

Pour les indicateurs concernant la décote, les départs pour motifs d'ancienneté et familiaux (hors invalidité) ont été pris en compte.

(5) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportements consécutifs aux incitations de la décote et la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentés.

(6) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.

(7) Le montant de ce supplément est calculé pour les seuls bénéficiaires d'une majoration pour enfant.

(8) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité ; et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

(9) L'effectif total de pensionnés et les effectifs de calcul de l'âge moyen de première mise en paiement prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état d'avances. (11) Les effectifs de calcul de l'âge moyen à la radiation des cadres comprennent les pensionnés en titre définitif et en état d'avances, dont la date de radiation des cadres est présente dans la base du FSPOEIE.

(12) Seul 1 % des retraités du FSPOEIE a sa pension calculée sur une base indiciaire.

(13) Les effectifs de calcul de la pension mensuelle moyenne comprennent uniquement les pensionnés en titre définitif dont la pension est en paiement (la mise en paiement de la pension peut demander un délai).

(14) SRE : Hors pensions portées au minimum garanti.

Figure 5.1-3 : Effectifs, et principales caractéristiques par motif de départ des bénéficiaires, des pensions de droit direct au SRE et à la CNRACL entrées en paiement en 2018

	SRE (fonction publique de l'État)					CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)					
	Pensions civiles hors La Poste et Orange			Pensions militaires <sup>(1)</sup>		Fonction publique territoriale			Fonction publique hospitalière		
	pour ancienneté <sup>(2)</sup>	pour motifs familiaux <sup>(3)</sup>	pour invalidité	pour ancienneté <sup>(2)</sup>	pour invalidité	pour ancienneté <sup>(2)</sup>	pour motifs familiaux	pour invalidité	pour ancienneté <sup>(2)</sup>	pour motifs familiaux	pour invalidité
<b>Effectifs de pensions pour l'ensemble des départs de droit direct</b>	<b>37 752</b>	<b>3 213</b>	<b>2 583</b>	<b>9 827</b>	<b>1 972</b>	<b>35 392</b>	<b>2 514</b>	<b>5 232</b>	<b>21 662</b>	<b>2 293</b>	<b>2 104</b>
Départ avec bénéfice d'une catégorie active <sup>(4)</sup>	8 768	-	-	-	-	2 569	55	164	11 784	1 581	911
<b>Âge moyen et durées moyennes acquises des bénéficiaires</b>											
Âge moyen à la radiation des cadres (en années)	61,9	61,1	57,0	48,2	29,2	62,0	61,7	56,9	60,3	59,7	55,1
Part des agents encore rémunérés dans la fonction publique moins d'un an avant la liquidation (en %)	96,9	99,3	100,0	99,4	99,7	97,9	99,8	99,6	97,6	99,7	99,8
Durée de services acquis (en trimestres)	140,6	128,8	113,4	110,1	29,4	111,7	116,9	85,1	129,8	125,6	96,1
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	6,9	14,3	5,4	38,4	10,2	4,0	11,2	2,9	5,0	13,1	4,5
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	172,4	173,9	137,5	149,1	43,3	173,9	182,3	146,8	175,2	175,7	147,6

Sources : DGFIP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve. Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont hors soldes de réserve.

NB : Il n'existe pas de notion de catégorie active pour les militaires, ni de dispositif de départ pour carrière longue. Par ailleurs, les militaires ne sont pas concernés par la surcote.

(2) SRE : y compris carrières longues, hors départs anticipés pour motifs familiaux et pour handicap pour le SRE. CNRACL : y compris carrières longues et départs pour handicap, hors motifs familiaux.

(3) Inclut les départs pour handicap.

(4) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieur à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous condition de services (17 ans ou 27 ans).

Figure 5.1-3 (suite) : Effectifs, et principales caractéristiques par motif de départ des bénéficiaires, des pensions de droit direct au SRE et à la CNRACL entrées en paiement en 2018

	SRE (fonction publique de l'État)					CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)					
	Pensions civiles hors La Poste et Orange			Pensions militaires <sup>(1)</sup>		Fonction publique territoriale			Fonction publique hospitalière		
	pour ancienneté <sup>(2)</sup>	pour motifs familiaux <sup>(3)</sup>	pour invalidité	pour ancienneté <sup>(2)</sup>	pour invalidité	pour ancienneté <sup>(2)</sup>	pour motifs familiaux	pour invalidité	pour ancienneté <sup>(2)</sup>	pour motifs familiaux	pour invalidité
<b>Décote et surcote<sup>(5)</sup></b>											
Part des pensions avec décote (en %)	15,5	14,0	-	12,9	-	8,5	7,4	-	7,9	8,2	-
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros)	-184,7	-268,1	-	-78,4	-	-103,3	-181,1	-	-119,1	-170,8	-
Taux moyen de décote (en %)	10,2	14,9	-	7,9	-	12,1	14,1	-	10,1	12,9	-
Coût induit par la décote (en millions d'euros) <sup>(6)</sup>	-13,0	-1,5	-	-1,2	-	-3,7	-0,4	-	-2,4	-0,4	-
Part des pensions avec surcote (en %)	34,4	36,9	8,0	-	-	22,5	32,1	3,4	13,2	13,3	1,5
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros)	263,0	352,2	179,5	-	-	158,6	206,4	137,1	165,6	219,3	133,4
Taux moyen de surcote (en %)	10,6	14,3	9,4	-	-	10,9	12,7	9,3	8,7	10,7	7,3
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) <sup>(6)</sup>	41,0	5,0	0,4	-	-	15,1	2,0	0,3	5,7	0,8	0,0
<b>Taux de liquidation</b>											
Taux moyen de liquidation (en %) <sup>(10)</sup>	68,7	69,7	58,3	66,9	50,8	53,0	61,1	42,3	61,1	65,3	47,0
Part des pensions au taux plein (en %) <sup>(7)</sup>	29,7	35,9	8,5	47,7	3,7	14,9	15,2	2,8	18,5	29,3	4,0
Indice moyen à la liquidation <sup>(10)</sup>	688	662	611	545	489	462	472	383	495	495	411
Part des pensions au minimum garanti (en %)	4,2	4,4	20,5	5,2	81,8	22,9	24,2	67,3	13,5	13,2	54,3
Supplément apporté par la majoration de pension pour enfant au montant principal de la pension (en euros) <sup>(8)</sup>	262,1	239,9	169,1	276,1	234,9	130,6	158,0	102,5	143,3	172,5	106,5
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	16,3	89,8	14,6	13,2	1,3	21,9	92,2	25,5	12,3	93,4	21,8
<b>Pension mensuelle moyenne</b>											
Avantage principal et accessoires (en euros) <sup>(9)</sup>	2251	2353	1652	1767	431	1292	1559	994	1558	1780	1193

Sources : DGFIP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve. Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont hors soldes de réserve.

NB : Il n'existe pas de notion de catégorie active pour les militaires, ni de dispositif de départ pour carrière longue. Par ailleurs, les militaires ne sont pas concernés par la surcote.

(2) SRE : y compris carrières longues, hors départs anticipés pour motifs familiaux et pour handicap pour le SRE. CNRACL : y compris carrières longues et départs pour handicap, hors motifs familiaux.

(3) Inclut les départs pour handicap.

(5) Hors pensions portées au minimum garanti. Le taux et les perte/bénéfice sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote. Pour les indicateurs concernant la décote, les départs pour motifs d'ancienneté et familiaux (hors invalidité) ont été pris en compte.

(6) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportements consécutifs aux incitations de la décote et la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentées.

(7) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.

(8) Le montant de ce supplément est calculé pour les seuls bénéficiaires d'une majoration pour enfant.

(9) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité ; et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

(10) SRE : Hors pensions portées au minimum garanti.

Figure 5.1-4 : Effectifs et principales caractéristiques, suivant la distinction actifs/sédentaires/ carrières longues pour les départs pour ancienneté pour les civils, et suivant l'armée pour les militaires, des pensions de droit direct au SRE et à la CNRACL entrées en paiement en 2018

	SRE (fonction publique de l'État)								CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)					
	Pensions civiles hors La Poste et Orange : départs pour ancienneté				Pensions militaires : tous motifs de départ <sup>(1)</sup>				Fonction publique territoriale : départs pour ancienneté <sup>(2)</sup>			Fonction publique hospitalière : départs pour ancienneté <sup>(2)</sup>		
	Catégorie sédentaire <sup>(3)</sup>	Catégorie active <sup>(4)</sup>		Carrières longues	Terre, Mer et Air		Gendarmerie		Catégorie sédentaire <sup>(3)</sup>	Catégorie active <sup>(4)</sup>	Carrières longues	Catégorie sédentaire <sup>(3)</sup>	Catégorie active <sup>(4)</sup>	Carrières longues
		Départ à 55 ans	Départ à 50 ans		Non officiers	Officiers	Non officiers	Officiers						
Effectifs de pensions pour l'ensemble des départs de droit direct	23 749	6 379	2 389	5 235	7 884	995	2 568	356	16 826	2 511	15 829	5 873	11 277	4 463
Hommes (en %)	42,0	44,2	90,9	39,7	86,4	93,3	93,9	99,4	28,9	91,4	62,7	20,1	17,3	46,2
Femmes (en %)	58,0	55,8	9,1	60,3	13,6	6,7	6,1	0,6	71,1	8,6	37,3	79,9	82,7	53,8
Âge moyen et durées moyennes acquises des bénéficiaires														
Âge moyen à la radiation des cadres (en années)	63,3	59,8	56,8	60,5	41,3	51,0	52,3	57,0	63,1	59,9	61,2	62,2	59,0	61,0
Part des agents encore rémunérés dans la fonction publique moins d'un an avant la liquidation (en %)	95,8	98,6	99,5	98,8	99,9	95,0	100,0	99,2	96,9	99,4	98,9	94,7	98,5	99,0
Durée de services acquis (en trimestres)	137,9	148,7	138,8	143,8	82,2	119,9	125,1	146,9	96,5	139,9	123,5	110,3	136,6	138,3
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	5,7	7,5	23,1	4,7	32,4	56,6	28,9	31,1	4,6	9,6	2,4	5,7	5,3	3,5
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	172,7	167,8	172,9	176,4	115,7	178,5	155,2	178,9	169,8	176,9	177,9	169,7	177,0	177,8

Sources : DGFIP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont hors soldes de réserve.

NB : Il n'existe pas de notion de catégorie active pour les militaires, ni de dispositif de départ pour carrière longue. Par ailleurs, les militaires ne sont pas concernés par la surcote.

(2) À la CNRACL, les départs pour handicap ne sont pas pris en compte. Au SRE, les départs pour handicap sont pris en compte.

(3) Au SRE, pour les départs pour ancienneté uniquement, hors carrières longues (y compris les départs pour handicap). À la CNRACL, hors départs anticipés pour carrières longues, hors départs anticipés pour motifs familiaux et hors départs anticipés pour handicap.

(4) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieur à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous condition de services (17 ans ou 27 ans).

Figure 5.1-4 (suite) : Effectifs et principales caractéristiques, suivant la distinction actifs/sédentaires/carières longues pour les départs pour ancienneté pour les civils, et suivant l'armée pour les militaires, des pensions de droit direct au SRE et à la CNRACL entrées en paiement en 2018

	SRE (fonction publique de l'État)								CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)					
	Pensions civiles hors La Poste et Orange : départs pour ancienneté				Pensions militaires : tous motifs de départ <sup>(1)</sup>				Fonction publique territoriale : départs pour ancienneté <sup>(2)</sup>			Fonction publique hospitalière : départs pour ancienneté <sup>(2)</sup>		
	Catégorie sédentaire <sup>(3)</sup>	Catégorie active <sup>(4)</sup>		Carrières longues	Terre, Mer et Air		Gendarmerie		Catégorie sédentaire <sup>(5)</sup>	Catégorie active <sup>(4)</sup>	Carrières longues	Catégorie sédentaire <sup>(5)</sup>	Catégorie active <sup>(4)</sup>	Carrières longues
		Départ à 55 ans	Départ à 50 ans		Non officiers	Officiers	Non officiers	Officiers						
<b>Décote et surcote<sup>(6)</sup></b>														
Part des pensions avec décote (en %)	15,7	31,1	5,7	-	12,4	15,6	4,8	3,9	16,3	10,2	-	12,4	8,6	-
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros)	-176,3	-201,3	-179,3	-	-61,1	-195,9	-57,1	-194,6	-102	-115	-	-120	-118	-
Taux moyen de décote (en %)	10,6	9,5	8,4	-	7,7	10,0	7,6	9,3	12,5	8,5	-	11,1	9,5	-
Coût induit par la décote (en millions d'euros) <sup>(6)</sup>	-7,9	-4,8	-0,3	-	-0,7	-0,4	-0,1	0,0	-3,4	-0,4	-	-1,1	-1,4	-
Part des pensions avec surcote (en %)	50,8	13,2	4,2	-	-	-	-	-	29,6	10,0	17,1	27,4	5,1	15,3
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros)	261,0	281,4	342,1	-	-	-	-	-	150,3	188,8	171,0	172,1	146,2	166,7
Taux moyen de surcote (en %)	10,6	10,8	10,6	-	-	-	-	-	11,0	10,1	10,7	9,0	7,8	8,8
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) <sup>(6)</sup>	37,8	2,8	0,4	-	-	-	-	-	9,0	0,6	5,6	3,3	1,0	1,4
<b>Taux de liquidation</b>														
Taux moyen de liquidation (en %)	68,2	69,3	72,7	68,5	61,9	71,4	72,8	78,0	46,8	66,7	57,6	53,0	64,0	64,4
Part des pensions au taux plein (en %) <sup>(7)</sup>	26,4	31,8	50,9	32,4	25,8	69,1	66,9	89,3	8,8	33,9	18,6	20,5	12,7	30,5
Indice moyen à la liquidation <sup>(10)</sup>	698	717	712	591	458	784	599	861	455	511	461	507	491	491
Part des pensions au minimum garanti (en %)	4,7	1,5	0,0	7,4	26,4	0,3	1,6	0,0	23,9	12,4	23,2	17,0	11,6	13,6
Supplément apporté par la majoration de pension pour enfant au montant principal de la pension (en euros) <sup>(8)</sup>	269	251	271	225	209	374	256	361	104,7	201,5	148,4	115,2	164,4	166,5
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	16,6	15,5	26,0	11,9	5,7	29,9	18,0	31,2	23,9	29,3	18,6	20,0	7,4	14,7
<b>Pension mensuelle moyenne</b>														
Avantage principal et accessoire (en euros) <sup>(9)</sup>	2 273	2 373	2 513	1 882	1 124	2 797	2 106	3 274	1 160,8	1 713,1	1 368,5	1 447,5	1 607,2	1 583,6

Sources : DGFIP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont hors soldes de réserve.

NB : Il n'existe pas de notion de catégorie active pour les militaires, ni de dispositif de départ pour carrière longue. Par ailleurs, les militaires ne sont pas concernés par la surcote.

(2) À la CNRACL, les départs pour handicap ne sont pas pris en compte. Au SRE, les départs pour handicap sont pris en compte.

(3) Au SRE, pour les départs pour ancienneté uniquement, hors carrières longues (y compris les départs pour handicap). À la CNRACL, hors départs anticipés pour carrières longues, hors départs anticipés pour motifs familiaux et hors départs anticipés pour handicap.

(4) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieur à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous condition de services (17 ans ou 27 ans).

(5) Hors pensions portées au minimum garanti. Le taux et les pertes/bénéfices sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote.

Pour les indicateurs concernant la décote, les départs en invalidité n'ont pas été pris en compte.

(6) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportements consécutifs aux incitations de la décote et la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentés.

(7) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.

(8) Le montant de ce supplément est calculé pour les seuls bénéficiaires d'une majoration pour enfant.

(9) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

## Thème – Retraite

### 5 5.1 Flux de retraités dans la fonction publique

Figure 5.1-5 : Effectifs et principales caractéristiques des pensions de droit dérivé au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, entrées en paiement en 2018

	SRE (fonction publique de l'État)				FSPOEIE (ouvriers d'État)		CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)			
	Pensions civiles hors La Poste et Orange		Pensions militaires				Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière	
	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite
<b>Effectifs de pensions pour l'ensemble des départements de droit dérivé<sup>(1)</sup></b>	<b>1 469</b>	<b>15 841</b>	<b>202</b>	<b>7 179</b>	<b>47</b>	<b>1 403</b>	<b>1 300</b>	<b>6 065</b>	<b>481</b>	<b>3 424</b>
Hommes	482	4 135	4	66	2	76	450	1 359	299	1 677
Femmes	682	11 603	126	7 036	45	1 327	827	4 680	176	1 730
Orphelins <sup>(3)</sup>	305	103	72	77	0	9	23	26	6	17
<b>Âge moyen des bénéficiaires</b>										
Âge moyen de première mise en paiement <sup>(2)</sup>	54,5	77,4	44,6	75,3	56,1	77,9	55,5	73,8	54,5	74,2
<b>Pension mensuelle moyenne</b>										
Avantage principal (en euros) <sup>(2)</sup>	791	1 024	793	802	868	890	518	614	542	661
Avantage principal et accessoire (en euros) <sup>(2)</sup>	821	1 067	809	842	901	927	542	647	573	695

Sources : DGFIP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont hors soldes de réserve.

(2) L'âge moyen de première mise en paiement, les avantages principaux et les principaux et accessoires sont calculés hors pensions anciennement cristallisées et hors pensions principales et temporaires d'orphelins, pour le SRE, la CNRACL et le FSPOEIE.

(3) SRE : pensions principales d'orphelins uniquement. CNRACL et FSPOEIE : pensions principales d'orphelins majeurs infirmes uniquement.

Figure 5.1-6 : Effectifs de pensions de droit direct et droit dérivé au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, entrées en paiement

		2017	2018	Évolution 2018/2017 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2018/2008 (en %)
SRE (fonction publique de l'État) <sup>(1)</sup>	<b>Pensions civiles hors La Poste et Orange</b>	<b>64 044</b>	<b>61 893</b>	<b>-2,7</b>	<b>-2,6</b>
	Effectifs de pensions de droit direct	46 104	43 548	-4,6	-3,5
	Effectifs de pensions de droit dérivé	17 940	18 345	2,5	1,0
	<b>Pensions militaires</b>	<b>20 204</b>	<b>19 642</b>	<b>-2,8</b>	<b>0,0</b>
	Effectifs de pensions de droit direct	11 491	11 803	2,7	-0,4
	Effectifs de pensions de droit dérivé	8 713	7 839	-10,0	0,5
FSPOEIE (ouvriers d'État) <sup>(2)</sup>	<b>Ouvriers d'État</b>	<b>4 153</b>	<b>3 645</b>	<b>-12,2</b>	<b>-2,6</b>
	Effectifs de pensions de droit direct	2 665	2 195	-17,6	-3,4
	Effectifs de pensions de droit dérivé <sup>(3)</sup>	1 488	1 450	-2,6	-1,3
CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)	<b>Fonction publique territoriale</b>	<b>47 840</b>	<b>50 503</b>	<b>5,6</b>	<b>2,8</b>
	Effectifs de pensions de droit direct	40 796	43 138	5,7	2,8
	Effectifs de pensions de droit dérivé <sup>(3)</sup>	7 044	7 365	4,6	2,8
	<b>Fonction publique hospitalière</b>	<b>29 239</b>	<b>29 964</b>	<b>2,5</b>	<b>-0,9</b>
	Effectifs de pensions de droit direct	25 470	26 059	2,3	-1,4
	Effectifs de pensions de droit dérivé <sup>(3)</sup>	3 769	3 905	3,6	2,4

Sources : DGFIP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont hors soldes de réserve.

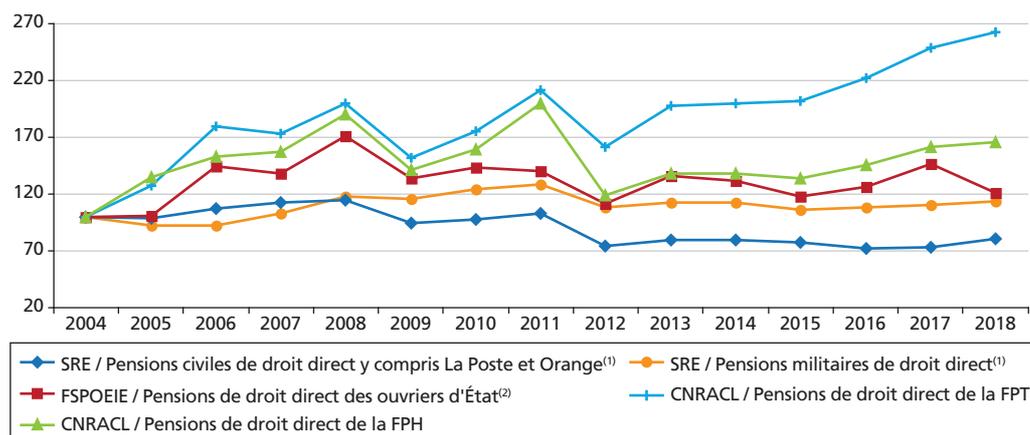
(2) Pensionnés en titre définitif et en état d'avances depuis 2004. Avant 2004, les données ne concernent que les pensions à titre définitif.

(3) Seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont incluses au FSPOEIE et à la CNRACL.

## Thème – Retraite

### 5 5.1 Flux de retraités dans la fonction publique

**Figure 5.1-7 : Évolution du nombre de pensions de droit direct entrées en paiement au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE (base 100 en 2004)**



Sources : DGFIP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM), puis uniquement hors soldes de réserve à partir de 2013. Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont hors soldes de réserve depuis 2013.

(2) Pensionnés en titre définitif et en état d'avances.

**Figure 5.1-8 : Proportion des pensions de droit direct portées au minimum garanti au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, entrées en paiement [en %]**

	2017	2018 <sup>(2)</sup>	Évolution 2018/2017 (en point de %)	Évolution annuelle moyenne 2018/2008 (en points de %)
SRE / Pensions civiles de droit direct hors La Poste et Orange <sup>(1)</sup>	5,0	5,2	0,2	-5,3
SRE / Pensions militaires de droit direct <sup>(1)</sup>	17,9	18,0	0,1	-11,4
FSPOEIE / Pensions de droit direct des ouvriers d'État <sup>(2)</sup>	0,6	0,9	0,3	-5,5
CNRACL / Pensions de droit direct de la FPT	27,9	28,2	0,3	-18,7
CNRACL / Pensions de droit direct de la FPH	16,4	16,7	0,3	-9,6

Sources : DGFIP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont hors soldes de réserve.

NB : Il n'existe pas de notion de catégorie active pour les militaires, ni de dispositif de départ pour carrière longue. Par ailleurs, les militaires ne sont pas concernés par la surcote.

(2) Proportion provisoire car calculée uniquement sur les titres définitifs. Les autres proportions incluent les titres définitifs et les titres en état d'avance.

Figure 5.1-9 : Ventilation par âge, suivant le genre et le motif de départ, des bénéficiaires des pensions civiles de droit direct entrées en paiement au SRE en 2018

Âge du bénéficiaire à la date d'effet de la pension	Pensions civiles de droit direct hors La Poste et Orange									
	Départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux					Départs pour motif d'invalidité			Ensemble des pensions civiles de droit direct	
	Ensemble des départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux	Hommes	Femmes	Dont départs pour carrières longues	Dont départs pour motifs familiaux <sup>(1)</sup>	Dont départs avec bénéfice d'une catégorie active <sup>(2)</sup>	Ensemble des départs pour motif d'invalidité	Hommes		Femmes
<b>Ensemble des bénéficiaires, tous âges confondus</b>	<b>40 965</b>	<b>17 186</b>	<b>23 779</b>	<b>5 235</b>	<b>3 213</b>	<b>8 768</b>	<b>2 583</b>	<b>843</b>	<b>1 740</b>	<b>43 548</b>
< 55 ans	577	392	185	0	158	418	713	219	494	1 290
55 ans	788	654	134	0	102	675	118	46	72	906
56 ans	519	361	158	0	130	383	152	44	108	671
57 ans	1 946	831	1 115	0	144	1 791	178	48	130	2 124
58 ans	1 303	484	819	0	246	1 049	170	61	109	1 473
59 ans	1 609	641	968	9	321	1 270	217	78	139	1 826
60 ans	5 648	2 315	3 333	3 786	421	1 290	281	101	180	5 929
61 ans	2 405	924	1 481	1 440	289	636	249	75	174	2 654
62 ans	11 897	4 188	7 709	0	295	539	203	72	131	12 100
63 ans	4 561	1 864	2 697	0	354	281	122	44	78	4 683
64 ans	3 103	1 319	1 784	0	248	169	87	25	62	3 190
65 ans	4 203	1 894	2 309	0	311	203	90	30	60	4 293
> 65 ans	2 406	1 319	1 087	0	194	64	3	0	3	2 409
<b>Âge moyen</b>	<b>62,1</b>	<b>62,0</b>	<b>62,2</b>	<b>60,6</b>	<b>61,1</b>	<b>59,1</b>	<b>57,1</b>	<b>57,4</b>	<b>56,9</b>	<b>119,2</b>

Sources : DGFIP – SRE.

Champ : Pensions civiles de retraite

(1) Les départs anticipés pour motifs familiaux comprennent, pour le SRE, les départs pour handicap.

(2) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieur à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous condition de services (17 ans ou 27 ans).

## Thème – Retraite

### 5 5.1 Flux de retraités dans la fonction publique

Figure 5.1-10 : Ventilation par âge des bénéficiaires des pensions militaires de droit direct entrées en paiement au SRE en 2018

Âge du bénéficiaire à la date d'effet de la pension	Ensemble des pensions militaires de droit direct	dont départs pour invalidité	Caporaux et soldats	Sous-officiers	Officiers
< 35 ans	1 603	1 591	1 313	259	31
35 ans	87	31	32	49	6
36 ans	148	22	41	107	0
37 ans	282	24	98	182	2
38 ans	429	27	142	284	3
39 ans	560	32	231	323	6
40 ans	664	25	254	405	5
41 ans	601	18	237	357	7
42 ans	553	25	209	329	15
43 ans	446	15	152	280	14
44 ans	389	18	104	264	21
45 ans	437	16	72	322	43
46 ans	311	9	39	228	44
47 ans	286	7	31	195	60
48 ans	284	12	18	205	61
49 ans	242	14	14	179	49
50 ans	418	15	6	335	77
51 ans	366	17	2	300	64
52 ans	471	10	3	376	92
53 ans	412	7	5	349	58
54 ans	415	9	1	358	56
55 ans	428	3	2	334	92
56 ans	299	7	1	219	79
57 ans	402	9	0	304	98
58 ans	760	5	1	664	95
> 58 ans	510	4	3	234	273
<b>Ensemble des bénéficiaires, tous âges confondus</b>	<b>11 803</b>	<b>1 972</b>	<b>3 011</b>	<b>7 441</b>	<b>1 351</b>
<b>Âge moyen</b>	<b>45,1</b>	<b>29,3</b>	<b>34,5</b>	<b>48,0</b>	<b>53,1</b>

Sources : DGFIP – SRE.

Champ : pensions militaires de retraite, hors solde de réserve.

Figure 5.1-11 : Ventilation par âge, suivant le genre et le motif de départ, des bénéficiaires des pensions de droit direct entrées en paiement dans la FPT à la CNRACL en 2018

Âge du bénéficiaire à la date d'effet de la pension	Départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux						Départs pour motif d'invalidité				Ensemble des pensions de droit direct de la FPT
	Ensemble des départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux	Hommes	Femmes	Dont départs pour carrières longues	Dont départs pour motifs familiaux <sup>(1)</sup>	Dont départs avec bénéfice d'une catégorie active <sup>(2)</sup>	Ensemble des départs pour motif d'invalidité	Hommes	Femmes	Dont départs avec bénéfice d'une catégorie active <sup>(2)</sup>	
Ensemble des bénéficiaires, tous âges confondus	37 929	17 287	20 642	15 829	2 514	2 619	5 209	2 120	3 089	164	43 138
< 55 ans	99	15	84	0	85	1	1 521	579	942	36	1 620
55 ans	59	31	28	0	27	3	258	98	160	11	317
56 ans	50	11	39	0	34	1	276	117	159	12	326
57 ans	633	530	103	0	58	543	323	150	173	20	956
58 ans	433	299	134	3	114	293	353	167	186	18	786
59 ans	497	335	162	34	130	304	477	221	256	14	974
60 ans	10 310	6 922	3 388	9 023	340	760	594	273	321	42	10 904
61 ans	2 548	1 375	1 173	2 068	178	249	520	212	308	5	3 068
62 ans	13 095	3 988	9 107	2 597	833	255	400	151	249	4	13 495
63 ans	3 435	1 345	2 090	940	252	82	195	62	133	1	3 630
64 ans	2 104	770	1 334	488	157	50	145	43	102	0	2 249
65 ans	3 466	1 209	2 257	648	218	69	138	42	96	1	3 604
> 65 ans	1 200	457	743	28	88	9	9	5	4	0	1 209
Âge moyen	62,1	61,6	62,5	61,3	61,7	60,0	56,9	56,9	56,9	57,0	61,5

Sources : CNRACL.

Champ : Fonctionnaires de la FPT affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures.

(1) Hors départs anticipés pour handicap, comptés dans les départs pour ancienneté.

(2) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieur à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous condition de services (17 ans ou 27 ans).

## Thème – Retraite

### 5 5.1 Flux de retraités dans la fonction publique

Figure 5.1-12 : Ventilation par âge, suivant le genre et le motif de départ, des bénéficiaires des pensions de droit direct entrées en paiement dans la FPH à la CNRACL en 2018

Âge du bénéficiaire à la date d'effet de la pension	Départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux <sup>(1)</sup>					Départs pour motif d'invalidité					Ensemble des pensions de droit direct de la FPH
	Ensemble des départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux	Hommes	Femmes	Dont départs pour carrières longues	Dont départs pour motifs familiaux <sup>(1)</sup>	Dont départs avec bénéfice d'une catégorie active <sup>(2)</sup>	Ensemble des départs pour motif d'invalidité	Hommes	Femmes	Dont départs avec bénéfice d'une catégorie active <sup>(2)</sup>	
Ensemble des bénéficiaires, tous âges confondus	23 961	5 226	18 735	4 463	2 293	13 354	2 098	426	1 672	911	26 059
< 55 ans	74	2	72	0	73	49	810	104	706	333	884
55 ans	72	5	67	0	55	49	153	30	123	99	225
56 ans	79	6	73	0	73	57	155	33	122	93	234
57 ans	4 855	543	4 312	0	437	4 800	145	38	107	88	5 000
58 ans	1 774	246	1 528	4	263	1 722	183	50	133	83	1 957
59 ans	1 653	281	1 372	11	235	1 567	190	50	140	89	1 843
60 ans	6 050	1 854	4 196	2 746	432	2 578	241	54	187	96	6 291
61 ans	1 804	460	1 344	590	179	899	129	37	92	23	1 933
62 ans	4 827	982	3 845	666	320	1 051	56	20	36	4	4 883
63 ans	1 164	325	839	246	88	270	20	6	14	3	1 184
64 ans	626	205	421	90	53	127	9	4	5	0	635
65 ans	771	244	527	107	66	163	7	0	7	0	778
> 65 ans	212	73	139	3	19	22	0	0	0	0	212
Âge moyen	60,4	61,0	60,2	61,1	59,7	59,2	55,1	56,8	54,7	55,5	60,0

Sources : CNRACL.

Champ : fonctionnaires de la FPT affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures.

(1) Hors départs anticipés pour handicap, comptés dans les départs pour ancienneté.

(2) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieurs à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous conditions de service (17 ans ou 27 ans).

Figure 5.1-13 : Ventilation par administration d'origine, suivant la catégorie hiérarchique et le genre, des bénéficiaires des pensions de droit direct entrées en paiement au SRE et la CNRACL en 2018

	Administrations / macro-grades des militaires	Catégorie statutaire								Ensemble des pensions de droit direct toutes catégories statutaires confondues	
		A		B		C		Indéterminée			
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
SRE (fonction publique de l'État) <sup>(1)</sup>	Effectifs de pensions civiles de droit direct	Pensions civiles y compris La Poste et Orange	14 035	15 342	7 941	8 172	4 264	7 050	-	-	56 804
		Affaires étrangères et européennes	22	13	30	25	23	64	-	-	177
		Agriculture et Pêche	392	170	280	217	66	181	-	-	1 306
		Culture et Communication	78	80	30	56	74	69	-	-	387
		Défense (civils) et Anciens Combattants	167	51	153	275	155	494	-	-	1 295
		Écologie, Développement durable, Transports, Logement	394	154	531	270	568	503	-	-	2 420
		<i>dont aviation civile et Météo France</i>	135	57	64	17	4	19	-	-	296
		Économie, Finances et Industrie ; Budget, Comptes publics, Fonction publique	1 070	798	894	1 990	470	1 409	-	-	6 631
		Éducation nationale – Enseignement supérieur	7 627	11 712	317	1 076	594	1 784	-	-	23 110
		Établissements publics de recherche (y compris Inra)	404	302	75	110	15	16	-	-	922
		Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales, Immigration	589	231	1 131	466	586	920	-	-	3 923
		Justice	277	305	176	369	488	531	-	-	2 146
		Services du Premier ministre	8	9	2	9	12	16	-	-	56
		Travail, Emploi, Santé	163	234	94	259	73	351	-	-	1 174
		La Poste	1 151	677	2 038	1 975	1 121	687	-	-	7 649
		Orange	1 693	606	2 189	1 075	19	25	-	-	5 607
Effectifs de pensions militaires de droit direct	Militaires	1 282	69	6 619	822	2 605	406	-	-	11 803	
	Officiers généraux	48	5	0	0	0	0	-	-	53	
	Officiers supérieurs	824	41	0	0	0	0	-	-	865	
	Officiers subalternes	410	23	0	0	0	0	-	-	433	
	Sous-officiers	0	0	6 619	822	0	0	-	-	7 441	
	Caporaux et soldats	0	0	0	0	2 605	406	-	-	3 011	
	Ministère de l'Intérieur (gendarmes)	354	2	2 412	156	0	0	-	-	2 924	
Ministère de la Défense	928	67	4 207	666	2 605	406	-	-	8 879		

Sources : DGFIP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les pensions civiles sont ventilées par administration selon le code de rattachement des services des employeurs. Cette ventilation ne correspond pas nécessairement à celle des ministères.

Figure 5.1-13 (suite) : Ventilation par administration d'origine, suivant la catégorie hiérarchique et le genre, des bénéficiaires des pensions de droit direct entrées en paiement au SRE et la CNRACL en 2018

	Administrations / macro-grades des militaires	Catégorie statutaire								Ensemble des pensions de droit direct toutes catégories statutaires confondues
		A		B		C		Indéterminée		
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Effectifs de pensions de droit direct dans la fonction publique territoriale	<b>Fonction publique territoriale</b>	<b>1 973</b>	<b>2 931</b>	<b>2 810</b>	<b>3 866</b>	<b>14 533</b>	<b>16 866</b>	<b>91</b>	<b>68</b>	<b>43 138</b>
	Régions	68	82	34	71	751	1 108	2	0	2 116
	Départements	395	1 005	559	1 385	1 749	2 122	25	20	7 260
	Métropoles	141	103	140	154	708	245	3	0	1 494
	Services départementaux d'incendie et de secours	786	1 125	1 186	1 460	8 165	9 745	34	30	22 531
	Communes	124	18	272	27	550	84	3	0	1 078
	Centres d'action sociale	31	189	40	222	204	1 689	2	4	2 381
	Communautés urbaines, districts	19	18	30	28	149	54	1	0	299
	Syndicats	57	50	62	48	394	279	0	1	891
	Communauté de communes, de ville	36	46	70	70	434	317	3	1	977
	Offices publics d'habitation	33	30	53	46	301	210	4	3	680
	Autres collectivités territoriales	283	265	364	355	1 128	1 013	14	9	3 431
Effectifs de pensions de droit direct dans la fonction publique hospitalière	<b>Fonction publique hospitalière</b>	<b>849</b>	<b>2 942</b>	<b>1 333</b>	<b>6 391</b>	<b>3 412</b>	<b>10 989</b>	<b>58</b>	<b>85</b>	<b>26 059</b>
	Centres hospitaliers régionaux	214	952	456	2 086	1 183	2 720	24	30	7 665
	Centre hospitaliers généraux	378	1 459	536	3 177	1 556	5 530	25	50	12 711
	Hôpitaux locaux	17	71	20	141	109	565	2	0	925
	Centres hospitaliers spécialisés	112	182	153	405	163	313	4	0	1 332
	Centres de soin avec ou sans hébergement	8	15	11	39	28	64	0	0	165
	Établissements publics à caractère sanitaire et social	42	60	65	145	88	279	2	2	683
	Centres d'hébergement de personnes âgées	28	99	28	158	173	1 256	0	2	1 744
Autres collectivités hospitalières	50	104	64	240	112	262	1	1	834	

Sources : DGFIP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les pensions civiles sont ventilées par administration selon le code de rattachement des services des employeurs. Cette ventilation ne correspond pas nécessairement à celle des ministères.

 **Figure 5.1-14 : Effectifs des pensions de droit direct et droit dérivé du régime salarié de l'Ircantec mises en paiement**

Date de liquidation	2017	2018	Évolution 2018/2017 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2018/2008 (en %)
Effectifs de pensions de droit direct	187 172	186 754	-0,2	5,0
Effectifs de pensions de droit dérivé <sup>(1)</sup>	20 088	19 587	-2,5	-0,1
Décès en activité	6 066	5 218	-14,0	3,1
Décès en retraite	14 022	14 369	2,5	-1,0

Source : Ircantec. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : l'Ircantec regroupe deux régimes : le régime des salariés et le régime des élus locaux. Les données présentées ici sont hors régime des élus locaux.

(1) Toutes les pensions d'orphelins sont exclues. Elles ne représentent que 54 pensions en flux en 2018 à l'Ircantec.

**Figure 5.1-15 : Effectifs de bénéficiaires de bonifications, et durée moyenne acquise, parmi les pensions de droit direct entrées en paiement au SRE et à la CNRACL en 2018**

		SRE (fonction publique de l'État) <sup>(1)</sup>		CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)	
		Pensions civiles hors La Poste et Orange	Pensions militaires	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière
Bonifications pour services hors d'Europe (« de dépaysement »)	Effectifs de bénéficiaires	5 064	0	861	627
	Durée moyenne (en trimestres)	20,9	0,0	34,6	35,6
Bonifications pour enfant	Effectifs de bénéficiaires	19 956	461	18 505	16 806
	Durée moyenne (en trimestres)	7,7	6,2	7,2	7,5
Bonifications pour bénéficiaires de campagne	Effectifs de bénéficiaires	579	9 338	444	161
	Durée moyenne (en trimestres)	3,1	13,4	3,1	3,0
Bonifications pour services aériens ou sous-marins (SASM)	Effectifs de bénéficiaires	180	6 854	207	6
	Durée moyenne (en trimestres)	9,2	10,9	8,0	2,2
Bonifications pour enseignement technique	Effectifs de bénéficiaires	273	0	-	-
	Durée moyenne (en trimestres)	12,6	0,0	-	-
Bonifications du cinquième militaire	Effectifs de bénéficiaires	-	11 481	-	-
	Durée moyenne (en trimestres)	-	16,1	-	-
Bonifications ne relevant pas de l'article L12 du CPCMR <sup>(2)</sup>	Effectifs de bénéficiaires	2 886	223	-	-
	Durée moyenne (en trimestres)	19,4	4,7	-	-

Sources : DGFIP – SRE et CNRACL.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.»

NB : Les durées moyennes sont celles des seuls bénéficiaires. Une personne peut avoir aucune, une ou plusieurs bonifications.

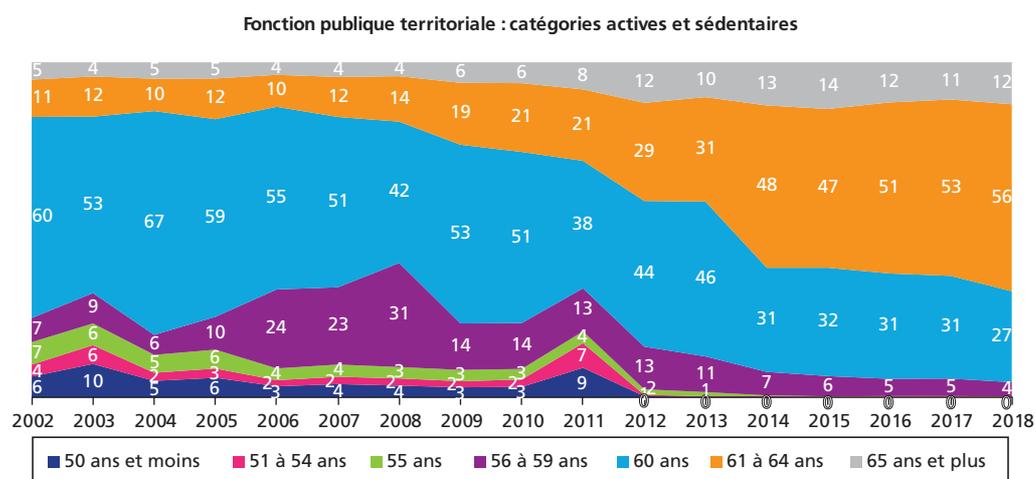
(1) Pour le SRE, les effectifs des bénéficiaires de bonifications de pensions militaires entrées en paiement excluent les soldes de réserve.

(2) Dans la FPE, ces bonifications sont attribuées aux policiers, agents de l'administration pénitentiaire, agents des douanes, et ingénieurs du contrôle aérien.

## Thème – Retraite

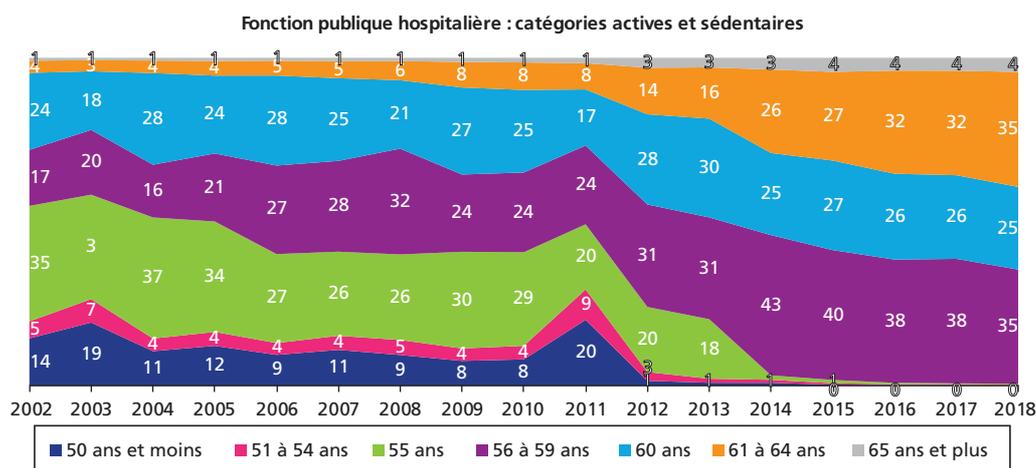
### 5 5.1 Flux de retraités dans la fonction publique

 **Figure 5.1-16 : Évolution de la répartition par tranches d'âges à la date d'effet de la pension des bénéficiaires des pensions de droit direct (hors invalidité) entrées en paiement à la CNRACL**  
[en %]



Source : CNRACL. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : Fonctionnaires de la FPT affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Tous motifs de départ hors invalidité, pensionnés de droit direct uniquement.



Source : CNRACL. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : Fonctionnaires de la FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte. Tous motifs de départs hors invalidité, pensionnés de droit direct uniquement.

**Figure 5.2-1 : Effectifs et principales caractéristiques des pensions de droit direct et de droit dérivé versées par le SRE, la CNRACL et le FSPOEIE en 2018**

	SRE (fonction publique de l'État)		FSPOEIE (ouvriers d'État)	CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)	
	Pensions civiles hors La Poste et Orange	Pensions militaires <sup>(1)</sup>		Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière
<b>Effectifs de pensions de droit direct en paiement en 2017</b>	1 314 831	391 133	68 079	621 261	556 393
<b>Âge moyen et durée moyenne acquise des bénéficiaires de droit direct</b>					
Âge moyen des bénéficiaires (en années)	73,2	63,7	73,4	70,4	69,5
Âge moyen de première mise en paiement de la pension (en années)	58,4	43,8	57,5	59,2	56,0
Durée moyenne de services acquis hors bonifications (en trimestres)	131,6	95,6	n.d.	n.d.	n.d.
<b>Taux de liquidation des pensions de droit direct</b>					
Taux moyen de liquidation (en %)	70,5	69,9	0,6	0,5	0,6
Indice moyen à la liquidation	632	527	<sup>(5)</sup>	414	433
<b>Pension mensuelle moyenne de droit direct</b>					
Avantage principal et accessoires (en euros) <sup>(3)</sup>	2 185	1 710	1 871	1 283	1 437
<b>Effectifs de pensions de droit dérivé en paiement en 2017</b>	285 876	158 005	31 265	118 391	56 415
<b>Âge moyen et durées moyennes acquises des bénéficiaires de droit dérivé</b>					
Âge moyen des bénéficiaires (en années)	76,8	78,0	81	75	75
Âge moyen de première mise en paiement de la pension (en années)	63,5	61,5	65	62	63
<b>Pension mensuelle moyenne</b>					
Avantage principal et accessoires (en euros) <sup>(3)</sup>	950	769	828	609	646

Sources : DGFIP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs et indicateurs sont hors soldes de réserve pour les militaires.

(2) L'effectif total de pensions et les âges moyens prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état d'avance. Certains indicateurs ne prennent en compte que les pensions en titre définitif.

(3) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

(4) SRE : pensions principales d'orphelins uniquement. CNRACL et FSPOEIE : pensions principales d'orphelins majeurs infirmes uniquement.

(5) Seul 1 % des retraités du FSPOEIE ont leur pension calculée sur une base indiciaire.

n.d. : non disponible.

## Thème – Retraite

5

### 5.2 Stocks de retraités dans la fonction publique

#### 5.2-2. : Ventilation par sexe et type de droit, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions de droit direct et de droit dérivé versées par le SRE, la CNRACL et le FSPOEIE en 2018

Tranches d'âge (en années)		< 40	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70-74	75-79	80-84	85-89	> 89	
SRE (fonction publique de l'État) <sup>(3)</sup>	Pensions civiles hors La Poste et Orange	Droit direct	158	453	2 223	6 813	37 616	166 984	313 992	306 948	197 853	136 508	84 119	61 164
		Hommes	63	161	456	1 290	15 107	67 045	127 643	129 680	79 289	56 698	33 888	20 120
		Femmes	95	292	1 767	5 523	22 509	99 939	186 349	177 268	118 564	79 810	50 231	41 044
		<i>dont pensions d'invalidité</i>	157	404	1 175	2 530	6 037	12 734	16 428	14 703	9 941	7 953	5 611	4 503
		Droit dérivé	10 489	826	1 851	3 699	7 704	14 973	26 855	37 040	37 925	44 961	46 702	52 851
		Orphelins <sup>(2)</sup>	10 211	166	287	450	582	611	610	488	208	175	83	75
	Pensions militaires <sup>(1)</sup>	Droit direct	17 223	21 107	31 994	37 783	52 512	55 720	46 801	40 282	25 660	26 220	23 711	12 120
		Hommes	14 658	18 748	28 723	34 004	47 815	51 555	44 146	38 667	24 586	25 126	22 412	11 401
		Femmes	2 565	2 359	3 271	3 779	4 697	4 165	2 655	1 615	1 074	1 094	1 299	719
		<i>dont pensions d'invalidité</i>	14 813	1 437	719	635	567	488	337	285	426	1 434	4 188	1 783
		Droit dérivé	4 882	528	1 245	2 234	4 298	7 530	10 973	15 409	20 109	30 743	30 967	29 087
		Orphelins <sup>(2)</sup>	4 546	58	102	166	284	313	256	206	122	94	45	38
FSPOEIE (ouvriers d'État) <sup>(3)</sup>	Droit direct	8	25	83	216	1 348	11 564	15 026	14 065	8 620	7 855	5 971	3 298	
	Hommes	6	19	37	91	1 082	10 088	12 320	11 125	6 809	6 062	4 528	2 314	
	Femmes	2	6	46	125	266	1 476	2 706	2 940	1 811	1 793	1 443	984	
	<i>dont pensions d'invalidité</i>	7	20	45	122	301	604	821	754	502	543	471	340	
	Droit dérivé <sup>(2)</sup>	25	43	114	267	753	1 452	2 467	3 433	3 610	5 597	6 800	6 704	
	Femmes	14	9	23	40	67	75	103	158	113	145	174	124	
CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)	Fonction publique territoriale	Droit direct	285	730	3 115	8 084	19 697	135 032	179 322	118 241	65 310	49 427	28 730	13 288
		Hommes	133	290	869	1 892	6 311	64 415	75 367	48 758	26 498	19 470	10 534	4 142
		Femmes	152	440	2 246	6 192	13 386	70 617	103 955	69 483	38 812	29 957	18 196	9 146
		<i>dont pensions d'invalidité</i>	284	669	2 083	4 737	9 313	17 111	15 508	10 117	5 848	4 422	2 692	1 366
		Droit dérivé <sup>(2)</sup>	541	729	1 719	3 668	7 331	11 904	15 597	16 583	14 991	17 769	15 998	11 561
		Femmes	235	197	438	787	1 449	2 230	3 008	2 917	2 266	2 502	1 980	1 093
	Fonction publique hospitalière	Droit direct	186	783	4 982	10 457	40 222	139 204	135 427	93 185	50 601	41 877	26 465	13 004
		Hommes	25	73	210	426	3 403	23 736	26 451	18 882	10 188	7 658	4 024	1 618
		Femmes	161	710	4 772	10 031	36 819	115 468	108 976	74 303	40 413	34 219	22 441	11 386
		<i>dont pensions d'invalidité</i>	185	437	1 294	2 788	6 295	11 096	9 887	7 333	4 428	3 847	2 713	1 425
		Droit dérivé <sup>(2)</sup>	286	321	737	1 551	3 083	5 943	7 994	8 562	7 367	8 406	7 226	4 939
		Femmes	161	167	345	730	1 325	2 603	3 635	3 563	2 699	2 840	2 225	1 199

Sources : DGFIP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

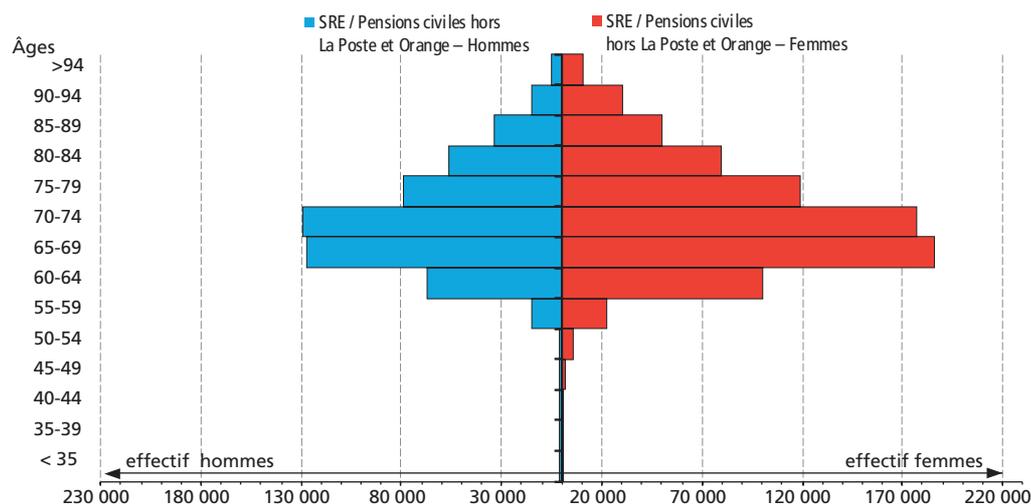
Pour la FPT et FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs et indicateurs sont hors soldes de réserve pour les militaires.

(2) SRE : pensions principales d'orphelins uniquement. CNRACL et FSPOEIE : pensions principales d'orphelins majeurs infirmes uniquement.

(3) Les effectifs prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état d'avance.

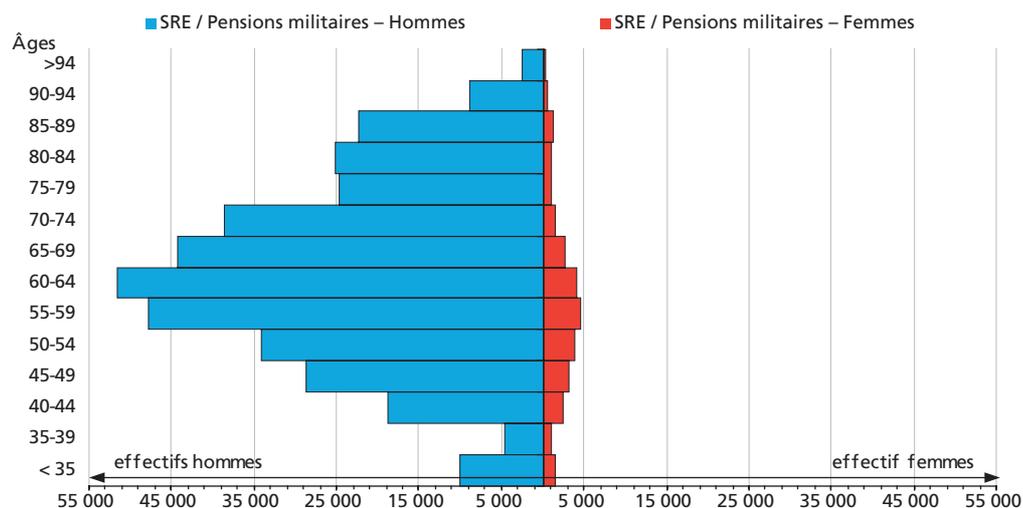
Figure 5.2-3 : Ventilation par sexe, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions civiles (y compris La Poste et Orange) de droit direct versées par le SRE en 2018



Source : DGFIP – SRE. Traitement DGAFP, Dessi.

Champ : pensions civiles de retraite.

Figure 5.2-4 : Ventilation par sexe, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions militaires de droit direct versées par le SRE en 2017



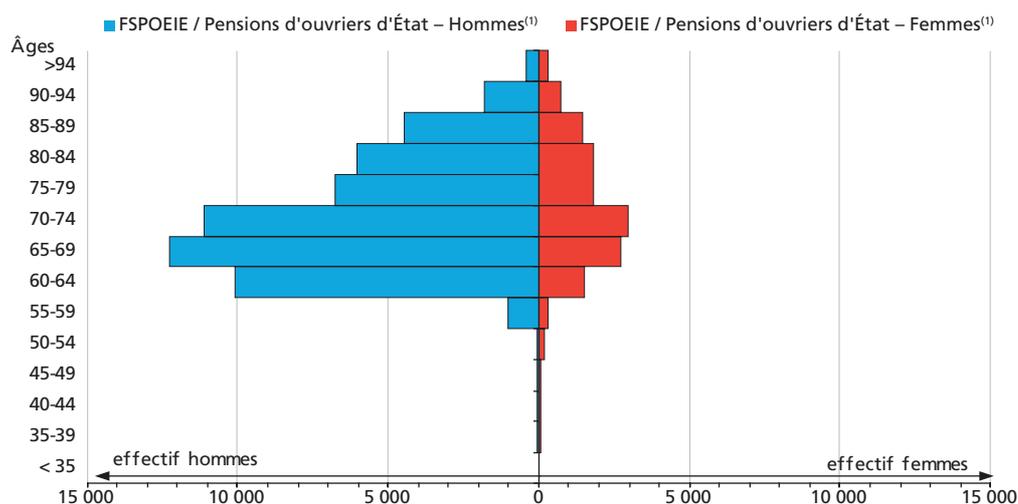
Source : DGFIP – SRE. Traitement DGAFP, Dessi.

Champ : pensions militaires de retraite, hors soldes de réserve.

## Thème – Retraite

### 5 5.2 Stocks de retraités dans la fonction publique

Figure 5.2-5 : Ventilation par sexe, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions de droit direct versées par le FSPOEIE en 2018

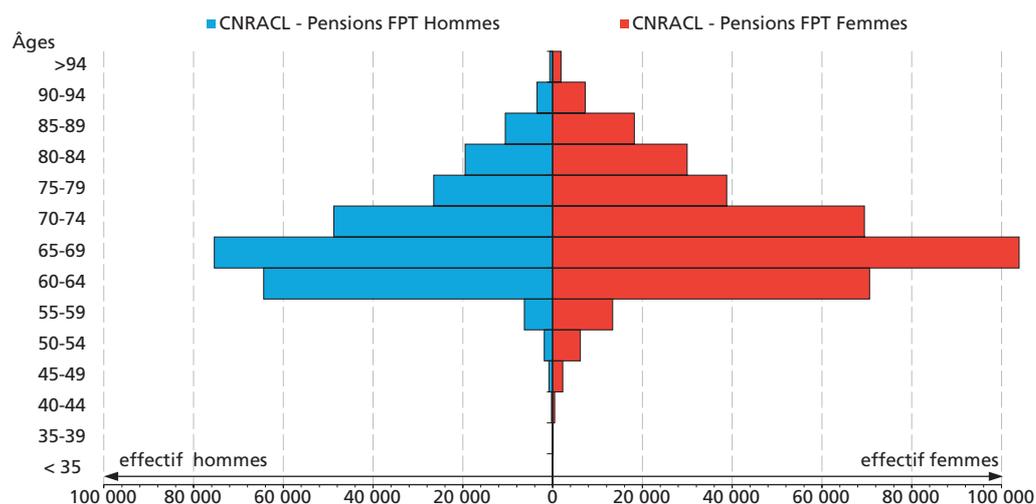


Source : FSPOEIE. Traitement DGAFP, Dessi.

Champ : pensions d'ouvrier d'État.

(1) Les effectifs prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état d'avance.

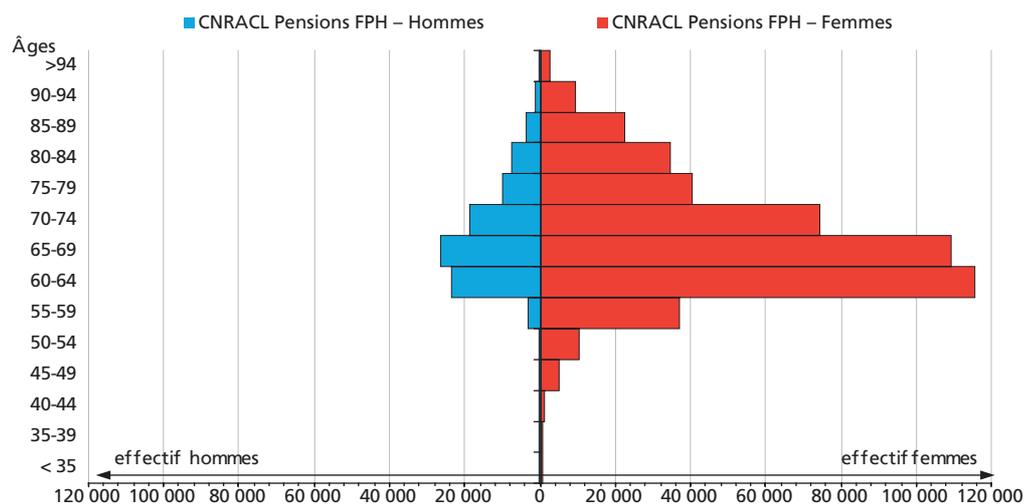
Figure 5.2-6 : Ventilation par sexe, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions de droit direct de la FPT versées par la CNRACL en 2018



Source : CNRACL. Traitement DGAFP, Dessi.

Champ : fonctionnaires de la FPT affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures.

Figure 5.2-7 : Ventilation par sexe, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions de droit direct de la FPH versées par la CNRACL en 2018



Sources : CNRACL. Traitement DGAFP, Dessi.

Champ : fonctionnaires de la FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

## Thème – Retraite

### 5

### 5.2 Stocks de retraités dans la fonction publique

 **Figure 5.2-8 : Effectifs de pensions de droit direct et droit dérivé versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE**

			2017	2018	Évolution 2018/2017 (en %)	Évolution annuelle 2018/2008 (en %)
SRE (fonction publique de l'État)	Pensions civiles hors La Poste et Orange	<b>Total</b>	<b>1 591 223</b>	<b>1 600 707</b>	<b>1,1</b>	<b>1,6</b>
		Droit direct	1 305 209	1 314 831	0,7	1,4
		Droit dérivé <sup>(2)</sup>	286 014	285 876	-0,0	0,0
	Pensions militaires <sup>(1)</sup>	<b>Total</b>	<b>548 266</b>	<b>549 138</b>	<b>0,2</b>	<b>-0,0</b>
		Droit direct	388 720	391 133	0,6	0,5
		Droit dérivé <sup>(2)</sup>	159 546	158 005	-1,0	-1,3
FSPOEIE (ouvriers d'État) <sup>(3)</sup>		<b>Total</b>	<b>100 402</b>	<b>99 344</b>	<b>-1,1</b>	<b>-0,8</b>
		Droit direct	68 468	68 079	-0,6	-0,3
		Droit dérivé <sup>(2)</sup>	31 934	31 265	-2,1	-1,9
CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)	Fonction publique territoriale	<b>Total</b>	<b>706 608</b>	<b>739 652</b>	<b>4,7</b>	<b>4,2</b>
		Droit direct	590 799	621 261	5,2	4,7
		Droit dérivé <sup>(2)</sup>	115 809	118 391	2,2	2,0
	Fonction publique hospitalière	<b>Total</b>	<b>594 684</b>	<b>612 808</b>	<b>3,0</b>	<b>3,4</b>
		Droit direct	539 745	556 393	3,1	3,4
		Droit dérivé <sup>(2)</sup>	54 939	56 415	2,7	2,9

Sources : DGFIP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

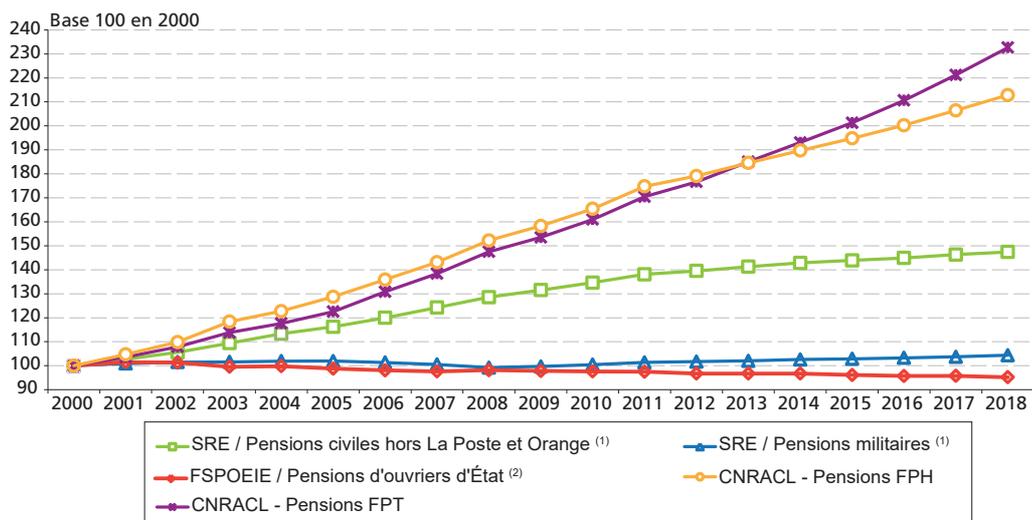
(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont hors soldes de réserve depuis 2013.

(2) SRE : pensions principales d'orphelins uniquement. CNRACL et FSPOEIE : pensions principales d'orphelins majeurs infirmes uniquement.

(3) Les effectifs prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état d'avance.

(4) Pensionnés de moins de 67 ans.

 **Figure 5.2-9 : Évolution des effectifs de pensions de droit direct versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE**



Sources : DGFIP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM), puis uniquement hors soldes de réserve à partir de 2013. Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont hors soldes de réserve depuis 2013.

(2) Les effectifs prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état d'avance.

## Thème – Retraite

### 5 5.2 Stocks de retraités dans la fonction publique

Figure 5.2-10 : Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions de droit direct et de droit dérivé au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, en 2018

		Pensions de droit direct			Pensions de droit dérivé		
		Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
SRE (fonction publique de l'État) <sup>(1)</sup>	Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions civiles y compris La Poste et Orange	38 102	19 974	18 128	17 278	3 279	13 999
	Durée moyenne de perception de la pension (en années)	24,5	22,6	26,6	17,1	10,1	18,8
	Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions militaires	9 047	8 730	317	8 419	72	8 347
	Durée moyenne de perception de la pension (en années)	37,2	37,2	37,1	21,7	19,4	21,7
FSPOEIE (ouvriers d'État) <sup>(2)</sup>	Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions	2 617	2 151	466	2 135	75	2 060
	Durée moyenne de perception de la pension (en années)	25,8	25,1	29,1	20,0	11,1	20,3
CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière) <sup>(3)</sup>	Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions de la FPT	13 701	7 546	6 155	5 262	963	4 299
	Durée moyenne de perception de la pension (en années)	19,9	17,8	22,3	17,3	9,6	19,0
	Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions de la FPH	10 099	2 684	7 415	2 569	1 082	1 487
	Durée moyenne de perception de la pension (en années)	23,5	19,8	24,9	14,4	9,1	18,3
	Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions de la FPT et de la FPH	23 800	10 230	13 570	7 831	2 045	5 786
	Durée moyenne de perception de la pension (en années)	21,4	18,3	23,7	16,4	9,3	18,9

Sources : DGFiP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs et indicateurs sont hors soldes de réserve pour les militaires.

(2) Les effectifs et durée moyenne de perception de la pension prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état d'avance. Seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont prises en compte.

(3) Seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont prises en compte.

Figure 5.2-11 : Effectifs de bénéficiaires de pensions du régime salarié versées à l'Ircantec

Année	2017	2018	Évolution 2018/2017 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2018/2008 (en %)
Effectifs de droits directs	1 634 731	1 673 985	2,4	2,3
Effectifs de droits dérivés <sup>(1)</sup>	247 345	242 444	-2,0	-1,6

Source : L'Ircantec. Les dates prises en compte pour déterminer les stocks sont les dates de liquidation.

Champ : L'Ircantec regroupe deux régimes : le régime des salariés et le régime des élus locaux. Les données présentées ici sont hors régime des élus locaux.

(1) Toutes les pensions d'orphelins sont exclues. Elles ne représentent que 225 pensions à l'Ircantec (en stock) en 2018.

 **Figure 5.2-12 : Proportion des pensions de droit direct portées au minimum garanti versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE**  
[en %]

	2017	2018	Évolution 2018/2017 (en points de %)	Évolution annuelle moyenne 2018/2008 (en points de %)
SRE / Pensions civiles hors La Poste et Orange	11,4	11,1	-0,3	-3,0
SRE / Pensions civiles y compris La Poste et Orange	11,5	11,1	-0,3	-3,0
SRE / Pensions militaires <sup>(1)</sup>	23,6	23,6	0,0	2,7
FSPOEIE / Pensions d'ouvriers d'État <sup>(2)</sup>	8,9	8,5	-0,4	-4,7
CNRACL – Pensions FPT	43,7	42,3	-1,4	-10,4
CNRACL – Pensions FPH	33,5	32,4	-1,1	-11,1
CNRACL – Pensions FPH et FPH	39,0	37,8	-1,2	-10,5

Sources : DGFIP – SRE, CNRACL et FSPOEIE. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont hors soldes de réserve depuis 2013.

(2) Les proportions prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état d'avance.

**Figure 5.2-13 : Effectifs de bénéficiaires de bonifications, et durée moyenne acquise, parmi les pensions de droit direct versées au SRE et à la CNRACL en 2018**

		SRE (fonction publique de l'État)		CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)	
		Pensions civiles hors La Poste et Orange	Pensions militaires <sup>(1)</sup>	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière
Bonifications pour services hors d'Europe (« de dépaysement »)	Effectifs de bénéficiaires	174 451	787	49 208	27 187
	Durée moyenne (en trimestres)	16,4	5,1	13,4	17,8
Bonifications pour enfant	Effectifs de bénéficiaires	640 229	24 176	248 713	357 095
	Durée moyenne (en trimestres)	8,6	8,0	8,6	8,9
Bonifications pour bénéficiaires de campagne	Effectifs de bénéficiaires	101 462	387 721	4 273	1 726
	Durée moyenne (en trimestres)	5,3	28,8	3,1	3,1
Bonifications pour services aériens ou sous-marins (SASM)	Effectifs de bénéficiaires	7 725	180 922	1 500	21
	Durée moyenne (en trimestres)	7,2	18,6	8,8	6,3
Bonifications pour enseignement technique	Effectifs de bénéficiaires	16 246	36	0	0
	Durée moyenne (en trimestres)	16,6	13,1	0,0	0,0
Bonifications ne relevant pas de l'article L12 du CPCMR <sup>(2)</sup>	Effectifs de bénéficiaires	106 733	10 945	-	-
	Durée moyenne (en trimestres)	18,9	17,5	-	-

Sources : DGFIP – SRE et CNRACL.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

NB : Les durées moyennes sont celles des seuls bénéficiaires. Une personne peut avoir aucune, une ou plusieurs bonifications.

(1) Les effectifs et indicateurs sont hors soldes de réserve pour les militaires.

(2) Dans la FPE, ces bonifications sont attribuées aux policiers, agents de l'administration pénitentiaire, agents des douanes, et ingénieurs du contrôle aérien.

##### Règles de calcul de la pension

La loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites a modifié le calcul de la pension et de la pension minimum à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004.

Dans un premier temps, est calculée la durée des services et bonifications. Elle comprend les services effectués comme fonctionnaire, les bonifications, les services effectués comme agent contractuel ayant donné lieu à validation, ainsi que certaines périodes non travaillées mais prises en compte soit gratuitement, soit moyennant une surcotation ou un rachat. Cette durée est rapportée à une durée de référence qui évolue suivant l'année d'ouverture des droits à pension (elle augmente progressivement pour atteindre 172 trimestres à partir de la génération née en 1973) afin de déterminer le taux de liquidation, au maximum égal à 75 % du montant du traitement perçu durant les six derniers mois d'activité.

Dans un deuxième temps, peut être appliqué un coefficient de majoration (surcote) ou de minoration (décote), en fonction de la durée totale d'activité professionnelle acquise, tous régimes de retraite confondus. Cette durée, dite « d'assurance », comprend : la durée prise

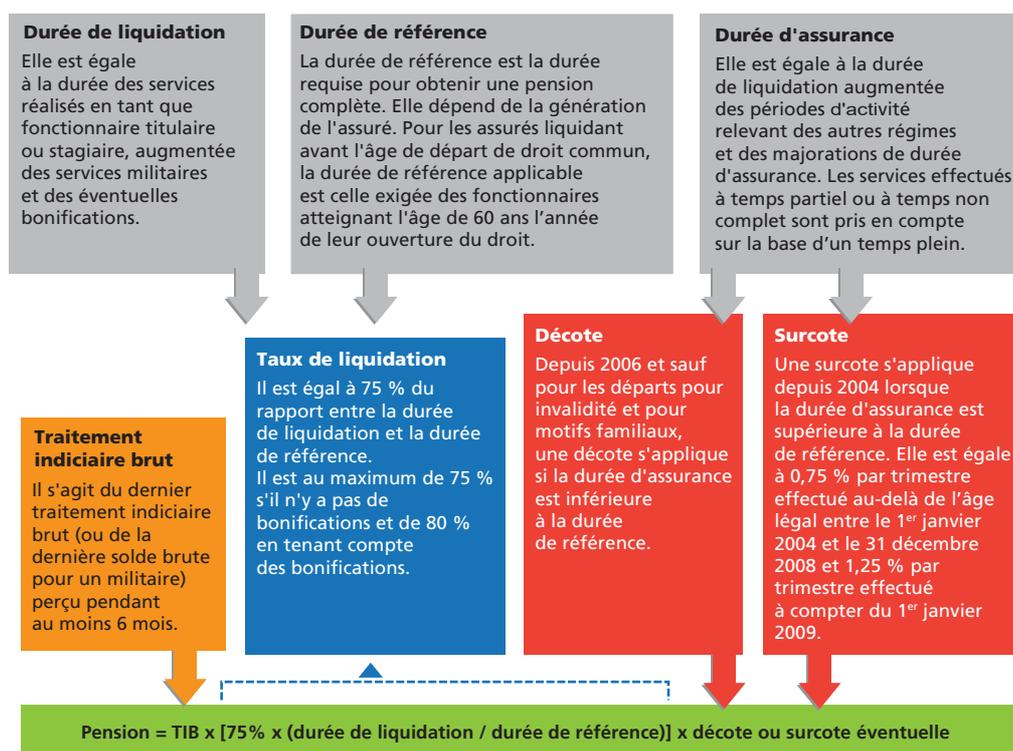
en compte en liquidation (en comptabilisant le temps partiel comme du temps plein), à laquelle sont ajoutées toutes les autres périodes pendant lesquelles l'intéressé a versé une cotisation à un régime de retraite obligatoire ; les périodes où les cotisations ont été payées par un tiers (chômage, maladie, etc.), ainsi que les majorations de cette durée d'assurance qui peuvent être accordées dans chacun des régimes de retraite à des titres divers (maternité, éducation d'enfant handicapé, etc.). Cette durée est rapportée à la durée de référence.

La surcote s'applique si ce rapport est supérieur à un et si, après le 1<sup>er</sup> janvier 2004, l'activité a été poursuivie au-delà de l'âge légal d'ouverture des droits à pension (majoration de 1,25 % par trimestre entier accompli à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009).

La décote s'applique, de manière progressive depuis 2006, si ce même rapport est inférieur à un.

À la pension calculée peuvent s'ajouter des accessoires de pension, dont une majoration de 10 % pour les trois premiers enfants, augmentée de 5 % par enfant supplémentaire. Si la pension est inférieure au minimum garanti, ce dernier s'applique.

## Éléments de calcul de la pension de retraite d'un agent titulaire de la fonction publique



## Thème – Retraite

5

### 5.3 Montants des pensions dans la fonction publique

 **Figure 5.3-1 : Montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct et de droit dérivé entrées en paiement au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE (flux)**

	SRE (fonction publique de l'État)				FSPOEIE (ouvriers d'État) <sup>(2)</sup>		CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)			
	Pensions civiles hors La Poste et Orange		Pensions militaires <sup>(1)</sup>				Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
<b>Bénéficiaires de droit direct dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année</b>										
– Effectifs	46 104	43 548	11 491	11 803	2 665	2 195	40 796	43 138	25 470	26 059
– Montant mensuel moyen de l'avantage principal (en euros)	2 173	2 148	1 565	1 504	1 681	1 908	1 240	1 222	1 470	1 457
– Montant mensuel moyen de la retraite totale (en euros) <sup>(3)</sup>	2 245	2 223	1 608	1 544	1 728	1 956	1 289	1 272	1 560	1 549
– Hommes	2 462	2 449	1 660	1 599	1 760	1 951	1 388	1 376	1 646	1 633
– Femmes	2 082	2 063	1 180	1 099	1 572	1 621	1 203	1 187	1 535	1 525
– Gain mensuel moyen procuré par la surcote (en euros) <sup>(4)</sup>	286	269	-	-	140	138	171	163	195	170
– Perte mensuelle moyenne occasionnée par la décote (en euros) <sup>(4)</sup>	-172	-191	-76	-79	-111	-121	-105	-108	-122	-124
<b>Bénéficiaires de droit dérivé dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année</b>										
– Effectifs <sup>(5)</sup>	17 940	18 345	8 712	7 839	1 488	1 450	7 044	7 365	3 769	3 905
– Montant mensuel moyen de l'avantage principal (en euros)	928	940	712	747	854	890	597	597	644	647
– Montant mensuel moyen de la retraite totale (en euros)	981	991	755	796	891	927	629	629	678	681
– Hommes	934	934	713	752	702	707	568	565	642	653
– Femmes	1 082	1 093	791	843	901	940	649	650	717	709

Sources : DGFIP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont hors soldes de réserve.

(2) L'effectif total prend en compte les pensionnés en titre définitif et en état d'avances.

(3) Y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

(4) Respectivement pour les bénéficiaires d'une surcote ou décote uniquement, hors pensions portées au minimum garanti, et calculé sur le montant principal de la pension et la majoration pour enfant.

(5) Les effectifs sont y compris pensions d'orphelins, les autres indicateurs hors pensions d'orphelins. À la CNRACL, seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont prises en compte.

 **Figure 5.3-2 : Montant de la pension mensuelle moyenne brute, indice et taux de liquidation moyens des pensions entrées en paiement au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE (flux)**

Pensions mises en paiement au cours de l'année en		2017	2018	Évolution 2018/2017 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2018/2008 (en %)	
SRE (fonction publique de l'État)	Pensions civiles hors La Poste et Orange	<b>Flux droit direct</b>				
		Pension mensuelle moyenne (en euros) <sup>(1)</sup>	2 245	2 223	-1,0	0,9
		Indice de liquidation	679	682	0,5	0,6
		Taux de liquidation (en %)	69,1	68,3	-1,1	-0,1
	Pensions militaires <sup>(3)</sup>	<b>Flux droit dérivé<sup>(2)</sup></b>				
		Pension mensuelle moyenne (en euros) <sup>(1)</sup>	981	991	1,0	1,4
		<b>Flux droit direct</b>				
		Pension mensuelle moyenne (en euros) <sup>(1)</sup>	1 608	1 544	-4,0	0,7
		Indice de liquidation	551	543	-1,4	0,6
		Taux de liquidation (en %)	67,3	66,3	-1,4	-0,4
FSPOEIE (ouvriers d'État) <sup>(4)</sup>	<b>Flux droit dérivé<sup>(2)</sup></b>					
	Pension mensuelle moyenne (en euros) <sup>(1)</sup>	755	796	5,5	0,8	
	<b>Flux droit direct</b>					
	Pension mensuelle moyenne (en euros) <sup>(1)</sup>	1 728	1 956	13,2	2,3	
	Indice de liquidation <sup>(6)</sup>	-	-			
	Taux de liquidation (en %)	59,6	62,2	4,3	-0,5	
CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)	Fonction publique territoriale	Taux de liquidation hors décote/surcote (en %)	59,8	62,3	4,3	0,3
		<b>Flux droit dérivé<sup>(5)</sup></b>				
		Pension mensuelle moyenne (en euros) <sup>(1)</sup>	891	927	4,0	1,3
		<b>Flux droit direct</b>				
		Pension mensuelle moyenne (en euros) <sup>(1)</sup>	1 289	1 272	-1,3	0,4
		Indice de liquidation	451	453	0,4	0,8
	Fonction publique hospitalière	Taux de liquidation (en %)	53,3	52,2	-2,1	-0,5
		Taux de liquidation hors décote/surcote (en %)	52,1	51,1	-1,9	-0,6
		<b>Flux droit dérivé<sup>(5)</sup></b>				
		Pension mensuelle moyenne (en euros) <sup>(1)</sup>	629	629	0,0	0,7
Fonction publique hospitalière	<b>Flux droit direct</b>					
	Pension mensuelle moyenne (en euros) <sup>(1)</sup>	1 560	1 549	-0,7	1,2	
	Indice de liquidation	485	488	0,6	0,9	
	Taux de liquidation (en %)	61,3	60,3	-1,6	0,1	
	Taux de liquidation hors décote/surcote (en %)	60,9	59,9	-1,6	0,0	
	<b>Flux droit dérivé<sup>(5)</sup></b>					
Pension mensuelle moyenne (en euros) <sup>(1)</sup>	678	681	0,4	1,2		

Sources : DGFIP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

NB : La détermination du montant de la pension pour le premier mois (avantage principal) se calcule en multipliant la valeur du point par l'indice de liquidation et par le taux de liquidation lorsque la pension n'est pas soumise au minimum garanti.

(1) Montant moyen de pension y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

(2) Hors pensions d'orphelins (principales et temporaires).

(3) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont hors soldes de réserve depuis 2013.

NB : l'élargissement des conditions d'accès en 2006 à une pension civile et militaire de retraite aux sous-officiers atteint d'une infirmité avant 15 ans de services a entraîné la baisse de l'indice et du taux de liquidation des pensions des militaires.

(4) Les données sont issues des titres définitifs uniquement. Les pensions en état d'avances ne sont pas prises en compte.

(5) Pour les pensions d'orphelins, seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont prises en compte.

(6) Seul 1 % de la population des retraités du FSPOEIE a sa pension calculée sur une base indiciaire.

## Thème – Retraite

### 5

#### 5.3 Montants des pensions dans la fonction publique

Figure 5.3-3 : Montant de la pension mensuelle brute, suivant la catégorie statutaire et le genre (hors départ pour invalidité), pour les pensions civiles de droit direct entrées en paiement au SRE et à la CNRACL, en 2018 (flux)

	SRE (fonction publique de l'État) <sup>(1)</sup>		CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)			
	Pensions civiles hors La Poste et Orange		Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière	
	Effectifs de pensions	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) <sup>(2)</sup>	Effectifs de pensions	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) <sup>(2)</sup>	Effectifs de pensions	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) <sup>(2)</sup>
<b>Toutes catégories statutaires confondues</b>	<b>40 965</b>	<b>2 259</b>	<b>37 929</b>	<b>1 309,4</b>	<b>23 961</b>	<b>1 579,2</b>
Hommes	17 186	2 482	17 287	1 410,0	5 226	1 657,3
Femmes	23 779	2 098	20 642	1 225,1	18 735	1 557,5
<b>Catégorie A</b>	<b>23 924</b>	<b>2 721</b>	<b>4 758</b>	<b>2 219,7</b>	<b>3 627</b>	<b>2 367,4</b>
Hommes	10 758	2 929	1 938	2 553,9	826	2 516,7
Femmes	13 166	2 551	2 820	2 239,2	2 801	2 132,1
<b>Catégorie B</b>	<b>8 459</b>	<b>1 846</b>	<b>6 346</b>	<b>1 730,9</b>	<b>7 382</b>	<b>1 655,4</b>
Hommes	3 567	1 962	2 709	1 717,7	1 283	1 785,4
Femmes	4 892	1 761	3 637	1 609,1	6 099	1 719,4
<b>Catégorie C</b>	<b>8 582</b>	<b>1 378</b>	<b>26 673</b>	<b>1 306,4</b>	<b>12 811</b>	<b>1 034,8</b>
Hommes	2 861	1 451	12 552	1 160,0	3 061	1 351,8
Femmes	5 721	1 342	14 121	923,6	9 750	1 292,1
<b>Indéterminée</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>152</b>	<b>1 911,2</b>	<b>141</b>	<b>2 767,7</b>
Hommes	-	-	88	2 380,7	56	2 767,7
Femmes	-	-	64	1 262,8	85	1 457,9

Sources : DGFIP – SRE et CNRACL.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles de retraite.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Pensions civiles uniquement.

(2) Pour le SRE et la CNRACL, montant moyen de pension y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité ; et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

Figure 5.3-4 : Montant de la pension mensuelle brute, suivant la catégorie statutaire et le genre, pour les pensions civiles de droit direct pour invalidité entrées en paiement au SRE et à la CNRACL, en 2018 (flux)

	SRE (fonction publique de l'État)		CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)			
	Pensions civiles y compris La Poste et Orange		Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière	
	Effectifs de pensions	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) <sup>(1)</sup>	Effectifs de pensions	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) <sup>(1)</sup>	Effectifs de pensions	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) <sup>(1)</sup>
<b>Toutes catégories statutaires confondues</b>	<b>3 287</b>	<b>1 634</b>	<b>5 209</b>	<b>994,8</b>	<b>2 098</b>	<b>1 194,4</b>
Hommes	1 221	1 724	2 120	1 093,1	426	1 333,3
Femmes	2 066	1 582	3 089	927,7	1 672	1 159,0
<b>Catégorie A</b>	<b>1 399</b>	<b>1 997</b>	<b>146</b>	<b>1 947,4</b>	<b>164</b>	<b>1 589,8</b>
Hommes	474	2 133	35	2 308,1	23	1 734,0
Femmes	925	1 927	111	1 829,4	141	1 565,7
<b>Catégorie B</b>	<b>778</b>	<b>1 598</b>	<b>330</b>	<b>1 453,8</b>	<b>342</b>	<b>1 499,1</b>
Hommes	340	1 665	101	1 548,4	50	1 702,3
Femmes	438	1 546	229	1 413,5	292	1 463,6
<b>Catégorie C</b>	<b>1 110</b>	<b>1 203</b>	<b>4 727</b>	<b>933,7</b>	<b>1 590</b>	<b>1 087,5</b>
Hommes	407	1 295	1 981	1 048,6	351	1 252,2
Femmes	703	1 150	2 746	851,4	1 239	1 040,9
<b>Indéterminé</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>6</b>	<b>1 053,3</b>	<b>2</b>	<b>1 394,6</b>
Hommes	-	-	3	1 109,4	2	1 394,6
Femmes	-	-	3	997,3	0	0,0

Sources : DGFIP – SRE et CNRACL.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles de retraite.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Pour le SRE et la CNRACL, montant moyen de pension y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

## Thème – Retraite

# 5

### 5.3 Montants des pensions dans la fonction publique

Figure 5.3-5 : Montant de la pension mensuelle brute, suivant le regroupement de corps et le genre (hors pensions d'invalidité), pour les pensions militaires de droit direct entrées en paiement au SRE en 2018 (flux)

	SRE (fonction publique de l'État)		
	Pensions militaires <sup>(1)</sup>		
	Effectifs de pensions	Avantage principal mensuel moyen (en euros)	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) <sup>(2)</sup>
<b>Ensemble</b>	<b>9 831</b>	<b>1 721</b>	<b>1 767</b>
Officiers généraux	53	4 197	4 393
Officiers supérieurs	847	2 976	3 132
Officiers subalternes	391	2 453	2 529
Sous-officiers	6 958	1 682	1 719
Caporaux et soldats	1 582	957	972
<b>Hommes</b>	<b>8 830</b>	<b>1 771</b>	<b>1 821</b>
Officiers généraux et supérieurs	857	3 056	3 220
Officiers subalternes	382	2 466	2 543
Sous-officiers	6 244	1 725	1 766
Caporaux et soldats	1 347	967	984
<b>Femmes</b>	<b>1 001</b>	<b>1 280</b>	<b>1 289</b>
Officiers généraux et supérieurs	43	2 885	2 949
Officiers subalternes	9	n.s.	n.s.
Sous-officiers	714	1 301	1 308
Caporaux et soldats	235	900	905

Source : DGFIP – SRE.

Champ : Pensions militaires de retraite, hors soldes de réserve.

(1) Hors soldes de réserve.

(2) Montant moyen de pension y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

n.s. : significatif.

**Figure 5.3-6 : Montant de la pension mensuelle brute, suivant le regroupement de corps et le genre, pour les pensions militaires de droit direct pour invalidité entrées en paiement au SRE en 2018 (flux)**

	SRE (fonction publique de l'État)		
	Pensions militaires		
	Effectifs de pensions	Avantage principal mensuel moyen (en euros)	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) <sup>(1)</sup>
<b>Ensemble</b>	<b>1 972</b>	<b>426</b>	<b>431</b>
Officiers généraux	0	-	-
Officiers supérieurs	18	1 884	1 914
Officiers subalternes	42	930	945
Sous-officiers	483	847	859
Caporaux et soldats	1 429	250	252
<b>Hommes</b>	<b>1 676</b>	<b>421</b>	<b>427</b>
Officiers généraux et supérieurs	15	1 975	2 009
Officiers subalternes	28	1 108	1 129
Sous-officiers	375	886	899
Caporaux et soldats	1 258	249	251
<b>Femmes</b>	<b>296</b>	<b>452</b>	<b>456</b>
Officiers généraux et supérieurs	3	-	-
Officiers subalternes	14	574	576
Sous-officiers	108	711	720
Caporaux et soldats	171	261	262

Source : DGFIP – SRE.

Champ : Pensions militaires de retraite, hors soldes de réserve.

(1) Montant moyen de pension y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

## Thème – Retraite

# 5

### 5.3 Montants des pensions dans la fonction publique

**Figure 5.3-7 : Répartition par décile des montants mensuels bruts de pensions (avantage principal seulement, hors pensions d'invalidité) de droit direct entrées en paiement en 2018 (flux)**

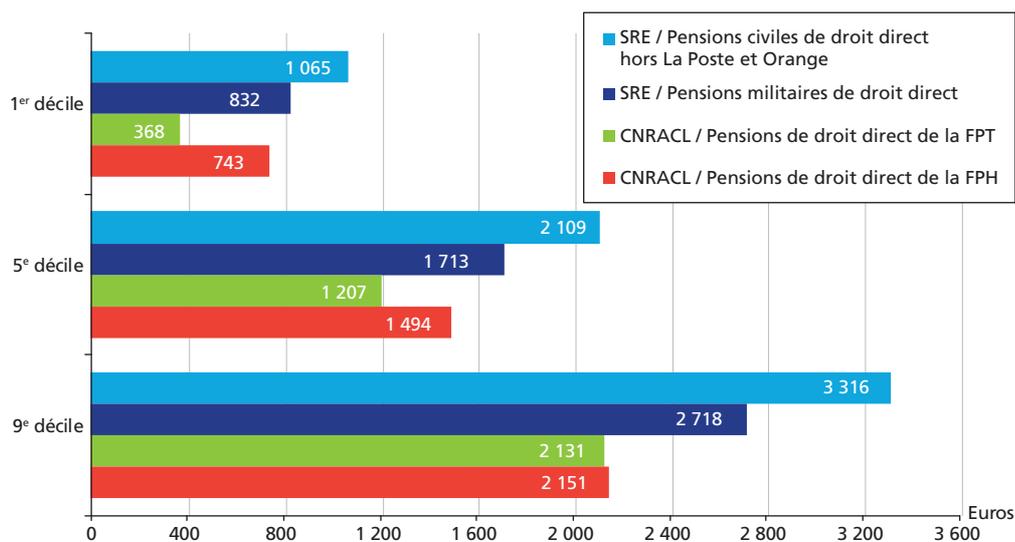
	SRE (fonction publique de l'État)						CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)					
	Pensions civiles hors La Poste et Orange			Pensions militaires			Fonction publique territoriale			Fonction publique hospitalière		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
<i>Effectifs de bénéficiaires de droit direct (hors départs pour invalidité) dont la pension est entrée en paiement en 2018</i>	<b>40 965</b>	<b>17 186</b>	<b>23 779</b>	<b>9 831</b>	<b>8 830</b>	<b>1 001</b>	<b>37 929</b>	<b>17 287</b>	<b>20 642</b>	<b>23 961</b>	<b>5 226</b>	<b>18 735</b>
<b>Montants mensuels bruts de pensions (avantage principal seulement)</b>												
1 <sup>er</sup> décile	1 065	1 161	1 000	832	854	663	368	412	343	743	863	720
2 <sup>e</sup> décile	1 449	1 579	1 381	955	995	803	703	798	589	1 014	1 115	980
3 <sup>e</sup> décile	1 668	1 873	1 584	1 142	1 207	854	849	986	768	1 231	1 293	1 205
4 <sup>e</sup> décile	1 891	2 093	1 751	1 415	1 508	919	1 025	1 149	922	1 380	1 414	1 371
5 <sup>e</sup> décile	2 109	2 307	1 962	1 713	1 784	1 075	1 207	1 349	1 090	1 494	1 502	1 492
6 <sup>e</sup> décile	2 352	2 536	2 194	1 972	1 972	1 263	1 404	1 472	1 292	1 613	1 603	1 616
7 <sup>e</sup> décile	2 613	2 770	2 480	2 110	2 141	1 519	1 560	1 607	1 503	1 767	1 752	1 774
8 <sup>e</sup> décile	2 847	3 037	2 735	2 332	2 343	1 871	1 770	1 831	1 731	1 953	1 952	1 953
9 <sup>e</sup> décile	3 316	3 578	3 043	2 718	2 718	2 088	2 131	2 195	2 101	2 151	2 250	2 142

Sources : DGFIP – SRE et CNRACL.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

**Figure 5.3-8 : Déciles des montants mensuels bruts de pensions (avantage principal seulement, hors pensions d'invalidité) de droit direct entrées en paiement en 2018 (flux) [en euros]**



Sources : DGFIP – SRE et CNRACL.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

Note de lecture : Les 10 % des pensions les moins élevées de la CNRACL (FPH) entrées en paiement en 2018 sont d'un montant mensuel inférieur à 743 euros. 50 % des pensions de la CNRACL (FPH) entrées en paiement en 2018 sont d'un montant mensuel inférieur à 1 494 euros. Les 10 % des pensions les plus élevées de la CNRACL (FPH) entrées en paiement en 2018 sont d'un montant mensuel supérieur à 2 151 euros.

## Thème – Retraite

### 5 5.3 Montants des pensions dans la fonction publique

**Figure 5.3-9 : Durée de cotisation et montant moyen brut des pensions des retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2018 (flux)**

Durée de cotisation à l'Ircantec <sup>(1)</sup> (en années)	Effectifs de retraités ayant liquidé en 2018	Part sur l'ensemble des liquidants en 2018 (en %)	Montant moyen de pension annuelle <sup>(2)</sup> (en euros)
1 et moins	57 058	30,6	24
De 1 à 2 inclus	27 784	14,9	99
De 2 à 3 inclus	17 508	9,4	182
De 3 à 4 inclus	13 237	7,1	288
De 4 à 5 inclus	10 461	5,6	392
De 5 à 10 inclus	27 031	14,5	681
De 10 à 15 inclus	12 310	6,6	1 451
De 15 à 20 inclus	7 008	3,8	2 431
De 20 à 25 inclus	4 498	2,4	3 358
De 25 à 30 inclus	3 421	1,8	4 792
De 30 à 35 inclus	2 450	1,3	6 611
De 35 à 40 inclus	2 558	1,4	12 409
Plus de 40	1 424	0,8	18 760
Indéterminée <sup>(3)</sup>	6	0,0	-
<b>Total</b>	<b>186 754</b>	<b>100,0</b>	<b>935</b>

Source : L'Ircantec.

Champ : l'Ircantec regroupe deux régimes : le régime des salariés et le régime des élus locaux. Les données présentées ici portent sur les liquidations de droit direct à l'Ircantec, uniquement pour le régime salariés (hors régime des élus locaux donc).

(1) Durée de cotisation tous employeurs confondus, c'est-à-dire en tant qu'agent de la fonction publique ou du secteur semi-public.

(2) Y compris les capitaux uniques (calcul d'une « pension » équivalente au nombre de points acquis).

(3) La durée de cotisation est inconnue pour ces agents.

NB : le régime de l'Ircantec, caractérisé par une durée moyenne de cotisation d'environ 6 années (pour les nouveaux pensionnés 2018), est assimilable à un régime de passage, et couvre des agents non fonctionnaires pour la plupart et ayant un statut moins stable. La mise en place du droit à l'information a provoqué ces dernières années une progression du nombre des liquidations à faible durée de cotisation : des affiliés qui auparavant ne demandaient pas leur retraite par oubli ou méconnaissance formulent aujourd'hui une demande, même pour un faible montant. La part des liquidations pour les durées de moins d'un an atteint 30,6 % en 2018 (contre 31,1 % en 2017).

**Figure 5.3-10 : Pension moyenne annuelle brute des nouveaux retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2018 (flux)**

	Hommes	Femmes	Total
<b>Effectifs de retraités ayant liquidé en 2018</b>	68 688	118 066	186 754
Évolution 2018/2017 (en %)	-3,3	1,7	-0,2
<b>Âge moyen à la liquidation</b>	63,3	63,2	63,2
Évolution 2018/2017 (en %)	0,4	0,3	0,3
<b>Durée de cotisation moyenne<sup>(1)</sup> (en années)</b>	5,3	6,2	5,9
Évolution 2018/2017 (en %)	4,2	5,6	5,3
<b>Montant moyen de la pension de droit direct<sup>(2)</sup> (en euros)</b>	1 164	803	935
Évolution 2018/2017 (en %)	4,5	8,4	6,1

Source : L'Ircantec.

Champ : l'Ircantec regroupe deux régimes : le régime des salariés et le régime des élus locaux. Les données présentées ici portent sur les liquidations de droit direct à l'Ircantec, uniquement pour le régime salariés (hors régime des élus locaux donc).

(1) Durée de cotisation tous employeurs confondus, c'est-à-dire en tant qu'agent de la fonction publique ou du secteur semi-public.

(2) Y compris les capitaux uniques (calcul d'une « pension » équivalente au nombre de points acquis).

Note de lecture : En 2018, 186 754 personnes ont liquidé leur retraite de droit direct à l'Ircantec (hors élus), soit une diminution de 0,2 % par rapport à 2017.

 **Figure 5.3-II : Effectifs de départs et pension moyenne brute par génération des retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2018 (flux)**

		Effectifs de retraités ayant liquidé en 2018	Durée de cotisation moyenne <sup>(1)</sup> (en année)	Pension moyenne annuelle <sup>(2)</sup> (en euros)
1946	Hommes	169	7,4	1 273
	Femmes	187	6,8	1 167
1947	Hommes	301	8,7	2 554
	Femmes	311	7,8	1 215
1948	Hommes	527	11,0	4 405
	Femmes	430	8,2	1 928
1949	Hommes	600	8,6	3 433
	Femmes	551	7,9	1 711
1950	Hommes	1 104	9,2	3 133
	Femmes	1 149	7,9	1 961
1951	Hommes	3 132	6,0	1 798
	Femmes	3 741	5,5	902
1952	Hommes	8 061	7,5	1 935
	Femmes	15 659	6,3	925
1953	Hommes	4 493	7,3	1 860
	Femmes	5 774	7,7	1 314
1954	Hommes	4 954	6,2	1 513
	Femmes	7 086	6,9	1 079
1955	Hommes	11 746	4,8	925
	Femmes	23 440	6,0	726
1956	Hommes	18 356	4,2	709
	Femmes	45 363	6,0	662
1957	Hommes	6 952	4,2	669
	Femmes	7 075	5,9	663
1958	Hommes	7 571	4,2	640
	Femmes	6 474	6,4	735

Source : L'Ircantec.

Champ : l'Ircantec regroupe deux régimes : le régime des salariés et le régime des élus locaux. Les données présentées ici portent sur les liquidations de droit direct à l'Ircantec en 2018, uniquement pour le régime salariés (hors régime des élus locaux donc).

NB : les générations 1946 (72 ans) à 1958 (60 ans) représentent 99,1 % du flux total de départ en 2018. Les départs des générations 1959 et suivantes représentent 403 personnes.

(1) Durée de cotisation tous employeurs confondus, c'est-à-dire en tant qu'agent de la fonction publique ou du secteur semi-public.

(2) Y compris les capitaux uniques (calcul d'une « pension » équivalente au nombre de points acquis).

## Thème – Retraite

# 5

### 5.3 Montants des pensions dans la fonction publique

 **Figure 5.3-12 : Montant des pensions mensuelles brutes moyennes de droit direct et de droit dérivé versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE (stock)**

	SRE (fonction publique de l'État)				FSPOEIE (ouvriers d'État)		CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)			
	Pensions civiles hors La Poste et Orange		Pensions militaires				Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
<i>Effectifs des bénéficiaires de droit direct dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année</i>	1 305 207	1 314 831	388 720	391 133	68 468	68 079	590 799	621 261	539 745	556 393
Montant mensuel moyen de l'avantage principal (en euros)	2 102	2 108	1 647	1 643	1 787	1 813	1 225	1 226	1 349	1 356
Montant mensuel moyen de la retraite totale (en euros)	2 180	2 185	1 715	1 710	1 846	1 859	1 284	1 283	1 429	1 437
Hommes	2 444	2 450	1 752	1 748	1 950	1 963	1 416	1 415	1 563	1 570
Femmes	1 999	2 005	1 254	1 247	1 442	1 453	1 189	1 190	1 401	1 409
<i>Effectifs des bénéficiaires de droit dérivé dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année</i>	286 014	285 876	159 544	158 005	31 934	31 265	115 809	118 391	54 939	56 415
Montant mensuel moyen de l'avantage principal (en euros)	889	895	727	726	786	790	569	569	608	610
Montant mensuel moyen de la retraite totale (en euros)	944	950	769	769	824	828	610	609	644	646
Hommes <sup>(1)</sup>	865	875	662	672	625	635	538	539	621	624
Femmes <sup>(1)</sup>	996	1 001	789	788	830	834	623	622	658	659

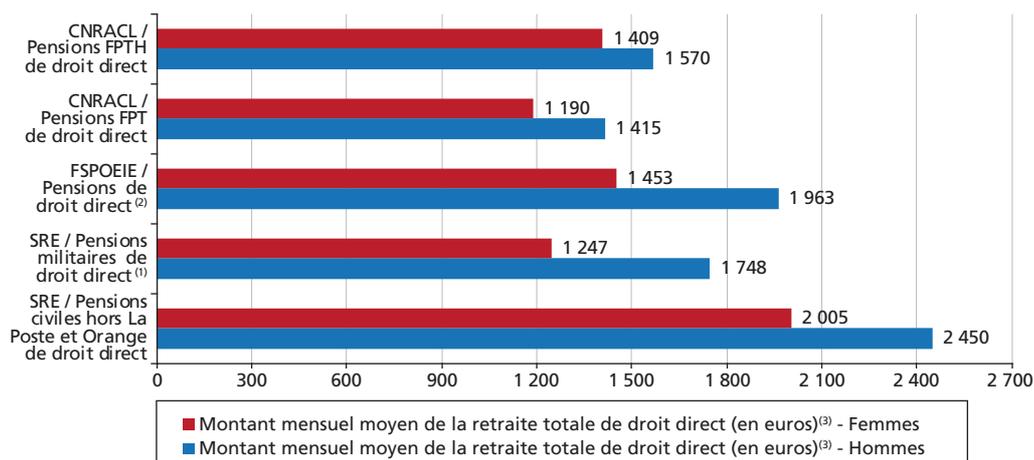
Sources : DGFIP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Conjoint survivant.

Figure 5.3-13 : Montant brut mensuel moyen (en euros) de la retraite totale des pensions de droit direct versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE en 2018 (stock)



Sources : DGFIP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont hors soldes de réserve.

(2) Les montants de pensions sont issus des titres définitifs uniquement, les pensions en état d'avances ne sont pas prises en compte.

(3) Y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

## Thème – Retraite

# 5

### 5.3 Montants des pensions dans la fonction publique

 Figure 5.3-14 : Montant des pensions mensuelles brutes moyennes de droit direct et de droit dérivé versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE (stock)

Pensions versées (en euros)			2017	2018	Évolution 2018/2017 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2018/2009 (en %)
SRE (fonction publique de l'État)	Pensions civiles hors La Poste et Orange	Pension mensuelle moyenne <sup>(1)</sup>	1 958	1 965	0,36	1,38
		– de droit direct	2 180	2 185	0,26	1,24
		– de droit dérivé <sup>(2)</sup>	944	950	0,62	1,19
	Pensions civiles y compris La Poste et Orange	Pension mensuelle moyenne <sup>(1)</sup>	1 908	1 913	0,29	1,25
		– de droit direct	2 109	2 113	0,21	1,14
		– de droit dérivé <sup>(2)</sup>	927	932	0,58	1,12
	Pensions militaires	Pension mensuelle moyenne <sup>(1)</sup>	1 440	1 439	-0,05	1,18
		– de droit direct	1 715	1 710	-0,29	0,43
		– de droit dérivé <sup>(2)</sup>	769	769	-0,11	0,08
FSPOEIE (ouvriers d'État) <sup>(3)</sup>	Pension mensuelle moyenne <sup>(1)</sup>	1 516	1 545	1,90	1,89	
	– de droit direct	1 846	1 871	1,35	1,60	
	– de droit dérivé <sup>(2)</sup>	824	828	0,47	1,34	
CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)	Fonction publique territoriale	Pension mensuelle moyenne <sup>(1)</sup>	1 174	1 176	0,18	1,05
		– de droit direct	1 284	1 283	-0,02	0,80
		– de droit dérivé <sup>(2)</sup>	610	609	-0,13	0,61
	Fonction publique hospitalière	Pension mensuelle moyenne <sup>(1)</sup>	1 357	1 364	0,53	1,43
		– de droit direct	1 429	1 437	0,54	1,41
		– de droit dérivé <sup>(4)</sup>	644	646	0,22	1,07
	Fonction publique territoriale et hospitalière	Pension mensuelle moyenne <sup>(1)</sup>	1 258	1 261	0,30	1,19
		– de droit direct	1 353	1 356	0,20	1,08
		– de droit dérivé <sup>(4)</sup>	621	621	0,00	0,77
Valeur annuelle moyenne du point d'indice			56,20	56,23	0,05	0,27

Sources : DGFIP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Montant moyen de pension y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

(2) Hors soldes de réserve pour les militaires.

(3) Les données sont issues des titres définitifs uniquement. Les pensions en état d'avances ne sont pas prises en compte.

(4) Pour les pensions d'orphelins, seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont prises en compte.

 **Figure 5.4-1 : Dépenses de pensions du SRE, de la CNRACL et du FSPOEIE**

Montants (en millions d'euros)		2017	2018	Évolution 2018/2017 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2018/2008 (en %)
SRE (fonction publique de l'État) <sup>(1)</sup>	Pensions civiles y compris La Poste et Orange et allocations temporaires d'invalidité (ATI)	43 155	44 080	2,1	2,9
	Pensions militaires	9 611	9 660	0,5	1,1
	Pensions civiles et militaires de l'État	52 766	53 740	1,8	2,6
FSPOEIE (ouvriers d'État)		1 839	1 853	0,7	0,9
CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)		19 436	20 393	4,9	5,1

Sources : DGFIP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Pour le SRE, Chorus depuis 2012.

 **Figure 5.4-2 : Dépenses et recettes du SRE**

	2017	2018	Évolution 2018/2017 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2018/2008 (en %)
<b>Dépenses (en millions d'euros)</b>				
Pensions civiles (y compris les pensions des retraités de La Poste et Orange)	43 016,0	43 942,4	2,2	2,9
Pensions militaires	9 611,0	9 659,5	0,5	1,1
Allocations temporaires d'invalidité (ATI)	139,0	137,8	-0,8	0,0
Dépenses de compensation démographique (transferts inter-régimes)	540,0	394,5	-26,9	-11,7
Transferts à la Cnav et à l'Ircantec (affiliations rétroactives)	243,0	241,9	-0,4	2,5
Transferts vers la CNRACL : neutralisation de la décentralisation	327,0	361,3	-10,5	-
Autres dépenses (intérêts moratoires, remboursement trop perçu)	4,5	5,2	-15,9	-1,4
<b>Total dépenses</b>	<b>53 880,5</b>	<b>54 742,7</b>	<b>1,6</b>	<b>2,4</b>
<b>Recettes (en millions d'euros)</b>				
Cotisations salariales (y compris rachat d'années d'études)	6 589,0	6 751,0	2,5	3,7
Contributions de l'État employeur (budget général et budgets annexes), et ensemble des cotisations ATI	41 067,0	41 315,3	0,6	2,4
Contributions employeurs de La Poste et Orange <sup>(1)</sup>	1 562,0	1 373,0	-12,1	-9,0
Contributions établissements publics et autres employeurs de fonctionnaires	5 938,0	5 959,5	0,4	11,7
Transferts inter-régimes : validations de services auxiliaires	102,0	122,4	20,0	-8,2
Recettes de compensation démographique (transferts inter-régimes)	25,0	24,6	-1,6	-20,2
Transfert reçu de la CNRACL : neutralisation de la décentralisation	568,0	565,8	-0,4	-
Autres recettes (dont subventions) <sup>(2)</sup>	24,0	27,5	-14,6	-24,4
<b>Total recettes</b>	<b>55 875,0</b>	<b>56 139,0</b>	<b>0,5</b>	<b>2,5</b>

Sources : DGFIP – SRE et DB.

Champ : Pensions civiles et militaires de retraite et allocations temporaires d'invalidité (ATI).

NB : les dépenses et recettes du CAS Pensions de 2006 à 2010 ont été reventilées selon la nouvelle nomenclature adoptée pour l'exercice 2011.

(1) Y compris cotisations salariales des agents de La Poste jusqu'en 2009 et y compris contributions exceptionnelles.

(2) Y compris 1 milliard d'euros de fonds de roulement en 2006.

## Thème – Retraite

# 5

### 5.4 Situation financière et démographique des régimes de retraite

 **Figure 5.4-3 : Charges et produits de la CNRACL**

	2017	2018	Évolution 2018/2017 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2018/2008 (en %)
<b>Charges (en millions d'euros)</b>				
Prestations sociales	19 436,0	20 393,0	4,9	5,1
Compensations	1 393,1	1 235,0	-11,3	-6,6
Transferts CNRACL – article 59	570,3	567,3	-0,5	-
Autres charges	194,3	217,6	12,0	2,9
Charges de gestion courante (dont frais de gestion)	99,9	84,9	-15,0	-0,4
Charges financières	2,3	3,8	70,8	52,1
Charges exceptionnelles	0,1	0,0	-46,7	-22,5
<b>Total charges</b>	<b>21 695,8</b>	<b>22 501,6</b>	<b>3,7</b>	<b>4,0</b>
<b>Produits (en millions d'euros)</b>				
Cotisations et produits affectés	21 123,3	21 255,6	0,6	3,5
Compensations	0,0	6,1	-	-
Transferts CNRACL – article 59	329,5	362,8	10,1	-
Autres produits	258,0	304,8	18,1	-0,2
Produits financiers	0,4	0,4	-0,9	-38,2
Produits exceptionnels	0,0	0,1		
<b>Total produits</b>	<b>21 711,2</b>	<b>21 929,8</b>	<b>1,0</b>	<b>3,6</b>
<b>Résultat de l'exercice (en millions d'euros)</b>	<b>15,3</b>	<b>-571,8</b>		

Source : CNRACL.

Champ : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

Figure 5.4-4 : Compte de résultat simplifié de l'Ircantec

	2017	2018	Évolution 2018/2017 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2018/2013 (en %)
<b>Charges (en millions d'euros)</b>				
Prestations sociales	2 936,3	3 068,5	4,5	4,7
Compensations versées <sup>(1)</sup>	16,4	22,9	39,5	-6,2
Transferts Ircantec <sup>(2)</sup>	-27,5	-6,5	n.s.	n.s.
Autres charges <sup>(3)</sup>	49,4	48,0	-2,8	12,0
Charges de gestion courante (dont frais de gestion)	105,9	107,3	1,3	0,4
Charges financières	1,4	2,8	99,3	-23,2
<b>Total charges</b>	<b>3 081,9</b>	<b>3 243,1</b>	<b>5,2</b>	<b>4,8</b>
<b>Produits (en millions d'euros)</b>				
Cotisations et produits affectés	3 493,6	3 541,1	1,4	4,4
Compensations reçues	201,5	224,8	11,6	6,5
Autres produits <sup>(4)</sup>	55,2	51,0	-7,5	0,5
Produits financiers	279,1	258,5	-7,4	25,2
<b>Total produits</b>	<b>4 029,3</b>	<b>4 075,4</b>	<b>1,1</b>	<b>5,3</b>
<b>Résultat de l'exercice (en millions d'euros)</b>	<b>947,4</b>	<b>832,3</b>	<b>-12,1</b>	<b>7,4</b>

Source : Ircantec.

Champ : l'Ircantec regroupe deux régimes : le régime des salariés et le régime des élus locaux. Les données présentées ici pour l'Ircantec correspondent au périmètre total du régime (régime salariés et régime élus locaux).

(1) Il s'agit des versements à l'AGIRC-ARRCO au titre de Pôle emploi, qui ont cours depuis 2014.

(2) Les « transferts Ircantec » sont des transferts vers les régimes spéciaux au titre des validations de services de contractuels.

(3) Les autres charges comprennent principalement le prélèvement pour le fonds d'action sociale (FAS) et les dotations aux provisions (pour dépréciation des créances).

(4) Les autres produits comprennent principalement les produits du fonds d'action sociale (FAS), les reprises de provisions et les profits sur dettes prescrites.

n.s. : significatif.

Figure 5.4-5 : Taux de cotisation salarié et de contribution employeur relatifs au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE [en %]

	2017	2018	Évolution (en point de %) depuis 2012	
SRE (fonction publique de l'État)	Taux de cotisation salarié	10,29	10,56	2,15
	Taux de contribution employeur pour les pensions civiles : ministères	74,28	74,28	5,69
	Taux de contribution employeur pour les pensions civiles : opérateurs, établissements de l'État et autres organismes	74,28	74,28	5,69
	Taux de contribution employeur pour les pensions militaires	126,07	126,07	4,52
	Taux de contribution employeur pour l'allocation temporaire d'invalidité (ATI)	0,32	0,32	-0,01
FSPOEIE (ouvriers d'État)	Taux de cotisation salarié	10,29	10,56	2,15
	Taux de cotisation employeur	34,63	34,63	1,59
CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)	Taux de cotisation salarié	10,29	10,56	2,15
	Taux de cotisation employeur	30,65	30,65	3,33

Sources : DGFIP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

## Thème – Retraite

5

### 5.4 Situation financière et démographique des régimes de retraite

 **Figure 5.4-6 : Évolution du ratio démographique du SRE (pensions civiles uniquement), de la CNRACL, du FSPOEIE et de l'Ircantec au 31 décembre**

		2017	2018	Évolution 2018/2017 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2018/2008 (en %)	
SRE (fonction publique de l'État) – Pensions civiles y compris La Poste et Orange	Nombre de cotisants	1 718 800	1 702 587	-	-	
	Nombre de pensionnés <sup>(1)</sup>	1 891 911	1 912 466	1,1	1,6	
	Ratio démographique <sup>(2)</sup>	0,91	0,89	-	-	
FSPOEIE (ouvriers d'État)	Nombre de cotisants	25 605	24 179	-5,6	-6,9	
	Nombre de pensionnés total	100 402	99 344	-1,1	-0,8	
	dont pensionnés en état d'avances <sup>(3)</sup>	2 349	2 060	-12,3	-2,8	
	Ratio démographique <sup>(2)</sup>	0,26	0,24	-	-	
CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)	Nombre de cotisants <sup>(4)</sup>	FPT	1 397 669	1 391 642	-0,4	1,2
		FPH	816 827	808 037	-1,1	0,1
	Nombre de pensionnés	FPT	706 608	739 652	4,7	4,2
		FPH	594 684	612 808	3,0	3,4
Ratio démographique <sup>(2)</sup>	1,70	1,66	-	-		
Ircantec	Nombre de cotisants	2 940 430	2 931 900	-0,3	0,7	
	Nombre de pensionnés	2 066 381	2 099 867	1,6	1,7	
	Ratio démographique <sup>(2)</sup>	1,43	1,40	-	-	

Sources : DGFIP – SRE, CNRACL, FSPOEIE et Ircantec.

Champ : Pour la FPE : pensions civiles de retraite.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte. Pour l'Ircantec : l'Ircantec regroupe deux régimes : le régime des salariés et le régime des élus locaux. Les données présentées ici pour l'Ircantec correspondent au périmètre total du régime (régime salariés et régime élus locaux).

(1) Y compris pensionnés de La Poste et Orange, et hors bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI) seule.

(2) Le ratio démographique est le rapport entre le nombre de cotisants et le nombre de pensionnés de droits directs et de droits dérivés en moyenne annuelle, sauf pour les pensions civiles de l'État où il est calculé sur les données au 31 décembre.

(3) Pour la CNRACL et le FSPOEIE : à partir de l'année 2010, il a été procédé à un changement de méthode pour déterminer le nombre des cotisants. Il est désormais obtenu grâce aux déclarations individuelles de cotisations transmises par les employeurs.

(4) Les pensions en « état d'avances » du FSPOEIE sont des pensions dont le dossier est en cours. Les éléments de calcul sont provisoires, mais pour ne pas pénaliser le retraité, une avance sur pension est effectuée. Les données ne sont disponibles qu'à partir de 2004.

(5) Concernant 2017, l'effectif des cotisants à la CNRACL est provisoire, l'ensemble des déclarations individuelles n'ayant pas encore été traité à l'heure où est réalisé ce tableau.

## Dépenses de personnel et rémunérations **6**

Dépenses de personnel dans la fonction publique **6.1**

Évolution du traitement indiciaire **6.2**

Rémunérations dans les trois versants  
de la fonction publique **6.3**

Rémunérations dans la fonction publique de l'État **6.4**



## Présentation

Les rémunérations et les dépenses de personnel peuvent être appréhendées à partir de diverses sources d'information.

D'une part, en masse, les dépenses de personnel peuvent être suivies dans la fonction publique de l'État à partir des documents budgétaires et dans la fonction publique territoriale et hospitalière à partir des bilans sociaux ou comptables. Cette approche fait essentiellement l'objet de la Fiche 6.1.

D'autre part, le suivi des rémunérations peut être appréhendé à partir de données relatives aux salaires et traitements individuels pour une analyse des niveaux ou des évolutions salariales individuels et de leur dispersion. Cette approche fait essentiellement l'objet des Fiches 6.3 et 6.4.

### Les dépenses de personnel au sens de la comptabilité nationale

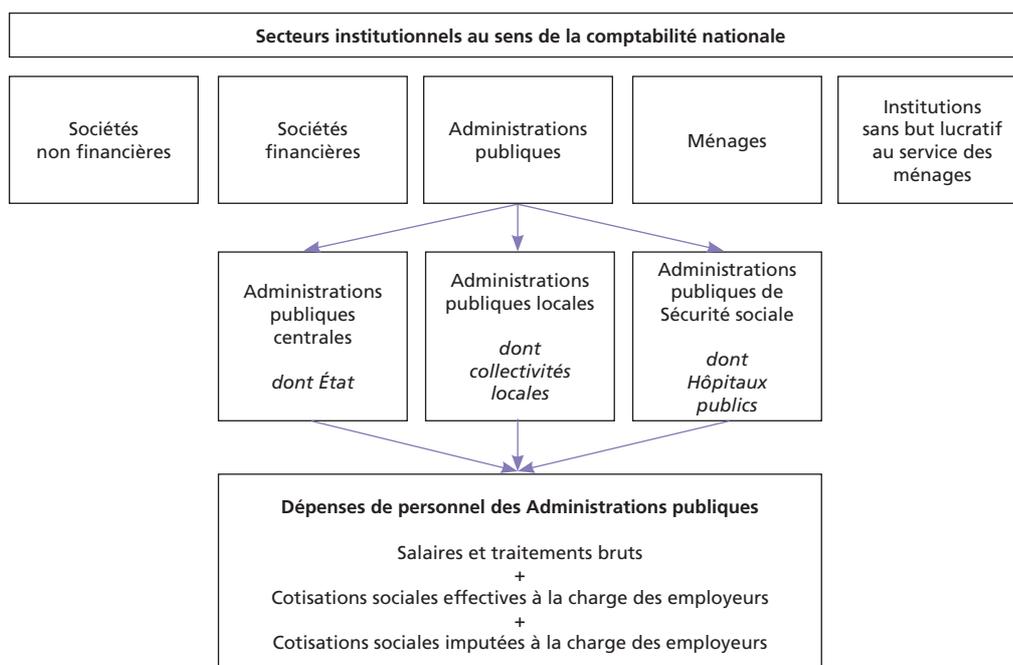
En outre, l'Insee élabore les comptes nationaux sectoriels au format du Système européen de comptes selon une nomenclature des opérations harmonisée pour l'ensemble

des pays de l'Union, faisant l'objet d'une méthodologie décrite dans un règlement.

La comptabilité nationale a pour objet de retracer les flux entre les différents « secteurs institutionnels » qui composent l'économie nationale et correspondent aux différents acteurs de la vie économique. Parmi ceux-ci, les administrations publiques ont pour fonction principale la production de services non marchands, ainsi que des opérations de redistribution du revenu et des richesses nationales. Elles tirent la majeure partie de leurs ressources de contributions obligatoires. **Le secteur des administrations publiques comprend les administrations publiques centrales (dont l'État), les administrations publiques locales (dont les collectivités locales) et les administrations de Sécurité sociale (dont les hôpitaux).**

Dans l'Union européenne, les comptes des administrations publiques sont particulièrement précis dans la mesure où ils interviennent dans le calcul du déficit au sens de Maastricht et dans des procédures de contrôle particulières. Par exemple...

### Les dépenses de personnel des administrations publiques en comptabilité nationale



## Thème – Dépenses de personnel et rémunérations

### 6 Présentation

#### Les dépenses de personnel au sens de la comptabilité budgétaire de l'État

La comptabilité budgétaire retrace l'exécution des dépenses, au moment où elles sont payées, et l'exécution des recettes, au moment où elles sont encaissées. Elle diffère en ce sens de la comptabilité nationale qui enregistre les opérations en droits constatés.

Pour la fonction publique de l'État, la mise en place de la loi de finances (Lof) du 1<sup>er</sup> août 2001 a modifié les règles de gestion budgétaire et comptable des opérations de l'État. Le budget 2006 a été le premier budget à être entièrement prévu et réalisé dans la nouvelle nomenclature Lof.

Le projet de loi de finances est présenté et discuté au Parlement avec une unité de vote des crédits. La loi organique n° 2001-692 prévoit que les dépenses de personnel s'imputent sur le titre 2 des dépenses de l'État et comprennent les rémunérations d'activité, les cotisations et contributions sociales à la charge de l'employeur, ainsi que les prestations sociales et les allocations diverses (art. 5). Une dépense relève du titre 2 dès lors qu'elle correspond à une rémunération due à une personne physique par la personne morale État ou est induite par celle-ci à condition qu'il existe un lien juridique direct de type « contrat de travail » entre le bénéficiaire et l'État. Sont ainsi exclues du titre 2 les dépenses liées aux personnels de l'État détachés auprès d'autres personnes morales (tels les établissements publics) et celles relatives aux personnes employées par des personnes morales autres que l'État et qui sont sans lien de subordination avec lui (telles que les recrutements propres des établissements publics). Comme pour la comptabilité nationale, les dépenses de rémunération de La Poste et Orange (anciennement France Télécom) sont ainsi exclues.

Depuis l'instauration de la Lof, les rémunérations d'activité comprennent les salaires des enseignants du secteur privé sous contrat, tandis que pour les pensions, les contributions de l'État employeur au compte d'affectation spéciale (CAS) « Pensions » sont comptabilisées en lieu et place des pensions effectivement versées.

**Rémunération** : dans la comptabilité budgétaire, elle comprend la partie « principale » de la rémunération (salaire, traitement ou solde), ainsi que les parties accessoires comme le supplément familial de traitement, les primes et les indemnités liées à la résidence, à la mobilité ou encore à des heures supplémentaires. Le terme budgétaire recouvre donc le champ du salaire et traitement brut et diffère ainsi de la rémunération au sens des comptes nationaux qui inclut l'ensemble des cotisations sociales (effectives ou imputées) à la charge de l'employeur.

**Dépenses de personnel** : voir définitions.

**Prestations sociales** : (voir définitions) les prestations sociales évoquées dans cette fiche sont celles versées par l'employeur.

**Dépenses indexées** : correspondent à la partie des dépenses de personnel dont la valeur dépend directement de la valeur du point de la fonction publique. C'est sur cette base qu'est évaluée l'incidence financière globale sur le budget de l'État des mesures salariales portant sur la valeur du point.

Pour ce qui concerne la fonction publique territoriale et hospitalière, les employeurs correspondants ont leurs propres normes budgétaires et comptables. On parlera pour les collectivités locales de « frais de personnel » et pour les établissements publics de santé de « charges de personnel ». Les frais de personnel incluent l'ensemble des rémunérations d'activité (y compris les vacances), les cotisations et les prestations sociales. Les charges de personnels comprennent les rémunérations du personnel médical et non médical, les charges de sécurité sociale et de prévoyance et les autres charges.

#### Les prélèvements sociaux obligatoires à la charge du salarié et l'indice minimum de traitement

Dans la fonction publique, le **salaire brut** (voir définitions) est soumis à un certain nombre de prélèvements sociaux obligatoires à la charge du fonctionnaire :

- la retenue (CNRA) ou cotisation (SRE) pour pension civile : elle est assise sur le traitement brut. Plusieurs décrets ont prévu un relèvement du taux de cette cotisation salariale dans le cadre des réformes des retraites de 2010 et de 2014 et de la réforme de la retraite anticipée pour carrière longue en 2012. Ainsi, le taux de cette cotisation est progressivement relevé de 7,89 % avant la réforme de 2010 à 11,10 % en 2020. Ce taux est ainsi fixé à 9,94 % en 2016, 10,29 % en 2017, 10,56 % en 2018 et 10,83 % en 2019 ;
- la CSG déductible : 5,1 % de 98,25 % du salaire brut de 2012 à 2017, 6,8 % de 98,25 % du salaire brut à partir de 2018 ;
- la CSG non déductible : 2,4 % de 98,25 % du salaire brut depuis 2012 ;
- le CRDS : 0,5 % de 98,25 % du salaire brut depuis 2012 ;
- la cotisation salariale au régime additionnel de la fonction publique (RAFP) : 5 %. Son assiette comprend les éléments de rémunération de toute nature perçus et non soumis à retenue pour pension (indemnité de résidence, supplément familial de traitement, primes, rémunération des activités accessoires...) dans la limite de 20 % du traitement brut ;

– la contribution exceptionnelle de solidarité : 1 % du salaire brut après déduction de la cotisation pour pension et de la cotisation salariale au RAFP jusqu'en 2017. Elle a été supprimée en 2018 concomitamment à la hausse de la CSG.

Après déduction de ces contributions et cotisations sociales à la charge du fonctionnaire, on aboutit au **salaire net de prélèvements**.

Pour mémoire, le traitement brut sert également d'assiette à des contributions et cotisations sociales employeur non détaillées ici.

Le décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017 instaure une hausse de la contribution sociale généralisée (CSG) de +1,7 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018. Pour compenser la réduction de la rémunération des agents publics, le gouvernement français a décidé la suppression de l'indemnité exceptionnelle de solidarité (1 %) et la mise en place d'une indemnité compensatrice fixe, calculée pour l'année 2018 sur la base des revenus 2017. Son mode de calcul est détaillé dans la circulaire du 15 janvier 2018 relative aux modalités de mise en œuvre de l'indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée (NOR : CPAF1735515C).

**L'indice minimum de traitement de la fonction publique** constitue également un facteur commun aux trois versants de la fonction publique. Le traitement afférent à cet indice est le traitement minimum qu'un agent de la fonction publique peut percevoir. S'il est inférieur au Smic, une indemnité différentielle compensant l'écart est versée aux agents concernés et qui y sont éligibles (décret n° 91-769 du 2 août 1991).

Pour **les contractuels**, leur rémunération peut être fixée par référence à une grille ou un indice, mais cette référence n'est pas obligatoire. Au sein des trois grandes catégories de contractuels répertoriées (catégories spécifiques, emplois statutaires de contractuels des établissements publics dérogatoires et autres contractuels), on observe, par exemple, que les assistants d'éducation et les attachés temporaires d'enseignement et de recherche sont rattachés à une grille indiciaire. Les enseignants contractuels du secteur public voient leur rémunération encadrée par un traitement minimum et un traitement maximum définis en référence à un indice.

### Les sources de progression des rémunérations dans la fonction publique

Les trois sources de progression des rémunérations dans la fonction publique sont :

– les **mesures générales**, qui concernent la totalité des agents et n'influent que sur le traitement indiciaire : par

exemple, revalorisation du point fonction publique (une revalorisation de 0,6 % est intervenue le 1<sup>er</sup> février 2017) ;

– les **mesures catégorielles**, qui concernent certaines catégories de personnels désignées par leur statut ou leur métier. Elles jouent soit sur la structure ou le niveau de la grille indiciaire, soit sur les indemnités, soit sur le niveau hiérarchique des emplois. Le reclassement en catégorie A des éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse, et des conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 (décrets n° 2019-49 et n° 2019-50) ; l'harmonisation et la convergence des régimes indemnitaires avec l'adhésion progressive de nombreux corps et emplois au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) créé par le décret n° 2015-513 en sont deux exemples. Il peut également s'agir d'attribution de points d'indice majoré sur tout ou partie de la grille indiciaire, comme l'attribution de 5 points d'indice majoré aux agents de catégorie au 1<sup>er</sup> janvier 2015 ;

– les **mesures individuelles** qui s'appliquent aux agents par référence à leurs caractéristiques personnelles. Cette notion renvoie à celle de « glissement vieillesse technicité » (GVT) positif.

Les mesures individuelles se décomposent en des mesures automatiques qui peuvent être assimilées à la part « vieillesse » du GVT positif (par exemple, changement d'échelon) et des mesures non automatiques que les collectivités publiques et les ministères peuvent piloter chaque année en fonction de leur politique de gestion des ressources humaines (par exemple : changement de grade ou de corps) ;

### Les indicateurs types de suivi de l'évolution des rémunérations

Les trois principaux indicateurs de suivi de l'évolution des rémunérations sont :

– **le salaire moyen** ;

– **la rémunération moyenne des personnes en place (RMPP)** ;

– **l'indice de traitement brut – grille indiciaire (ITB-GI)**.

**Les évolutions de salaire sont calculées en euros courants et en euros constants.** Les évolutions en euros constants sont calculées en tenant compte de la progression de l'indice des prix à la consommation, y compris tabac.

**L'évolution du salaire moyen** prend en compte à la fois l'évolution de la rémunération des agents présents durant

## Thème – Dépenses de personnel et rémunérations

### 6 Présentation

la période, l'effet des mouvements d'entrées-sorties (recrutements ; départs, dont départs à la retraite), et des modifications de structure (par exemple, modification de la qualification des agents et de leur niveau de rémunération). Notamment :

– *l'évolution du salaire à structure constante et les effets de structure* : dans le cas des fonctionnaires, l'évolution du salaire moyen entre deux années peut être décomposée entre une évolution à effectifs de corps, grade et échelon figés, l'évolution du salaire à structure constante, et un effet de structure.

L'effet de structure mesure donc l'effet des modifications de la répartition de la population entre les différents corps, grades et échelons. Il se calcule comme l'écart entre l'évolution du salaire moyen et l'évolution du salaire à structure constante. Il résulte de l'effet de carrière, toujours positif, et de l'effet des départs et des embauches (ou « entrées-sorties » ou effet de noria), généralement négatif ;

– *les effets de carrière liés à l'avancement des personnes en place (dit GVT positif)*. Il mesure la contribution à l'évolution du salaire moyen des avancements et promotions des personnes en place. Comme le salaire à structure constante, il s'obtient en figeant la structure des effectifs par corps, grade, échelon. L'effet de carrière inclut l'impact des mesures statutaires et des réformes catégorielles.

– *les effets d'entrées-sorties* qui, du fait de l'arrivée de débutants et du départ de personnes expérimentées dont le salaire est supérieur à celui des remplaçants souvent plus jeunes, pèsent négativement sur le salaire moyen. Cet effet, appelé GVT négatif, peut avoir un impact positif ou négatif sur l'évolution du salaire moyen.

**La rémunération moyenne des personnes en place (RMPP)** : cette notion est utilisée pour évaluer l'évolution

moyenne du salaire des agents présents deux années déterminées (généralement consécutives). L'évolution de la RMPP prend ainsi en compte les mesures portant sur la valeur du point, les mesures statutaires et indemnitaires, de même que l'impact des mesures d'avancement individuel et des promotions (GVT positif) et les autres éléments susceptibles d'avoir un impact sur le traitement ou salaire (requalification des emplois par exemple). Seules les personnes présentes tout au long des deux années considérées chez le même employeur et avec la même quotité de travail sont qualifiées de « personnes en place » de manière à neutraliser les effets sur le revenu du volume de travail ou d'une réorientation professionnelle.

**L'indice de traitement brut – grille indiciaire (ITB-GI) et l'indice de traitement net – grille indiciaire (ITN-GI)** : dans la fonction publique de l'État, ils mesurent d'une part l'impact des mesures générales (évolution du point d'indice, relèvement du minimum de traitement de la fonction publique et attribution de points uniformes), et d'autre part celui de toutes les réformes statutaires intervenues sur la période sur le traitement indiciaire des fonctionnaires civils de la fonction publique de l'État. L'ITN-GI prend en outre en compte l'impact de l'évolution des cotisations salariales assises sur le traitement indiciaire. En revanche, ces indicateurs n'intègrent aucun élément de nature indemnitaire, ni les impacts des GVT positif et négatif. Ces indicateurs couvrent actuellement la seule fonction publique de l'État.

#### Disponibilité des données

L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont disponibles au format Excel sur le site internet : <http://www.fonction-publique.gouv.fr>, rubrique Études&Statistiques/Rapport annuel, ainsi que, pour les figures marquées du signe  dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

## Thème – Dépenses de personnel et rémunérations

### 6.1 Dépenses de personnel dans la fonction publique

6

 **Figure 6.1-1 : Détail de l'ensemble des dépenses de personnel de l'État [titre 2]**  
[en milliards d'euros]

Catégories et sous-catégories	2017	2018	Dont ministère de la Défense	Évolution 2018/2017 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2018/2008 (en %)
<b>Rémunérations d'activité</b>	<b>72,61</b>	<b>74,48</b>	<b>10,39</b>	<b>2,6</b>	<b>0,2</b>
Traitement brut	54,78	55,42	6,48	1,2	-0,1
Nouvelle bonification indiciaire (NBI)	0,19	0,19	0,03	0,8	-1,2
Indemnité de résidence	1,24	1,24	0,29	-0,4	0,8
Supplément familial de traitement	0,91	0,91	0,16	-0,4	-0,1
Majorations	1,30	1,33	0,09	2,7	1,2
Indemnités indexées	8,10	8,11	2,25	0,0	-1,6
Indemnités non indexées	6,09	7,29	1,09	19,7	6,4
Rémunérations d'activité non ventilées	0,00	0,00	0,00		
<b>Cotisations et contributions sociales</b>	<b>53,88</b>	<b>54,42</b>	<b>9,69</b>	<b>1,0</b>	<b>1,9</b>
Contributions d'équilibre au CAS Pensions	42,00	42,35	8,25	0,8	2,4
CAS pensions civiles + ATI <sup>(1)</sup>	30,88	31,11	0,67	0,7	2,4
CAS pensions militaires <sup>(1)</sup>	9,79	9,81	6,36	0,1	2,2
Contributions au FSPOEIE et au CAS cultes	1,33	1,43	1,22	8,2	3,5
Contribution exceptionnelle au CAS	0,00	0,00	0,00		
Régime additionnel de la fonction publique (RAFP)	0,37	0,39	0,06	3,9	0,7
Cotisations patronales au FSPOEIE	0,24	0,22	0,19	-6,2	-2,2
Cotisations retraites autres	1,58	1,62	0,05	2,5	4,6
Cotisations sécurité sociale (hors vieillesse)	5,60	5,69	0,67	1,5	-0,6
FNAL + CNAF + CSA	3,36	3,39	0,39	1,0	0,1
Autres <sup>(2)</sup>	0,74	0,76	0,08	3,1	0,8
<b>Prestations sociales et allocations diverses</b>	<b>0,72</b>	<b>0,73</b>	<b>0,28</b>	<b>1,8</b>	<b>-5,5</b>
Prestations sociales	0,09	0,09	0,02	2,5	-1,4
Remboursement transport	0,08	0,08	0,01	1,9	0,4
Capital décès	0,02	0,02	0,00	-5,1	-9,3
Cessation anticipée d'activité (CAA) <sup>(3)</sup>	0,06	0,06	0,06	-5,9	0,1
Allocation de retour à l'emploi	0,34	0,36	0,14	5,5	1,9
Accidents du travail	0,10	0,09	0,06	-9,1	-3,8
Autres	0,02	0,02	0,00	24,1	-23,1
<b>Total des dépenses de personnel (titre 2)</b>	<b>127,21</b>	<b>129,63</b>	<b>20,36</b>	<b>1,9</b>	<b>0,8</b>
Dépenses annexes :					
Pensions civiles, militaires et ouvriers d'État	55,78	56,70	0,00	1,6	2,7
<b>Budget de l'État</b>	<b>326,38</b>	<b>329,72</b>	<b>0,00</b>	<b>1,0</b>	<b>1,7</b>
Part des dépenses de personnel dans le budget de l'État (en %)	39,0	39,3	0,0	0,9	-0,9

Source : Budget d'exécution, Direction du budget. Traitement DGAFP – Dessi.

Périmètre : Budget général.

NB : L'enseignement privé est désormais imputé en titre 2 (dépenses de personnel).

(1) Le compte d'affectation spéciale (CAS) « Pensions » a été créé par la Lolf. Il retrace toutes les recettes et les dépenses de pensions. Il est financé par les contributions versées par les ministères, ainsi que par d'autres recettes : notamment les retenues sur salaires (cotisations salariales) et les contributions des autres employeurs de fonctionnaires (notamment les EP dont La Poste et France Télécom). La spécificité des contributions des ministères provient du fait qu'elles sont calculées pour équilibrer le CAS Pensions (fixation d'un taux d'équilibre).

(2) Non compris les versements des affiliations rétroactives.

(3) L'allocation spécifique de cessation anticipée d'activité concerne uniquement le ministère de la Défense (décrets 2001-1269 du 21 décembre 2001 et 2006-418 du 7 avril 2006) et est comptabilisée avec le CFA. Seuls 80088 euros ont été versés au titre du CFA en 2009.

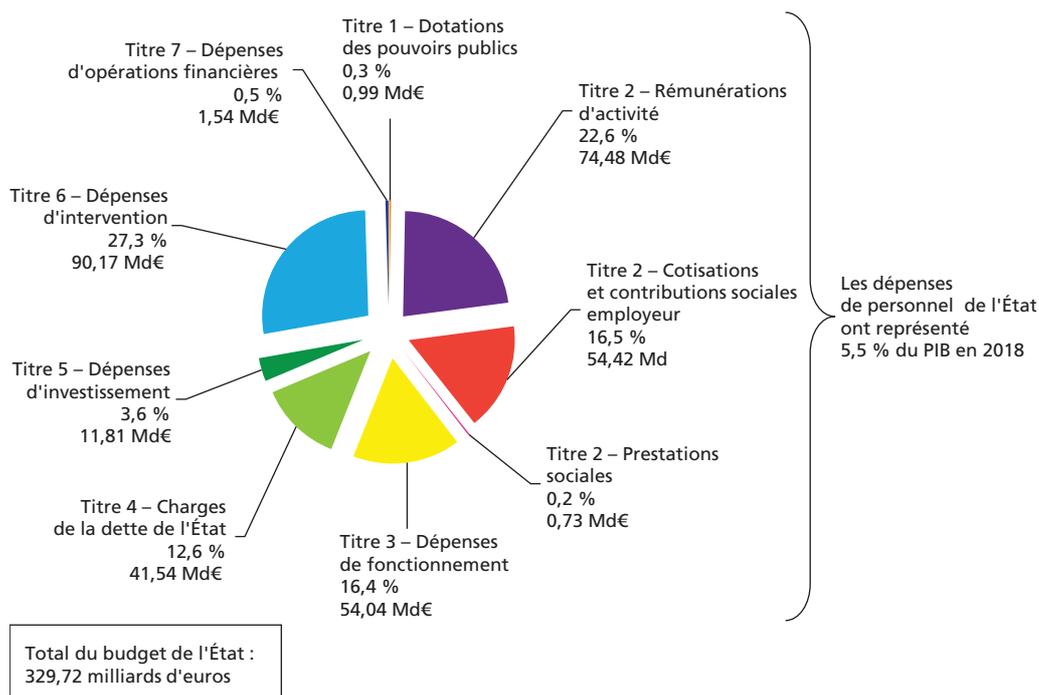
## Thème – Dépenses de personnel et rémunérations

# 6

### 6.1 Dépenses de personnel dans la fonction publique

**Figure 6.1-2 : Dépenses de personnel dans le budget de l'État (nettes des remboursements et dégrèvements d'impôts) en 2018**

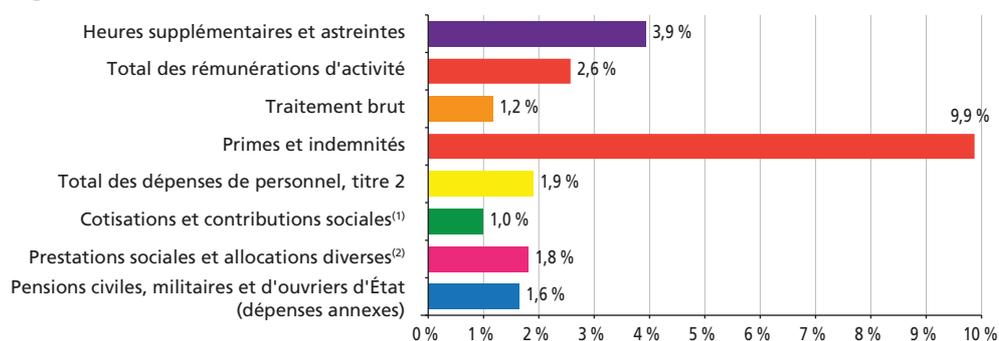
(en milliards d'euros)



Source : Budget d'exécution, Direction du budget. Traitement DGAFP – Dessi.

Périmètre : Budget général.

**Figure 6.1-3 : Évolution des différentes composantes des dépenses de personnel dans le budget de l'État entre 2017 et 2018**



Source : Budget d'exécution, Direction du budget. Traitement DGAFP – Dessi.

(1) Non compris les versements des affiliations rétroactives.

Non compris les programmes du compte d'affectation spéciale « Pensions » : pensions civiles et militaires de retraite, ouvriers des établissements industriels de l'État, pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre et autres pensions.

(2) Non compris les programmes du compte d'affectation spéciale « Pensions » : pensions civiles et militaires de retraite, ouvriers des établissements industriels de l'État, pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre et autres pensions.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, les CLD sont imputés sur la catégorie 21 (traitement brut).

## Thème – Dépenses de personnel et rémunérations

### 6.1 Dépenses de personnel dans la fonction publique

6

 **Figure 6.1-4 : Principales composantes des rémunérations d'activité dans la fonction publique de l'État**  
[en milliards d'euros]

Années	2017	2018	Évolution 2018/2017 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2018/2008 (en %)
<b>Rémunérations principales :</b>	<b>56,54</b>	<b>57,19</b>	<b>1,2</b>	<b>-0,1</b>
Fonctionnaires	40,92	41,22	0,7	-0,2
Contractuels <sup>(1)</sup>	3,03	3,37	11,2	2,2
Ouvriers d'État	0,51	0,48	-6,2	-4,0
Enseignants de l'enseignement privé sous contrat	4,08	4,11	0,6	0,5
Militaires	7,27	7,28	0,2	0,1
Rémunérations à l'acte, à la tâche, à l'heure	0,27	0,26	-0,9	-2,0
Autres rémunérations	0,46	0,46	0,3	16,6
<b>Charges connexes à la rémunération principale :</b>	<b>4,67</b>	<b>4,76</b>	<b>2,0</b>	<b>0,4</b>
Supplément familial de traitement	0,91	0,91	-0,4	-0,1
Indemnités de résidence et liées à la mobilité	1,65	1,63	-1,4	-0,1
Heures supplémentaires et astreintes	1,53	1,59	3,9	2,1
<i>dont astreintes</i>	<i>0,06</i>	<i>0,06</i>	<i>-3,0</i>	<i>0,3</i>
Nouvelle bonification indiciaire (NBI)	0,19	0,19	0,8	-1,2
Autres charges connexes	0,39	0,44	14,8	-1,3
<i>dont garantie individuelle de pouvoir d'achat</i>	<i>0,02</i>	<i>0,01</i>	<i>-61,2</i>	<i>-22,8</i>
<b>Primes et indemnités :</b>	<b>11,40</b>	<b>12,52</b>	<b>9,9</b>	<b>1,7</b>
Personnels civils :	7,72	8,19	6,1	-
Indemnités interministérielles <sup>(2)</sup> indexées sur le point	0,96	0,90	-5,9	-6,6
Indemnités interministérielles <sup>(2)</sup> non indexées sur le point	1,14	1,58	38,4	20,3
<i>dont prime de fonctions et de résultats (PFR)</i>	<i>0,03</i>	<i>0,01</i>	<i>-76,1</i>	<i>-</i>
<i>dont indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)</i>	<i>1,58</i>	<i>1,81</i>	<i>14,1</i>	<i>-</i>
<i>dont abattement indemnitaire primes/points</i>	<i>-0,31</i>	<i>-0,33</i>	<i>8,6</i>	<i>-</i>
Indemnités ministérielles indexées sur le point	2,36	2,39	1,0	-1,2
Indemnités ministérielles non indexées sur le point	3,26	3,33	2,2	4,0
Personnels militaires :	3,68	4,33	17,7	1,9
Indemnités de sujétions pour charges militaires	1,06	1,05	-1,1	-0,9
Indemnités de sujétions spéciales	1,84	2,47	34,7	4,1
Primes de qualification et de technicité	0,75	0,77	3,6	1,4
Autres indemnités	0,04	0,03	-1,8	-9,0
Non réparti	0,00	0,00	-	-
<b>Total rémunérations d'activité</b>	<b>72,61</b>	<b>74,48</b>	<b>2,6</b>	<b>0,2</b>

Source : Budget d'exécution, Direction du budget. Traitement DGAFP – Dessi.

Périmètre : Budget général.

NB : Le champ des dépenses de personnel (titre 2) comprend l'enseignement privé sous contrat.

(1) Y compris la rémunération des réservistes.

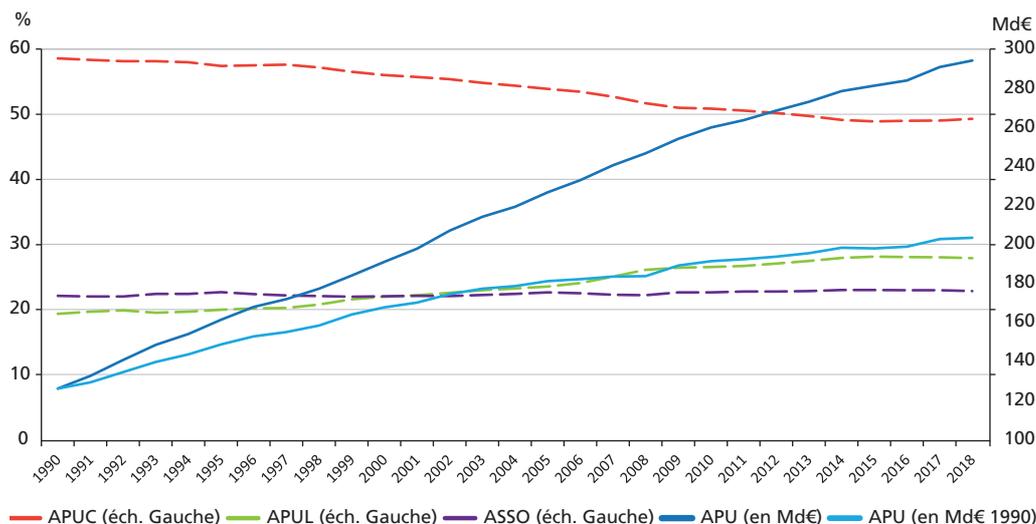
(2) Les indemnités interministérielles sont communes à plusieurs ministères. Par exemple, l'indemnité d'administration et de technicité, la prime de rendement, l'indemnité de fonction et de résultat, etc.

## Thème – Dépenses de personnel et rémunérations

6

### 6.1 Dépenses de personnel dans la fonction publique

Figure 6.1-5 : Évolution des dépenses de personnel dans les administrations publiques et part de chaque secteur dans ces dépenses



Source : Comptes nationaux annuels, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

APUC : Administrations publiques centrales. Les APUC recouvrent le champ de l'État et de ses établissements publics.

APUL : Administrations publiques locales.

ASSO : Administrations de sécurité sociale, y compris les hôpitaux à financement public.

APU : Ensemble des administrations publiques.

NB : Les séries de comptes nationaux présentés sont désormais publiées en base 2014,

Les données 2017 sont des données semi-définitives et les données 2018 des données provisoires (voir insee.fr).

Figure 6.1-6 : Poids des dépenses de rémunération des administrations publiques dans le PIB au sens de la comptabilité nationale

Années	2017*			2018**			Évolution 2018/2017	Évolution annuelle moyenne 2018/2010
	En milliards d'euros	En part du PIB	En part dans les dépenses totales <sup>(5)</sup>	En milliards d'euros	En part du PIB	En part dans les dépenses totales <sup>(5)</sup>		
<b>Dépenses de rémunération</b>								
<b>Administrations publiques centrales<sup>(1)</sup></b>	<b>142,6</b>	<b>621,2 %</b>	<b>2 671,4 %</b>	<b>145,0</b>	<b>616,1 %</b>	<b>2 694,1 %</b>	<b>1,7 %</b>	<b>1,2 %</b>
dont État	124,2	541,3 %	2 519,7 %	126,5	537,4 %	2 524,2 %	1,8 %	1,0 %
<b>Administrations publiques locales<sup>(2)</sup></b>	<b>81,5</b>	<b>355,1 %</b>	<b>3 204,7 %</b>	<b>82,1</b>	<b>348,7 %</b>	<b>3 151,2 %</b>	<b>0,7 %</b>	<b>2,2 %</b>
dont collectivités locales	65,8	286,8 %	2 846,2 %	66,3	281,7 %	2 808,9 %	0,7 %	2,4 %
<b>Administrations de sécurité sociale<sup>(3)</sup></b>	<b>66,7</b>	<b>290,8 %</b>	<b>1 118,6 %</b>	<b>67,1</b>	<b>285,3 %</b>	<b>1 104,4 %</b>	<b>0,6 %</b>	<b>1,7 %</b>
dont organismes dépendant des assurances sociales <sup>(4)</sup>	56,8	247,4 %	6 000,4 %	57,3	243,6 %	6 013,5 %	0,9 %	2,0 %
<b>Toutes administrations publiques</b>	<b>290,8</b>	<b>1 267,1 %</b>	<b>2 250,3 %</b>	<b>294,2</b>	<b>1 250,2 %</b>	<b>2 276,4 %</b>	<b>1,2 %</b>	<b>1,6 %</b>

Source : Comptes nationaux annuels, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

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 organismes divers d'administration centrale.

(2) Collectivités locales et organismes divers d'administration locale.

(3) Les administrations de sécurité sociale comprennent les régimes d'assurance sociale et les organismes dépendant des assurances sociales (principalement les hôpitaux à financement public).

(4) Dont hôpitaux, Pôle emploi, ...

(5) En part dans les dépenses totales de l'administration concernée.

NB : Les séries de comptes nationaux présentés sont désormais publiées en base 2014.

## Thème – Dépenses de personnel et rémunérations

### 6.1 Dépenses de personnel dans la fonction publique

6

 **Figure 6.1-7 : Évolution des dépenses de personnel dans les collectivités locales et leurs groupements à fiscalité propre**  
[en milliards d'euros]

Dépenses de personnel <sup>(1)</sup>	2013	2014	2015	2016 <sup>(a)</sup>	2017	2018* <sup>(b)</sup>	2019**	Évolution 2018/2017 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2018/2003 (en %)
Régions <sup>(2)</sup>	3,06	3,19	3,27	3,56	3,69	3,95	4,03	3,5(c)	7,0
Départements	11,83	12,15	12,16	11,91	12,07	11,92	11,96	-0,2(c)	
Communes	35,01	36,43	36,94	36,93	37,61	37,63	nd	0,0	2,5
Groupements à fiscalité propre <sup>(3)</sup>	6,72	7,21	7,75	8,28	9,04	9,44	nd	4,5	8,4
<b>Ensemble des collectivités locales et de leurs groupements à fiscalité propre</b>	<b>56,63</b>	<b>58,98</b>	<b>60,12</b>	<b>60,68</b>	<b>62,41</b>	<b>62,95</b>	<b>nd</b>	<b>0,9</b>	<b>4,3</b>
<b>Dépenses totales des collectivités locales et de leurs groupements à fiscalité propre<sup>(4)</sup></b>	<b>230,66</b>	<b>230,50</b>	<b>228,98</b>	<b>227,31</b>	<b>233,76</b>	<b>237,16</b>	<b>nd</b>	<b>1,5</b>	<b>3,2</b>

Sources : DGCL et DGFIP.

\* Résultats provisoires.

\*\* Estimations à partir des budgets primitifs N et N-1.

(1) Y compris les cotisations employeur au titre de la retraite (CNRACL, etc.).

(2) Comprend également les collectivités territoriales uniques : Mayotte (depuis 2011), Martinique et Guyane (depuis 2016), Corse (depuis 2018).

(3) Groupements à fiscalité propre : métropoles, communautés urbaines, d'agglomération, de communes et syndicats d'agglomération nouvelle. Y compris métropole de Lyon (depuis 2015) et EPT de la métropole du Grand Paris (depuis 2016).

(4) Dépenses totales hors gestion active de la dette.

(a) La Martinique et la Guyane sont sorties des départements pour intégrer les régions en tant que collectivités territoriales uniques.

(b) Les deux départements de Corse sont sortis des départements pour intégrer les régions avec la collectivité de Corse en tant que collectivités territoriales uniques.

(c) Évolution à champ constant, c'est-à-dire hors Corse.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Note : Les périmètres des collectivités ont changé, ce qui entraîne des ruptures de périmètres. La métropole de Lyon a des compétences habituellement réservées aux départements ; les collectivités territoriales uniques ne sont plus ni des régions ni des départements, mais regroupent les compétences des deux niveaux.

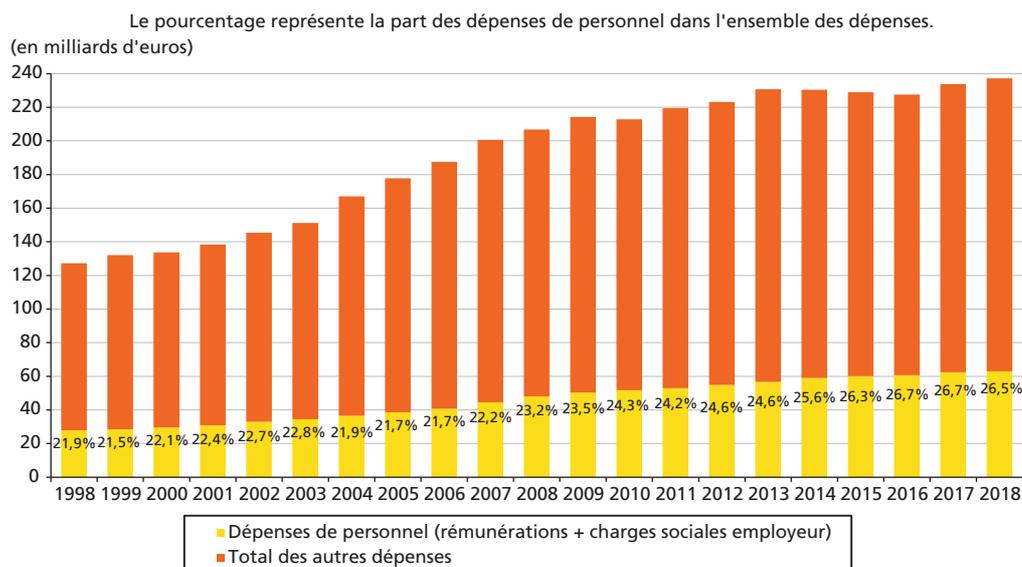
## Thème – Dépenses de personnel et rémunérations

### 6

#### 6.1 Dépenses de personnel dans la fonction publique

**Figure 6.1-8 : Évolution des dépenses de personnel et dépenses totales des collectivités locales et de leurs groupements à fiscalité propre**

[en milliards d'euros]



Sources : DGCL et DGFIP.

NB : Résultats 2018 provisoires. Dépenses de personnel y compris les cotisations employeur au titre de la retraite (CNRACL, etc.). Dépenses totales hors gestion active de la dette à partir de 2003.

Les groupements à fiscalité propre regroupent les métropoles, communautés urbaines, d'agglomération, de communes et syndicats d'agglomération nouvelle.

Depuis 2012 les dépenses sont en opération réelle, elles étaient en opération budgétaire précédemment.

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

[en milliards d'euros]

Dépenses de personnel	2017*	2018**	Évolution 2018/2017 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2018/2000 (en %)
Rémunérations du personnel non médical	22,83	23,11	1,2	1,9
Rémunérations du personnel médical <sup>(1)</sup>	7,26	7,50	3,3	3,9
Charges de sécurité sociale et de prévoyance <sup>(2)</sup>	10,96	10,82	-1,3	3,0
Impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations	2,73	2,78	1,7	2,2
Autres charges <sup>(3)</sup>	2,42	2,54	5,0	3,8
<b>Ensemble des charges de personnel</b>	<b>46,20</b>	<b>46,75</b>	<b>1,2</b>	<b>2,5</b>
<b>Dépenses totales</b>	<b>73,44</b>	<b>74,00</b>	<b>0,8</b>	<b>3,0</b>

Sources : DGOS et DGFIP.

\* Chiffres définitifs actualisés par rapport à l'édition précédente.

\*\* Résultats provisoires, données issues des comptes de résultats principaux des établissements publics de santé.

(1) Praticiens hospitaliers.

(2) Y compris les cotisations employeur au titre de la retraite (CNRACL, etc.).

(3) Les reports de charges correspondant aux dépenses de personnel ne sont plus intégrés.

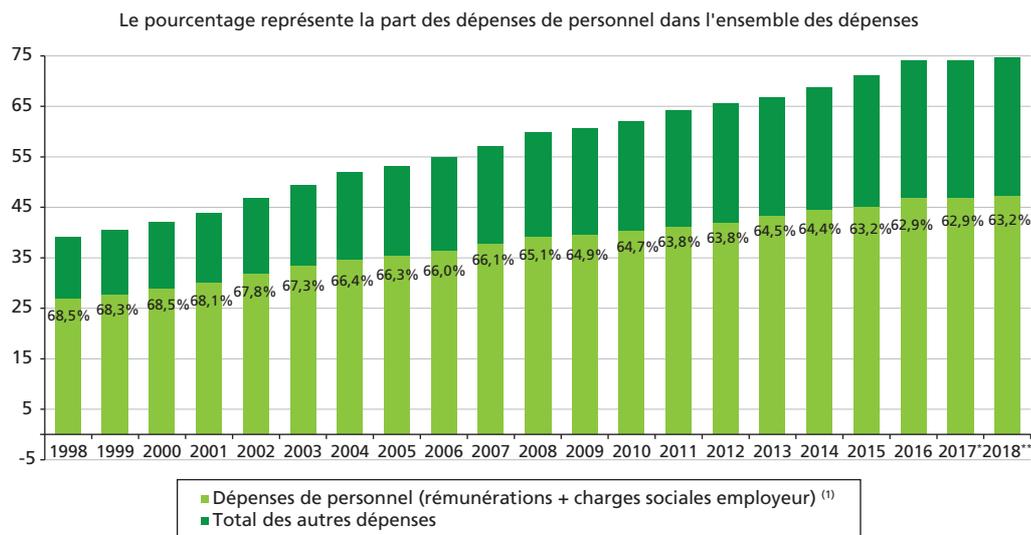
## Thème – Dépenses de personnel et rémunérations

### 6.1 Dépenses de personnel dans la fonction publique

6

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

[en milliards d'euros]



Sources : DGOS et DGFIP.

\* Chiffres actualisés par rapport à l'édition précédente.

\*\* Résultats provisoires, données issues des comptes de résultats principaux des établissements publics de santé.

(1) Y compris les cotisations employeur au titre de la retraite (CNRACL, etc.).

## Thème – Dépenses de personnel et rémunérations

### 6

#### 6.2 Évolution du traitement indiciaire

 **Figure 6.2-1 : Bilan de la valeur du point d'indice dans les trois versants de la fonction publique**

Années	Date	Évolution	Valeur annuelle de l'indice 100
2002	1 <sup>er</sup> mars	0,60 %	5 212,84
	1 <sup>er</sup> décembre	0,50 %	5 249,33
2004	1 <sup>er</sup> janvier	0,50 %	5 275,58
	1 <sup>er</sup> février	0,50 %	5 301,96
2005	1 <sup>er</sup> juillet	0,80 %	5 328,47
	1 <sup>er</sup> novembre	0,50 %	5 371,10
2006	1 <sup>er</sup> juillet	0,50 %	5 397,95
2007	1 <sup>er</sup> février	0,80 %	5 441,13
2008	1 <sup>er</sup> mars	0,50 %	5 468,34
	1 <sup>er</sup> octobre	0,30 %	5 484,75
2009	1 <sup>er</sup> juillet	0,50 %	5 512,17
	1 <sup>er</sup> octobre	0,30 %	5 528,71
2010	1 <sup>er</sup> juillet	0,50 %	5 556,35
2011	1 <sup>er</sup> janvier	0,00 %	5 556,35
2017	1 <sup>er</sup> février	0,60 %	5 623,23
2019	1 <sup>er</sup> janvier		5 623,23

Source : DGAFP – Dessi.


**Figure 6.2-2 : Comparaison du minimum de traitement de la fonction publique et du Smic**

Date	Salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic)			Minimum de traitement de la fonction publique <sup>(2)</sup> hors indemnité différentielle <sup>(3)</sup>			Minimum de traitement de la fonction publique <sup>(2)</sup> y compris indemnité différentielle		
	Taux horaire (en euros)	Montant mensuel brut (en euros) <sup>(1)</sup>	Montant mensuel net (en euros)	Indice majoré	Montant mensuel brut (en euros)	Montant mensuel net <sup>(4)</sup> (en euros)	Indice majoré	Montant mensuel brut (en euros)	Montant mensuel net <sup>(4)</sup> (en euros)
1 <sup>er</sup> juillet 2007	8,44	1 280,07	1 005,07	283	1 283,20	1 082,89	283	1 283,20	1 082,89
1 <sup>er</sup> mai 2008	8,63	1 308,88	1 027,99	288	1 312,40	1 107,53	288	1 312,40	1 107,53
1 <sup>er</sup> juillet 2008	8,71	1 321,05	1 036,37	290	1 321,51	1 115,22	290	1 321,51	1 115,22
1 <sup>er</sup> juillet 2009	8,82	1 337,70	1 050,63	292	1 341,29	1 131,91	292	1 341,29	1 131,91
1 <sup>er</sup> janvier 2010	8,86	1 343,77	1 056,24	292	1 345,32	1 135,32	292	1 345,32	1 135,32
1 <sup>er</sup> juillet 2010	8,86	1 343,77	1 056,24	292	1 352,05	1 140,99	292	1 352,05	1 140,99
1 <sup>er</sup> janvier 2011	9,00	1 365,00	1 072,07	295	1 365,94	1 149,03	295	1 365,94	1 149,03
1 <sup>er</sup> décembre 2011	9,19	1 393,82	1 094,71	295	1 365,94	1 149,03	295	1 393,82	1 173,35
1 <sup>er</sup> janvier 2012	9,22	1 398,37	1 096,94	302	1 398,35	1 171,12	302	1 398,37	1 171,14
1 <sup>er</sup> juillet 2012	9,40	1 425,67	1 118,36	308	1 426,13	1 192,96	308	1 426,13	1 192,96
1 <sup>er</sup> novembre 2012	9,40	1 425,67	1 118,36	308	1 426,13	1 194,38	308	1 426,13	1 194,38
1 <sup>er</sup> janvier 2013	9,43	1 430,22	1 120,43	309	1 430,76	1 192,97	309	1 430,76	1 192,97
1 <sup>er</sup> janvier 2014	9,53	1 445,38	1 128,70	309	1 430,76	1 187,53	309	1 445,38	1 200,27
1 <sup>er</sup> janvier 2015	9,61	1 457,52	1 135,99	309	1 430,76	1 181,81	309	1 457,52	1 205,13
1 <sup>er</sup> janvier 2016	9,67	1 466,62	1 141,61	309	1 430,76	1 176,08	309	1 466,62	1 207,33
1 <sup>er</sup> juillet 2016	9,67	1 466,62	1 141,61	309	1 439,35	1 183,15	309	1 466,62	1 206,91
1 <sup>er</sup> février 2017	9,76	1 480,27	1 151,50	309	1 447,98	1 185,17	309	1 480,27	1 213,31
1 <sup>er</sup> janvier 2018	9,88	1 498,47	1 173,60	309	1 447,98	1 157,08	309	1 498,47	1 200,23 <sup>(5)</sup>
1 <sup>er</sup> octobre 2018	9,88	1 498,47	1 187,83	309	1 447,98	1 157,08	309	1 498,47	1 200,23 <sup>(5)</sup>
1 <sup>er</sup> janvier 2019	10,03	1 521,22	1 204,19	309	1 447,98	1 153,17	309	1 521,22	1 215,77 <sup>(5)</sup>

Source : DGAFP – Dessi.

(1) Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2002, il est calculé sur la base de 35 heures hebdomadaires (151,67 heures mensuelles).

(2) Traitement minimum des fonctionnaires en 3<sup>e</sup> zone d'indemnité de résidence (taux à 0 %).

(3) L'indemnité différentielle a été instituée à compter du 1<sup>er</sup> juillet 1991.

Pour un agent à temps complet, son montant est égal à la différence entre le montant brut mensuel du Smic et la rémunération brute mensuelle afférente à l'indice majoré détenu par l'agent, à laquelle sont ajoutés les avantages en nature (tous les compléments de revenu autres que l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités). Par exemple, pour un agent à l'indice majoré 309, à temps complet et ne percevant aucun avantage en nature, le montant de l'indemnité différentielle versée au 1<sup>er</sup> janvier 2019 est de 73,24 euros, portant le montant mensuel brut perçu par l'agent à 1 521,22 euros.

L'indemnité différentielle n'est pas soumise à cotisation retraite pour la pension civile mais à cotisation au RAFF à la différence du traitement indiciaire.

(4) Cotisations déduites : Retenue pour pension, CSG, CRDS.

(5) Hors indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG) instituée par le décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017.

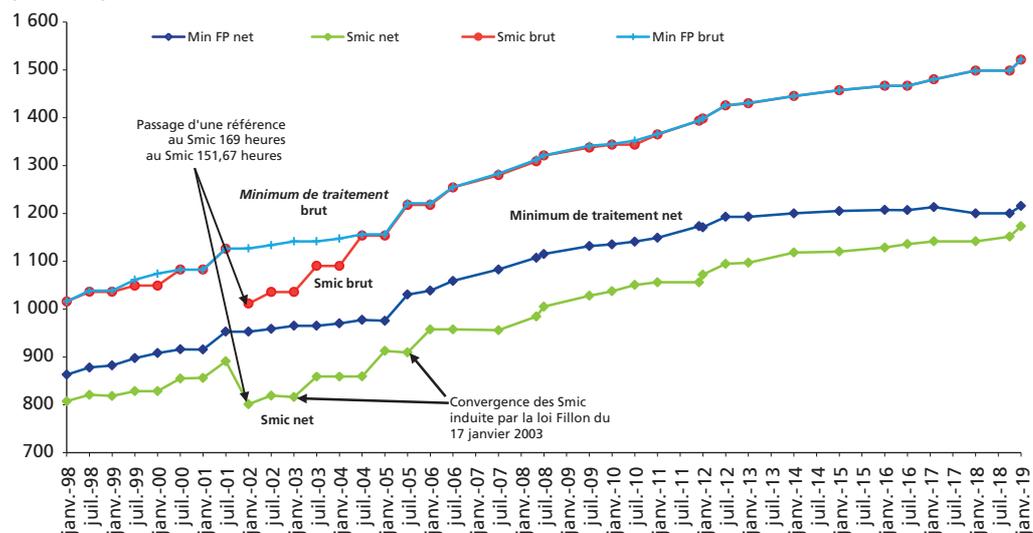
Pour rappel, la CSG a augmenté de 1,7 point au 1<sup>er</sup> janvier 2018 d'où une baisse de 11,96 euros du minimum de traitement net (y compris indemnité différentielle). L'augmentation de la CSG a été intégralement compensée par l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG. Son montant ne dépend pas uniquement de la rémunération contemporaine et ne peut donc pas être imputée.

## Thème – Dépenses de personnel et rémunérations

### 6 6.2 Évolution du traitement indiciaire

**Figure 6.2-3 : Évolution du minimum de traitement (brut et net) de la fonction publique et du Smic (brut et net) de référence**

(en euros)



Source : DGAFP – Dessi.

Champ pour le Smic : Secteur privé.

Champ pour le minimum de traitement de la fonction publique : Fonction publique de l'État, fonction publique territoriale, fonction publique hospitalière. Y compris indemnité différentielle.

Le minimum de traitement est hors indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG) instituée par le décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017.

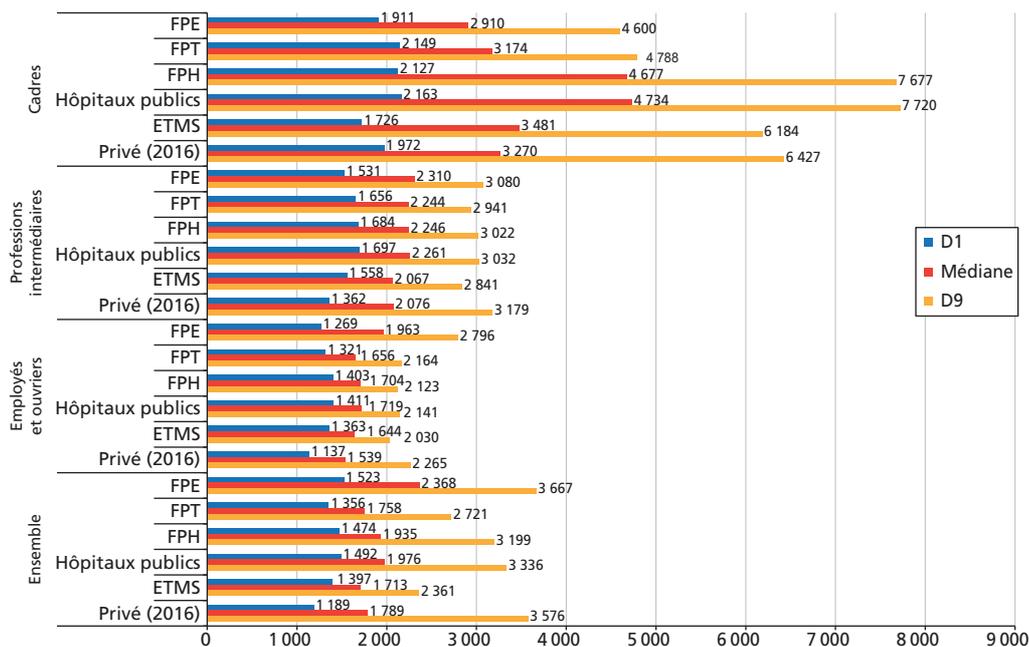
L'augmentation de la CSG a été intégralement compensée par l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG. Son montant ne dépend pas uniquement de la rémunération contemporaine et ne peut donc pas être imputé.

## Thème – Dépenses de personnel et rémunérations

### 6.3 Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

6

**Figure 6.3-1 : Distribution des salaires nets mensuels dans la fonction publique par versant et catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) en 2017**  
[en euros]



Source : Siasp, Insee. Traitements Insee, Drees, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Dessi.

Champ pour le privé : Salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs. Les données publiées ici sont issues d'une exploitation des DADS complètes. Les données 2017 n'étaient pas disponibles au moment de la publication de ce rapport.

Champ pour la fonction publique : Y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, assistants maternels et familiaux, internes et externes des hôpitaux.

## Thème – Dépenses de personnel et rémunérations

# 6

### 6.3 Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Figure 6.3-2 : Rapports interdéciles (D9/D1) de salaires nets mensuels dans la fonction publique par versant et catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) à partir de 2012

Années		2012	2013	2014	2015	2016	2017	Écart (2017)-(2016)
Cadres	Privé <sup>(1)</sup>	2,98	2,95	2,94	2,95	3,26	nd	nd
	FPH	3,51	3,60	3,62	3,64	3,63	0,00	0,00
	FPT	2,32	2,29	2,29	2,26	2,26	0,00	0,00
	FPE	2,41	2,39	2,42	2,45	2,46	0,00	0,00
Professions intermédiaires	Privé <sup>(1)</sup>	2,19	2,20	2,22	2,23	2,33	nd	nd
	FPH	1,80	1,79	1,79	1,81	1,82	0,00	0,00
	FPT	1,81	1,82	1,81	1,79	1,79	0,00	0,00
	FPE	1,81	1,80	2,09	2,01	1,99	0,00	0,00
Employés et ouvriers	Privé <sup>(1)</sup>	1,95	1,98	1,98	1,99	1,99	nd	nd
	FPH	1,54	1,52	1,52	1,51	1,51	0,00	0,00
	FPT	1,61	1,61	1,62	1,63	1,63	0,00	0,00
	FPE	2,25	2,22	2,10	2,18	2,21	0,00	0,00
Ensemble	Privé <sup>(1)</sup>	2,92	2,96	2,99	3,01	3,01	nd	nd
	FPH	2,20	2,19	2,16	2,16	2,18	0,00	0,00
	FPT	1,99	2,00	2,01	2,00	2,01	0,00	0,00
	FPE	2,40	2,38	2,39	2,40	2,42	0,00	0,00

Sources : DADS, Siasp, Insee. Traitements Insee, Drees, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Dessi. Champ pour le privé : Salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs. Les données publiées ici sont issues d'une exploitation des DADS complètes.

Champ pour la fonction publique : Y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

FPE : Hors militaires.

FPT : Hors militaires, assistants maternels et familiaux.

FPH : Hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

(1) À partir de 2016, les traitements statistiques des données permettant le calcul du salaire moyen en équivalent temps plein dans le secteur privé (voir Encadré méthodologique de « Salaires dans le secteur privé », Insee Première n° 1750, avril 2019). Les valeurs de 2016 ne sont donc pas comparables à celles des années antérieures.

Attention : Les données 2015 pour la FPH ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, la méthode de calcul des salaires a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2017) sans impact global, mais modifiant certains niveaux pour des catégories fines.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

## Thème – Dépenses de personnel et rémunérations

### 6.3 Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

6

**Figure 6.3-3 : Comparaison des salaires nets mensuels moyens en équivalent temps plein mensualisé et à temps complet dans les trois versants de la fonction publique en 2017 [en euros courants]**

	FPE (ministères et établissements publics)		FPE (ministères)		FPT		FPH		Hôpitaux publics		Établissements médico-sociaux	
	Évolution en euros courants (en %)	Niveau moyen (en euros)	Évolution en euros courants (en %)	Niveau moyen (en euros)	Évolution en euros courants (en %)	Niveau moyen (en euros)	Évolution en euros courants (en %)	Niveau moyen (en euros)	Évolution en euros courants (en %)	Niveau moyen (en euros)	Évolution en euros courants (en %)	Niveau moyen (en euros)
Salaire net en équivalent temps plein <sup>(1)</sup>	2,1	2 556	2,0	2 607	2,1	1 944	1,3	2 288	1,4	2 352	1,4	1 846
Salaire net des temps complets <sup>(2)</sup>	3,2	2 644	3,1	2 653	2,0	2 002	1,4	2 280	1,4	2 339	1,4	1 851

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Dessi.

Hors militaires, assistants maternels et familiaux, internes et externes des hôpitaux.

(1) Voir définitions.

(2) Salaires des temps complets : le calcul des salaires moyens est effectué sur les seuls salariés à temps complet.

## Thème – Dépenses de personnel et rémunérations

# 6

### 6.3 Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

 **Figure 6.3-4 : Salaires nets mensuels moyens par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) dans les trois versants de la fonction publique en 2017**

	Niveaux mensuels moyens (en euros)			Évolution 2017/2016 en euros courants (en %)		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
<b>FPE (ministères)</b>	<b>2 475</b>	<b>2 819</b>	<b>2 607</b>	<b>2,3</b>	<b>1,6</b>	<b>2,0</b>
Cadres	2 919	3 386	3 116	2,3	1,9	2,1
<i>dont cadres hors enseignants</i>	3 789	4 353	4 075	2,5	2,5	2,4
Professions intermédiaires	2 382	2 605	2 444	3,4	2,1	3,0
Employés, ouvriers	1 911	2 307	2 114	0,1	1,3	0,7
<b>FPE (ministères et établissements publics)</b>	<b>2 408</b>	<b>2 785</b>	<b>2 556</b>	<b>2,5</b>	<b>1,6</b>	<b>2,1</b>
Cadres	2 942	3 368	3 138	2,1	1,6	1,8
<i>dont cadres hors enseignants</i>	3 463	3 839	3 659	2,1	1,7	1,9
Professions intermédiaires	2 289	2 467	2 341	3,2	2,0	2,8
Employés, ouvriers	1 867	2 245	2 040	1,2	1,6	1,5
<b>FPT</b>	<b>1 867</b>	<b>2 053</b>	<b>1 944</b>	<b>2,1</b>	<b>2,0</b>	<b>2,1</b>
Cadres	3 162	3 622	3 365	2,5	1,7	2,1
Professions intermédiaires	2 250	2 365	2 290	2,0	1,6	1,9
Employés, ouvriers	1 634	1 819	1 713	2,1	2,1	2,1
<b>Hôpitaux publics</b>	<b>2 217</b>	<b>2 807</b>	<b>2 352</b>	<b>1,5</b>	<b>1,4</b>	<b>1,4</b>
Cadres	4 321	5 639	4 922	1,4	1,2	1,1
<i>médecins et pharmaciens</i>	4 496	5 918	5 145	1,7	1,6	1,4
<i>cadres administratifs et de direction (hors médecins et pharmaciens)</i>	3 405	4 161	3 748	0,3	-0,2	-0,1
Professions intermédiaires	2 331	2 403	2 343	1,0	0,6	0,9
<i>P.I. soignantes et sociales</i>	2 365	2 416	2 373	1,0	0,6	1,0
<i>P.I. administratives et techniques</i>	2 069	2 351	2 139	1,1	0,3	0,9
Employés, ouvriers	1 750	1 767	1 754	1,3	1,2	1,2
<i>dont : agents de service et employés administratifs ouvriers</i>	1 759	1 799	1 765	1,2	1,2	1,2
<i>ouvriers</i>	1 626	1 734	1 700	1,4	1,2	1,2
<b>Établissements médico-sociaux</b>	<b>1 822</b>	<b>1 963</b>	<b>1 846</b>	<b>1,5</b>	<b>0,6</b>	<b>1,3</b>
Cadres	3 410	4 506	3 772	2,1	1,4	1,6
Professions intermédiaires	2 165	2 174	2 167	1,2	1,5	1,3
Employés, ouvriers	1 681	1 677	1 680	1,4	0,5	1,3
<b>FPH</b>	<b>2 164</b>	<b>2 722</b>	<b>2 288</b>	<b>1,4</b>	<b>1,3</b>	<b>1,3</b>
Cadres	4 276	5 606	4 876	1,4	1,2	1,1
Professions intermédiaires	2 321	2 385	2 332	1,0	0,6	0,9
Employés, ouvriers	1 736	1 754	1 740	1,3	1,1	1,2
<b>Secteur privé (en 2016)</b>	<b>1 969</b>	<b>2 431</b>	<b>2 238</b>	<b>nd</b>	<b>nd</b>	<b>nd</b>
Cadres	3 477	4 377	4 060	nd	nd	nd
Professions intermédiaires	2 055	2 396	2 241	nd	nd	nd
Employés, ouvriers	2 028	2 268	1 636	nd	nd	nd

Sources : DADS, Siasp, Insee. Traitements Insee, Drees, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Dessi.  
Champ pour le privé : Salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs. Les données publiées ici sont issues d'une exploitation des DADS complètes. Les données 2016 n'étaient pas disponibles au moment de la publication de ce rapport.

Champ pour la fonction publique : Y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

Hors militaires, assistants maternels et familiaux, internes et externes des hôpitaux.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

## Thème – Dépenses de personnel et rémunérations

### 6.3 Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

6

**Figure 6.3-5 : Salaires nets mensuels moyens des fonctionnaires par catégorie hiérarchique, sexe et tranche d'âge en 2017**  
[en euros courants]

	FPE (ministères et établissements publics)		FPT		FPH		Hôpitaux publics		Établissements médico-sociaux	
	Effectifs (en %)	Salaires net mensuel moyen	Effectifs (en %)	Salaires net mensuel moyen	Effectifs (en %)	Salaires net mensuel moyen	Effectifs (en %)	Salaires net mensuel moyen	Effectifs (en %)	Salaires net mensuel moyen
<b>Ensemble des fonctionnaires</b>	<b>100,0</b>	<b>2 732</b>	<b>100,0</b>	<b>2 026</b>	<b>100,0</b>	<b>2 145</b>	<b>100,0</b>	<b>2 169</b>	<b>100,0</b>	<b>1 956</b>
<b>Catégorie A</b>	<b>66,2</b>	<b>2 975</b>	<b>9,5</b>	<b>3 385</b>	<b>27,4</b>	<b>2 593</b>	<b>29,6</b>	<b>2 583</b>	<b>10,7</b>	<b>2 818</b>
-30 ans	4,9	2 000	0,2	2 229	4,4	2 001	4,8	2 001	1,1	1 998
30-39 ans	15,2	2 469	1,7	2 796	9,1	2 282	9,9	2 279	2,8	2 390
40-49 ans	22,8	2 928	3,1	3 328	7,4	2 718	8,0	2 716	3,2	2 747
50-59 ans	18,1	3 433	3,3	3 607	5,4	3 169	5,7	3 162	2,8	3 275
60 ans et +	5,1	4 023	1,2	3 927	1,1	3 810	1,2	3 779	0,8	4 184
<b>Catégorie B</b>	<b>19,1</b>	<b>2 461</b>	<b>15,1</b>	<b>2 358</b>	<b>20,8</b>	<b>2 359</b>	<b>21,7</b>	<b>2 372</b>	<b>14,0</b>	<b>2 204</b>
-30 ans	1,2	1 966	0,4	1 811	1,3	1 861	1,4	1 868	0,6	1 720
30-39 ans	4,0	2 202	3,0	2 072	4,6	2 045	4,7	2 056	3,2	1 919
40-49 ans	6,8	2 484	5,1	2 332	6,2	2 350	6,5	2 366	4,5	2 178
50-59 ans	5,5	2 640	5,3	2 524	7,4	2 590	7,7	2 604	4,7	2 416
60 ans et +	1,6	2 784	1,3	2 601	1,3	2 715	1,4	2 729	0,9	2 548
<b>Catégorie C</b>	<b>14,6</b>	<b>1 989</b>	<b>75,4</b>	<b>1 789</b>	<b>51,8</b>	<b>1 821</b>	<b>48,8</b>	<b>1 827</b>	<b>75,3</b>	<b>1 788</b>
-30 ans	0,8	1 819	4,0	1 605	3,6	1 654	3,4	1 657	4,8	1 637
30-39 ans	2,5	1 886	13,6	1 742	11,8	1 740	11,3	1 740	15,4	1 736
40-49 ans	4,4	1 974	23,6	1 797	16,2	1 806	15,1	1 810	24,6	1 789
50-59 ans	5,3	2 040	28,3	1 820	18,1	1 902	16,9	1 915	27,4	1 837
60 ans et +	1,6	2 108	5,9	1 844	2,2	1 963	2,1	1 989	3,1	1 831

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Dessi.

Champ pour la fonction publique : Salaires en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, assistants maternels et familiaux, internes et externes des hôpitaux.

## Thème – Dépenses de personnel et rémunérations

6

### 6.3 Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

Figure 6.3-5 (suite) : Salaires nets mensuels moyens des fonctionnaires par catégorie hiérarchique, sexe et tranche d'âge en 2017  
[en euros courants]

	FPE (ministères et établissements publics)		FPT		FPH		Hôpitaux publics		Établissements médico-sociaux	
	Effectifs (en %)	Salaires net mensuel moyen	Effectifs (en %)	Salaires net mensuel moyen	Effectifs (en %)	Salaires net mensuel moyen	Effectifs (en %)	Salaires net mensuel moyen	Effectifs (en %)	Salaires net mensuel moyen
<b>Femmes fonctionnaires</b>	<b>100,0</b>	<b>2 577</b>	<b>100,0</b>	<b>1 949</b>	<b>100,0</b>	<b>2 135</b>	<b>100,0</b>	<b>2 162</b>	<b>100,0</b>	<b>1 935</b>
<b>Catégorie A</b>	<b>69,9</b>	<b>2 760</b>	<b>10,3</b>	<b>3 158</b>	<b>28,7</b>	<b>2 534</b>	<b>31,1</b>	<b>2 528</b>	<b>10,8</b>	<b>2 678</b>
Ensemble										
-30 ans	6,0	1 976	0,2	2 180	4,8	1 996	5,3	1 996	1,2	1 978
30-39 ans	17,7	2 368	2,1	2 694	9,8	2 271	10,7	2 268	3,0	2 347
40-49 ans	24,4	2 761	3,2	3 132	7,7	2 683	8,3	2 684	3,2	2 662
50-59 ans	17,7	3 197	3,6	3 361	5,4	3 085	5,8	3 082	2,7	3 139
60 ans et +	4,2	3 687	1,2	3 602	1,0	3 545	1,1	3 530	0,6	3 755
<b>Catégorie B</b>	<b>14,8</b>	<b>2 384</b>	<b>16,8</b>	<b>2 290</b>	<b>21,3</b>	<b>2 346</b>	<b>22,5</b>	<b>2 357</b>	<b>12,9</b>	<b>2 205</b>
Ensemble										
-30 ans	0,9	1 902	0,5	1 780	1,4	1 851	1,5	1 859	0,6	1 711
30-39 ans	2,9	2 123	3,6	2 047	4,7	2 036	4,9	2 046	3,1	1 920
40-49 ans	4,4	2 356	5,5	2 280	6,4	2 341	6,7	2 354	4,1	2 191
50-59 ans	4,9	2 539	5,8	2 439	7,6	2 574	8,0	2 585	4,3	2 425
60 ans et +	1,7	2 710	1,4	2 511	1,3	2 682	1,3	2 693	0,8	2 544
<b>Catégorie C</b>	<b>15,1</b>	<b>1 924</b>	<b>72,9</b>	<b>1 700</b>	<b>50,0</b>	<b>1 817</b>	<b>46,4</b>	<b>1 824</b>	<b>76,3</b>	<b>1 784</b>
Ensemble										
-30 ans	0,7	1 765	3,5	1 556	3,6	1 659	3,4	1 663	5,1	1 639
30-39 ans	2,3	1 818	12,3	1 660	11,7	1 748	11,1	1 749	15,9	1 740
40-49 ans	4,2	1 873	22,7	1 699	15,6	1 806	14,4	1 810	24,9	1 789
50-59 ans	6,0	1 972	27,8	1 723	17,1	1 894	15,7	1 909	27,3	1 830
60 ans et +	1,9	2 066	6,6	1 759	2,0	1 927	1,8	1 953	3,1	1 813
<b>Hommes fonctionnaires</b>	<b>100,0</b>	<b>2 961</b>	<b>100,0</b>	<b>2 131</b>	<b>100,0</b>	<b>2 182</b>	<b>100,0</b>	<b>2 194</b>	<b>100,0</b>	<b>2 065</b>
<b>Catégorie A</b>	<b>60,5</b>	<b>3 345</b>	<b>8,3</b>	<b>3 769</b>	<b>22,1</b>	<b>2 910</b>	<b>23,3</b>	<b>2 879</b>	<b>10,2</b>	<b>3 584</b>
Ensemble										
-30 ans	3,4	2 062	0,1	2 370	2,7	2 042	2,9	2 039	0,6	2 212
30-39 ans	11,5	2 699	1,2	3 032	6,1	2 357	6,5	2 346	1,7	2 781
40-49 ans	20,4	3 223	2,9	3 626	6,5	2 889	6,8	2 873	2,9	3 231
50-59 ans	18,8	3 763	2,9	4 025	5,2	3 531	5,4	3 511	3,3	3 850
60 ans et +	6,4	4 346	1,2	4 355	1,7	4 482	1,7	4 429	1,7	4 991
<b>Catégorie B</b>	<b>25,3</b>	<b>2 527</b>	<b>12,9</b>	<b>2 480</b>	<b>18,6</b>	<b>2 423</b>	<b>18,5</b>	<b>2 448</b>	<b>19,6</b>	<b>2 200</b>
Ensemble										
-30 ans	1,8	2 013	0,2	1 909	1,2	1 904	1,3	1 909	0,5	1 772
30-39 ans	5,7	2 262	2,2	2 127	4,0	2 086	4,0	2 105	4,2	1 915
40-49 ans	10,2	2 566	4,5	2 418	5,5	2 393	5,4	2 425	6,4	2 136
50-59 ans	6,3	2 759	4,8	2 663	6,4	2 668	6,3	2 700	6,9	2 387
60 ans et +	1,4	2 913	1,2	2 747	1,5	2 831	1,5	2 860	1,5	2 559
<b>Catégorie C</b>	<b>13,9</b>	<b>2 095</b>	<b>78,8</b>	<b>1 901</b>	<b>59,3</b>	<b>1 835</b>	<b>58,2</b>	<b>1 839</b>	<b>70,2</b>	<b>1 807</b>
Ensemble										
-30 ans	0,9	1 877	4,7	1 655	3,2	1 631	3,2	1 632	3,5	1 620
30-39 ans	2,8	1 970	15,3	1 832	12,2	1 708	12,1	1 708	12,9	1 712
40-49 ans	4,7	2 108	24,9	1 918	18,4	1 807	17,9	1 809	23,0	1 790
50-59 ans	4,4	2 176	28,9	1 946	22,3	1 926	21,7	1 932	27,8	1 875
60 ans et +	1,0	2 228	5,0	1 996	3,2	2 054	3,3	2 067	3,0	1 927

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Dessi.

Champ pour la fonction publique : Salaires en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, assistants maternels et familiaux, internes et externes des hôpitaux.

## Thème – Dépenses de personnel et rémunérations

### 6.3 Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

6

 **Figure 6.3-6 et 6.3-7 : Évolution annuelle du salaire moyen par équivalent temps plein dans les trois versants de la fonction publique**

Évolutions en %	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>En euros courants</b>								
<b>FPE (ministères)</b>								
Salaire moyen brut	2,2	1,7	1,4	0,5	0,9	0,7	0,7	2,3
Salaire moyen net	2,2	1,6	1,0	0,2	0,6	0,3	0,3	2,0
<b>FPE (ministères et établissements publics)</b>								
Salaire moyen brut	2,9	2,2	1,6	0,5	0,7	0,8	0,8	2,4
Salaire moyen net	2,9	2,0	1,2	0,1	0,3	0,4	0,4	2,1
<b>FPT</b>								
Salaire moyen brut	1,3	1,5	1,7	1,1	1,7	1,2	0,9	2,4
Salaire moyen net	1,4	1,3	1,4	0,8	1,4	0,8	0,6	2,1
<b>FPH</b>								
Salaire moyen brut	2,0	2,2	1,9	0,7	1,2	1,2	1,0	1,7
Salaire moyen net	2,1	0,4	1,6	0,4	0,8	0,9	0,6	1,3
<b>Hôpitaux publics</b>								
Salaire moyen brut	1,7	2,3	2,0	0,8	1,3	1,3	1,1	1,8
Salaire moyen net	1,7	0,4	1,7	0,4	0,9	0,9	0,7	1,4
<b>Établissements médico-sociaux</b>								
Salaire moyen brut	5,1	1,5	0,6	1,0	1,4	1,2	0,7	1,8
Salaire moyen net	5,5	0,3	0,2	0,7	0,9	0,8	0,3	1,3
<b>En euros constants</b>								
<b>FPE (ministères)</b>								
Salaire moyen brut	0,7	-0,4	-0,6	-0,3	0,4	0,6	0,5	1,3
Salaire moyen net	0,7	-0,5	-0,9	-0,7	0,1	0,3	0,2	1,0
<b>FPE (ministères et établissements publics)</b>								
Salaire moyen brut	1,3	0,1	-0,4	-0,4	0,2	0,8	0,6	1,3
Salaire moyen net	1,3	-0,1	-0,7	-0,7	-0,2	0,4	0,2	1,0
<b>FPT</b>								
Salaire moyen brut	-0,2	-0,6	-0,3	0,2	1,2	1,2	0,8	1,4
Salaire moyen net	-0,1	-0,8	-0,5	-0,1	0,9	0,8	0,4	1,0
<b>FPH</b>								
Salaire moyen brut	0,5	0,1	0,0	-0,1	0,7	1,2	0,8	0,7
Salaire moyen net	0,6	-1,7	-0,3	-0,5	0,3	0,8	0,4	0,3
<b>Hôpitaux publics</b>								
Salaire moyen brut	0,1	0,1	0,1	-0,1	0,7	1,2	0,9	0,7
Salaire moyen net	0,2	-1,7	-0,2	-0,4	0,4	0,9	0,5	0,4
<b>Établissements médico-sociaux</b>								
Salaire moyen brut	3,5	-0,7	-1,3	0,2	0,9	1,1	0,5	0,7
Salaire moyen net	3,9	-1,8	-1,7	-0,2	0,4	0,8	0,2	0,3

Source : Siasp, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Dessi.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

FPE : France métropolitaine jusqu'en 2009. Hors militaires.

FPT : Hors militaires, assistants maternels et familiaux.

FPH : Hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Note : Dans la FPE, l'évolution du salaire moyen brut et de la RMPP brute a été affectée par le mode de prise en compte de l'exonération fiscale des heures supplémentaires liées à la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dite « loi TEPA ». En pratique, sur les fiches de paie, ces heures apparaissaient comme fiscalisées et les prélèvements affichés compensés par une prime. Ainsi, l'évolution du salaire brut apparaît comme surévaluée de 0,2 point au moment de la mise en place en 2008 et en 2009 et sous-évaluée lors de sa suppression en 2012 (-0,1 point) et 2013 (-0,2 point).

Attention : Les données 2015 pour la FPH ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, la méthode de calcul des salaires a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2017) sans impact global, mais modifiant certains niveaux pour des catégories fines.

## Thème – Dépenses de personnel et rémunérations

### 6

### 6.3 Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

 **Figure 6.3-8 et 6.3-9 : Évolution annuelle de la rémunération moyenne des personnes en place<sup>(\*)</sup> (RMPP) dans les trois versants de la fonction publique**  
[en %]

Années	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>en euros courants</b>								
<b>FPE (ministères)</b>								
RMPP brute	3,2	3,2	2,3	1,8	2,4	2,2	2,3	4,0
RMPP nette	3,2	3,0	2,0	1,4	2,1	1,8	1,9	3,6
<b>FPE (ministères et établissements publics)</b>								
RMPP brute	3,3	3,2	2,4	1,8	2,6	2,2	2,2	3,8
RMPP nette	3,4	3,0	2,0	1,4	2,2	1,9	1,9	3,5
<b>FPT</b>								
RMPP brute	2,5	2,5	2,7	1,9	3,0	2,1	1,7	3,2
RMPP nette	2,5	2,3	2,4	1,6	2,7	1,7	1,3	2,8
<b>FPH</b>								
RMPP brute	2,3	3,5	2,5	2,1	2,4	2,3	2,0	2,7
RMPP nette	2,6	1,7	2,2	1,8	2,0	1,9	1,7	2,3
<b>Hôpitaux publics</b>								
RMPP brute	2,3	3,6	2,4	2,1	2,4	2,3	2,1	2,7
RMPP nette	2,5	1,7	2,1	1,8	2,0	1,9	1,7	2,4
<b>Établissements médico-sociaux</b>								
RMPP brute	2,3	3,0	2,9	2,1	2,4	2,2	1,6	2,4
RMPP nette	2,8	1,7	2,6	1,8	2,0	1,2	1,2	2,0
<b>en euros constants</b>								
<b>FPE (ministères)</b>								
RMPP brute	1,6	1,1	0,4	0,9	1,9	2,2	2,1	2,9
RMPP nette	1,6	0,9	0,0	0,5	1,6	1,8	1,7	2,6
<b>FPE (ministères et établissements publics)</b>								
RMPP brute	1,7	1,1	0,4	0,9	2,0	2,2	2,1	2,8
RMPP nette	1,8	0,9	0,0	0,5	1,7	1,8	1,7	2,4
<b>FPT</b>								
RMPP brute	1,0	0,4	0,7	1,1	2,5	2,1	1,5	2,1
RMPP nette	1,0	0,2	0,4	0,8	2,1	1,7	1,1	1,8
<b>FPH</b>								
RMPP brute	0,8	1,4	0,5	1,2	1,9	2,3	1,8	1,6
RMPP nette	1,0	-0,4	0,2	1,0	1,5	1,8	1,5	1,3
<b>Hôpitaux publics</b>								
RMPP brute	0,8	1,5	0,4	1,3	1,9	2,3	1,9	1,6
RMPP nette	1,0	-0,4	0,2	1,0	1,5	1,9	1,6	1,3
<b>Établissements médico-sociaux</b>								
RMPP brute	0,7	0,8	0,9	1,2	1,8	2,1	1,4	1,4
RMPP nette	1,3	-0,4	0,6	0,9	1,4	1,2	1,0	1,0

Source : Siasp, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Dessi.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

FPE : Hors militaires.

FPT : Hors militaires, assistants maternels et familiaux.

FPH : Hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

(\*) Agents présents 24 mois consécutifs chez le même employeur avec la même quotité de travail.

Note : Dans la FPE, l'évolution du salaire moyen brut et de la RMPP brute a été affectée par le mode de prise en compte de l'exonération fiscale des heures supplémentaires liées à la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dite « loi TEPA ». En pratique, sur les fiches de paie, ces heures apparaissaient comme fiscalisées et les prélèvements affichés compensés par une prime. Ainsi, l'évolution du salaire brut apparaît comme surévaluée de 0,2 point au moment de la mise en place en 2008 et en 2009 et sous-évaluée lors de sa suppression en 2012 (-0,1 point) et 2013 (-0,2 point).

Attention : Les données 2015 pour la FPH ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, la méthode de calcul des salaires a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2017) sans impact global, mais modifiant certains niveaux pour des catégories fines.

Figure 6.3-10 : Salaires brut et net moyens [en euros] en 2017 et évolutions annuelles en euros constants [en %] dans les trois versants de la fonction publique entre 2016 et 2017

	FPE (ministères et établissements publics)				FPT				FPH				Hôpitaux publics				Établissements médico-sociaux			
	Salaires moyens brut	Salaires moyens net	Evolution du salaire moyen brut	Evolution du salaire moyen net	Salaires moyens brut	Salaires moyens net	Evolution du salaire moyen brut	Evolution du salaire moyen net	Salaires moyens brut	Salaires moyens net	Evolution du salaire moyen brut	Evolution du salaire moyen net	Salaires moyens brut	Salaires moyens net	Evolution du salaire moyen brut	Evolution du salaire moyen net	Salaires moyens brut	Salaires moyens net	Evolution du salaire moyen brut	Evolution du salaire moyen net
Ensemble	3 130	2 556	1,3	1,0	2 363	1 944	1,4	1,0	2 783	2 288	0,7	0,3	2 860	2 352	0,7	0,4	2 250	1 846	0,7	0,3
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures	3 834	3 138	1,1	0,8	4 071	3 365	1,4	1,1	5 896	4 876	0,3	0,1	5 953	4 922	0,2	0,1	4 543	3 772	0,8	0,5
PCS professions intermédiaires	2 870	2 341	2,1	1,8	2 786	2 290	1,1	0,8	2 840	2 332	0,3	-0,1	2 854	2 343	0,3	-0,1	2 645	2 167	0,6	0,3
PCS employés et ouvriers	2 503	2 040	0,7	0,4	2 084	1 713	1,4	1,0	2 118	1 740	0,7	0,2	2 135	1 754	0,7	0,2	2 048	1 680	0,7	0,3
Fonctionnaires	3 324	2 732	1,5	1,2	2 456	2 026	1,4	1,0	2 604	2 145	0,7	0,3	2 633	2 169	0,7	0,3	2 372	1 956	0,8	0,3
dont catégorie A	3 619	2 975	1,7	1,3	4 079	3 385	1,9	1,6	3 144	2 593	0,4	-0,1	3 132	2 583	0,4	0,0	3 392	2 818	-0,7	-1,1
dont catégorie B	3 004	2 461	0,7	0,3	2 861	2 358	1,0	0,6	2 871	2 359	0,0	-0,3	2 887	2 372	0,1	-0,2	2 684	2 204	0,4	-0,1
dont catégorie C	2 412	1 989	1,3	0,9	2 170	1 789	1,5	1,1	2 210	1 821	0,9	0,3	2 219	1 827	0,9	0,3	2 169	1 788	0,9	0,4
Contractuels	2 558	2 050	-0,9	-0,9	2 110	1 711	0,9	0,7	2 056	1 667	0,4	0,2	2 077	1 684	0,4	0,2	1 973	1 598	0,4	0,2
Autres catégories et statuts	2 978	2 349	2,1	2,0	4 495	3 669	3,3	3,0	6 720	5 557	0,5	0,4	6 735	5 570	0,5	0,3	5 748	4 715	1,9	1,7
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés <sup>(1)</sup>	3 168	2 587	1,2	0,9	2 397	1 972	1,2	0,9	2 800	2 303	0,6	0,2	2 872	2 363	0,6	0,3	2 283	1 874	0,5	0,1
Bénéficiaires de contrats aidés	1 505	1 222	-0,1	-0,4	1 510	1 226	0,0	-0,2	1 571	1 277	1,2	1,1	1 567	1 274	1,3	1,2	1 578	1 282	1,1	0,9
Femmes	2 955	2 408	1,7	1,4	2 272	1 867	1,5	1,1	2 636	2 164	0,8	0,4	2 700	2 217	0,8	0,4	2 220	1 822	0,9	0,5
Hommes	3 401	2 785	0,8	0,5	2 493	2 053	1,3	1,0	3 297	2 722	0,5	0,2	3 398	2 807	0,6	0,3	2 391	1 963	0,0	-0,4
Moins de 30 ans	2 174	1 771	1,7	1,5	1 839	1 503	1,4	1,1	2 070	1 692	1,0	0,7	2 100	1 718	1,1	0,7	1 878	1 531	1,0	0,7
30-39 ans	2 716	2 218	1,1	0,9	2 232	1 838	0,7	0,3	2 590	2 130	1,0	0,6	2 642	2 173	1,0	0,7	2 154	1 770	0,7	0,3
40-49 ans	3 183	2 598	1,3	1,0	2 409	1 986	1,7	1,4	2 801	2 307	0,6	0,2	2 880	2 372	0,6	0,2	2 283	1 877	0,7	0,2
50-59 ans	3 538	2 889	1,1	0,8	2 482	2 040	0,9	0,6	3 094	2 544	-0,3	-0,7	3 203	2 634	-0,2	-0,5	2 408	1 976	0,1	-0,4
60 ans et plus	3 992	3 272	-0,1	-0,4	2 705	2 223	0,8	0,5	4 170	3 445	-0,9	-1,2	4 340	3 586	-0,8	-1,1	2 854	2 350	-0,5	-0,9
Ensemble France métropolitaine	3 098	2 527	1,3	1,0	2 355	1 936	1,3	1,0	2 757	2 266	0,7	0,3	2 833	2 328	0,7	0,4	2 244	1 841	0,7	0,3
Ensemble DOM	4 048	3 382	1,5	1,2	2 543	2 116	2,4	2,0	3 774	3 169	0,7	0,4	3 806	3 197	0,7	0,4	3 019	2 525	0,7	0,4

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Dessi.

Champ : France (hors Mayotte) y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, assistants maternels et familiaux, internes, externes des hôpitaux et apprentis.

(1) Comprend les fonctionnaires, les contractuels et les personnels classés dans autres catégories et statuts.

Attention : Les données FPH pour les contractuels ont été modifiées. Les contrats aidés ne sont plus regroupés avec les contractuels pour que les définitions soient homogènes entre les versants.

Figure 6.3-11 : Évolution en euros constants de la rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) dans les trois versants de la fonction publique et proportion d'agents pris en compte dans le calcul de la RMPP en 2017  
[en %]

	FPE (ministères et établissements publics)				FPT				FPH				Hôpitaux publics				Établissements médico-sociaux			
	Part des agents de 2016 présents en 2017 <sup>(1)</sup>	Évolution de la RMPP brute	Évolution de la RMPP nette	Part des agents dont la RMPP nette a moins évolué que les prix	Part des agents de 2016 présents en 2017 <sup>(1)</sup>	Évolution de la RMPP brute	Évolution de la RMPP nette	Part des agents dont la RMPP nette a moins évolué que les prix	Part des agents de 2016 présents en 2017 <sup>(1)</sup>	Évolution de la RMPP brute	Évolution de la RMPP nette	Part des agents dont la RMPP nette a moins évolué que les prix	Part des agents de 2016 présents en 2017 <sup>(1)</sup>	Évolution de la RMPP brute	Évolution de la RMPP nette	Part des agents dont la RMPP nette a moins évolué que les prix	Part des agents de 2016 présents en 2017 <sup>(1)</sup>	Évolution de la RMPP brute	Évolution de la RMPP nette	Part des agents dont la RMPP nette a moins évolué que les prix
<b>Ensemble</b>	64,0	2,8	2,4	27,0	65,7	2,1	1,8	28,2	66,6	1,6	1,3	36,1	67,5	1,6	1,3	36,2	60,1	1,4	1,0	35,6
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures	66,8	2,5	2,2	32,1	69,9	2,3	2,0	27,3	64,5	2,0	1,9	37,7	64,8	2,0	1,9	37,8	55,3	2,1	1,9	34,5
PCS professions intermédiaires	62,4	3,6	3,3	19,1	66,6	2,2	1,9	25,3	66,7	1,7	1,3	34,9	67,0	1,7	1,3	35,2	62,1	1,8	1,5	30,8
PCS employés et ouvriers	62,4	2,0	1,5	31,6	65,3	2,1	1,7	28,8	66,9	1,4	0,9	36,7	68,5	1,4	1,0	36,7	59,7	1,2	0,7	37,0
<b>Fonctionnaires</b>	71,4	2,8	2,4	25,8	74,4	2,1	1,7	27,9	72,5	1,5	1,1	35,8	72,3	1,5	1,1	35,8	73,6	1,3	0,9	35,5
dont catégorie A	70,3	3,1	2,7	24,7	73,2	2,3	1,9	27,2	68,4	1,7	1,3	37,0	68,4	1,7	1,3	37,1	67,2	1,9	1,6	33,9
dont catégorie B	74,9	2,0	1,6	28,4	73,1	2,2	1,9	24,3	72,3	1,5	1,1	33,6	72,3	1,5	1,1	33,9	72,5	1,7	1,2	29,1
dont catégorie C	72,9	2,1	1,7	27,2	74,8	2,0	1,6	28,6	74,6	1,4	0,9	36,1	74,6	1,4	0,9	35,9	74,6	1,1	0,6	36,9
<b>Contractuels</b>	35,7	1,6	1,5	42,2	35,2	2,5	2,5	29,3	46,6	1,9	1,8	36,7	49,3	1,9	1,8	37,1	35,6	1,3	1,1	35,3
<b>Autres catégories et statuts</b>	69,2	3,7	3,6	20,3	57,9	2,1	1,9	45,8	64,3	1,6	1,3	39,4	64,6	1,6	1,3	39,2	45,9	1,4	1,0	52,4
<b>Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés<sup>(2)</sup></b>	65,4	2,8	2,4	26,8	67,7	2,1	1,7	28,0	67,4	3,8	3,7	36,1	68,0	4,4	4,3	36,2	62,4	2,7	2,6	35,5
<b>Bénéficiaires de contrats aidés</b>	10,6	0,1	-0,1	81,5	21,4	4,7	4,8	38,8	21,2	1,6	1,3	34,5	22,9	1,6	1,3	31,2	18,4	1,4	1,0	41,1
<b>Femmes</b>	61,5	3,1	2,8	24,2	60,4	2,1	1,8	27,4	64,8	1,6	1,4	36,0	65,6	1,6	1,4	36,0	59,3	1,4	1,1	36,0
<b>Hommes</b>	67,9	2,4	2,0	30,9	73,1	2,1	1,7	29,0	72,8	2,6	2,5	36,4	73,8	2,7	2,6	36,6	63,5	2,0	1,9	34,1
<b>Moins de 30 ans</b>	29,3	3,2	2,8	33,0	39,1	3,0	2,9	29,9	49,8	2,6	2,3	32,0	52,2	2,7	2,4	31,9	34,9	1,9	1,5	33,7
30-39 ans	58,1	3,8	3,4	22,9	60,5	2,7	2,4	25,3	60,4	1,6	1,2	32,0	61,1	1,6	1,3	32,0	55,0	1,4	1,0	32,4
40-49 ans	74,1	3,0	2,6	25,1	71,9	2,2	1,8	28,0	75,4	1,0	0,7	36,2	76,2	1,0	0,7	36,2	70,1	1,1	0,6	36,1
50-59 ans	74,3	2,3	1,9	29,1	75,2	1,8	1,4	28,9	76,4	0,1	-0,2	39,5	77,1	0,1	-0,2	39,8	71,5	0,6	0,2	37,2
60 ans et plus	50,2	1,2	0,9	38,2	49,6	1,5	1,2	31,2	50,3	1,6	1,3	46,5	51,0	1,6	1,3	47,2	44,2	1,4	1,0	39,9
<b>Ensemble France métropolitaine</b>	64,0	2,8	2,4	27,1	65,5	2,1	1,7	28,2	66,3	1,8	1,5	36,0	67,2	1,8	1,5	36,0	60,0	1,6	1,4	35,7
<b>Ensemble DOM</b>	64,9	2,9	2,6	25,6	70,4	2,8	2,4	28,2	78,0	0,0	0,0	40,4	78,2	0,0	0,0	40,8	73,8	0,0	0,0	31,8

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP – Dessi.

Champ : France (hors Mayotte) y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, assistants maternels et familiaux, internes et externes des hôpitaux.

(1) Agents présents 24 mois consécutifs chez le même employeur avec la même quotité de travail.

(2) Comprend les fonctionnaires, les contractuels et les personnels classés dans autres catégories et statuts.

Attention : Les données FPH pour les contractuels ont été modifiées. Les contrats aidés ne sont plus regroupés avec les contractuels pour que les définitions soient homogènes entre les versants.

## Thème – Dépenses de personnel et rémunérations

### 6.3 Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

6

 **Figure 6.3-12 : Salaires mensuels moyens des fonctionnaires des corps et emplois de direction et d'encadrement supérieur dans la fonction publique**

	Niveaux de salaire en 2017 (en euros)			
	Salaire brut moyen	Part des primes (en %)	Salaire net moyen	Salaire net médian
<b>Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPE dont :</b>	<b>7 789</b>	<b>44,8</b>	<b>6 583</b>	<b>6 379</b>
<b>Corps et emplois à la décision du gouvernement : décret de 1985 et assimilés dont :</b>	<b>12 473</b>	<b>52,6</b>	<b>10 653</b>	<b>10 461</b>
Préfets	12 162	50,8	10 369	10 254
Secrétaires généraux et directeurs d'administration centrale <sup>(1)</sup>	13 625	56,3	11 692	11 233
Recteurs d'académie	12 861	52,1	10 962	10 780
Cadres dirigeants divers (chefs de services de l'Inspection générale, délégués...)	13 021	52,5	10 986	10 173
<b>Autres corps de direction de la FPE dont :</b>	<b>9 328</b>	<b>48,0</b>	<b>7 940</b>	<b>7 858</b>
Chefs de service et sous-directeurs d'administration centrale, décret n° 2012-32	9 959	50,9	8 482	8 499
Directeurs d'administration territoriale de l'État <sup>(1)</sup>	7 795	40,3	6 576	6 526
<b>Encadrement supérieur de la FPE, dont :</b>	<b>6 862</b>	<b>42,2</b>	<b>5 770</b>	<b>5 675</b>
Corps ENA de conception et management <sup>(2)</sup>	7 539	47,0	6 420	6 277
Ingénieurs <sup>(3)</sup>	7 307	43,0	6 189	6 064
<b>Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPT dont :</b>	<b>6 478</b>	<b>40,6</b>	<b>5 454</b>	<b>5 119</b>
<b>Emplois de direction de la FPT<sup>(4)(5)</sup></b>	<b>8 076</b>	<b>44,9</b>	<b>6 793</b>	<b>6 567</b>
<b>Encadrement supérieur de la FPT dont :</b>	<b>6 155</b>	<b>39,4</b>	<b>5 183</b>	<b>4 996</b>
Administrateurs territoriaux dont :	6 151	39,5	5 182	5 026
<i>Administrateurs généraux et hors classe<sup>(1)</sup></i>	7 364	39,3	6 207	5 980
<i>Administrateurs</i>	5 407	39,7	4 554	4 626
Ingénieurs territoriaux en chef	6 156	39,4	5 184	4 987
<i>Ingénieurs en chef généraux et hors classe<sup>(1)</sup></i>	7 149	40,2	6 023	5 957
<i>Ingénieurs en chef de classe normale</i>	5 694	38,9	4 793	4 782
<b>Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPH dont :</b>	<b>7 071</b>	<b>45,9</b>	<b>6 021</b>	<b>5 875</b>
<b>Emplois de direction dont :</b>	<b>7 313</b>	<b>47,8</b>	<b>6 245</b>	<b>6 133</b>
Directeurs d'hôpital (DH)	7 926	48,3	6 773	6 744
<i>DH, Emplois fonctionnels<sup>(1)</sup></i>	10 065	51,8	8 595	8 835
<i>DH, Hors classe</i>	8 152	47,8	6 967	6 887
<i>DH, Classe normale</i>	5 573	47,5	4 763	4 692
Directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S)	6 115	46,6	5 212	5 226
<b>Encadrement supérieur de la FPH dont :</b>	<b>5 817</b>	<b>33,3</b>	<b>4 864</b>	<b>4 705</b>
Ingénieurs hospitaliers en chef	5 817	33,3	4 864	4 705

Source : Siasp, Insee. Traitements DGAFP – Dessi.

Champ : France (hors Mayotte) en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires.

Note : Les fonctionnaires A+ d'un corps donné détachés sur un emploi fonctionnel apparaissent ici dans l'emploi de détachement et non pas dans le corps d'origine.

(1) Attention, les évolutions par rapport aux résultats de 2016 publiés dans le Rapport annuel édition 2018 sont faussées car le périmètre des emplois pris en compte a été modifié (voir tableau 2.4-6).

(2) Administrateurs civils, conseillers des affaires étrangères (cadre général) et conseillers des affaires étrangères (cadre d'Orient), sous-préfet du ministère de l'intérieur, de la sécurité et des libertés locales, conseillers économiques.

(3) Ingénieurs des mines, ingénieurs des télécommunications, ingénieurs du génie rural, des eaux et des forêts, ingénieurs des ponts et chaussées, ingénieurs des ponts, des eaux et forêts.

(4) Comprend les emplois de directeur général des services ou directeur, de directeur adjoint général des services ou directeur adjoint, de directeur général des services techniques et de directeur de services techniques. Les effectifs de directeur général des services et ceux de directeur, directeur adjoint des services ou directeur adjoint, peuvent avoir été légèrement surreprésentés. En effet, les mentions des termes « directeur » et « directeur adjoint » sans le qualificatif « général » peuvent conduire à inclure les directeurs de collectivités qui n'occupent pas un emploi fonctionnel (au sens de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984).

(5) Comprend les personnels de la Ville de Paris.

Avertissement : Certains emplois sont occupés par un faible nombre d'agents si bien que des événements individuels ou la mobilité au sein de la catégorie peuvent affecter le salaire moyen de l'ensemble entraînant des évolutions sensibles d'une année sur l'autre.

## Thème – Dépenses de personnel et rémunérations

6

### 6.4 Rémunérations dans la fonction publique de l'État

Figure 6.4-1 : Évolution des salaires nets mensuels moyens dans la fonction publique de l'État (ministères et établissements publics) selon le statut ou la situation d'emploi et la catégorie socioprofessionnelle

	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (volume en EQTP)			Salaires nets moyens en 2017 <sup>(1)</sup> (en euros)	Évolution 2017/2016 (en %)		RMPP nette <sup>(3)</sup> 2017/2016		
	Structure des effectifs 2017 (en %)	2017 (en milliers)	Évolution 2017/2016 (en %)		Salaires moyens (en euros constants)	À structure constante <sup>(2)</sup>	Proportion des agents de 2016 présents en 2017 (en %)	Évolution de la rémunération en euros constants (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation <sup>(4)</sup> (en %)
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>2 029,1</b>	<b>-0,1</b>	<b>2 556</b>	<b>1,0</b>	<b>0,8</b>	<b>64,0</b>	<b>2,4</b>	<b>27,0</b>
<i>dont : enseignants</i>	46,3	938,6	0,0	2 626	1,6	1,2	67,8	3,1	23,2
<i>dont : non-enseignants</i>	53,7	1 090,5	-0,3	2 496	0,5	0,5	60,8	1,8	30,7
<b>PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :</b>	<b>36,2</b>	<b>735,2</b>	<b>-0,7</b>	<b>3 138</b>	<b>0,8</b>	<b>0,4</b>	<b>66,8</b>	<b>2,2</b>	<b>32,1</b>
Fonctionnaires de catégorie A+ <sup>(5)</sup>	5,1	104,0	0,3	4 310	0,4	0,0	71,3	1,9	34,8
<i>dont enseignants<sup>(6)</sup></i>	2,7	55,5	-0,4	3 767	0,2	-0,8	71,9	1,7	37,0
<i>dont police<sup>(7)</sup></i>	0,1	1,6	0,0	5 820	0,8	-0,5	57,2	2,4	34,7
Fonctionnaires de catégorie A (à l'exception des A+)	22,5	455,6	-0,9	3 117	0,8	0,6	72,2	2,2	31,5
<i>dont enseignants<sup>(8)</sup></i>	15,2	308,3	-1,0	2 865	0,9	0,6	73,9	2,3	32,2
<i>dont police<sup>(9)</sup></i>	0,2	3,9	0,0	4 303	0,3	0,7	81,6	0,7	46,7
Contractuels	4,1	82,6	-1,4	2 646	0,8	-0,3	34,6	1,7	40,3
<i>dont enseignants<sup>(10)</sup></i>	0,7	13,9	1,5	2 000	-0,3	-0,3	24,3	1,4	48,9
Autres catégories et statuts	4,6	92,6	0,3	2 367	1,4	1,1	64,0	3,1	28,0
<i>dont enseignants<sup>(11)</sup></i>	4,5	91,2	0,2	2 330	1,3	1,2	64,6	3,2	28,0
<b>PCS professions intermédiaires dont :</b>	<b>39,4</b>	<b>798,6</b>	<b>0,5</b>	<b>2 341</b>	<b>1,8</b>	<b>1,7</b>	<b>62,4</b>	<b>3,3</b>	<b>19,1</b>
Fonctionnaires de catégorie A	21,0	426,9	1,3	2 497	2,5	2,3	67,9	3,9	14,3
<i>dont enseignants<sup>(12)</sup></i>	19,3	390,7	0,3	2 475	2,8	2,4	67,1	4,0	13,1
<i>dont police<sup>(13)</sup></i>	0,2	4,4	-8,3	3 571	0,6	1,3	79,3	1,7	38,2
Fonctionnaires de catégorie B	8,9	180,7	-2,2	2 439	0,7	1,2	72,5	1,9	24,1
dont personnels administratifs et techniques	7,2	146,3	2,7	2 441	0,3	0,2	72,6	1,7	24,7
<i>dont enseignants<sup>(14)</sup></i>	0,1	2,2	-21,4	2 257	1,7	1,6	72,7	3,0	26,9
<i>dont pénitentiaire<sup>(15)</sup></i>	0,1	1,2	9,1	2 932	2,2	1,4	69,9	3,7	19,0
Contractuels	6,1	124,3	3,0	1 837	0,6	-0,2	30,1	1,7	44,8
<i>dont enseignants<sup>(10)</sup></i>	1,8	35,9	9,5	2 012	1,8	-3,0	30,4	3,5	34,9
Autres catégories et statuts	2,4	48,4	-2,0	2 296	3,2	2,7	75,2	4,4	10,2
<i>dont enseignants<sup>(11)</sup></i>	2,0	40,7	-1,2	2 152	3,7	3,0	73,7	4,9	7,1

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France (hors Mayotte). Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Les salaires sont exprimés en équivalent temps plein mensualisé, voir définitions.

(2) L'évolution à structure constante consiste à mesurer l'évolution des rémunérations lorsque la structure des effectifs par grade et par échelon est figée au niveau de l'année précédente. Dans le cadre de l'application du protocole parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR), une partie des grilles indiciaires des fonctionnaires ont été rééchelonnées en 2017. La structure par grade et échelon a dans ce cas été adaptée.

(3) Rémunération moyenne nette des personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

(4) Inflation y compris tabac (+1,03 %) en 2017.

(5) Voir définitions.

(6) Par exemple : professeurs d'université et maîtres de conférence.

(7) Commissaires de police.

(8) Par exemple : professeurs agrégés et certifiés.

(9) Par exemple : commandants de police.

(10) Emplois occasionnels ou saisonniers majoritairement. Hors enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat.

(11) Enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat.

(12) Par exemple : professeurs des écoles et professeurs d'enseignement général de collège.

(13) Par exemple : capitaines ou lieutenants de police.

(14) Par exemple : instituteurs.

(15) Corps de commandement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires).

(16) Corps d'encadrement et d'application de la Police nationale : gardiens de la paix, brigadiers.

(17) Personnel surveillant de l'administration pénitentiaire.

Figure 6.4-1 (suite) : Évolution des salaires nets mensuels moyens dans la fonction publique de l'État (ministères et établissements publics) selon le statut ou la situation d'emploi et la catégorie socioprofessionnelle

	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (volume en EQTP)			Salaires nets moyens en 2017 <sup>(1)</sup> (en euros)	Évolution 2017/2016 (en %)		RMPP nette <sup>(3)</sup> 2017/2016		
	Structure des effectifs 2017 (en %)	2017 (en milliers)	Évolution 2017/2016 (en %)		Salaires moyens en euros constants	À structure constante <sup>(2)</sup>	Proportion des agents de 2016 présents en 2017 (en %)	Évolution de la rémunération en euros constants (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation <sup>(4)</sup> (en %)
<b>PCS employés et ouvriers dont :</b>	<b>24,3</b>	<b>492,2</b>	<b>-0,5</b>	<b>2 040</b>	<b>0,4</b>	<b>0,5</b>	<b>62,4</b>	<b>1,5</b>	<b>31,6</b>
Fonctionnaires de catégorie B	5,1	103,8	5,2	2 498	0,1	0,6	79,5	1,2	35,0
<i>dont police<sup>(16)</sup></i>	5,0	101,3	2,9	2 509	0,5	0,6	79,6	1,2	35,1
Fonctionnaires de catégorie C	10,7	216,5	-2,8	1 989	1,0	0,9	72,8	1,7	27,1
<i>dont personnels administratifs et techniques</i>	8,9	179,7	-1,7	1 922	1,0	0,5	73,3	1,8	25,1
<i>dont pénitentiaire<sup>(17)</sup></i>	1,3	25,8	1,2	2 335	0,7	0,6	74,1	0,8	42,2
Contractuels	6,1	123,2	3,5	1 859	-3,3	-0,1	41,7	1,2	41,8
Autres catégories et statuts	0,8	16,2	-10,0	2 409	2,1	2,3	80,2	3,6	14,6
<b>Ministères</b>	<b>76,5</b>	<b>1 552,1</b>	<b>0,5</b>	<b>2 607</b>	<b>1,0</b>	<b>0,9</b>	<b>68,6</b>	<b>2,6</b>	<b>25,2</b>
<i>dont : enseignants</i>	42,2	855,6	0,1	2 555	1,8	1,4	68,2	3,2	21,8
<i>dont : non-enseignants</i>	34,3	696,4	1,1	2 670	0,0	0,3	69,2	1,8	29,3
<b>Établissements publics</b>	<b>23,5</b>	<b>477,0</b>	<b>-2,3</b>	<b>2 392</b>	<b>1,0</b>	<b>0,6</b>	<b>49,4</b>	<b>1,8</b>	<b>35,1</b>
<i>dont : enseignants</i>	4,1	82,9	-0,7	3 356	0,3	-0,5	63,9	1,7	38,2
<i>dont : non-enseignants</i>	19,4	394,1	-2,6	2 189	1,0	0,9	46,4	1,8	34,2
<b>Fonctionnaires</b>	<b>73,6</b>	<b>1 493,2</b>	<b>-0,2</b>	<b>2 732</b>	<b>1,2</b>	<b>1,1</b>	<b>71,4</b>	<b>2,4</b>	<b>25,8</b>
Catégorie A	48,7	987,9	-0,1	2 975	1,3	1,1	70,3	2,7	24,7
Catégorie B	14,0	284,6	1,5	2 461	0,3	1,0	74,9	1,6	28,4
Catégorie C	10,8	218,2	-2,7	1 989	0,9	0,9	72,9	1,7	27,2
<b>Contractuels</b>	<b>16,4</b>	<b>333,3</b>	<b>2,4</b>	<b>2 050</b>	<b>-0,9</b>	<b>-0,5</b>	<b>35,7</b>	<b>1,5</b>	<b>42,2</b>
<b>Autres catégories et statuts</b>	<b>7,7</b>	<b>157,2</b>	<b>-1,6</b>	<b>2 349</b>	<b>2,0</b>	<b>1,7</b>	<b>69,2</b>	<b>3,6</b>	<b>20,3</b>
<b>Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés</b>	<b>97,8</b>	<b>1 983,7</b>	<b>0,1</b>	<b>2 587</b>	<b>0,9</b>	<b>0,8</b>	<b>65,4</b>	<b>2,4</b>	<b>26,8</b>
<b>Bénéficiaires de contrats aidés</b>	<b>2,2</b>	<b>45,4</b>	<b>-10,6</b>	<b>1 222</b>	<b>-0,4</b>	<b>-0,3</b>	<b>10,6</b>	<b>-0,1</b>	<b>81,5</b>
<b>Femmes</b>	<b>60,7</b>	<b>1 232,0</b>	<b>0,1</b>	<b>2 408</b>	<b>1,4</b>	<b>1,1</b>	<b>61,5</b>	<b>2,8</b>	<b>24,2</b>
<b>Hommes</b>	<b>39,3</b>	<b>797,0</b>	<b>-0,5</b>	<b>2 785</b>	<b>0,5</b>	<b>0,5</b>	<b>67,9</b>	<b>2,0</b>	<b>30,9</b>
Moins de 30 ans	10,5	213,7	0,7	1 771	1,5	0,9	29,3	2,8	33,0
30-39 ans	22,6	459,1	-3,4	2 218	0,9	1,2	58,1	3,4	22,9
40-49 ans	31,8	645,0	0,7	2 598	1,0	0,9	74,2	2,6	25,1
50-59 ans	27,4	555,1	-0,2	2 889	0,8	0,5	74,3	1,9	29,1
60 ans et plus	7,7	156,2	5,5	3 272	-0,4	0,2	50,2	0,9	38,2
<b>Ensemble France métropolitaine</b>	<b>96,6</b>	<b>1 959,2</b>	<b>-0,2</b>	<b>2 527</b>	<b>1,0</b>	<b>0,8</b>	<b>64,0</b>	<b>2,4</b>	<b>27,1</b>
<b>Ensemble DOM</b>	<b>3,4</b>	<b>69,9</b>	<b>0,7</b>	<b>3 382</b>	<b>1,2</b>	<b>0,9</b>	<b>64,9</b>	<b>2,6</b>	<b>25,6</b>

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France (hors Mayotte). Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Les salaires sont exprimés en équivalent temps plein mensualisé, voir définitions.

(2) L'évolution à structure constante consiste à mesurer l'évolution des rémunérations lorsque la structure des effectifs par grade et par échelon est figée au niveau de l'année précédente. Dans le cadre de l'application du protocole parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR), une partie des grilles indiciaires des fonctionnaires ont été rééchelonnées en 2017. La structure par grade et échelon a dans ce cas été adaptée.

(3) Rémunération moyenne nette des personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

(4) Inflation y compris tabac (+1,03 %) en 2017.

(16) Corps d'encadrement et d'application de la Police nationale : gardiens de la paix, brigadiers.

(17) Personnel surveillant de l'administration pénitentiaire.

## Thème – Dépenses de personnel et rémunérations

6

### 6.4 Rémunérations dans la fonction publique de l'État

Figure 6.4-2 complément : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socio-professionnelle<sup>(1)</sup> des fonctionnaires civils et militaires employés à temps plein dans les ministères en métropole en 2017

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs (EQTP) utilisés pour le calcul des salaires (en milliers)	Traitement brut de base <sup>(2)</sup>	Primes et indemnités <sup>(3)</sup>				Salaire brut <sup>(2)</sup>	Salaire net global <sup>(2)(5)</sup>
				Montant <sup>(2)</sup>	dont heures sup.	Part des primes <sup>(4)</sup> (en %)	Taux de primes <sup>(4)</sup> (en %)		
Ensemble	100,0	1 390,0	29 304	8 758	828	22,6	29,9	38 782	31 919
dont : total enseignants	42,8	594,9	33 292	4 098	1 562	10,7	12,3	38 159	31 174
Ensemble (hors militaires)	80,0	1 111,7	30 723	7 673	1 036	19,6	25,0	39 129	32 117
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures (hors militaires) dont :	28,0	389,8	36 321	10 315	1 950	21,7	28,4	47 470	39 194
Ensemble des cadres de catégorie A (A et A+) (hors militaires) dont :	28,0	389,6	36 324	10 318	1 951	21,7	28,4	47 476	39 200
Cadres de catégorie A+ (hors militaires) <sup>(6)</sup>	1,8	25,7	50 953	30 426	203	36,8	59,7	82 767	69 565
Encadrement et direction <sup>(7)</sup> dont :	0,7	9,7	51 263	40 570	9	43,5	79,1	93 351	78 900
directeurs d'administration centrale	0,0	0,1	70 859	87 896	-	54,3	124,0	161 769	138 772
chefs de service d'administration centrale	0,0	0,2	64 120	66 671	4	50,0	104,0	133 384	113 728
sous-directeurs d'administration centrale	0,0	0,4	56 510	54 924	6	48,2	97,2	113 981	97 047
sous-préfets	0,0	0,4	49 729	41 142	6	44,8	82,7	91 832	78 013
commissaires de police	0,1	1,4	46 567	32 725	2	40,5	70,3	80 882	66 351
administrateurs et assimilés	0,2	2,3	46 344	38 883	17	44,7	83,9	86 929	73 939
Juridiction, inspection, contrôle et expertise <sup>(8)</sup>	0,8	11,2	51 341	30 944	8	37,0	60,3	83 638	70 394
Enseignement supérieur, recherche et assimilés <sup>(9)</sup>	0,3	4,8	49 424	8 695	1 045	14,7	17,6	59 328	48 748
Cadres de catégorie A (à l'exception des A+) (hors militaires) dont :	26,2	363,9	35 290	8 896	2 075	19,8	25,2	44 981	37 053
Attachés et inspecteurs	3,8	53,3	33 650	17 543	52	33,8	52,1	51 966	43 395
dont attachés et inspecteurs principaux et hors classe	0,9	12,6	39 208	23 201	66	36,6	59,2	63 425	53 258
Ingénieurs de l'État et assimilés (hors ingénieurs militaires) <sup>(10)</sup>	1,1	15,2	34 353	25 024	72	41,5	72,8	60 347	51 056
Professeurs certifiés et agrégés	18,4	256,1	34 769	5 598	2 914	13,6	16,1	41 146	33 698
Autres enseignants de catégorie A	0,1	1,1	39 457	3 211	139	7,3	8,1	43 694	35 624
Police (commandants)	0,3	3,8	42 117	20 347	854	31,9	48,3	63 701	51 280
Autres cadres de catégorie A (hors militaires) <sup>(11)</sup>	2,5	34,5	41 238	11 845	29	22,0	28,7	53 895	44 490

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils et militaires des ministères de l'État, travaillant à temps plein. Les volontaires et les élèves militaires sont exclus.

(1) Voir définitions.

(2) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut.

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(6) Voir définitions.

(7) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(8) Regroupe les corps ENA des juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les corps des juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(9) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférence, les inspecteurs de l'enseignement.

(10) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'État.

(11) Par exemple : conseillers principaux d'éducation.

## Thème – Dépenses de personnel et rémunérations

### 6.4 Rémunérations dans la fonction publique de l'État

6

Figure 6.4-2 complément (suite) : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socio-professionnelle<sup>(1)</sup> des fonctionnaires civils et militaires employés à temps plein dans les ministères en métropole en 2017

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs (EQTP) utilisés pour le calcul des salaires (en milliers)	Traitement brut de base <sup>(2)</sup>	Primes et indemnités <sup>(3)</sup>				Salaire brut <sup>(2)</sup>	Salaire net global <sup>(2)(5)</sup>
				Montant <sup>(2)</sup>	dont heures sup.	Part des primes <sup>(4)</sup> (en %)	Taux de primes <sup>(4)</sup> (en %)		
<b>PCS professions intermédiaires (hors militaires)</b>	<b>34,5</b>	<b>479,2</b>	<b>30 386</b>	<b>4 794</b>	<b>413</b>	<b>13,4</b>	<b>15,8</b>	<b>35 870</b>	<b>29 346</b>
<b>Catégorie A dont :</b>	<b>25,6</b>	<b>356,1</b>	<b>32 020</b>	<b>3 341</b>	<b>511</b>	<b>9,2</b>	<b>10,4</b>	<b>36 119</b>	<b>29 456</b>
Professeurs des écoles	20,1	279,6	31 613	2 441	146	7,0	7,7	34 811	28 349
Professeurs de lycée professionnel	3,7	51,6	33 912	5 636	2 613	14,0	16,6	40 326	33 029
Professeurs de collège d'enseignement général	0,1	0,8	42 015	3 832	1 362	8,3	9,1	46 155	37 590
Autres enseignants	0,1	0,9	40 242	3 482	1 085	7,9	8,7	44 018	35 829
Police (capitaine et lieutenant)	0,3	4,2	34 140	17 402	919	33,0	51,0	52 724	42 450
<b>Catégorie B dont :</b>	<b>8,8</b>	<b>122,6</b>	<b>25 678</b>	<b>9 010</b>	<b>128</b>	<b>25,6</b>	<b>35,1</b>	<b>35 182</b>	<b>29 055</b>
Greffiers	0,5	7,6	24 620	6 203	502	19,9	25,2	31 239	25 750
Instituteurs	0,1	1,8	29 361	2 995	91	9,1	10,2	32 913	26 780
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	7,1	98,9	25 650	9 355	96	26,4	36,5	35 484	29 313
<i>dont secrétaires administratifs</i>	2,6	36,1	25 135	8 229	109	24,3	32,7	33 865	28 007
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	0,1	1,1	30 073	12 255	3	28,4	40,7	43 086	34 426
Autres professions intermédiaires de catégorie B	0,9	13,2	25 632	8 611	169	24,7	33,6	34 853	28 897
<b>PCS employés et ouvriers (hors militaires)</b>	<b>17,5</b>	<b>242,7</b>	<b>22 395</b>	<b>9 113</b>	<b>795</b>	<b>28,3</b>	<b>40,7</b>	<b>32 167</b>	<b>26 222</b>
<b>Employés et ouvriers de catégorie B dont :</b>	<b>7,0</b>	<b>97,1</b>	<b>24 077</b>	<b>12 040</b>	<b>988</b>	<b>32,5</b>	<b>50,0</b>	<b>37 011</b>	<b>29 839</b>
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...)	7,0	97,1	24 075	12 040	988	32,5	50,0	37 009	29 836
<i>dont brigadiers (y. c. chefs et majors)</i>	3,1	42,4	27 522	13 407	1 010	32,0	48,7	41 877	33 622
<i>dont gardiens de la paix</i>	3,9	54,6	21 394	10 977	971	33,0	51,3	33 225	26 894
<b>Employés et ouvriers de catégorie C dont :</b>	<b>10,5</b>	<b>145,4</b>	<b>21 254</b>	<b>7 148</b>	<b>663</b>	<b>24,7</b>	<b>33,6</b>	<b>28 903</b>	<b>23 780</b>
Adjoints administratifs et adjoints techniques	8,5	117,8	21 123	6 274	278	22,5	29,7	27 857	23 011
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire	1,7	23,6	22 546	10 814	2568	31,8	48,0	34 029	27 456

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils et militaires des ministères de l'État, travaillant à temps plein. Les volontaires et les élèves militaires sont exclus.

(1) Voir définitions.

(2) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut.

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

## Thème – Dépenses de personnel et rémunérations

6

### 6.4 Rémunérations dans la fonction publique de l'État

Figure 6.4-3 : Salaires mensuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle<sup>(1)</sup> des femmes fonctionnaires civiles de la FPE en 2017

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs (EQT <sup>(1)</sup> ) utilisés pour le calcul des salaires (en milliers)	Traitement brut de base <sup>(2)</sup>	Primes et indemnités <sup>(3)</sup>			Salaire brut <sup>(2)</sup>	Salaire net global <sup>(2)(5)</sup>
				Montant <sup>(2)</sup>	Part des primes <sup>(4)</sup> (en %)	Taux de primes <sup>(4)</sup> (en %)		
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>892,8</b>	<b>2549</b>	<b>531</b>	<b>16,9</b>	<b>20,8</b>	<b>3139</b>	<b>2577</b>
<i>dont : total enseignants</i>	56,8	507,3	2763	338	10,7	12,2	3167	2588
<b>PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :</b>	<b>33,3</b>	<b>297,5</b>	<b>3019</b>	<b>708</b>	<b>18,7</b>	<b>23,4</b>	<b>3795</b>	<b>3124</b>
<b>Ensemble des cadres de catégorie A (A et A+) dont :</b>	<b>33,3</b>	<b>297,3</b>	<b>3020</b>	<b>708</b>	<b>18,7</b>	<b>23,5</b>	<b>3796</b>	<b>3124</b>
<b>Cadres de catégorie A+<sup>(6)</sup></b>	<b>4,6</b>	<b>40,8</b>	<b>3882</b>	<b>1001</b>	<b>20,1</b>	<b>25,8</b>	<b>4975</b>	<b>4111</b>
Encadrement et direction <sup>(7)</sup>	0,4	3,6	4058	2958	41,5	72,9	7129	6015
Inspection, contrôle et expertise <sup>(8)</sup>	0,8	7,3	4068	2285	35,4	56,2	6457	5426
Enseignement supérieur, recherche et assimilés <sup>(9)</sup>	3,4	30,0	3816	457	10,5	12,0	4360	3566
<b>Cadres de catégorie A (à l'exception des A+)</b>	<b>28,7</b>	<b>256,4</b>	<b>2882</b>	<b>662</b>	<b>18,3</b>	<b>23,0</b>	<b>3608</b>	<b>2967</b>
Attachés et inspecteurs	3,9	35,0	2793	1394	32,8	49,9	4251	3546
<i>dont attachés et inspecteurs principaux et hors classe<sup>(10)</sup></i>	0,9	8,1	3247	1796	35,1	55,3	5123	4292
Ingénieurs de l'État (sauf militaires) <sup>(11)</sup>	1,4	12,3	2699	1252	31,1	46,4	4020	3360
Professeurs certifiés et agrégés	20,3	181,3	2874	448	13,2	15,6	3386	2771
Autres enseignants de catégorie A	0,1	0,7	2645	200	6,9	7,5	2896	2355
Police (commandants)	0,1	0,7	3485	1598	30,9	45,9	5179	4160
Autres cadres de catégorie A <sup>(12)</sup>	2,9	26,3	3130	870	21,4	27,8	4061	3346
<b>PCS professions intermédiaires dont :</b>	<b>49,1</b>	<b>438,1</b>	<b>2497</b>	<b>394</b>	<b>13,4</b>	<b>15,8</b>	<b>2951</b>	<b>2416</b>
<b>Professions intermédiaires de catégorie A dont :</b>	<b>36,6</b>	<b>326,6</b>	<b>2619</b>	<b>288</b>	<b>9,7</b>	<b>11,0</b>	<b>2973</b>	<b>2428</b>
Professeurs des écoles	30,4	271,6	2600	241	8,3	9,3	2909	2373
Professeurs de lycée professionnel	3,3	29,8	2818	506	15,0	18,0	3384	2773
Professeurs de collège d'enseignement général	0,1	0,7	3444	487	12,3	14,1	3953	3229
Autres enseignants	0,1	0,5	3504	304	7,9	8,7	3832	3152
Police (capitaine et lieutenant)	0,1	1,3	2795	1363	32,1	48,7	4244	3409
Autres professions intermédiaires de catégorie A	2,5	22,6	2528	491	16,0	19,4	3075	2525

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France (hors Mayotte). Fonctionnaires civiles de la fonction publique de l'État.

(1) Voir définitions.

(2) Exprimé en équivalent temps plein mensualisé.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut.

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(6) Voir définitions.

(7) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(8) Regroupe les corps ENA des juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les corps des juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(9) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférence, les inspecteurs de l'enseignement.

(10) Sont classés ici l'ensemble des grades dont les grilles indiciaires atteignent des niveaux comparables à celles des attachés et inspecteurs principaux ou hors classe. En particulier, les administrateurs des finances publiques adjoints sont classés dans cette catégorie.

(11) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'État.

(12) Par exemple : conseillers principaux d'éducation.

## Thème – Dépenses de personnel et rémunérations

### 6.4 Rémunérations dans la fonction publique de l'État

6

Figure 6.4-3 (suite) : Salaires mensuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle<sup>(1)</sup> des femmes fonctionnaires civiles de la FPE en 2017

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs (EQTP) utilisés pour le calcul des salaires (en milliers)	Traitement brut de base <sup>(2)</sup>	Primes et indemnités <sup>(3)</sup>			Salaire brut <sup>(2)</sup>	Salaire net global <sup>(2)(5)</sup>
				Montant <sup>(2)</sup>	Part des primes <sup>(4)</sup> (en %)	Taux de primes <sup>(4)</sup> (en %)		
<b>Professions intermédiaires de catégorie B</b>	<b>12,4</b>	<b>110,9</b>	<b>2 142</b>	<b>706</b>	<b>24,4</b>	<b>33,0</b>	<b>2 890</b>	<b>2 384</b>
Greffiers	0,9	8,4	2 095	542	20,3	25,9	2 678	2 209
Instituteurs	0,2	1,7	2 435	264	9,6	10,9	2 750	2 238
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	9,7	86,3	2 141	730	25,1	34,1	2 912	2 405
<i>dont secrétaires administratifs</i>	4,4	39,4	2 101	686	24,3	32,7	2 830	2 341
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	0,0	0,4	2 310	948	28,6	41,0	3 310	2 649
Autres professions intermédiaires de catégorie B	1,6	14,2	2 134	703	24,4	32,9	2 885	2 370
<b>PCS employés et ouvriers dont :</b>	<b>17,6</b>	<b>157,3</b>	<b>1 803</b>	<b>579</b>	<b>23,9</b>	<b>32,1</b>	<b>2 424</b>	<b>1 995</b>
<b>Employés et ouvriers de catégorie B</b>	<b>2,4</b>	<b>21,4</b>	<b>1 946</b>	<b>941</b>	<b>31,8</b>	<b>48,3</b>	<b>2 954</b>	<b>2 388</b>
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...)	2,2	20,0	1 933	982	32,9	50,8	2 987	2 412
<i>dont brigadiers (y compris chefs et majors)</i>	0,9	7,6	2 243	1 125	32,7	50,2	3 441	2 766
<i>dont gardiens de la paix</i>	1,4	12,4	1 743	895	33,0	51,3	2 708	2 195
<b>Employés et ouvriers de catégorie C</b>	<b>15,1</b>	<b>134,4</b>	<b>1 782</b>	<b>512</b>	<b>21,9</b>	<b>28,7</b>	<b>2 332</b>	<b>1 924</b>
Adjoints administratifs et adjoints techniques	13,7	122,3	1 782	478	20,8	26,8	2 299	1 898
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire	0,6	5,3	1 805	853	31,5	47,2	2 707	2 185

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France (hors Mayotte). Fonctionnaires civiles de la fonction publique de l'État.

(1) Voir définitions.

(2) Exprimé en équivalent temps plein mensualisé.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut.

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

## Thème – Dépenses de personnel et rémunérations

6

### 6.4 Rémunérations dans la fonction publique de l'État

Figure 6.4-4 : Salaires mensuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle<sup>(1)</sup> des hommes fonctionnaires civils de la FPE en 2017

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs (EQTP) utilisés pour le calcul des salaires (en milliers)	Traitement brut de base <sup>(2)</sup>	Primes et indemnités <sup>(3)</sup>			Salaire brut <sup>(2)</sup>	Salaire net global <sup>(2)(5)</sup>
				Montant <sup>(2)</sup>	Part des primes <sup>(4)</sup> (en %)	Taux de primes <sup>(4)</sup> (en %)		
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>600,4</b>	<b>2 683</b>	<b>849</b>	<b>23,6</b>	<b>31,7</b>	<b>3 597</b>	<b>2 961</b>
<i>dont : total enseignants</i>	<i>41,6</i>	<i>249,6</i>	<i>3 091</i>	<i>514</i>	<i>14,0</i>	<i>16,6</i>	<i>3 675</i>	<i>3 013</i>
<b>PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :</b>	<b>43,7</b>	<b>262,4</b>	<b>3 290</b>	<b>966</b>	<b>22,3</b>	<b>29,4</b>	<b>4 332</b>	<b>3 581</b>
<b>Ensemble des cadres de catégorie A (A et A+) dont :</b>	<b>43,7</b>	<b>262,3</b>	<b>3 290</b>	<b>966</b>	<b>22,3</b>	<b>29,4</b>	<b>4 332</b>	<b>3 581</b>
<b>Cadres de catégorie A+<sup>(1)</sup></b>	<b>10,5</b>	<b>63,1</b>	<b>4 184</b>	<b>1 088</b>	<b>20,2</b>	<b>26,0</b>	<b>5 371</b>	<b>4 439</b>
Encadrement et direction <sup>(6)</sup>	1,2	7,3	4 414	3 568	44,0	80,8	8 110	6 860
Inspection, contrôle et expertise <sup>(7)</sup>	0,9	5,2	4 595	2 999	38,9	65,3	7 717	6 506
Enseignement supérieur, recherche et assimilés <sup>(8)</sup>	8,4	50,7	4 109	536	11,3	13,1	4 738	3 881
<b>Cadres de catégorie A (à l'exception des A+)</b>	<b>33,2</b>	<b>199,2</b>	<b>3 007</b>	<b>927</b>	<b>23,2</b>	<b>30,8</b>	<b>4 003</b>	<b>3 310</b>
Attachés et inspecteurs	4,7	28,5	2 823	1 546	34,9	54,8	4 437	3 710
<i>dont attachés et inspecteurs principaux et hors classe<sup>(9)</sup></i>	<i>1,1</i>	<i>6,9</i>	<i>3 295</i>	<i>2 023</i>	<i>37,4</i>	<i>61,4</i>	<i>5 407</i>	<i>4 545</i>
Ingénieurs de l'État (sauf militaires) <sup>(10)</sup>	3,3	19,6	2 827	1 669	36,5	59,0	4 568	3 844
Professeurs certifiés et agrégés	20,8	125,0	2 993	598	16,3	20,0	3 658	3 005
Autres enseignants de catégorie A	0,2	1,3	3 058	331	9,5	10,8	3 465	2 847
Police (commandants)	0,5	3,2	3 517	1 758	32,7	50,0	5 379	4 337
Autres cadres de catégorie A <sup>(11)</sup>	3,6	21,6	3 415	1 259	26,5	36,9	4 742	3 934

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France (hors Mayotte). Fonctionnaires civils de la fonction publique de l'État.

(1) Voir définitions.

(2) Exprimé en équivalent temps plein mensualisé.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut.

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(6) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(7) Regroupe les corps ENA des juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les corps des juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(8) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférence, les inspecteurs de l'enseignement.

(9) Sont classés ici l'ensemble des grades dont les grilles indiciaires atteignent des niveaux comparables à celles des attachés et inspecteurs principaux ou hors classe. En particulier, les administrateurs des finances publiques adjoints sont classés dans cette catégorie.

(10) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'État.

(11) Par exemple : conseillers principaux d'éducation.

## Thème – Dépenses de personnel et rémunérations

### 6.4 Rémunérations dans la fonction publique de l'État

6

Figure 6.4-4 (suite) : Salaires mensuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle<sup>(1)</sup> des hommes fonctionnaires civils de la FPE en 2017

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs (EQTP) utilisés pour le calcul des salaires (en milliers)	Traitement brut de base <sup>(2)</sup>	Primes et indemnités <sup>(3)</sup>			Salaire brut <sup>(2)</sup>	Salaire net global <sup>(2)(5)</sup>
				Montant <sup>(2)</sup>	Part des primes <sup>(4)</sup> (en %)	Taux de primes <sup>(4)</sup> (en %)		
<b>PCS professions intermédiaires dont :</b>	<b>28,5</b>	<b>171,2</b>	<b>2519</b>	<b>633</b>	<b>19,8</b>	<b>25,1</b>	<b>3207</b>	<b>2639</b>
<b>Professions intermédiaires de catégorie A dont :</b>	<b>16,7</b>	<b>100,3</b>	<b>2775</b>	<b>488</b>	<b>14,7</b>	<b>17,6</b>	<b>3323</b>	<b>2723</b>
Professeurs des écoles	9,5	57,1	2742	327	10,5	11,9	3126	2554
Professeurs de lycée professionnel	5,0	29,8	2869	576	16,4	20,1	3512	2885
Professeurs de collège d'enseignement général	0,1	0,6	3483	560	13,8	16,1	4068	3332
Autres enseignants	0,1	0,7	3710	325	8,0	8,8	4066	3394
Police (capitaine et lieutenant)	0,5	3,1	2881	1531	33,9	53,1	4515	3642
Autres professions intermédiaires de catégorie A	1,5	9,1	2526	858	25,0	33,9	3435	2857
<b>Professions intermédiaires de catégorie B</b>	<b>11,6</b>	<b>69,7</b>	<b>2163</b>	<b>844</b>	<b>27,6</b>	<b>39,0</b>	<b>3052</b>	<b>2528</b>
Greffiers	0,2	1,2	2092	563	20,9	26,9	2693	2222
Instituteurs	0,1	0,5	2468	337	11,8	13,7	2846	2324
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	9,6	57,7	2152	836	27,6	38,8	3033	2510
<i>dont secrétaires administratifs</i>	1,8	10,8	2124	754	25,8	35,5	2926	2425
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	0,1	0,8	2612	1136	29,8	43,5	3816	3055
Autres professions intermédiaires de catégorie B	1,6	9,5	2181	926	29,4	42,5	3154	2636
<b>PCS employés et ouvriers dont :</b>	<b>27,8</b>	<b>166,9</b>	<b>1896</b>	<b>887</b>	<b>31,2</b>	<b>46,8</b>	<b>2843</b>	<b>2318</b>
<b>Employés et ouvriers de catégorie B</b>	<b>13,7</b>	<b>82,4</b>	<b>2030</b>	<b>1027</b>	<b>32,8</b>	<b>50,6</b>	<b>3132</b>	<b>2527</b>
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...)	13,5	81,3	2029	1035	33,0	51,0	3140	2532
<i>dont brigadiers (y compris chefs et majors)</i>	6,2	37,0	2304	1149	32,5	49,9	3533	2840
<i>dont gardiens de la paix</i>	7,4	44,3	1799	940	33,4	52,3	2810	2276
<b>Employés et ouvriers de catégorie C</b>	<b>13,7</b>	<b>82,1</b>	<b>1775</b>	<b>722</b>	<b>28,4</b>	<b>40,7</b>	<b>2544</b>	<b>2096</b>
Adjoint administratifs et adjoints techniques	9,6	57,4	1739	596	25,1	34,3	2378	1971
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire	3,4	20,5	1915	965	32,9	50,4	2938	2374

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France (hors Mayotte). Fonctionnaires civils de la fonction publique de l'État.

(1) Voir définitions.

(2) Exprimé en équivalent temps plein mensualisé.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut.

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

## Thème – Dépenses de personnel et rémunérations

# 6

### 6.4 Rémunérations dans la fonction publique de l'État

 **Figures 6.4-5 et 6.4-6 : Évolution des prix et des rémunérations (en euros courants) des agents de l'État (et des ministères) en France**  
[en %]

Années		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
En glissement annuel au dernier trimestre (en %)	Prix hors tabac	2,4	1,2	0,6	0,0	0,2	0,5	1,1
	Mesures générales : valeur du point et points uniformes	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6	0,6
En moyenne annuelle (en %)	Prix hors tabac	2,1	1,9	0,7	0,4	0,0	0,2	1,0
	<b>RMPP (brute) ensemble civils FPE</b>	<b>3,2</b>	<b>2,4</b>	<b>1,8</b>	<b>2,5</b>	<b>2,2</b>	<b>2,2</b>	<b>3,8</b>
	dont RMPP (brute) des ministères	3,2	2,3	1,8	2,4	2,2	2,3	4,0
	<b>RMPP (nette) ensemble civils FPE</b>	<b>3,0</b>	<b>2,0</b>	<b>1,4</b>	<b>2,2</b>	<b>1,9</b>	<b>1,9</b>	<b>3,5</b>
	dont RMPP (nette) des ministères	3,0	2,0	1,4	2,1	1,8	1,9	3,6
	<b>Salaire moyen (brut) ensemble civils FPE</b>	<b>2,2</b>	<b>1,6</b>	<b>0,5</b>	<b>0,7</b>	<b>0,8</b>	<b>0,8</b>	<b>2,4</b>
	dont salaire moyen (brut) des ministères	1,7	1,4	0,5	0,9	0,7	0,7	2,3
	<b>Salaire moyen (net) ensemble civils FPE</b>	<b>2,0</b>	<b>1,2</b>	<b>0,1</b>	<b>0,3</b>	<b>0,4</b>	<b>0,4</b>	<b>2,1</b>
dont salaire moyen (net) des ministères	1,6	1,0	0,2	0,6	0,3	0,3	2,0	

Source : Siasp, Insee. Traitement Insee – DGAFP – Dessi.

Champ : France (hors Mayotte). Agents civils des ministères et des établissements publics de l'État.

Note : Le glissement annuel d'une variable au dernier trimestre de l'année (T4) correspond au taux d'évolution (en %) obtenu en rapportant le niveau de la variable en T4 à son niveau au même trimestre de l'année précédente (T4-4).

La RMPP est calculée désormais sur le champ des agents présents 24 mois chez le même employeur avec la même quotité de travail.

La RMPP (rémunération moyenne des personnes en place) : sa progression mesure l'évolution de la fiche de paie moyenne des agents en place, deux années de suite. Dans le calcul de la RMPP, il n'y a par définition ni départs, ni embauches.

L'évolution du salaire à structure constante est calculée en figeant la structure des effectifs par corps, grade et échelon au niveau atteint l'année initiale.

L'effet de structure mesure l'effet des modifications de la répartition de la population entre les différents corps, grade et échelon.

L'effet de structure résulte de l'effet de carrière, toujours positif (du fait de l'avancement), et de l'effet des départs et des embauches ou « entrées-sorties » généralement négatif.

Attention : Dans la FPE, l'évolution du salaire moyen brut et de la RMPP brute a été affectée par le mode de prise en compte de l'exonération fiscale des heures supplémentaires liées à la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dite « loi TEPA ». En pratique, sur les fiches de paie, ces heures apparaissaient comme fiscalisées et les prélèvements affichés compensés par une prime. Ainsi, l'évolution de la RMPP brute apparaît comme surévaluée de 0,2 point au moment de la mise en place en 2008 et en 2009, et sous-évaluée lors de sa suppression en 2012 (-0,1 point) et 2013 (-0,2 point).

## Thème – Dépenses de personnel et rémunérations

### 6.4 Rémunérations dans la fonction publique de l'État

6

 **Figures 6.4-7 et 6.4-8 : Salaires mensuels bruts et nets des agents civils de la FPE et part des primes des fonctionnaires**

Années	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Ensemble des agents de la FPE (ministères)</b>								
Salaire moyen brut	2 931	2 980	3 022	3 038	3 066	3 087	3 113	3 186
– dont fonctionnaires	2 996	3 053	3 096	3 114	3 148	3 168	3 196	3 282
Part des primes (% du salaire brut)	20,0	20,8	20,6	20,6	20,7	20,7	20,6	20,3
Part des primes y.c. IR et SFT (en % du salaire brut)	21,9	22,6	22,5	22,4	22,6	22,6	22,5	22,2
Salaire moyen net	2 452	2 491	2 517	2 521	2 536	2 544	2 556	2 607
– dont fonctionnaires	2 522	2 565	2 593	2 598	2 616	2 623	2 637	2 697
<b>Ensemble des agents de la FPE (ministères et établissements publics)</b>								
Salaire moyen brut	2 868	2 931	2 977	2 991	3 011	3 035	3 059	3 130
– dont fonctionnaires				3 154	3 187	3 209	3 239	3 324
Part des primes (% du salaire brut)				20,0	20,2	20,2	20,1	19,8
Part des primes y.c. IR et SFT (en % du salaire brut)				21,9	22,0	22,0	22,0	21,7
Salaire moyen net	2 396	2 444	2 473	2 477	2 484	2 495	2 505	2 556
– dont fonctionnaires				2 632	2 650	2 658	2 672	2 732

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France (hors Mayotte), hors militaires, exprimés en équivalent temps plein mensualisé.

Note : Dans la FPE, l'évolution du salaire moyen brut a été affectée par le mode de prise en compte de l'exonération fiscale des heures supplémentaires liées à la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dite « loi Tèpe ». En pratique, sur les fiches de paie, ces heures apparaissaient comme fiscalisées et les prélèvements affichés compensés par une prime. Ainsi, l'évolution de la rémunération brute apparaît comme légèrement surévaluée au moment de la mise en place en 2008 et en 2009, et légèrement sous-évaluée lors de sa suppression en 2012 et 2013.

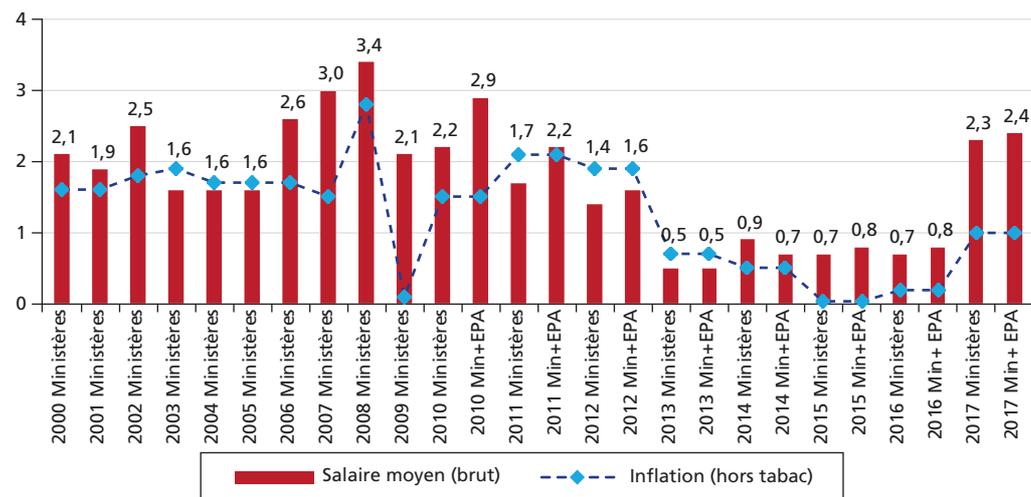
## Thème – Dépenses de personnel et rémunérations

6

### 6.4 Rémunérations dans la fonction publique de l'État

Figure 6.4-9 : Évolution du salaire brut moyen depuis 2000 dans la FPE

[en %]



Source : Insee. Traitement Insee – DGAFP – Dessi.

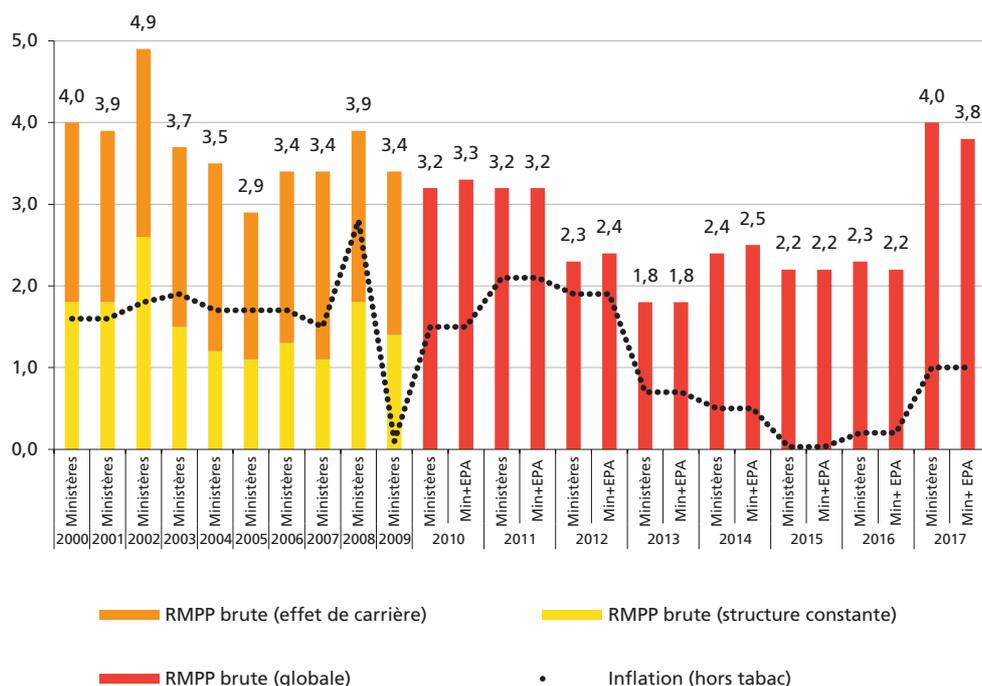
Champ : Jusqu'en 2009, agents des ministères civils de l'État, France métropolitaine ; à partir de 2010, agents civils des ministères de l'État ou des ministères et des établissements publics de l'État. France (hors Mayotte).

## Thème – Dépenses de personnel et rémunérations

### 6.4 Rémunérations dans la fonction publique de l'État

6

Figure 6.4-10 : Facteurs d'évolution de la rémunération brute moyenne des personnes en place (RMPP) depuis 2000 dans la FPE<sup>(1)</sup>



Source : Insee. Traitement Insee-DGAFP – Dessi.

Champ : Jusqu'en 2009, France métropolitaine, agents des ministères civils de l'État présents deux années consécutives ; à partir de 2010, France (hors Mayotte), agents civils des ministères ou des ministères et des établissements publics de l'État présents 24 mois consécutifs chez le même employeur avec la même quotité de travail.

(1) Décomposition de la RMPP non disponible depuis 2009.

Note : Dans la FPE, l'évolution du salaire moyen brut et de la RMPP brute a été affectée par le mode de prise en compte de l'exonération fiscale des heures supplémentaires liées à la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dite « loi TEPA ». En pratique, sur les fiches de paie, ces heures apparaissaient comme fiscalisées et les prélèvements affichés compensés par une prime. Ainsi, l'évolution de la RMPP brute apparaît comme surévaluée de 0,2 point au moment de la mise en place en 2008 et en 2009, et sous-évaluée lors de sa suppression en 2012 (-0,1 point) et 2013 (-0,2 point).

## Thème – Dépenses de personnel et rémunérations

### 6 6.4 Rémunérations dans la fonction publique de l'État

 **Figure 6.4-II : Répartition indiciaire des fonctionnaires civils des ministères et des établissements publics de l'État selon la catégorie hiérarchique et le sexe au 31 décembre 2017**

Indice majoré <sup>(1)</sup>	Catégorie hiérarchique <sup>(2)</sup>			Cumulés (en %)			Femmes	Hommes	Total
	A	B	C	A	B	C			
<310	0	128	434	0	0	0	423	687	1 110
310-319	125	8 164	2 756	0	3	1	2 892	8 153	11 045
320-329	1 284	202	18 530	0	3	9	12 587	7 432	20 019
330-339	1 237	12 174	35 581	0	7	25	29 099	19 918	49 017
340-349	2 177	11 473	19 041	0	11	33	20 623	12 089	32 712
350-359	1 233	12 192	21 795	0	15	43	19 500	15 735	35 235
360-369	507	8 549	18 590	0	18	51	18 134	9 523	27 657
370-379	775	17 798	5 721	0	24	54	11 405	12 896	24 301
380-399	25 225	26 755	26 666	2	33	66	46 525	32 142	78 667
400-419	6 958	28 225	22 375	3	43	76	32 618	24 964	57 582
420-439	7 026	23 455	14 857	4	51	83	26 110	19 250	45 360
440-459	55 892	20 027	14 257	9	58	89	62 709	27 479	90 188
460-479	113 182	26 399	10 660	20	67	94	100 654	49 613	150 267
480-499	9 498	20 121	370	21	74	94	13 711	16 290	30 001
500-549	179 957	51 359	1 295	39	91	95	156 641	76 022	232 663
550-599	137 581	20 878	1	52	98	95	107 064	51 431	158 495
600-649	125 294	1 450	0	64	98	95	85 374	41 380	126 754
650-699	57 440	37	0	70	98	95	31 663	25 814	57 477
700-749	84 095	52	0	78	98	95	48 718	35 438	84 156
>749	151 500	0	0	93	98	95	78 134	73 375	151 509
Hors échelle	58 535	0	0	99	98	95	20 872	37 669	58 541
Indéterminé	7 687	4 590	11 639	100	100	100	13 351	10 578	23 929
<b>Total</b>	<b>1 027 208</b>	<b>294 028</b>	<b>224 568</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>938 807</b>	<b>607 878</b>	<b>1 546 685</b>

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France (hors Mayotte). Fonctionnaires sur un poste principal non annexe, présents au 31/12.

(1) L'indice majoré correspond à la somme de l'indice majoré et de la bonification indiciaire lorsque le fonctionnaire en bénéficie.

(2) La somme des effectifs des fonctionnaires des catégories hiérarchiques A, B et C est inférieure à celle du nombre total de fonctionnaires, car la catégorie hiérarchique n'est pas renseignée pour 900 fonctionnaires.

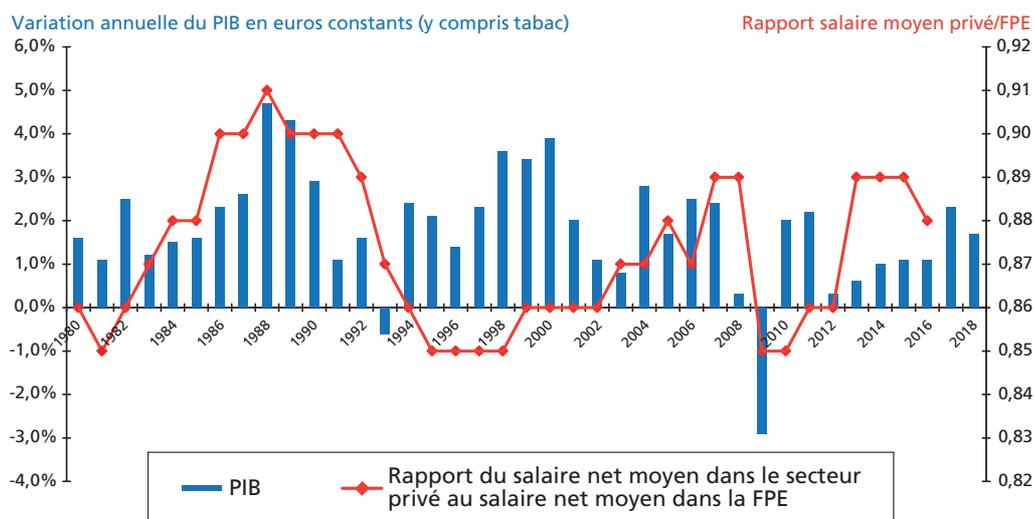
Note : En 2017, dans le cadre du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations de la fonction publique (PPCR), l'ensemble des agents de catégorie A et C ainsi que les fonctionnaires de catégorie B de la police nationale et de l'administration pénitentiaire et les instituteurs ont bénéficié de la bascule d'une partie de leurs primes en points d'indices. De plus de nombreux corps ont bénéficié de la revalorisation de leurs grilles indiciaires, notamment la quasi-totalité de ceux de l'Éducation nationale et de ceux B-type et C-type.

## Thème – Dépenses de personnel et rémunérations

### 6.4 Rémunérations dans la fonction publique de l'État

6

Figure 6.4-12 : Rapport des salaires nets moyens dans le secteur privé et dans la fonction publique de l'État (ministères) et taux de variation annuel du PIB [en volume]



Sources : Fichier général de l'État (FGE), Siasp, DADS et Comptabilité nationale, Insee. Traitement Insee – DGAFP – Dessi

Champ : Jusqu'en 2009, agents des ministères civils de l'État, France métropolitaine ; à partir de 2010, agents civils des ministères de l'État, France (hors Mayotte). Les données de salaires du privé pour 2017 et 2018 ne sont pas disponibles au moment de la rédaction de ce rapport.

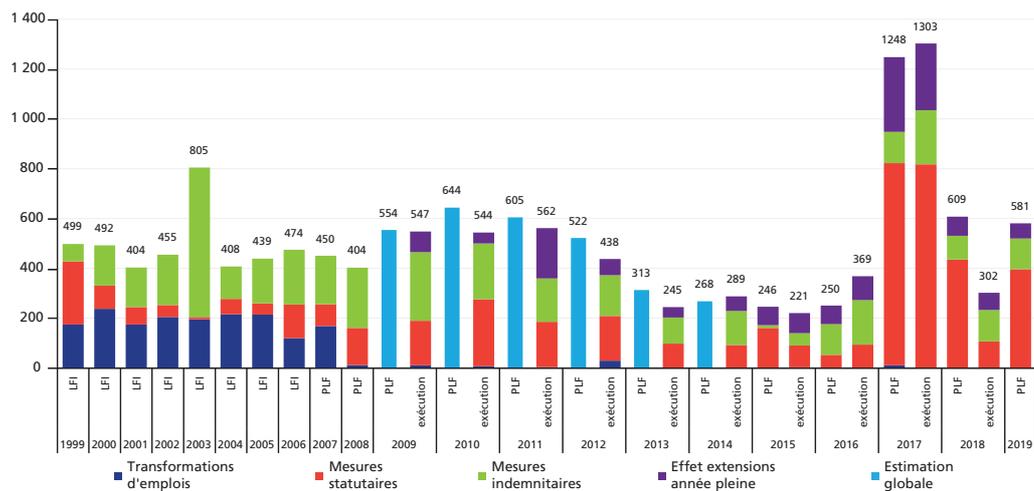
Lecture : En 2016, le salaire moyen du secteur privé représente 88 % du salaire moyen de la fonction publique de l'État, tandis que le produit intérieur brut (PIB) en volume a augmenté de 1,1 % en euros constants.

## Thème – Dépenses de personnel et rémunérations

### 6

#### 6.4 Rémunérations dans la fonction publique de l'État

Figure 6.4-13 : Bilan des enveloppes catégorielles depuis 1999<sup>(1)</sup>  
[en millions d'euros]



Sources : Projets annuels de performance, Rapports annuels de performance depuis 2009 (Budget général uniquement), Direction du Budget.

(1) Les données d'exécution budgétaire ne sont disponibles qu'à partir de 2009.

## Formation 7

La formation dans les ministères 7.1

La formation dans la fonction publique territoriale 7.2

La formation dans la fonction publique hospitalière 7.3



**Avertissement :** Les décrets du 15 octobre 2007 (relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État), du 26 décembre 2007 (relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale) et du 21 août 2008 (relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière) ont conduit à modifier les nomenclatures de formation à partir de 2008.

Le compte personnel de formation (CPF), entré en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2017, se substitue au droit individuel à la formation (DIF) (article 22 *ter* et *quater* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ; décret d'application n° 2017-928 du 6 mai 2017).

## Présentation

### A – La formation dans les ministères

**Formation statutaire :** elle regroupe la formation suivie avant titularisation pour donner aux personnes accédant à un emploi une formation professionnelle qui leur permettra d'exercer les fonctions correspondantes, ainsi que les actions de formation suivies dans le cadre de la formation obligatoire prévue par le statut des agents.

**Formation professionnelle.** On distingue en formation professionnelle :

- les actions de formation continue ;
- les préparations aux examens, concours ou essais ;
- les congés de formation ;
- les formations accordées dans le cadre de la VAE (validation des acquis de l'expérience) ;
- les bilans de compétences ;
- les formations suivies dans le cadre des périodes de professionnalisation.

**Champ :** l'enquête porte sur les agents civils des ministères (hors EPA sous tutelle), titulaires et non titulaires. Pour le ministère de la Culture, les EPA sont intégrés. Les personnels militaires sont exclus, les magistrats sont inclus.

Jusqu'en 2007	À partir de 2008
<b>Formation initiale</b> Après un recrutement externe Après un recrutement interne Changement de corps (au choix ou examen) Non-titulaires en période d'essai	<b>Formation statutaire</b> Après un recrutement externe Après un recrutement interne Après un troisième concours Après changement de corps au choix ou sur examen professionnel Non-titulaires en période d'essai Après avoir été recrutés par contrat Pacte Formation obligatoire prévue par le statut
<b>Formation continue</b> Perfectionnement, adaptation à une fonction Préparation aux examens, concours, essais Congé de formation Bilan professionnel	<b>Formation professionnelle</b> Formation continue Préparation aux examens, concours ou essais Congé de formation Bilan de compétences VAE Professionnalisation

Les formations obligatoires prévues par le statut étaient auparavant incluses dans la catégorie « Perfectionnement ».

### Domaines de formation continue

On distingue 14 domaines relatifs aux actions de formation continue (contre 13 avant 2015) :

Management ; ressources humaines ; parcours individualisé de formation et de reconversion, de développement personnel à visée professionnelle ; préparation aux épreuves de concours et des examens professionnels ; environnement professionnel ; hygiène, santé et sécurité au travail ; politiques publiques nationales ; achats publics ; économie, finance et gestion ; techniques juridiques ; communication et services aux usagers ; informatique et bureautique ; langues ; formations spécifiques aux missions des ministères.

### Effectifs en formation (ou nombre de stagiaires) :

nombre d'agents qui ont participé à un stage au cours de l'année. Un agent qui participe à plusieurs stages est compté autant de fois qu'il a suivi de stages.

**Nombre de jours de formation :** produit de l'effectif en formation par le temps consacré à cette formation.

**Nombre moyen de jours de formation par agent en fonction :** nombre de jours de formation suivis au cours d'une année rapporté aux effectifs physiques au 31 décembre de l'année précédente.

**Durée moyenne d'une formation :** nombre de jours de formation rapporté à l'effectif en formation.

**Dépenses de formation :** elles comprennent les dépenses de fonctionnement, les dépenses pédagogiques et la rémunération des stagiaires. Les dépenses de rémunération des stagiaires se décomposent en deux éléments : les indemnités liées à la formation et le traitement des stagiaires. Ce dernier est calculé à partir des barèmes de rémunération estimés et actualisés chaque année par la DGAFP. Des améliorations méthodologiques ont été apportées au calcul de la composante « traitement des stagiaires » : pour chaque action de formation, des barèmes individualisés sont estimés pour chaque catégorie hiérarchique et pour chaque ministère, alors que la méthode d'estimation retenue jusqu'en 2015 (résultats relatifs à l'année 2013) reposait sur des barèmes moyens appliqués à l'ensemble des ministères. Les dépenses de formation de 2012 à 2014 ont été réestimées avec cette nouvelle méthode, les données antérieures ne sont en revanche pas directement comparables du fait de ces changements méthodologiques.

**Part des dépenses de formation dans la masse salariale :** rapport des dépenses de formation sur la masse salariale (rémunérations d'activité pour chaque ministère).

**Formation interministérielle :** en formation statutaire, il s'agit des formations dispensées à des agents publics dans les écoles de la fonction publique, l'ENA et les IRA. Depuis 2009, l'ENA ne communique plus les chiffres sur la formation interministérielle. La formation interministérielle professionnelle est plus spécifiquement organisée par les ministères économiques et financiers et les services du Premier ministre.

#### La formation au sein des ministères de l'enseignement

Jusqu'en 2010 inclus, les remontées d'information étaient spécifiques au sein des ministères de l'enseignement et ne correspondaient pas au format de l'enquête annuelle Formation de la DGAFP. Les estimations effectuées par la DGAFP pour la formation des agents concernés n'étaient donc pas totalement comparables aux données fournies par les autres ministères.

Pour 2011, les ministères de l'enseignement n'étaient pas en mesure de transmettre les statistiques sur la formation statutaire du fait de l'intégration des IUFM au sein des universités.

Pour 2012, ils ont pu répondre pour la première fois à l'enquête annuelle Formation de la DGAFP. Ils ont transmis dans ce cadre des statistiques sur la formation statutaire ainsi que sur la formation professionnelle des enseignants du premier et du second degré mais correspondant aux

années scolaires 2011-2012 et 2012-2013. En parallèle, les remontées habituelles sur la formation professionnelle ont été fournies à la DGAFP.

Sur la formation statutaire, les données communiquées pour les années scolaires 2011-2012 à 2017-2018 ont été retraitées pour fournir des estimations recalées sur les années civiles 2012 à 2017. Ces statistiques sont cependant à comparer avec prudence avec les années antérieures du fait du changement de méthode de collecte de l'information.

Sur la formation professionnelle des enseignants, en revanche, il n'a pas été possible à ce stade d'estimer les statistiques pour les années civiles à partir des résultats fournis dans le cadre de l'enquête. La DGAFP continue donc de publier des indicateurs sur la formation professionnelle des agents des ministères de l'enseignement en se basant sur la même méthode d'estimation que les années antérieures. Ainsi, à partir d'informations transmises par la DGESCO (nombre de stagiaires, nombre de semaines stagiaires et dépenses hors rémunération des stagiaires), la DGAFP procède à l'estimation du nombre de stagiaires et du nombre de jours stagiaires par sexe, par catégorie hiérarchique et par type de formation (formation continue, préparation aux examens et concours). L'estimation du traitement des stagiaires repose sur le nombre de jours stagiaires estimé.

#### B – La formation dans la fonction publique territoriale

Les données sur la formation des agents territoriaux sont issues de la Synthèse nationale des rapports au CTP sur l'état des collectivités territoriales au 31 décembre élaborés tous les deux ans depuis 2005. La synthèse est établie par le CNFPT (observatoire de la FPT) et la DGCL.

#### C – La formation dans la fonction publique hospitalière

Les données sur la formation continue des agents hospitaliers proviennent des rapports d'activité de l'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH).

#### Disponibilité des données

L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont reproduites au format Excel sur le site internet : <http://www.fonction-publique.gouv.fr>, rubrique Statistiques/Rapports annuels, ainsi que, pour les figures marquées du signe  dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

## Formation dans les ministères

Hors ministères de l'enseignement (Éducation nationale et Enseignement supérieur et recherche), le nombre moyen de jours de formation par agent (statutaire et professionnelle) s'établit à 8,9 jours en 2017, soit une hausse de 0,3 jours par rapport à 2016. Il augmente de 0,3 jour pour la formation statutaire (5,5 jours) et reste stable pour la formation professionnelle (3,3 jours). Les dépenses totales de formation correspondantes, supportées en 2017, s'élèvent à 1 947 millions d'euros, en hausse de 6,0 % par rapport à 2016 (+4,8 % pour les dépenses de formation statutaire et +7,4 % pour les dépenses de formation professionnelle). La part de ces dépenses de formation dans la masse salariale a également augmenté en 2017 et s'établit à 7,9 % de la masse salariale (+0,3 points). Toujours hors ministères de l'enseignement, les agents de catégories A et B ont bénéficié en moyenne en 2017 respectivement de 3,8 et 3,9 jours de formation professionnelle. Comme les années précédentes, les agents de catégorie C et les ouvriers d'État ont quant à eux eu un accès moindre à la formation professionnelle : 2,3 jours en moyenne. La durée moyenne des actions de formation professionnelle, hors ministères de l'enseignement, reste plus élevée pour les agents de catégorie A : 2,3 jours en 2017 (stable) contre 1,9 pour les agents de catégories B et 1,7 pour ceux de catégorie C.

Dans les ministères de l'enseignement, le nombre moyen de jours de formation professionnelle par agent est de 3,1 jours en 2017 (3,3 jours en 2016). La dépense de formation professionnelle estimée à 1 354 millions d'euros en 2017 représente 3,7 % de la masse salariale.

Pour l'ensemble des ministères, la part des dépenses de formation professionnelle dans la masse salariale s'établit à 3,4 % en 2017 (3,5 % en 2016).

 **Figure 7.1-1 : Dépenses de formation statutaire et professionnelle dans les ministères**

	2017		Évolution des dépenses 2017/2016(2) (en %)
	Dépenses (en millions d'euros)	Part des dépenses dans la masse salariale (en %)	
<b>Ministères hors enseignement</b>			
Formation statutaire	1 020,6	4,1	4,8
Formation professionnelle	926,8	3,8	7,4
<b>Formation statutaire et professionnelle</b>	<b>1 947,4</b>	<b>7,9</b>	<b>6,0</b>
<b>Ministères de l'enseignement<sup>(1)</sup></b>			
Formation statutaire	179,8	0,5	-1,1
Formation professionnelle	1 174,0	3,2	-1,4
<b>Formation statutaire et professionnelle</b>	<b>1 353,8</b>	<b>3,7</b>	<b>-1,4</b>
<b>Ensemble</b>			
Formation statutaire	1 200,4	2,0	3,9
Formation professionnelle	2 100,8	3,4	2,3
<b>Formation statutaire et professionnelle</b>	<b>3 301,2</b>	<b>5,4</b>	<b>2,9</b>

Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP – Dessi.

Champ : Personnels civils des ministères (hors EPA sous tutelle). Pour le ministère de la Culture, les EPA sont intégrés.

(1) Les ministères de l'enseignement comprennent les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

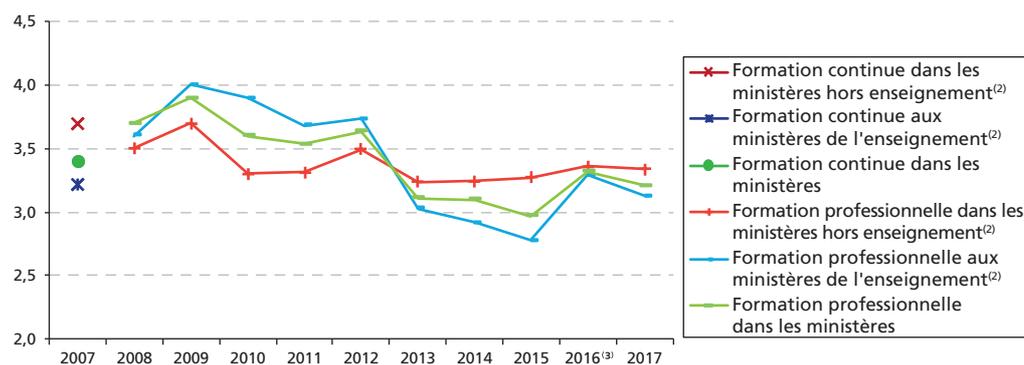
(2) Les données relatives à l'année 2016 ont été révisées.

## Thème – Formation

### 7 7.1 La formation dans les ministères

Figure 7.1-2 : Nombre moyen de jours de formation continue/professionnelle<sup>(1)</sup> par agent dans les ministères de 2007 à 2017

(en nombre de jours par agent)



Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP – Dessi.

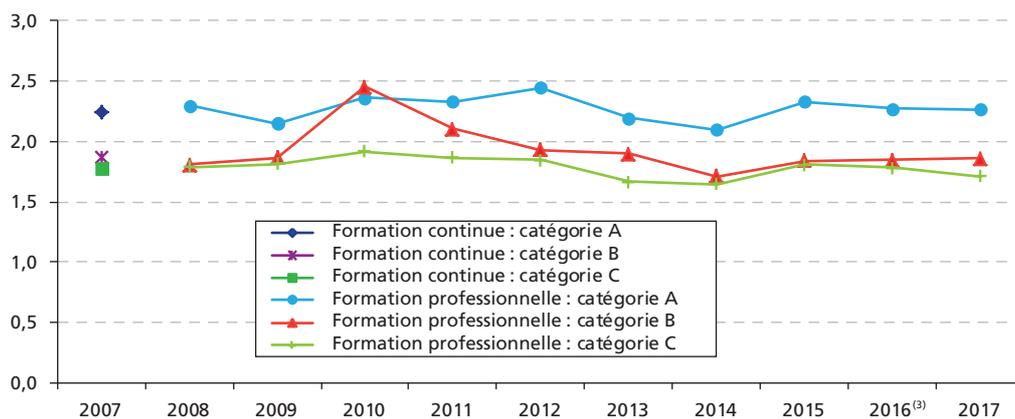
Champ : Personnels civils des ministères (hors EPA sous tutelle). Pour le ministère de la Culture, les EPA sont intégrés.

(1) Les concepts de formation ne se recoupent pas entre 2007 et 2017 : initiale et continue avant 2008 ; statutaire et professionnelle à partir de 2008.

(2) Les ministères de l'enseignement comprennent les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

(3) Les données relatives à l'année 2016 ont été révisées.

**Figure 7.1-3 : Durée moyenne de formation continue/professionnelle<sup>(1)</sup> dans les ministères hors enseignement<sup>(2)</sup> selon la catégorie hiérarchique de 2007 à 2017**  
[en nombre de jours]



Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP – Dessi.

Champ : Personnels civils des ministères (hors EPA sous tutelle). Pour le ministère de la Culture, les EPA sont intégrés.

(1) Les concepts de formation ne se recoupent pas entre 2007 et 2017 : initiale et continue avant 2008 ; statutaire et professionnelle à partir de 2008.

(2) Les ministères de l'enseignement comprennent les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

(3) Les données relatives à l'année 2016 ont été révisées.

## Thème – Formation

### 7 7.1 La formation dans les ministères

 **Figure 7.1-4 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle par agent dans les ministères selon la catégorie hiérarchique**  
[en nombre de jours par agent]

	2017	Évolution 2017/2016 <sup>(2)</sup> (en %)	Évolution annuelle par rapport à 2007 <sup>(3)</sup> (en %)
<b>Ministères hors enseignement<sup>(1)</sup></b>			
<b>Formation statutaire</b>			
Catégorie A	5,9	-6,1	-2,4
Catégorie B	6,6	2,7	-0,4
Catégorie C et ouvriers d'État	4,1	29,0	10,8
<b>Ensemble</b>	<b>5,5</b>	<b>6,1</b>	<b>2,0</b>
<b>Formation professionnelle</b>			
Catégorie A	3,8	2,1	-1,0
Catégorie B	3,9	-0,3	-2,5
Catégorie C et ouvriers d'État	2,3	-6,3	-0,4
<b>Ensemble</b>	<b>3,3</b>	<b>-0,7</b>	<b>-1,0</b>
<b>Formation statutaire et professionnelle</b>			
Catégorie A	9,8	-3,0	-1,9
Catégorie B	10,5	1,5	-1,2
Catégorie C et ouvriers d'État	6,4	13,6	5,2
<b>Ensemble</b>	<b>8,9</b>	<b>3,4</b>	<b>0,8</b>
<b>Ministères de l'enseignement<sup>(1)</sup></b>			
<b>Formation statutaire</b>			
Catégorie A	0,9	-3,1	
Catégorie B			
Catégorie C et ouvriers d'État			
<b>Ensemble</b>	<b>0,8</b>	<b>-3,8</b>	
<b>Formation professionnelle</b>			
Catégorie A	3,1	-4,4	-1,4
Catégorie B	5,4	3,3	4,2
Catégorie C et ouvriers d'État	2,4	-14,6	7,0
<b>Ensemble</b>	<b>3,1</b>	<b>-4,9</b>	<b>-0,2</b>
<b>Formation statutaire et professionnelle</b>			
Catégorie A	4,0	-4,1	
Catégorie B	5,4	3,3	
Catégorie C et ouvriers d'État	2,4	-14,6	
<b>Ensemble</b>	<b>4,0</b>	<b>-4,6</b>	

Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP – Dessi.

Champ : Personnels civils des ministères (hors EPA sous tutelle). Pour le ministère de la Culture, les EPA sont intégrés.

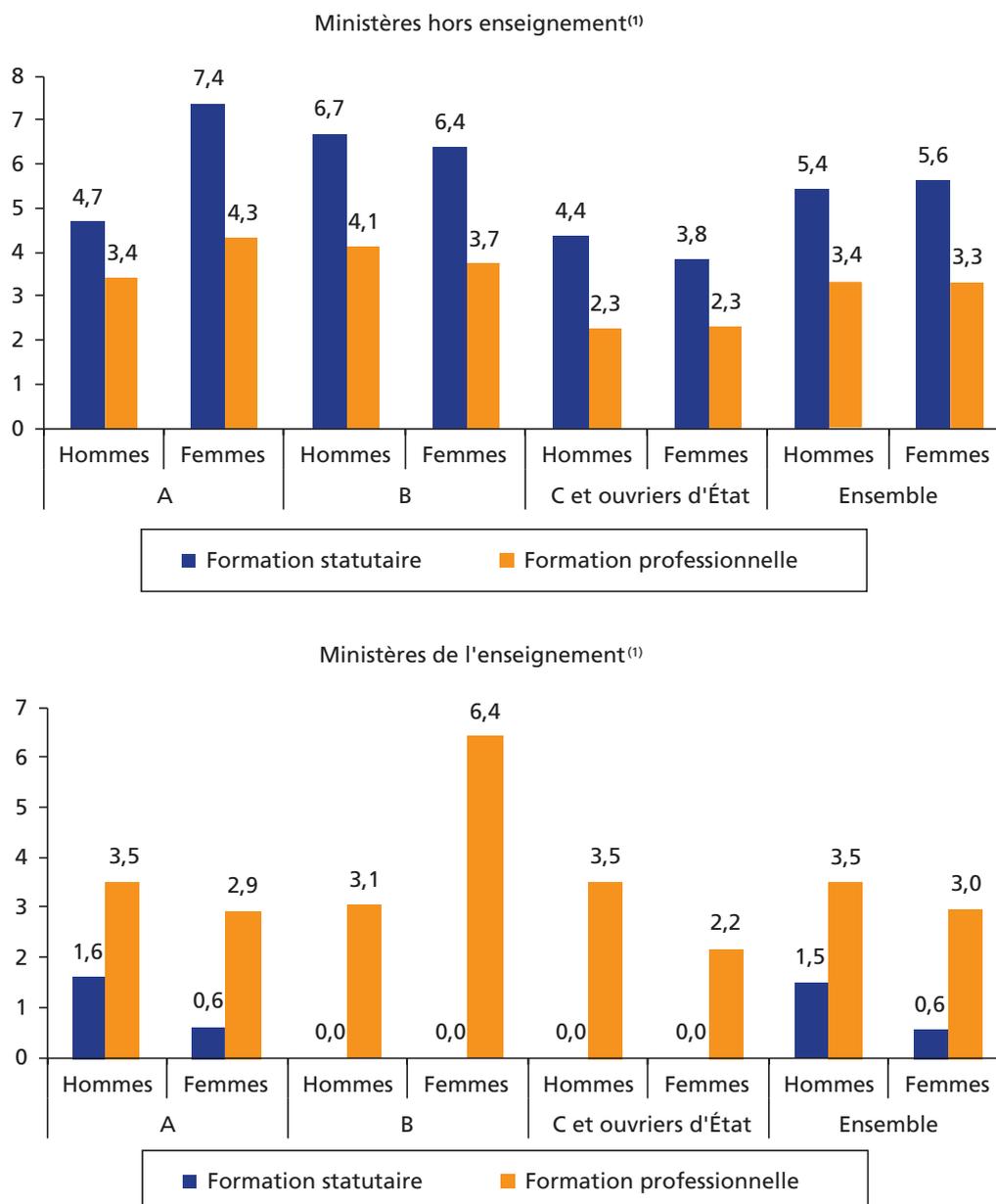
(1) Les ministères de l'enseignement comprennent les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

(2) Les données relatives à l'année 2016 ont été révisées.

(3) Les concepts de formation ne se recoupent pas entre 2007 et 2017 : initiale et continue avant 2008 ; statutaire et professionnelle à partir de 2008.

**Figure 7.1-5 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle par agent dans les ministères selon la catégorie hiérarchique et le sexe en 2017**

[en nombre de jours par agent]



Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP – Dessi.

Champ : Personnels civils des ministères (hors EPA sous tutelle). Pour le ministère de la Culture, les EPA sont intégrés.

(1) Les ministères de l'enseignement comprennent les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

## Thème – Formation

### 7 7.1 La formation dans les ministères

**Figure 7.1-6 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle par agent selon le ministère et le sexe en 2017**  
[en nombre de jours par agent]

	Formation statutaire			Formation professionnelle			Total		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Affaires étrangères et Développement international	0,4	0,3	0,3	2,7	2,9	2,8	3,1	3,2	3,1
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	0,9	0,9	0,9	1,7	1,8	1,8	2,5	2,8	2,7
Ministères économiques et financiers	8,2	7,1	7,6	4,5	4,2	4,3	12,8	11,3	11,9
Culture et Communication	0,3	0,6	0,5	2,5	3,6	3,1	2,8	4,2	3,5
Défense	0,2	0,1	0,2	2,1	2,0	2,1	2,3	2,2	2,3
Environnement, Énergie et Mer – Logement et Habitat durable	5,3	4,0	4,7	2,9	3,1	3,0	8,1	7,0	7,7
Intérieur	7,4	4,7	6,4	3,9	3,1	3,6	11,3	7,9	10,1
Justice <sup>(1)</sup>	3,7	11,3	7,9	1,7	2,2	2,0	5,4	13,6	9,9
Ministères sociaux	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Services du Premier ministre hors formation interministérielle	0,0	0,0	0,0	1,9	2,4	2,1	1,9	2,4	2,1
<b>Ensemble hors enseignement<sup>(2)(3)</sup></b>	<b>5,4</b>	<b>5,6</b>	<b>5,5</b>	<b>3,4</b>	<b>3,3</b>	<b>3,3</b>	<b>8,8</b>	<b>9,0</b>	<b>8,9</b>
Enseignement <sup>(3)</sup>	1,5	0,6	0,8	3,5	3,0	3,1	5,0	3,5	4,0
<b>Total y compris enseignement<sup>(2)(3)</sup></b>	<b>3,6</b>	<b>2,0</b>	<b>2,6</b>	<b>3,4</b>	<b>3,1</b>	<b>3,2</b>	<b>7,0</b>	<b>5,1</b>	<b>5,8</b>

Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP – Dessi.

Champ : Personnels civils des ministères (hors EPA sous tutelle). Pour le ministère de la Culture, les EPA sont intégrés.

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

(1) Pour le ministère de la Justice, les données 2017 sont en partie estimées.

(2) Y compris les ministères sociaux pour lesquels les données 2017 sont estimées.

(3) Les ministères de l'enseignement comprennent les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.


**Figure 7.1-7 : La formation statutaire et professionnelle par ministère**

	Effectifs en formation			Nombre de jours de formation			Dépenses totales de formation	
	2017	Évolution 2017/2016 <sup>(6)</sup> (en %)	Évolution annuelle par rapport à 2007 <sup>(7)</sup> (en %)	2017	Évolution 2017/2016 <sup>(6)</sup> (en %)	Évolution annuelle par rapport à 2007 <sup>(7)</sup> (en %)	2017	Évolution 2017/2016 <sup>(6)</sup> (en %)
Affaires étrangères et Développement international	8 327	9,7	5,9	51 633	-25,4	1,0	18,7	-15,7
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	34 252	1,3	-0,8	86 581	1,6	-5,3	32,8	2,6
Ministères économiques et financiers <sup>(1)</sup>	486 761	8,5	-0,8	1 724 554	14,3	0,5	534,1	12,2
Culture et Communication	36 485	7,2	0,7	89 805	2,5	-1,0	42,4	5,0
Défense	48 173	-4,0	-2,6	142 801	-5,2	-5,5	60,1	-1,4
Environnement, Énergie et Mer – Logement et Habitat durable	84 251	-0,2	-6,4	402 262	-4,9	-4,0	293,8	-3,4
Intérieur	733 214	6,1	3,6	1 846 008	-5,4	-1,6	640,7	-0,1
Justice <sup>(2)</sup>	98 047	-21,4	-1,2	850 684	19,4	-0,0	226,4	40,8
Ministères sociaux	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Services du Premier ministre <sup>(1)</sup>	3 819	-3,3	-3,6	156 019	0,9	-0,3	36,0	2,2
Formation interministérielle <sup>(3)</sup>	11 819	2,1	-8,1	220 756	-2,4	-1,7	54,3	-1,0
<b>Ensemble hors enseignement<sup>(4)(5)</sup></b>	<b>1 578 715</b>	<b>3,6</b>	<b>0,4</b>	<b>5 554 210</b>	<b>3,6</b>	<b>-1,2</b>	<b>1 947,4</b>	<b>6,0</b>
Enseignement <sup>(5)</sup>	2 124 791	-0,0		4 078 572	-3,0		1 353,8	-1,4
<b>Total y compris enseignement<sup>(4)(5)</sup></b>	<b>3 703 506</b>	<b>1,5</b>		<b>9 632 782</b>	<b>0,7</b>		<b>3 301,2</b>	<b>2,9</b>

Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP – Dessi.

Champ : Personnels civils des ministères (hors EPA sous tutelle). Pour le ministère de la Culture, les EPA sont intégrés.

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

(1) Y compris les données portant sur la formation interministérielle.

(2) Pour le ministère de la Justice, les données 2017 sont en partie estimées.

(3) Une partie de ces résultats est déjà incluse dans les bilans des ministères économiques et financiers et des services du Premier ministre, et n'est donc pas recomptée dans les totaux hors et y compris enseignement.

(4) Y compris les ministères sociaux pour lesquels les données 2017 sont estimées. Sans double compte.

(5) Les ministères de l'enseignement comprennent les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

(6) Les données relatives à l'année 2016 ont été révisées.

(7) Les concepts de formation ne se recoupent pas entre 2007 et 2017 : initiale et continue avant 2008 ; statutaire et professionnelle à partir de 2008.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

## Thème – Formation

### 7

#### 7.1 La formation dans les ministères

 **Figure 7.1-8 : Effectifs en formation et nombre de jours de formation dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) par ministère en 2017**

	Effectifs en formation	Nombre de jours de formation
Affaires étrangères et Développement international	3	46
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	0	0
Ministères économiques et financiers	1 185	4 225
Culture et Communication	587	1 933
Défense	266	1 007
Environnement, Énergie et Mer – Logement et Habitat durable	226	1 639
Intérieur	517	1 277
Justice	382	307
Ministères sociaux	nd	nd
Services du Premier ministre	nd	nd
<b>Ensemble hors enseignement<sup>(1)(2)</sup></b>	<b>3 707</b>	<b>12 753</b>
Enseignement <sup>(2)(3)</sup>	644	794
<b>Total y compris enseignement<sup>(1)(2)</sup></b>	<b>4 351</b>	<b>13 547</b>

Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP – Dessi.

Champ : Personnels civils des ministères (hors EPA sous tutelle). Pour le ministère de la Culture, les EPA sont intégrés.

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

(1) Sans double compte.

(2) Les ministères de l'enseignement comprennent les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

(3) Pour les ministères de l'enseignement, les données du DIF concernent le personnel de l'administration centrale. Les données 2017 sont estimées.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 7.1-9 : Part des dépenses de formation statutaire et professionnelle dans la masse salariale par ministère en 2017

	Formation statutaire		Formation professionnelle		Ensemble		Part des dépenses 2016 révisées		
	« Part (en %) »	« Évolution 2017/2016 <sup>(4)</sup> (en points) »	« Part (en %) »	« Évolution 2017/2016 <sup>(4)</sup> (en points) »	« Part (en %) »	« Évolution 2017/2016 <sup>(4)</sup> (en points) »	FS	FP	Ensemble
Affaires étrangères et Développement international	0,1	-0,1	1,2	-0,2	1,4	-0,3	0,2	1,4	1,6
Agriculture, Agro-alimentaire et Forêt	0,9	0,1	1,8	-0,1	2,7	0,1	0,8	1,8	2,7
Ministères économiques et financiers	4,5	0,7	4,6	0,3	9,1	1,0	3,8	4,3	8,1
Culture et Communication	0,5	0,0	4,6	0,1	5,2	0,2	0,5	4,5	5,0
Défense	0,2	0,1	2,5	-0,2	2,6	-0,1	0,1	2,6	2,7
Environnement, Énergie et Mer – Logement et Habitat durable	8,0	-0,5	4,4	0,0	12,3	-0,5	8,4	4,4	12,8
Intérieur	5,1	-0,5	4,5	0,1	9,6	-0,4	5,7	4,3	10,0
Justice <sup>(1)</sup>	5,3	1,0	2,1	0,9	7,5	1,9	4,3	1,2	5,5
Ministères sociaux	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Services du Premier ministre hors formation interministérielle	0,0	0,0	2,3	0,0	2,3	0,0	0,0	2,3	2,3
<b>Ensemble hors enseignement<sup>(2)(3)</sup></b>	<b>4,1</b>	<b>0,1</b>	<b>3,8</b>	<b>0,2</b>	<b>7,9</b>	<b>0,3</b>	<b>4,0</b>	<b>3,6</b>	<b>7,6</b>
Enseignement <sup>(3)</sup>	0,5	0,0	3,2	-0,2	3,7	-0,2	0,5	3,4	3,9
<b>Total y compris enseignement<sup>(3)</sup></b>	<b>2,0</b>	<b>0,0</b>	<b>3,4</b>	<b>0,0</b>	<b>5,4</b>	<b>0,0</b>	<b>1,9</b>	<b>3,5</b>	<b>5,4</b>

Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP – Dessi.

Champ : Personnels civils des ministères (hors EPA sous tutelle). Pour le ministère de la Culture, les EPA sont intégrés.

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

(1) Pour le ministère de la Justice, les données 2017 sont en partie estimées.

(2) Y compris les ministères sociaux pour lesquels les données 2017 sont estimées.

(3) Les ministères de l'enseignement comprennent les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

(4) Les données relatives à l'année 2016 ont été révisées.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

## Thème – Formation

### 7

#### 7.2 La formation dans la fonction publique territoriale

### Formation dans la fonction publique territoriale

En 2015, dans la fonction publique territoriale, le nombre moyen de jours de formation par agent reste stable par rapport à 2013 à 2,5 jours, après 2,6 jours en 2011. Suite à la loi du 19 février 2007 relative à la FPT, qui a notamment allégé la formation initiale pour les agents des catégories A et B, le volume de journées de formation suivies avait fortement baissé entre 2009 et 2007.

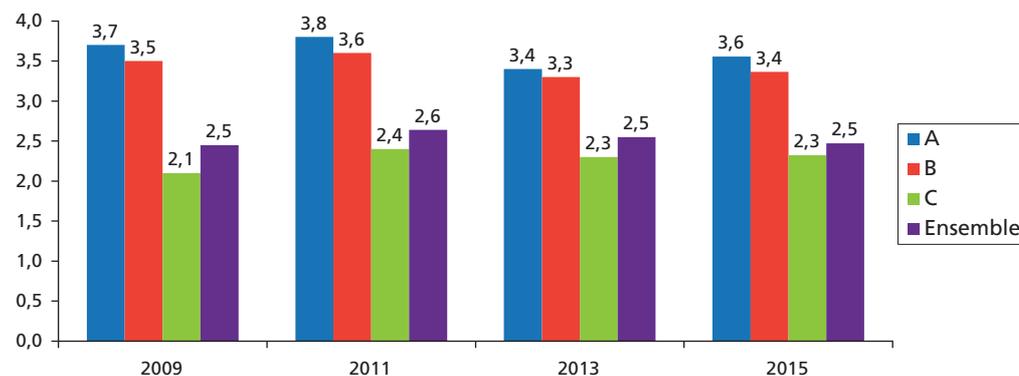
En 2015, le nombre moyen de jours de formation augmente légèrement pour les agents des catégories hiérarchiques A et B, respectivement de +0,2 jour (3,6 jours en 2015) et de +0,1 jour (3,4 jours) par rapport à 2013. Il reste stable à 2,3 jours pour ceux de catégorie C.

Par rapport à 2013, le nombre moyen de jours de formation par agent est stable ou en légère baisse pour la plupart des types de collectivités. Il est en revanche en hausse pour les services départementaux d'incendie et de secours (SDIS) [+0,8 jour par rapport à 2013] et le groupe constitué des centres de gestion (CDG) et du CNFPT (+0,4 jour).

En 2015, la durée moyenne de formation par agent est en légère hausse : 3,7 jours, après 3,5 jours en 2013. Si la durée moyenne de formation augmente pour les préparations aux concours et examens d'accès à la FPT (6 jours en 2015, soit +0,5 jour par rapport à 2013) et pour les formations prévues par les statuts particuliers (3,9 jours, soit +0,2 jour), elle reste inchangée pour les formations continues et diminue pour les formations personnelles (5,6 jours, soit -0,3 jour).

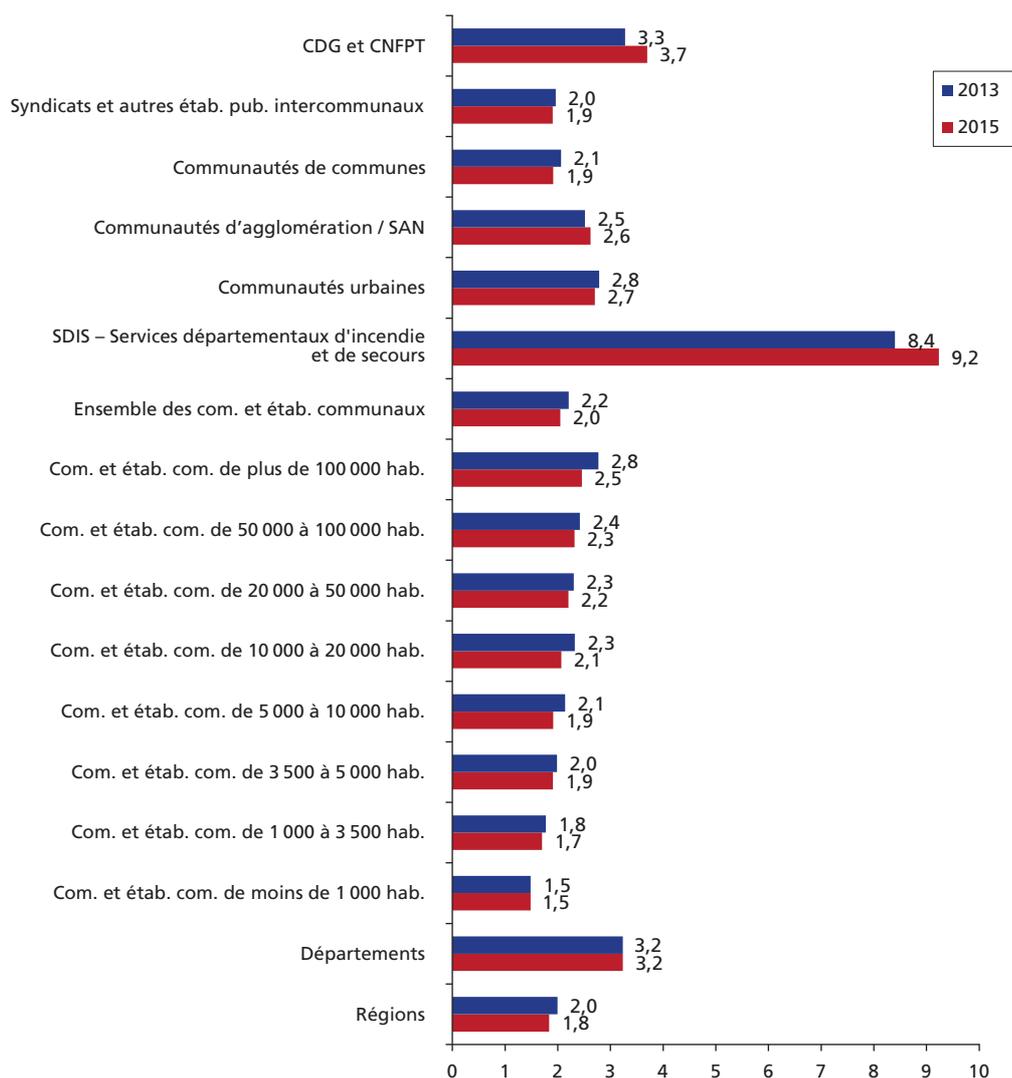
**Figure 7.2-1 : Nombre moyen de jours de formation par agent dans la fonction publique territoriale selon la catégorie hiérarchique de 2009 à 2015**

[en nombre de jours]



Source : CNFPT – Observatoire de la FPT/DGCL, exploitation des Bilans sociaux.

**Figure 7.2-2 : Nombre moyen de jours de formation par agent dans la fonction publique territoriale selon le type de collectivités en 2013 et 2015**  
[en nombre de jours]



Source : CNFPT – Observatoire de la FPT/DGCL, exploitation des Bilans sociaux.

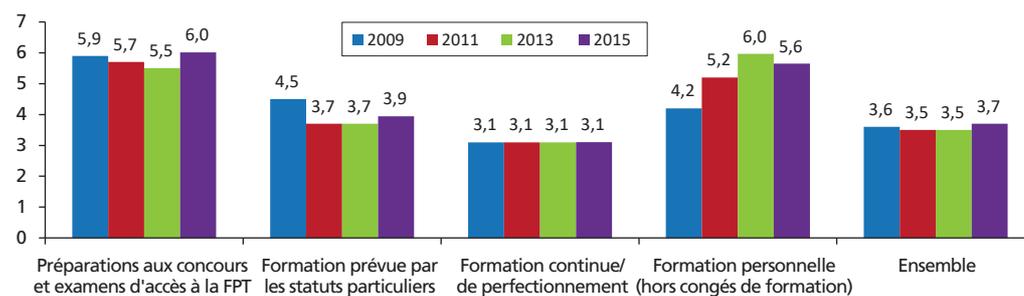
## Thème – Formation

### 7

#### 7.2 La formation dans la fonction publique territoriale

**Figure 7.2-3 : Durée moyenne de formation par agent dans la fonction publique territoriale selon le type de formation de 2009 à 2015**

[en nombre de jours]



Source : CNFPT – Observatoire de la FPT/DGCL, exploitation des Bilans sociaux.

## Formation dans la fonction publique hospitalière

Les données sur la formation continue des agents hospitaliers proviennent des rapports d'activité de l'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH). L'ANFH est un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la fonction publique hospitalière chargé de la collecte et de la gestion des fonds de la formation professionnelle de la fonction publique hospitalière.

Ces fonds concernent le financement :

- du plan de formation des établissements (2,1 % de la masse salariale, contribution versée à titre volontaire à l'ANFH),
- des congés de formation professionnelle (CFP), des congés pour validation des acquis de l'expérience (VAE) et des congés pour bilan de compétences (BC) (au total 0,2 %, obligatoirement versée à l'ANFH),
- des études promotionnelles (0,6 %, obligatoirement versée à l'ANFH),
- de la formation professionnelle des travailleurs handicapés pris en charge par les établissements et services d'aide par le travail (Esat) (4,8 %, contribution volontaire),
- du développement professionnel continu médical (DPCM) (0,5 % ou 0,75 %, versée à titre volontaire à l'ANFH).

La formation continue des agents de la fonction publique hospitalière (FPH) intègre les actions de formation figurant dans le plan de formation établi par l'employeur public hospitalier et celles relevant du congé de formation professionnelle utilisé à l'initiative de l'agent.

### Financement des actions relevant du plan de formation des établissements

Les établissements doivent consacrer au minimum 2,1 % de leur masse salariale au financement des actions relevant du plan de formation. Ce financement couvre le coût pédagogique, la rémunération des stagiaires en formation, leur déplacement et leur hébergement.

En 2017, 2274 établissements relevant du secteur sanitaire, social et médico-social et employant des agents de la fonction publique hospitalière ont confié à l'ANFH leurs fonds dédiés au financement du plan de formation. Cette cotisation s'est élevée à 564,1 millions d'euros collectés en 2017 (550,0 millions d'euros en 2016 ; +2,6 %) et a permis de financer 1 042 300 départs en formation (1 050 400 en 2016), soit une baisse de 0,8 % par rapport à 2016.

### Financement des congés de formation professionnelle (CFP), des congés pour validation des acquis de l'expérience (VAE) et des congés pour bilan de compétences (BC)

Le CFP ouvre aux agents hospitaliers des établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux la possibilité de financer à leur initiative et à titre individuel des formations à visée professionnelle (reconversion, réalisation d'un projet personnel...).

L'ensemble CFP-VAE-BC est une contribution de 0,2 % de la masse salariale qui a donné lieu à une collecte de 59,8 millions d'euros en 2017 (58,8 millions d'euros en 2016). En 2017, décomptés en nombre de dossiers financés, 5 079 agents ont bénéficié du financement de leur BC (+13,5 % par rapport à 2016), 1 194 agents sont en cours de VAE (-2,3 %) et 2 987 en cours de CFP (-12,5 %).

### Financement des études promotionnelles

Les études relatives à la promotion professionnelle dites « études promotionnelles » (EP) désignent des actions permettant aux agents d'évoluer dans la FPH grâce à la formation continue. Elles donnent accès aux diplômes ou certificats du secteur sanitaire et social dont la liste est fixée par arrêté ministériel.

Le fonds mutualisé pour les études promotionnelles (FMPE) est une contribution de 0,6 % de la masse salariale : il a représenté une collecte de 179,4 millions d'euros en 2017 (176,4 millions d'euros en 2016). En 2017, tous financements confondus, 17 177 études promotionnelles ont été financées (-1,0 % par rapport à 2016).

### Financement du développement professionnel continu médical (DPCM)

Depuis 2013, l'ANFH collecte les contributions destinées au financement du développement professionnel continu des professionnels médicaux exerçant dans les établissements publics de santé. Il s'agit d'un dispositif associant l'acquisition ou l'approfondissement de connaissances et de compétences avec l'analyse des pratiques professionnelles.

En 2017, plus de 48 000 départs en formation ont été pris en charge au titre du DPCM (soit une hausse de 17,9 % par rapport à 2016). Ce dispositif a représenté une collecte de 23,2 millions d'euros en 2017 (+4,1 % par rapport à 2016).

## Thème – Formation

7

### 7.3 La formation dans la fonction publique hospitalière

Figure 7.3-1 : Évolution des fonds collectés par l'ANFH par type de financement

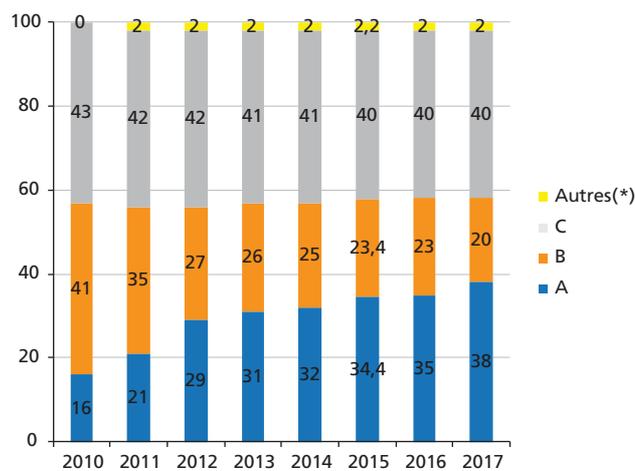
	2017 (en milliers d'euros)	Évolution 2017/2016 (en %)	Évolution annuelle moyenne (en %)
CFP – VAE – BC	59 809	1,7	2,5 <sup>(1)</sup>
Plan de formation des établissements	564 064	2,6	3,2 <sup>(1)</sup>
Fonds mutualisé pour les études promotionnelles (FMEP)	179 427	1,7	14,7 <sup>(1)</sup>
Établissements et services d'aide par le travail (Esat)	515	-0,2	4,1 <sup>(2)</sup>
Développement professionnel continu médical (DPCM)	23 188	4,1	12,4 <sup>(3)</sup>
<b>Total</b>	<b>827 003</b>	<b>2,4</b>	<b>5,1<sup>(1)</sup></b>

Source : Rapports d'activité de l'ANFH.

(1) Depuis 2007 ; (2) Depuis 2009 ; (3) Depuis 2013.

Figure 7.3-2 : Répartition des départs en formation dans le cadre des plans de formation des établissements par catégorie hiérarchique

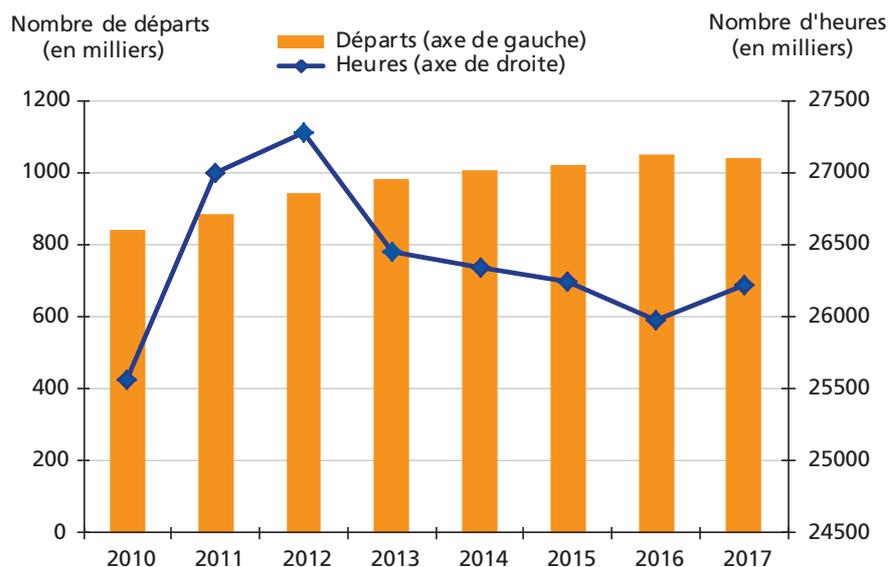
[en %]



Source : Rapports d'activité de l'ANFH.

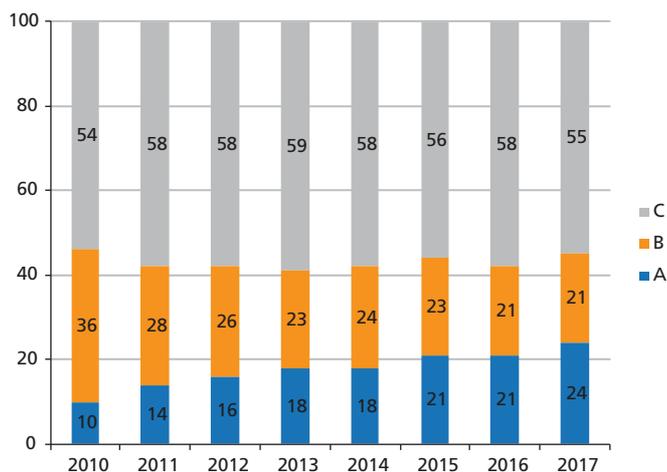
(\*) Essentiellement des contrats aidés.

Figure 7.3-3 : Évolution du nombre de départs et d'heures en formation dans le cadre des plans de formation des établissements



Source : Rapports d'activité de l'ANFH.

Figure 7.3-4 : Répartition des dossiers de bilan de compétences (BC) accordés par catégorie hiérarchique [en %]



Source : Rapports d'activité de l'ANFH.

## Thème – Formation

7

### 7.3 La formation dans la fonction publique hospitalière

Figure 7.3-5 : Évolution du nombre de dossiers de formation et départs financés par type de formation

	2013	2014	2015	2016	2017	Évolution 2017/2016 (en %)
<b>CFP – VAE – BC</b>						
Congés de formation professionnelle (CFP)	3 436	3 280	3 271	3 412	2 987	-12,5
Validations des acquis de l'expérience (VAE)	1 341	1 320	1 121	1 222	1 194	-2,3
Bilans de compétence (BC)	2 924	3 458	3 799	4 476	5 079	13,5
Études promotionnelles	18 482	18 202	17 437	17 344	17 177	-1,0
Nombre de départs en développement professionnel continu médical (DPCM)	18 623	29 172	35 000	40 700	48 000	17,9

Source : Rapports d'activité de l'ANFH.

## Temps et conditions de travail **8**

Organisation du temps de travail **8.1**

Compte épargne-temps **8.2**

Congés et autres causes d'absence au travail **8.3**

Congés maladie **8.4**

Accident du travail **8.5**

Accident du travail **8.6**

Exposition aux risques professionnels **8.7**



## Présentation

D'après l'enquête Emploi de l'Insee, la durée annuelle effective du travail (voir infra A – Organisation du temps de travail) des agents de la fonction publique (hors enseignants) à temps complet (79,2 % des agents) est de 1 640 heures en 2018, soit une durée inférieure au secteur privé (1 708 heures) et supérieure à l'équivalent annuel de la durée légale (1 607 heures). Les agents de la FPE (hors enseignants) ont, en moyenne, les durées les plus longues, tant annuelles (1 728 heures) qu'hebdomadaires (39,3 heures) par rapport aux deux autres versants (1 596 heures par an et 38,4 heures par semaine dans la FPT et 1 598 heures par an et 38,4 heures par semaine dans la FPH) et au secteur privé dans son ensemble (1 708 heures par an et 39,2 heures par semaine) [Figure 8.1-1]. Ces résultats excluent les enseignants dont le temps de travail est mal évalué à partir de l'enquête Emploi. Comme dans le secteur privé, les cadres et professions intellectuelles supérieures à temps complet déclarent, en moyenne, les durées les plus longues (1 839 heures par an et 43,4 heures par semaine). Ces durées sont supérieures à celles des employés et ouvriers et des professions intermédiaires qui affichent des durées proches. Les femmes à temps complet travaillent en moyenne moins que les hommes à temps complet avec en moyenne 1 591 heures contre 1 702 heures par an, en partie du fait de différences de métiers, de positions hiérarchiques ou de secteurs d'activité.

Les salariés à temps partiel représentent 20,8 % des agents de la fonction publique (hors enseignants) et 18,1 % des salariés du secteur privé. Les agents de la fonction publique (hors enseignants) à temps partiel déclarent, en moyenne, en 2018 une durée annuelle effective de 1 025 heures et une durée habituelle hebdomadaire de 25,7 heures, soit des durées supérieures aux salariés à temps partiel du secteur privé qui déclarent, en moyenne, 981 heures par an et 22,7 heures par semaine. Comme dans le secteur privé, le temps partiel concerne surtout les femmes : dans la fonction publique (hors enseignants), en 2018, 86,5 % des salariés à temps partiel sont des femmes, et 28,7 % des femmes sont à temps partiel. Ainsi, les catégories socioprofessionnelles et les familles de métiers les plus représentées dans le temps partiel sont également les plus féminisées.

Certains salariés relèvent d'un forfait annuel en jours de travail à effectuer dans l'année (voir infra A – Organisation du temps de travail). En 2018, dans la fonction publique (hors enseignants), 8 % des agents sont concernés par ce dispositif contre 12 % dans le secteur privé. Ce pourcentage s'élève à 12 % dans la FPE,

8 % dans la FPH et 5 % dans la FPT. Quels que soient le secteur et le versant, cette organisation du temps de travail est plus répandue parmi les cadres et professions intellectuelles supérieures et concerne plus souvent les hommes (Figure 8.1-2).

Certains salariés, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel, au forfait ou non, sont soumis à des horaires de travail atypiques par opposition aux horaires standards (réguliers, en journée, du lundi au vendredi). Les horaires atypiques concernent principalement les professions qui assurent la continuité de la vie sociale, la permanence des soins et la sécurité des personnes. Ainsi, les agents de la FPE et de la FPH sont plus souvent soumis à des horaires atypiques et à des contraintes horaires que l'ensemble des salariés. Les horaires variables et longs (travailler 40 heures ou plus, plus de 5 jours par semaine, travailler au-delà de l'horaire prévu, emporter du travail à la maison, avoir été joint par les collègues/supérieurs en dehors des horaires de travail pour les besoins du travail) sont plus répandus dans la FPE (y compris enseignants). Les horaires alternants (travail en équipe, 2x8, 3x8 ou plus) et décalés (samedi, dimanche, matin tôt, soir, nuit) sont plus développés dans la FPH (Figures 8.1-4 et 8.1-5). Les agents de la fonction publique hospitalière sont par ailleurs, plus souvent exposés aux contraintes de rythme de travail que ceux des autres versants et que les salariés du secteur privé : 42,5 % déclarent subir en 2016 au moins trois contraintes de rythme contre 37,4 % des salariés du privé, 25,4 % des agents de la FPT et 20,7 % des agents de la FPE (Figure 8.1-6).

La durée effective du travail peut être affectée par différentes causes d'absence : congés annuels, jours fériés, maladie ou accident par exemple.

En 2018, les agents de la fonction publique (hors enseignants), qui occupent le même emploi depuis au moins un an, déclarent en moyenne avoir pris 37 jours de congés ordinaires (y compris jours de RTT), soit plus que dans le secteur privé où les salariés ont pris 27 jours en moyenne (Figure 8.3-1). Au sein de la fonction publique, le nombre de congés pris est le plus élevé dans la FPE avec 41 jours en moyenne. En effet, c'est dans ce versant que les agents sont le plus souvent soumis à des régimes horaires forfaitaires ou à des durées collectives hebdomadaires supérieures aux 35 heures, lesquels donnent lieu à l'attribution de jours RTT de compensation. Le compte épargne-temps (CET) permet également aux agents d'accumuler des droits à congés en contrepartie des congés annuels non consommés. Fin 2015, 28,2 %

## Thème – Temps et conditions de travail

### 8

#### Présentation

des agents de la FPT détenaient un CET en moyenne de 15,4 jours (Bilans sociaux). Cette part s'établissait à 31,4 % dans la FPE, fin 2009 (enquête annuelle CET de la DGAFP) et à 14,1 % dans la FPH, fin 2007 (enquêtes ponctuelles FPH de la DGOS). Dans ces deux derniers versants, le nombre moyen de jours par CET s'élevait respectivement à 17,1 et 27,7 jours (Figure 8.2-1).

Le niveau des absences pour raison de santé diffère également selon le versant de la fonction publique. Les absences sont plus fréquentes dans la FPT et la FPH que dans la FPE. Selon l'enquête Emploi 2018, 3,9 % des agents de la fonction publique (2,7 % de la FPE – hors enseignants –, 4,6 % de la FPT et 5,1 % de la FPH) en emploi au sens du BIT ont été absents au moins un jour au cours d'une semaine pour raison de santé (3,9 % dans le privé). En prenant en compte les agents en emploi « élargi », c'est-à-dire en emploi au sens du BIT ou absents de leur emploi pour maladie de plus d'un an, 4,8 % ont été absents au moins un jour au cours d'une semaine pour raison de santé, tous versants confondus (3,5 % de la FPE – hors enseignants –, 5,8 % de la FPT et 6,2 % de la FPH) (Figure 8.4-1).

L'enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016 met également en évidence que plus d'un agent sur trois de la fonction publique – 34 % dans fonction publique de l'État (FPE), 37 % dans la fonction publique territoriale (FPT) et 38 % dans la fonction publique hospitalière (FPH) – a eu au moins un arrêt maladie dans l'année, contre 30 % des salariés du secteur privé. Pour 52 % d'entre eux il s'agit d'un arrêt d'une durée inférieure à 8 jours (49 % dans le privé). Dans la fonction publique (comme dans le privé), les femmes s'arrêtent plus souvent et plus longtemps que les hommes. C'est également plus souvent le cas des fonctionnaires par rapport aux contractuels et autres statuts, des agents de catégorie C par rapport aux catégories A et B ainsi que des familles de métiers « Action sociale », « Bâtiment, travaux publics » et « Entretien maintenance » (Figure 8.4-3).

Enfin, selon les résultats de l'enquête Emploi 2018, les agents de la FPE (hors enseignants) en emploi au sens du BIT se sont arrêtés en moyenne 6 jours pour raison de santé au cours de l'année. Ce nombre s'élève à 10,7 jours dans la FPT et 11,4 jours dans la FPH (Figure 8.4-2). En prenant en compte les agents en emploi « élargi », les agents de la FPE (hors enseignants) ont été absents 8 jours en moyenne. Ce nombre s'élève à 13,7 jours dans la FPT et 14,4 jours dans la FPH.

D'après l'enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux de 2016, seule source permettant la comparaison des données sur les accidents du travail

entre versants et avec le secteur privé, 9,5 % des agents de la fonction publique et 10,4 % des salariés du privé ont eu au moins un accident de service ou du travail au cours de l'année (Figure 8.5-1). Dans la fonction publique, 7,9 % des agents ont déclaré un accident de service, 1,1 % deux et 0,6 % trois ou plus.

Cette enquête interroge plus largement les salariés sur leurs conditions de travail dans la continuité des enquêtes Conditions de travail menées depuis 1978 et, pour la première fois, sur les risques psychosociaux au travail.

Ainsi on observe que les agents de la FPH sont plus souvent soumis à des contraintes physiques. Ils déclarent plus souvent être exposés à au moins trois contraintes physiques intenses dans leur travail (56,1 %) que ceux de la FPE (19,2 %) et de la FPT (32,0 %) et que les salariés du secteur privé (34,4 %) (Figure 8.7-1). L'exécution de leur travail leur impose plus fréquemment de rester longtemps debout (69,2 % des agents de la FPH), dans une posture pénible ou fatigante (41,1 %), de porter ou déplacer des charges lourdes (62,4 %) ou d'effectuer des mouvements douloureux ou fatigants (55,3 %). Enfin, plus de la moitié des agents de la FPH (52,6 %) déclarent être en contact avec des produits dangereux (Figure 8.7-1), 57 % à être exposés à au moins un produit chimique et 72,8 % à des agents biologiques, d'après l'enquête Sumer 2017 (Figure 8.7-2).

Au chapitre des relations de travail, en 2016, 62,8 % des agents de la fonction publique hospitalière déclarent être « aidés par leurs supérieurs hiérarchiques en cas de travail délicat ou compliqué », soit un peu moins que les salariés du secteur privé (67,4 %) (Figure 8.7-4). En revanche, ces derniers sont 78,2 % à être « aidés par leurs collègues en cas de travail délicat ou compliqué », contre 86,8 % dans la fonction publique et 94,8 % dans la FPH.

Par ailleurs, 24,3 % des agents de la fonction publique déclarent avoir subi une « agression verbale de la part du public au cours des 12 derniers mois » contre 12,0 % dans le secteur privé (Figure 8.7-6) ; c'est particulièrement le cas des agents de la FPH (33,4 %), plus souvent en contact direct avec le public (91,9 % d'entre eux) et plus souvent en contact avec des personnes en situation de détresse (88,1 %) ou dans des situations où ils sont amenés à devoir « calmer les gens » (86,4 %). En 2016, 27,0 % des agents de la fonction publique déclarent « devoir toujours ou souvent faire trop vite une opération qui demanderait davantage de soin » (35,9 % des agents de la FPH), 28,6 % ne pas ressentir la fierté du travail bien fait (32,0 % des agents de la FPH) et 8,3 % « devoir toujours ou souvent faire des choses qu'ils désapprouvent » (Figure 8.7-7).

Dans un contexte de réorganisation territoriale, en 2016, 20,1 % des agents de la FPT et 19,1 % des agents de la FPH déclarent « craindre pour leur emploi pour l'année qui vient », et 25,4 % des agents de la FPT et 33,2 % des agents de la FPH « craindre d'être muté à un autre poste de travail contre [leur] volonté ». Par ailleurs, en 2016, 23,9 % des agents de la FPT et 28,4 % de ceux de la FPH ont vécu un changement dans l'organisation du travail au sein de leur établissement. Pour 34,1 % des agents de la fonction publique les changements vécus sont plutôt négatifs.

### A – L'organisation du temps de travail

L'organisation et le temps de travail sont fixés selon le versant de la fonction publique par le décret du 25 août 2000 (FPE), la loi du 3 janvier 2001 (FPT) et le décret du 4 janvier 2002 (FPH).

Le décompte du temps de travail est réalisé en référence à la durée annuelle du travail effectif, fixée à 1 607 heures, depuis 2005, sauf sujétions particulières (travail de nuit, repos variable, servitudes...). Celle-ci est définie comme « le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles » (Code du travail, article L.3121-1).

Le « forfait » est un régime spécifique applicable aux personnels chargés soit de fonctions d'encadrement, soit de fonctions de conception lorsqu'ils bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail ou sont soumis à de fréquents déplacements de longue durée. Il a fait l'objet de dispositions spécifiques adaptées à la nature et à l'organisation du service, ainsi qu'au contenu des missions de ces agents. Ce régime, dans la mesure où le décompte horaire du temps de travail de ces personnels est inadapté, se traduit par l'obligation de travailler 208 jours par an, soit 20 jours de réduction du temps de travail (RTT) établi sur la base d'une charge horaire moyenne de 7h40.

En application des recommandations du rapport Laurent sur le temps de travail (2016), de nouvelles statistiques sont produites à partir de l'enquête Emploi pour mieux appréhender le temps de travail (Figures 8.1-1 et 8.1-2). Deux indicateurs sont publiés : la **durée annuelle effective** et la **durée habituelle hebdomadaire**, dont les concepts diffèrent. La durée annuelle effective inclut toutes les heures travaillées dans l'emploi principal lors d'une semaine de référence, y compris les heures supplémentaires rémunérées ou non, et exclut les heures non travaillées pour cause de congés annuels, jours fériés, maladie, accident, maternité, paternité, chômage partiel, grève. Elle est calculée en faisant la

moyenne sur l'ensemble des semaines de l'année des durées effectivement travaillées au cours des semaines de référence. La durée habituelle hebdomadaire ne préjuge pas de la durée réellement travaillée sur l'année. Elle s'applique à une semaine normale sans événement exceptionnel (jour férié, congé, etc.) et inclut toutes les heures habituellement effectuées, dont les heures supplémentaires régulières.

Outre la durée du travail, l'organisation du temps de travail est également appréhendée. L'enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux de 2016 (Dares-DGAFP-Drees-Insee) permet d'étudier les différents types d'horaires – **standards** (réguliers, en journée, du lundi au vendredi) ou à l'inverse **atypiques** – ainsi que les contraintes horaires auxquelles peuvent être soumis les agents de la fonction publique et les salariés du privé (Figures 8.1-4 à 8.1-6).

### B – Le compte épargne-temps

#### Dans la fonction publique de l'État

Le fonctionnement du compte épargne-temps (CET), créé par le décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 dans la fonction publique de l'État, a connu plusieurs transformations régies par des décrets successifs. Les nouvelles conditions d'utilisation du CET, qui fonctionnent sur la base du volontariat, s'inscrivent dans la logique d'une plus large utilisation des jours de congés épargnés, qui peuvent toujours être utilisés sous forme d'un congé rémunéré, mais également être « monétarisés » selon certaines conditions :

– le décret n° 2008-1136 du 3 novembre 2008 levait toutes les contraintes limitant le libre usage des jours de CET en jours de congé ;

– le décret n° 2009-1065 du 28 août 2009 ouvre un accès pérenne à un abondement au régime additionnel de la fonction publique (RAFP) ou à une indemnisation des jours de congés non pris. Il institue des règles annuelles de dépôt et de consommation sous forme financière, de congé ou d'épargne retraite. Il repousse, en outre, le droit d'option sur les jours toujours en stock au 31 décembre 2007 et 2008.

#### Dans la fonction publique territoriale

Le CET a été créé dans la FPT par le décret n° 2004-878 du 26 août 2004. Le dispositif a été mis en place progressivement en 2005. Le décret n° 2010-531 du 20 mai 2010 s'inscrit dans la logique du décret d'août 2009 dans la FPE, mais introduit la nécessité d'une délibération favorable de la collectivité ou de l'établissement local concerné.

#### Dans la fonction publique hospitalière

Le CET a été créé dans la FPH par le décret n° 2002-788 du 3 mai 2002. En mai 2008, des dispositions furent prises pour l'indemnisation des jours accumulés sur le CET des agents par les décrets suivants : décret n° 2008-454 pour l'ensemble des agents ; décret n° 2008-455 pour certains personnels des établissements publics de santé. Les droits et contraintes au regard des CET, en vigueur fin 2007, sont similaires presque terme à terme à ceux des deux autres versants de la fonction publique.

Les résultats publiés dans la figure 8.2-1 sont issus de sources diverses selon le versant et portent sur des périodes différentes. Les données de la FPT proviennent ainsi du bilan social 2015 tandis que celles des deux autres versants sont issues d'enquêtes administratives plus anciennes – l'enquête annuelle CET 2009 (DGAFP) dans la FPE et les enquêtes ponctuelles FPH (DGOS). Dans ce dernier versant, une partie des informations présentées dans la figure est disponible pour 2015 à partir du bilan social de cette année. Les dernières modifications des indicateurs sur les CET, et plus généralement sur le temps de travail, dans les bilans sociaux de la FPE (arrêté du 22 décembre 2017)<sup>1</sup>, devraient également permettre d'actualiser les données dans les années à venir.

#### C – Les congés et autres causes d'absence au travail

Les données sur les **congés annuels** (Figure 8.3-1) sont issues de l'enquête Emploi de l'Insee et sont calculées en jours ouvrés. Sont définis comme tels les jours de la semaine où l'établissement est en activité (le plus souvent du lundi au vendredi). Depuis l'édition 2018 du rapport annuel, les enseignants sont exclus du champ de calcul. En effet, la question posée dans l'enquête Emploi : « À combien de congés annuels avez-vous droit, y compris RTT et congés d'ancienneté ? » peut être ambiguë pour les enseignants. Ces derniers déclarent beaucoup plus de congés que les autres catégories socioprofessionnelles du fait d'enseignants qui renseignent les jours où ils n'enseignent pas pendant la période de vacances des classes (mois d'été) comme des congés.

Des données sur les **autres causes d'absences au travail** peuvent être obtenues à partir des enquêtes DGAFP auprès des directions de personnels des ministères (Figure 8.3-2). Toutefois, l'indicateur utilisé rapportant le nombre de personnes absentes un jour donné selon les

causes d'absence et l'ensemble des effectifs des agents ne permet pas d'évaluer le nombre moyen de jours d'absence au travail par agent sur l'année.

Enfin, les résultats sur les congés parentaux présentés dans les Figures 8.3-3 et 8.4-4 sont issus de l'enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire – TEMS (DGAFP) pour la FPE et des bilans sociaux pour la FPT.

#### D – Les congés maladie

Les conditions de santé des agents peuvent donner lieu à l'octroi de congés. Ces congés relèvent des congés pour maladie ordinaire, longue maladie, maladie longue durée, accident du travail et maladie professionnelle. Ils sont octroyés par des médecins sous forme d'arrêt de travail.

Concernant la mesure des absences dans la fonction publique et les possibilités de comparaison entre les trois versants, des progrès ont été réalisés dans le sens de l'harmonisation des concepts et des indicateurs, avec en particulier la prise en compte stricte des absences pour raison de santé, en les distinguant des autres types d'absence (maternité/paternité/adoption, formation, etc.). L'analyse des absences pour raison de santé à partir des sources d'information de type administratif se heurte néanmoins à certaines difficultés : les définitions retenues, les champs d'investigation, les producteurs de données, les calendriers de collecte d'informations et ceux de publication peuvent être hétérogènes et non coordonnés. Les comparaisons entre versants de la fonction publique et avec le secteur privé sont dès lors délicates à réaliser.

Les enquêtes Emploi (Insee) et Conditions de travail – Risques psychosociaux (Dares, DGAFP, Drees, Insee) présentent l'avantage de poser les mêmes questions au même moment à un ensemble d'individus sur un corpus de questions liées notamment aux conditions d'emploi. Elles permettent une comparaison entre les trois versants de la fonction publique et entre le secteur public et le secteur privé. Toutefois, ces deux enquêtes ne mesurent pas les mêmes indicateurs. L'enquête Emploi peut ainsi être exploitée pour mesurer la part des salariés ayant eu une absence au travail une semaine donnée et le nombre moyen de jours d'absence au cours de l'année, notamment pour raison de santé dans les différents secteurs, mais elle ne permet pas d'évaluer le nombre d'arrêts ou le nombre de journées d'absence pour raison de santé cumulées sur l'année car ces absences ne sont pas pondérées par leur durée. L'enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux permet de calculer la part des agents ayant eu un arrêt maladie ainsi que la durée d'absence cumulée au cours de l'année.

<sup>1</sup> En réponse à la recommandation 33 « définir un tronc commun d'indicateurs sur le temps de travail dans le cadre d'un groupe de travail associant l'Insee, la Dares, la DGAFP, la DGCL et la DGOS » du rapport Laurent (2016).

À noter que ces enquêtes fournissent une mesure, à partir du point de vue des salariés, et non celle, administrative, de l'employeur ou de l'Assurance maladie.

### E – Les accidents du travail

Dans la fonction publique de l'État, la refonte du bilan « Hygiène et sécurité » en 2013 auprès des ministères a permis la mise en place d'un volet spécifique sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Les résultats agrégés portant sur les accidents du travail et les accidents du trajet en 2017 sont présentés dans les Figures 8.5-2 à 8.5-4.

Dans la fonction publique territoriale, l'indicateur utilisé est le nombre d'accidents (avec ou sans arrêt) pour 100 agents (Figure 8.5-5).

Dans la fonction publique hospitalière, l'indicateur retenu est le nombre d'accidents de travail avec et sans arrêt (Figures 8.5-7 à 8.5-9).

Des éléments complémentaires peuvent être obtenus grâce à l'exploitation de l'enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016, et pour la FPT et la FPH grâce à l'exploitation de la banque nationale de données (BND) du Fonds national de prévention de la CNRACL, données issues de l'utilisation du logiciel Prorisq. Voir les Figures 8.5-1, 8.5-6 et 8.5-10.

### F – Les maladies professionnelles

Les résultats agrégés portant sur les maladies professionnelles reconnues en 2017, issus du bilan « Hygiène et sécurité » pour la FPE, sont présentés dans la Figure 8.6-1. Des éléments peuvent être obtenus pour la FPT et la FPH grâce à l'exploitation de la banque nationale de données (BND) du Fonds national de prévention de la CNRACL, données issues de l'utilisation du logiciel Prorisq. Voir Figures 8.6-2 et 8.6-3.

### G – Les expositions aux risques professionnels

La description des expositions aux risques professionnels a fait l'objet de nombreux travaux dans le secteur privé, et plus récemment dans la fonction publique. La couverture du champ de la fonction publique sur ces sujets répond aux engagements pris par les pouvoirs publics dans le cadre de l'accord de novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique, et du protocole d'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique signé en octobre 2013, ainsi qu'aux conclusions du rapport du collègue d'expertise pour le suivi des risques psychosociaux au travail de mai 2011, auquel la DGAFP a participé.

Les résultats présentés ici sont issus de l'exploitation des enquêtes Sumer 2016-2017 (Dares-DGT-DGAFP) et Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016 (Dares-DGAFP-Drees-Insee), pour laquelle la DGAFP a financé une extension d'échantillon permettant d'obtenir des résultats détaillés sur les trois versants de la fonction publique (FT 8.7).

### Pour en savoir plus

– Baradji E., Davie E., Duval J. (2016), « Temps partiel subi et choisi dans la fonction publique et le secteur privé », *Point Stat*, DGAFP, mai 2016.

– Baradji E., Zilloniz S. (2019), « Organisation et contraintes du temps de travail : une typologie en six catégories », *Points Stat*, DGAFP, février 2019.

– Baradji E., Zilloniz S. (2019), « Exposition aux risques professionnels et psychosociaux au travail : une analyse globale », *Point Stat*, DGAFP, février 2019.

– Beque M., Mauroux A. (2017), « Quelles sont les évolutions récentes des conditions de travail et des risques psychosociaux ? », *Dares Analyses* n° 082, décembre 2017.

– Beswick C., Zilloniz S. (2017), « Les congés payés et jours de RTT : quel lien avec l'organisation du travail ? », *Dares Analyses* n° 054, août 2017.

– Büsch F., Mainguené A. (2018), « La santé et sécurité au travail dans la fonction publique territoriale. Exploitation nationale des bilans sociaux 2015 », *Bulletin d'information statistique de la DGCL* n° 123, juin 2018.

– Daniel C., Létroublon C. (2018), « Le travail en horaires atypiques : quels salariés pour quelle organisation du temps de travail ? », *Dares Analyses* n° 030, juin 2018.

– Davie E. (2015), « Absence pour raisons de santé et lien avec les conditions de travail dans la fonction publique et le secteur privé », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres*, édition 2015, DGAFP, décembre 2015.

– Lamy A., Zilloniz S. (2019), « Prévention des risques psychosociaux : les employeurs du public déclarent une forte exposition et une prévention active », *Point Stat*, DGAFP, février 2019.

– Laurent P. (2016), *Rapport sur le temps de travail dans la fonction publique*, La Documentation française, mai 2016.

– Létroublon C., Zilloniz S. (2016), « La durée du travail, principaux indicateurs : en 2015, les salariés à temps complet travaillent 1 652 heures par an », *Dares Résultats* n° 80, décembre 2016.

## Thème – Temps et conditions de travail

### 8

#### Présentation

– Perronnet S. (2013), « Le temps de travail des enseignants du premier degré public en 2010 », *Note d'information* 13.12, Depp, juillet 2013.

– Perronnet S. (2013), « Temps de travail des enseignants du second degré public : pour une heure de cours, une heure de travail en dehors », *Note d'information* 13.13, Depp, juillet 2013.

#### Disponibilité des données

L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont reproduites au format Excel sur le site Internet : <http://www.fonction-publique.gouv.fr>, rubrique Études & Statistiques/Rapports annuels, ainsi que, pour les figures marquées du signe , dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.


**Figure 8.1-1 : Durées travaillées en 2018 (hors enseignants)**

	Durée annuelle effective (en heures)		Durée habituelle hebdomadaire (en heures)		Part des agents/salariés à temps partiel (en %)
	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	
<b>Fonction publique (hors enseignants<sup>(1)</sup>)</b>	<b>1 640</b>	<b>1 025</b>	<b>39,3</b>	<b>25,7</b>	<b>20,8</b>
FPE	1 728	1 027	41,2	26,7	13,9
FPT	1 596	995	38,4	24,2	25,1
FPH	1 598	1 092	38,4	28,0	21,2
<b>Sexe</b>					
Femme	1 591	1 037	38,7	26,3	28,7
Homme	1 702	948	40,1	21,9	7,5
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>					
Cadres et professions intellectuelles supérieures	1 839	976	43,4	25,1	13,6
Professions intermédiaires	1 578	1 058	38,2	26,1	23,5
Employés et ouvriers	1 610	1 016	38,6	25,5	21,3
<b>Statut</b>					
Fonctionnaires	1 608	1 130	38,9	28,4	15,8
Contractuels	1 626	897	38,3	22,2	34,4
Autres statuts <sup>(2)</sup>	2 378	1 034	52,7	26,7	17,1
<b>Famille de métiers<sup>(3)</sup></b>					
Action sociale	1 489	1 166	38,0	28,3	23,1
Administration	1 641	1 083	38,8	26,8	17,8
Bâtiment, travaux publics	1 596	1 061	37,2	23,9	12,1
Entretien et maintenance	1 496	973	37,0	24,8	27,2
Espaces verts, paysages	1 586	1 330	36,5	25,8	7,2
Finances publiques	1 652	1 256	38,8	31,3	14,6
Éducation, formation et recherche (hors enseignants)	1 678	818	41,1	22,9	26,4
Justice	1 990	658	47,6	26,6	11,9
Sécurité et défense	1 808	992	43,1	24,1	2,6
Services à la personne	1 825	1 121	42,8	26,8	22,6
Soins	1 615	1 074	39,0	27,3	27,0
Sport et loisirs, animation, culture	1 492	867	36,0	20,0	40,8
Technique, informatique, transports	1 663	1 117	38,7	26,9	9,6
<b>Secteur privé<sup>(4)</sup></b>	<b>1 708</b>	<b>981</b>	<b>39,2</b>	<b>22,7</b>	<b>18,1</b>
De 1 à 9 salariés	1 690	998	38,3	22,4	22,9
De 10 à 49 salariés	1 696	1 035	38,9	24,0	16,5
De 50 à 500 salariés	1 701	1 066	39,3	25,3	12,9
500 salariés ou plus	1 719	1 171	40,0	28,0	9,1

Source : Enquête Emploi 2018, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France entière (hors Mayotte), salariés. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : La **durée annuelle effective** inclut toutes les heures travaillées dans l'emploi principal lors d'une semaine de référence, y compris les heures supplémentaires rémunérées ou non, et exclut les heures non travaillées pour cause de congés annuels, jours fériés, maladie, accident, maternité, paternité, chômage partiel, formation, grève. La durée habituelle hebdomadaire ne préjuge pas de la durée réellement travaillée sur l'année. Elle s'applique à une semaine normale sans événement exceptionnel (jour férié, congé, etc.) et inclut toutes les heures habituellement effectuées.

Lecture : Dans la fonction publique (hors enseignants), la durée annuelle effective du travail des agents occupant un emploi à temps plein est de 1 640 heures et celle des agents à temps partiel est de 1 025 heures en 2018.

(1) Le temps de travail des enseignants est sous-évalué dans l'enquête Emploi, la durée déclarée par cette population ne tenant pas toujours compte de l'ensemble des heures effectuées en dehors de la salle de classe. D'après l'enquête Emploi du temps 2009-2010 de l'Insee – qui contient un questionnaire spécifiquement adapté à cette population – la durée de travail hebdomadaire des enseignants du premier degré à temps complet s'élève à 44 heures (dont 9h30 à domicile). Les enseignants du second degré déclarent quant à eux exercer 41 heures de travail par semaine d'école (dont 12h36 à domicile) [Notes d'information 13.12 et 13.13 publiées en juillet 2013 par la Depp].

(2) La catégorie « Autres statuts » comprend les assistants maternels et familiaux, les médecins et les apprentis.

(3) Voir « La nomenclature FaFPF de familles de métiers de la fonction publique », Documents et méthodes no 16, DGAFP, 2015.

(4) Y compris les salariés dont on ne connaît pas la taille de l'entreprise.

## Thème – Temps et conditions de travail

### 8

#### 8.1 Organisation du temps de travail

**Figure 8.1-2 : Part des agents déclarant travailler au forfait par sexe et catégorie socioprofessionnelle dans les trois versants de la fonction publique (hors enseignants) [en %]**

	FPE		FPT		FPH		Ensemble de la fonction publique		Privé	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
<b>Ensemble</b>	10	12	6	5	9	8	8	8	12	12
<b>Sexe</b>										
Femmes	9	9	5	5	8	7	7	7	9	9
Hommes	12	14	6	5	11	10	9	10	13	14
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>										
Cadres et professions intellectuelles supérieures	17	22	12	13	26	26	17	20	42	45
Professions intermédiaires	8	7	6	5	8	8	7	7	8	9
Employés et ouvriers	8	9	5	4	5	3	5	5	4	3

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

Champ : France entière (hors Mayotte), salariés. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : La durée de travail d'un agent ou salarié peut être déterminée sous la forme d'un forfait en jours. Dans ce cas, il est tenu de travailler un certain nombre de jours dans l'année. Dans l'enquête Emploi, cette question n'est pas forcément bien comprise par tous les agents ou salariés. Il existe donc des marges d'incertitude quant aux résultats présentés.

Lecture : 14 % des hommes de la FPE travaillent au forfait en 2018 ; ils étaient 12 % en 2017.

**Figure 8.1-3 : Part des agents au forfait dans les ministères par catégorie hiérarchique et par sexe en 2003 [en %]**

Ministère	Catégorie hiérarchique			Sexe		Ensemble
	A	B	C	Femmes	Hommes	
Affaires étrangères	92,4	0,9	0,3	8,7	26,4	15,6
Agriculture	53,3	1,8	0,5	6,1	11,3	16,3
Culture	40,5	1,5	0,8	14,1	28,1	19,4
Défense	0,5	0,3	0,3	0,2	0,4	0,3
Économie et Finances	57,3	5,4	1,0	5,8	25,1	13,3
Éducation nationale	-	-	-	-	-	-
Emploi et Solidarité	17,0	0,6	0,6	3,3	12,3	5,7
Équipement	6,0	0,1	0,0	0,5	0,9	0,8
Intérieur	38,8	5,5	0,2	2,3	2,9	2,7
<i>dont Police nationale</i>	92,3	9,2	0,3	1,8	2,0	2,0
Jeunesse et Sports	100,0	9,0	3,0	42,5	100,0	75,9
Justice	80,9	6,4	0,6	16,4	15,4	16,1
<i>dont magistrats</i>	93,5	-	-	93,6	93,4	93,5
Outre-mer	42,1	0,0	0,0	4,7	27,4	14,0
Services du Premier ministre	47,7	3,5	0,2	13,8	28,6	20,9
<b>Total des ministères</b>	<b>41,7</b>	<b>3,2</b>	<b>0,3</b>	<b>4,2</b>	<b>8,7</b>	<b>6,4</b>
<b>Total hors Éducation nationale</b>	<b>47,5</b>	<b>3,8</b>	<b>0,4</b>	<b>6,0</b>	<b>10,0</b>	<b>8,2</b>

Source : Enquête exceptionnelle Temps de travail 2003, DGAFP – Dessi.

Champ : Agents civils des ministères.

Lecture : 1 % des agents de catégorie C du ministère de l'Économie et des Finances sont au forfait en 2003.

**Figure 8.1-4 : Organisation du temps de travail en 2016**  
[en %]

	FPE	FPT	FPH	Ensemble fonction publique	Privé	Ensemble
Avoir les mêmes horaires tous les jours	66,0	81,1	50,0	68,0	65,6	66,1
Avoir des horaires alternants (travail en équipe, 2x8, 3x8 ou plus) <sup>(1)</sup>	2,3	3,2	20,9	6,5	8,1	7,8
Avoir des horaires variables d'un jour à l'autre	31,7	15,7	29,1	25,5	26,3	26,1
Travailler le samedi (même occasionnellement) <sup>(2)</sup>	40,5	39,1	71,0	46,4	47,9	47,5
Travailler le dimanche (même occasionnellement) <sup>(2)</sup>	29,9	27,7	66,0	36,7	25,1	27,9
Travailler le matin (entre 5 h et 7 h, même occasionnellement)	19,4	22,9	54,6	28,0	28,4	28,3
Travailler le soir (entre 20 h et minuit, même occasionnellement)	35,7	24,4	56,6	36,1	31,2	32,4
Travailler la nuit (entre minuit et 5 h, même occasionnellement)	12,2	11,3	35,3	16,8	14,3	14,9

Source : Enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP – Dessi.

Champ : France, salariés.

Lecture : 29,9 % des agents de la FPE travaillent le dimanche, même occasionnellement.

(1) Mode d'organisation du travail en équipe selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un rythme rotatif, de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines.

(2) Les familles de métiers les plus confrontées au travail le samedi et le dimanche sont les familles Soins, Sécurité-Défense et Justice.

**Figure 8.1-5 : Contraintes horaires : durées, flexibilité et prévisibilité en 2016**  
[en %]

	FPE	FPT	FPH	Ensemble fonction publique	Privé	Ensemble
Travailler 40 heures ou plus par semaine	38,0	17,4	21,8	27,3	30,7	29,9
Travailler plus de 5 jours par semaine	9,6	5,2	3,9	6,8	8,6	8,2
Faire des heures supplémentaires tous les jours ou souvent	38,7	19,1	35,7	31,2	27,9	28,6
<i>dont : aucune ne fait l'objet d'une compensation</i>	<i>80,6</i>	<i>53,7</i>	<i>49,0</i>	<i>67,2</i>	<i>53,6</i>	<i>57,1</i>
Emporter du travail à la maison	44,5	7,9	6,9	23,7	8,4	12,0
Avoir été joint plus de 20 fois par les collègues et/ou supérieurs ou par des personnes extérieures en dehors des horaires de travail pour les besoins du travail au cours des 12 derniers mois	19,6	8,9	8,1	13,4	11,7	12,1
Ne pas disposer d'au moins 48h consécutives de repos par semaine	11,4	6,3	23,8	12,2	15,9	15,0
Être obligé de dormir hors de chez soi au moins une fois par semaine	4,7	1,3	4,2	3,4	3,7	3,6
Ne pas connaître ses horaires pour la semaine suivante	5,0	4,5	2,8	4,3	10,4	8,9
Être soumis à un contrôle horaire	47,9	41,8	47,9	45,7	46,6	46,4
Ne pas pouvoir modifier ses horaires en s'arrangeant avec ses collègues en cas d'imprévu	36,1	21,1	14,6	26,3	21,1	22,4
Ne pas pouvoir s'absenter même quelques heures en cas d'imprévu personnel ou familial	13,3	9,5	23,9	14,2	11,6	12,2

Source : Enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP – Dessi.

Champ : France, salariés.

Lecture : 38 % des agents de la FPE travaillent 40 heures ou plus par semaine.

## Thème – Temps et conditions de travail

### 8

#### 8.1 Organisation du temps de travail

**Figure 8.1-6 : Part des agents exposés à des contraintes de rythme ou d'intensité du travail en 2016**  
[en %]

	FPE	FPT	FPH	Ensemble fonction publique	Privé	Ensemble
<b>Au moins 3 contraintes de rythme<sup>(1)</sup></b>	<b>20,7</b>	<b>25,4</b>	<b>42,5</b>	<b>26,9</b>	<b>37,4</b>	<b>34,9</b>
Avoir un rythme imposé par ...						
le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce	1,8	3,1	4,1	2,7	8,9	7,5
la cadence automatique d'une machine	1,4	3,4	2,9	2,4	8,6	7,1
d'autres contraintes techniques	9,3	11,9	16,6	11,7	18,8	17,1
la dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou plusieurs collègues	21,2	26,3	41,9	27,3	29,2	28,8
des normes de production ou des délais à respecter en une journée au plus	30,2	35,8	49,3	36,2	51,4	47,8
dont : en une heure	17,0	19,4	34,2	21,5	30,7	28,5
une demande extérieure	65,9	59,1	78,6	66,2	70,2	69,2
dont : obligeant une réponse immédiate	51,1	48,2	72,1	54,5	58,2	57,3
les contrôles ou surveillances permanents exercés par la hiérarchie	23,7	24,8	33,9	26,2	32,0	30,6
un contrôle ou suivi automatisé	33,3	24,1	41,6	31,8	36,2	35,2
Ne pas pouvoir interrompre momentanément le travail quand on le souhaite	44,7	30,4	43,7	39,4	27,6	30,4
Devoir toujours ou souvent se dépêcher pour faire son travail	40,0	32,0	59,2	41,2	46,0	44,9
Devoir fréquemment interrompre une tâche pour une autre non prévue	62,3	65,0	78,6	66,7	64,6	65,1

Source : Enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP – Dessi.

Champ : France, salariés.

(1) Parmi : le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce, la cadence automatique d'une machine, d'autres contraintes techniques, la dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou plusieurs collègues, des normes de production ou des délais à respecter en 1 h au plus ou 1 jour au plus, une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate, les contrôles ou surveillances permanents exercés par la hiérarchie.

Lecture : 25,4 % des agents de la FPT sont exposés à au moins 3 contraintes de rythme.

**Figure 8.2-1 : Nombre de comptes épargne-temps (CET), de jours en dépôt et nombre de jours indemnisés dans les trois versants de la fonction publique**

	Fonction publique de l'État		Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière
	Tous agents éligibles au CET dans les ministères au 31/12/2009	Tous agents éligibles au CET dans les ministères au 31/12/2007	Tous agents 31/12/2015	Tous agents 31/12/2013	Ensemble des personnels de la FPH 31/12/2007 <sup>(1)</sup>
Part des agents ayant un CET (en %) au 31/12	31,4	25,1	28,2	23,2(2)	14,1*
Nombre moyen de jours par CET au 31/12	17,1	18,0	15,4(3)	16,3	27,7
Nombre de CET ouverts au 31/12	230 759	202 403	468 555(4)	380 909	132 750
Nombre de jours en stock au 31/12	3 950 769	3 581 410	7 230 228	6 201 435	3 676 450
Nombre de jours indemnisés ou rachetés	921 780	353 741	193 328	191 398	925 671
Nombre de jours versés au RAFP <sup>(5)</sup>	166 738		11 379	8 719	

Sources : Enquêtes annuelles CET (FPE), DGAFP – Dessi ; bilans sociaux FPT, DGCL ; enquêtes ponctuelles FPH, DGOS.

\* Estimation.

(1) On ne dispose pas de données plus récentes à partir des enquêtes ponctuelles de la DGOS. Le bilan social de la FPH indique, cependant, un nombre de CET stockés qui s'élève à 3 141 590 jours au 31 décembre 2015, soit une moyenne de 5,7 jours par agent (26 jours pour le personnel médical et 4 jours pour le personnel non médical).

(2) Ce résultat et ceux des années antérieures publiés dans les éditions précédentes du rapport annuel correspondent au nombre de CET pour cent agents et non pas la part d'agent ayant un CET. La refonte du questionnaire des bilans sociaux de la FPT portant sur l'année 2015 permet désormais de calculer cette part.

(3) Le questionnaire 2015 des bilans sociaux de la FPT ne permet plus de calculer le nombre de jours par CET. Ce résultat correspond au nombre de jours de CET par agent. Il diffère peu du nombre de jours par CET puisque généralement les agents ne disposent pas de plusieurs CET.

(4) Ce résultat correspond au nombre d'agents ayant un CET au 31/12 et non plus au nombre de CET ouverts au 31/12 comme renseigné jusqu'en 2013. Ces deux indicateurs diffèrent peu puisque généralement les agents ne disposent pas de plusieurs CET.

(5) RAFP : Régime de retraite additionnelle de la fonction publique.

## Thème – Temps et conditions de travail

### 8

#### 8.2 Compte épargne-temps

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

	A niveau administrateur	A niveau attaché	Ensemble des A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Nombre de CET au 31 décembre 2009	27 527	62 374	89 901	86 297	54 561	230 759
Part des agents éligibles au dispositif ayant un CET (en %)	51,0	49,9	50,3	30,7	19,9	31,4
Part des nouveaux CET, ouverts pendant les années 2008 et 2009 sur l'ensemble des CET (en %)	25,0	26,4	26,0	33,6	44,1	33,1
Part des CET utilisés pour le <b>rachat de jours</b> sur l'ensemble des CET au titre du décret n° 2009-1065 du 28 août 2009 (en %)	41,2	32,7	35,3	19,6	18,6	25,5
Nombre de jours rachetés au titre du décret n° 2009-1065 du 28 août 2009	222 147	358 543	580 690	240 446	100 644	921 780
Moyenne de jours rachetés par compte	19,6	17,6	18,3	14,2	9,9	15,7
Part des comptes épargne utilisés pour le <b>versement de jours au RAFP</b> (en %)	14,5	2,5	6,2	1,7	1,8	3,4
Nombre de jours placés au RAFP au titre du décret n° 2009-1065 du 28 août 2009	39 412	46 997	86 409	50 638	29 691	166 738
Moyenne de jours versés au RAFP par compte	9,9	29,8	15,5	35,4	30,9	20,9
Part des comptes épargne utilisés pour la <b>consommation sous forme de congé</b> pendant les années 2008 et 2009 (en %)	9,7	10,7	10,4	11,8	11,6	11,2
Nombre moyen de jours consommés sous forme de congé par CET concerné	13,4	12,3	12,6	11,5	7,9	11,0
Nombre de jours restant sur les CET au 31/12/2009	725 270	1 043 397	1 768 667	1 544 555	637 547	3 950 769
Nombre moyen de jours en stock sur les CET	26,3	16,7	19,7	17,9	11,7	17,1

Source : Enquête bisannuelle CET 2008-2009, DGAFP, traitement DGAFP – Dessi.

Lecture : Au 31 décembre 2009, 230 759 CET étaient ouverts depuis la mise en place du dispositif, ce qui représente 31,4 % de l'ensemble des agents de la fonction publique éligibles au CET et une moyenne de 17,1 jours de dépôt. Parmi les agents possédant un CET, 25,5 % ont racheté 15,7 jours en moyenne et 3,4 % ont versé au RAFP 20,9 jours en moyenne.

Figure 8.3-1 : Congés payés et jours de RTT<sup>(1)</sup> pris par type d'employeur

	2017		2018	
	Nombre de jours	Nombre de semaines	Nombre de jours	Nombre de semaines
Fonction publique (hors enseignants <sup>(2)</sup> )	35	7,1	37	7,3
FPE <sup>(3)</sup>	38	7,6	41	8,1
FPT	36	7,1	36	7,1
FPH	32	6,4	34	6,8
Privé	27	5,3	27	5,5
De 1 à 9 salariés	23	4,7	25	5,1
10 à 49 salariés	26	5,2	27	5,4
50 à 499 salariés	28	5,6	29	5,8
500 salariés ou plus	32	6,4	31	6,3

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

Champ : Salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi principal, hors apprentis, stagiaires et bénéficiaires de contrats aidés. France entière (sauf Mayotte).

Lecture : En 2018, les agents de la fonction publique (hors enseignants) déclarent en moyenne avoir pris 37 jours ouvrés de congés (RTT compris), correspondant à 7,3 semaines de congés (RTT compris).

(1) Les congés sont calculés à partir du nombre de jours pris déclarés au cours d'une semaine dite de référence. Les congés déclarés par les individus sont renseignés en jours ouvrés. L'échantillon des semaines de référence étant uniformément réparti sur les 52 semaines que comporte l'année 2018, un nombre moyen de jours de congés pris au cours d'une année peut ensuite être estimé.

(2) Bénéficiant d'un régime de congés particulier, les enseignants sont exclus de cette figure.

(3) 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.

## Thème – Temps et conditions de travail

### 8

### 8.3 Congés et autres causes d'absence 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>
Formation	1,8	2,0	1,6	0,7	1,7	1,2
Congés annuels, RTT, CET, récupération	10,4	8,9	0,2 <sup>(3)</sup>	2,3 <sup>(2)</sup>	5,5	3,4 <sup>(2)</sup>
<b>Part des personnes absentes un jour test de mars 2004 et de mars 2010<sup>(1)</sup></b>	<b>17,9</b>	<b>17,1</b>	<b>7,4</b>	<b>6,2<sup>(2)</sup></b>	<b>11,7</b>	<b>10,1<sup>(2)</sup></b>

Source : Enquêtes DGAFP auprès des directions de personnel des ministères, DGAFP – Dessi.

Champ : Agents civils des ministères.

Lecture : 2,5 % des agents de l'État étaient en congé de maladie ordinaire en mars 2010 ; ils étaient 2,9 % à être absents pour ce motif en mars 2004.

(1) Le nombre de personnes absentes lors du jour test est rapporté à l'effectif du ministère.

(2) Le jour test choisi se situe en période scolaire, ce qui exclut de facto les congés (annuels, RTT, etc.) des enseignants. Cela explique le faible taux d'absence des agents du ministère de l'Éducation nationale pour ce motif puisqu'il ne peut concerner que les personnels administratifs. Compte tenu du poids des enseignants dans la fonction publique de l'État, le même type de résultat est observé (faible taux global d'absence) dans l'ensemble des ministères.

(3) Le faible taux d'absence pour congés annuels, RTT et CET à l'Éducation nationale en 2004 résulte du fait que l'instauration des CET a débuté seulement en 2004 dans ce ministère : les agents ne pouvaient donc pas encore disposer de jours de congé pour ce motif en mars 2004.

 **Figure 8.3-3 : Nombre d'agents en congé parental dans les ministères<sup>(1)</sup> au 31 décembre**

	2016	2017	Évolution 2017/2016 (en %)
Agriculture et Alimentation	39	46	17,9
Armées	85	65	-23,5
Culture	27	26	-3,7
Économie et Finances, Action et Comptes publics <sup>(2)</sup>	234	201	-14,1
Éducation nationale, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation	4 579	4 353	-4,9
Europe et Affaires étrangères	17	20	17,6
Intérieur, Cohésion des territoires et Outre-mer	289	250	-13,5
Justice	253	220	-13,0
Ministères sociaux	39	22	-43,6
Services du Premier ministre	3	1	n.s.
Transition écologique et solidaire	71	49	-31,0
<b>Ensemble</b>	<b>5 636</b>	<b>5 253</b>	<b>-6,8</b>
<b>Part des agents en congé parental (en %)</b>	<b>0,4</b>	<b>0,3</b>	

Sources : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – Dessi.

Champ : Fonctionnaires civils des ministères hors établissements publics.

Lecture : Au 31 décembre 2017, les fonctionnaires en congé parental représentent 0,3 % de l'ensemble des titulaires civils des ministères.

n.s. : données non significatives

(1) Les périmètres ministériels sont ceux des secrétariats généraux. La dénomination est la dernière connue.

(2) Y compris Caisse des dépôts et consignations

 **Figure 8.3-4 : Répartition par sexe, catégorie hiérarchique, âge et durée des fonctionnaires en congé parental dans les ministères au 31 décembre**  
[en %]

	2015	2016	2017
<b>Sexe</b>			
Femme	94,5	94,6	94,7
Homme	5,5	5,4	5,3
<b>Catégorie hiérarchique</b>			
A+	0,9	1,1	0,8
A	77,5	78,6	81,2
B	9,6	8,9	7,7
C	12,0	11,3	10,4
<b>Âge<sup>(1)</sup></b>			
Moins de 30 ans	8,9	9,9	14,0
30 à 39 ans	73,1	72,1	68,8
40 à 49 ans	17,6	17,5	16,0
50 ans et plus	0,4	0,4	1,2
<b>Durée<sup>(1)</sup></b>			
Moins d'un an	68,4	74,3	84,2
De 1 à 5 ans	30,1	24,4	14,8
De 5 à 10 ans	1,3	1,1	0,8
Plus de 10 ans	0,2	0,2	0,2
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – Dessi.

Champ : Fonctionnaires civils des ministères hors établissements publics.

Lecture : 94,7 % des fonctionnaires des ministères en congé parental au 31 décembre 2017 sont des femmes et 68,8 % sont âgés de 30 à 39 ans.

(1) La répartition par âge et durée n'est pas connue pour le ministère de la Culture.

## Thème – Temps et conditions de travail

### 8

#### 8.3 Congés et autres causes d'absence au travail

**Figure 8.3-5 : Effectif des agents en congé parental dans la fonction publique territoriale au 31 décembre**

	Année	Total	Part des femmes (en %)
<b>En congé parental</b> (article 75) <i>Fonctionnaires et contractuels</i>	2013	8 058	96,2
	2015	7 571	96,8

Source : DGCL-CNFPT, Synthèse nationale des rapports aux CTP sur l'état des collectivités territoriales.

Note : Ces données sont des estimations provenant de l'exploitation des « bilans sociaux » et ne peuvent être considérées comme exactes à l'unité près.

 **Figure 8.4-1 : Part des salariés absents au moins un jour au cours d'une semaine donnée pour raison de santé dans les différents versants de la fonction publique et le secteur privé en 2018**

[en %]

	Personnes en emploi au sens du BIT	Personnes en emploi « élargi » <sup>(1)</sup>
FPE	2,7	3,3
<i>Enseignants</i>	2,7	3,1
<i>Hors enseignants</i>	2,7	3,5
FPT	4,6	5,8
FPH	5,1	6,2
Ensemble de la fonction publique	3,9	4,8
Secteur privé	3,9	4,6
Ensemble	3,9	4,6

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

Champ : France entière (hors Mayotte), personnes en emploi salariés. Hors apprentis, stagiaires, contrats aidés, salariés des particuliers-employeurs et salariés travaillant à domicile.

Lecture : En 2018, parmi les agents de la fonction publique, 3,9 % ont été absents au moins un jour au cours d'une semaine donnée pour raison de santé.

(1) En emploi au sens du BIT ou absent de son emploi pour maladie de plus d'un an.

**Figure 8.4-2 : Nombre moyen de jours d'absence au cours de l'année par personne pour raison de santé dans les différents versants de la fonction publique et le secteur privé en 2018**

[en nombre de jours sur l'année]

	Personnes en emploi au sens du BIT	Personnes en emploi « élargi » <sup>(1)</sup>
FPE	5,7	7,4
<i>Enseignants</i>	5,3	6,5
<i>Hors enseignants</i>	6,0	8,0
FPT	10,7	13,7
FPH	11,4	14,4
Ensemble de la fonction publique	8,6	11,0
Secteur privé	9,0	10,7
Ensemble	8,9	10,8

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

Champ : France entière (hors Mayotte), personnes en emploi salariés. Hors apprentis, stagiaires, contrats aidés, salariés des particuliers-employeurs et salariés travaillant à domicile.

Lecture : En 2018, les agents de la fonction publique ont été absents en moyenne sur l'année 8,6 jours pour raison de santé.

(1) En emploi au sens du BIT ou absent de son emploi pour maladie de plus d'un an.

## Thème – Temps et conditions de travail

8

### 8.4 Congés maladie

Figure 8.4-3 : Répartition des agents de la fonction publique ayant eu au moins un arrêt maladie dans l'année selon leur durée cumulée d'absence en 2016

		Part des agents		Répartition des agents ayant eu au moins un arrêt maladie selon la durée cumulée d'absence dans l'année			
		Ayant eu au moins 1 arrêt maladie dans l'année	Ayant eu au moins 3 arrêts maladie dans l'année	1-7 jours	8-15 jours	16-29 jours	30 jours et plus
Sexe	Hommes	32	4	55	20	5	20
	Femmes	38	5	51	17	8	24
Âge	-30	30	4	64	15	4	18
	30-49	38	5	55	16	8	21
	50 et +	36	4	43	22	6	29
Statut	Fonctionnaires (y.c. stagiaires)	39	5	51	19	7	24
	Contractuels et autres statuts	27	3	59	14	6	21
Catégorie hiérarchique	A	31	4	62	16	5	17
	B	34	3	52	19	8	22
	C	40	5	48	19	7	27
Quotité de travail	Temps plein	37	4	53	18	6	23
	Temps partiel	30	4	52	16	7	25
Versant	FPE	34	4	58	17	6	18
	FPT	37	5	50	20	7	23
	FPH	38	4	47	15	6	31
Famille de métiers	Action sociale	41	2	58	13	9	20
	Administration	39	3	54	18	7	22
	Bâtiment, travaux publics	41	2	67	16	2	15
	Entretien et maintenance	39	5	42	20	9	30
	Espaces verts, paysages	32	9	36	17	1	45
	Finances publiques	35	6	57	23	4	15
	Éducation, formation et recherche	32	5	65	16	6	13
	Sécurité et Défense	33	3	49	14	5	32
	Services à la personne, restauration	30	4	38	18	9	34
	Soins	37	4	44	18	7	30
	Sport et loisirs, animation, culture	31	6	66	17	3	13
Technique, informatique, transports	38	6	57	24	5	14	
<b>Ensemble de la fonction publique</b>		36	4	53	18	7	23
<b>Privé</b>		30	3	50	19	8	23

Source : Enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP – Dessi. Champ : France entière (hors Mayotte), agents de la fonction publique et salariés du privé.

Lecture : En 2016, 36 % des agents de la fonction publique ont eu au moins un arrêt maladie. 53 % se sont arrêtés moins de 8 jours dans l'année.

Figure 8.4-4 : Nombre moyen de jours d'arrêt pour raison de santé dans les ministères en 2012

Ministère	Nombre moyen de jours d'arrêt pour raison de santé par agent	pour maladie ordinaire de moins de 4 jours	pour maladie ordinaire de 4 jours et plus	pour maladie ordinaire	pour maladie grave, longue durée	accident du travail	maladie professionnelle	AT/MP
Affaires étrangères	nd	0,7	3,2	3,9	nd	nd	0,0	nd
Agriculture	9,9	0,4	4,8	5,2	4,1	0,6	0,0	0,6
Caisse des dépôts, Conseil d'État, Cour des comptes	13,5	0,7	7,0	7,7	5,0	0,7	0,0	0,7
Culture	9,7	0,3	3,8	4,1	1,8	3,6	0,2	3,9
Défense – civils	14,5	0,5	7,1	7,5	5,6	0,9	0,4	1,3
Écologie	13,2	0,1	6,5	6,7	5,4	1,0	0,1	1,1
Économie et Finances	14,4	nd	nd	8,2	5,6	nd	nd	0,6
Intérieur	13,2	0,3	7,6	8,0	3,1	2,2	0,0	2,2
Justice	14,0 <sup>(1)</sup>	nd	nd	8,7	3,7	1,7	0,1 <sup>(1)</sup>	1,7 <sup>(1)</sup>
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
<b>Ensemble</b>	<b>12,3<sup>(2)</sup></b>	<b>0,6</b>	<b>6,5</b>	<b>7,1</b>	<b>4,4<sup>(2)</sup></b>	<b>0,8<sup>(2)</sup></b>	<b>0,0</b>	<b>0,9<sup>(2)</sup></b>
<i>Hors ministères de l'enseignement</i>	<i>13,5<sup>(2)</sup></i>	<i>0,5</i>	<i>7,2</i>	<i>7,8</i>	<i>4,3<sup>(2)</sup></i>	<i>1,4<sup>(2)</sup></i>	<i>0,1</i>	<i>1,5<sup>(2)</sup></i>

Source : Enquête « Absentéisme pour raison de santé en 2012 », DGAFP – Dessi.

Champ : Ministères, agents civils.

(1) Hors maladies professionnelles de l'administration pénitentiaire.

(2) Hors ministère des Affaires étrangères

Lecture : Le nombre moyen de jours d'arrêt pour raison de santé par agent du ministère de l'Agriculture s'élève à 9,9 en 2012.

Note : En raison des arrondis, le total des nombres moyens de jours peut être différent de la somme des décompositions à hauteur d'un dixième de jour.

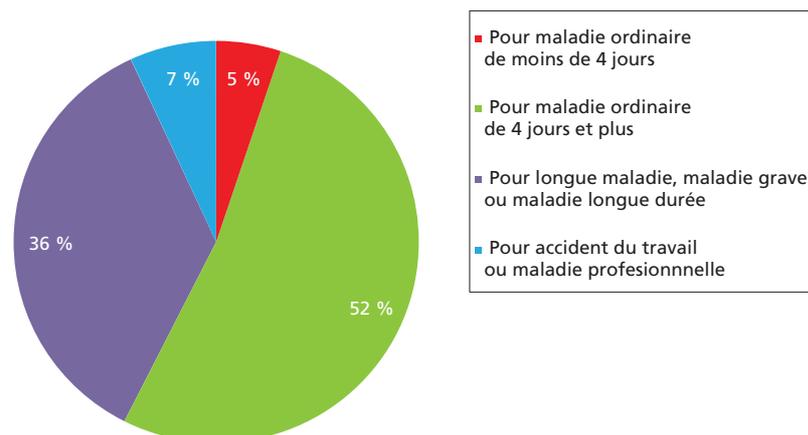
nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

## Thème – Temps et conditions de travail

# 8

### 8.4 Congés maladie

**Figure 8.4-5 : Répartition des jours d'arrêt pour raison de santé selon le motif et la durée dans les ministères en 2012**



Source : Enquête « Absentéisme pour raison de santé en 2012 », DGAFP – Dessi.

Champ : Ministères, agents civils.

Note : Hors maladies professionnelles de l'administration pénitentiaire et hors ministère des Affaires étrangères pour les congés pour longue maladie, maladie grave ou maladie longue durée et pour AT/MP.

**Figure 8.4-6 : Nombre moyen de jours d'arrêt maladie par agent et par motif dans la fonction publique territoriale**

	2011	2013	2015
Maladie ordinaire	12,0	11,9	13,4
Longue maladie	6,8	7,2	7,4
Accident du travail et du trajet	2,3	2,6	2,5
Maladie professionnelle	0,7	0,8	0,9
<b>Total absence pour raison de santé</b>	<b>21,8</b>	<b>22,5</b>	<b>24,2</b>

Source : DGCL, Bilans sociaux 2011, 2013 et 2015.

Champ : Fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents au 31 décembre de l'année concernée.

**Figure 8.4-7 : Nombre moyen de jours d'absence par agent et par motif dans la fonction publique hospitalière en 2015**

	Personnel médical	Personnel non médical
Maladie ordinaire	3,8	13,5
Longue maladie, maladie de longue durée	1,5	5,7
Accident du travail	0,2	2,2
Accident du trajet	0,1	0,2
Maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions	0,0	0,1
Maladie professionnelle	0,0	1,0
<b>Total absence pour raison de santé</b>	<b>5,6</b>	<b>22,7</b>

Source : ATIH – DGOS, Analyse des bilans sociaux des établissements publics de santé à fin 2015, indicateur 6.2.

Champ : Agents travaillant dans 301 établissements publics de santé répondants.

**Figure 8.5-1 : Part des agents ayant eu un accident du travail dans les trois versants de la fonction publique et dans le secteur privé en 2016**  
[en %]

	Part des agents ayant eu...			
	au moins un accident dans l'année	un accident	deux accidents	trois accidents ou plus
Fonction publique de l'État	7,8	6,6	0,7	0,5
Fonction publique territoriale	9,7	8,3	0,9	0,5
Fonction publique hospitalière	12,9	9,8	1,9	1,1
Ensemble de la fonction publique	9,5	7,9	1,1	0,6
Secteur privé	10,4	8,0	1,4	1,0

Source : Enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP – Dessi.

Champ : France, salariés.

Lecture : 9,7 % des agents de la FPT ont déclaré avoir subi au moins un accident du travail dans l'année : 8,3 % ont déclaré un accident, 0,9 % deux accidents et 0,5 % trois accidents ou plus.

Note : Accidents du travail déclarés, hors accidents de trajet, survenus dans les 12 mois précédant la collecte.

## Thème – Temps et conditions de travail

8

### 8.5 Accident du travail

Figure 8.5-2 : Répartition des accidents du travail notifiés en 2017 selon le sexe et la gravité par ministère

	Taux de couverture	Nombre d'accidents du travail notifiés	Répartition selon le sexe		Répartition selon la gravité							
			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 <sup>(1)</sup>	100 %	45	31 %	69 %	nd	nd	nd	nd	nd	0 %	0 %	
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt/ Enseignement privé agricole	42 %	97	46 %	54 %	nd	nd	nd	nd	nd	2 %	0 %	
Finances et Comptes publics, Économie, Industrie et Numérique, et Décentralisation, Réforme de l'État et Fonction publique	89 % *	1 254	45 %	55 %	40 %	42 %	60 %	58 %	86 %	82 %	0 %	0 %
Conseil d'État	100 %	28	43 %	57 %	50 %	88 %	50 %	13 %	67 %	50 %	0 %	0 %
Culture et Communication <sup>(1)</sup>	78 %	475	49 %	51 %	nd	nd	nd	nd	nd	0 %	0 %	
DDI	100 %	587	35 %	65 %	45 %	48 %	55 %	52 %	91 %	86 %	0 %	0 %
Défense <sup>(2)</sup>	95 %	1 378	58 %	42 %	39 %	46 %	61 %	54 %	87 %	78 %	0 %	0 %
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité – hors Aviation civile <sup>(3)</sup>	97 %	1 569	77 %	23 %	35 %	42 %	65 %	58 %	80 %	87 %	0 %	0 %
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité – Aviation civile	100 %	87	53 %	47 %	nd	nd	nd	nd	nd	0 %	0 %	
Éducation nationale <sup>(1)(4)</sup>	100 %	12 415	22 %	78 %	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	
Enseignement supérieur et Recherche <sup>(1)</sup>	77 %	3 349	nd	nd	48 %	nd	52 %	nd	50 %	nd	0 %	
Intérieur – gendarmerie	100 %	266	59 %	41 %	nd	nd	nd	nd	nd	0 %	0 %	
Intérieur – police <sup>(1)</sup>	100 % *	11 813	82 %	18 %	nd	nd	nd	nd	nd	0 %	0 %	
Intérieur – secrétariat général	100 %	131	51 %	49 %	34 %	36 %	66 %	64 %	100 %	100 %	0 %	0 %
Justice <sup>(1)</sup>	50 %	8 394	18 %	82 %	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	
Services du Premier ministre <sup>(1)</sup>	100 %	68	50 %	50 %	nd	nd	nd	nd	nd	0 %	0 %	
Ministères sociaux <sup>(1)</sup>		390	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	

Source : Volet ATIMP, Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine du travail dans la fonction publique de l'État en 2017. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Ministères.

(1) AT reconnu uniquement.

(2) Hors personnel militaire.

(3) DDI inclus, hors EPA.

(4) Les agents contractuels recrutés sous contrat à durée déterminée supérieur ou égal à un an ou en contrat à durée indéterminée, à temps complet, relevant du budget de l'Éducation nationale ont été intégrés dans les chiffres de l'enquête 2014.

Lecture : Sur un périmètre couvrant 100 % des services du Conseil d'État, 28 accidents du travail ont été notifiés en 2017. Parmi ceux-ci, 57 % concernaient des femmes. Et parmi les accidents du travail qui concernaient les femmes dans ce même ministère, 88 % n'ont fait l'objet d'aucun arrêt de travail, 13 % en ont fait l'objet (50 % un arrêt de travail de plus de 3 jours), et 0 % ont donné lieu à un décès.

Note : Le taux de couverture représente la part des services du ministère couverts par ces réponses. Ces résultats excluent les accidents du trajet.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

\* Taux de réponse manquant (remplacé par le taux de couverture global de l'enquête lorsqu'il était disponible).

 **Figure 8.5-3 : Nombre d'accidents du travail notifiés ayant fait l'objet de plus de 3 jours d'arrêt ou ayant provoqué le décès selon les ministères**

	2016		2017	
	Taux de couverture	Nombre d'AT ayant fait l'objet de plus de 3 jours d'arrêt ou ayant provoqué le décès	Taux de couverture	Nombre d'AT ayant fait l'objet de plus de 3 jours d'arrêt ou ayant provoqué le décès
Affaires étrangères et Développement international <sup>(1)</sup>	100 %	19	100 %	22
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt/Enseignement privé agricole	37 %	117	42 %	51
Finances et Comptes publics, Économie, Industrie et Numérique, et Décentralisation, Réforme de l'État et Fonction publique	91 %*	590	89 %*	620
Conseil d'État	100 %	20	100 %	5
Culture et Communication <sup>(1)</sup>	63 %	221	78 %	249
DDI	100 %	257	100 %	273
Défense <sup>(2)</sup>	95 %	649	95 %	667
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité – hors Aviation civile <sup>(3)</sup>	96 %	507	97 %	811
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité – Aviation civile	75 %	45	100 %	29
Éducation nationale <sup>(1)(4)</sup>		nd		nd
Enseignement supérieur et Recherche <sup>(1)</sup>	76 %	1 368	77 %	873
Intérieur – gendarmerie	100 %	100		nd
Intérieur – police <sup>(1)</sup>	100 %*	5 088		nd
Intérieur – secrétariat général	100 %	100	100 %	85
Justice <sup>(1)</sup>	85 %	1 806	50 %	1 828
Services du Premier ministre <sup>(1)</sup>	100 %	46	100 %	52
Ministères sociaux <sup>(1)</sup>		nd		nd

Source : Volet AT/IMP, Bilans de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine du travail dans la fonction publique de l'État en 2016 et 2017. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Ministères.

(1) AT reconnus uniquement.

(2) Hors personnel militaire.

(3) DDI inclus, hors EPA.

(4) Les agents contractuels recrutés sous contrat à durée déterminée supérieur ou égal à un an ou en contrat à durée indéterminée, à temps complet, relevant du budget de l'Éducation nationale ont été intégrés dans les chiffres de l'enquête 2014.

Note : Le taux de couverture représente la part des services du ministère couverts par ces réponses. Ces résultats excluent les accidents du trajet.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

\* Taux de réponse manquant (remplacé par le taux de couverture global de l'enquête).

## Thème – Temps et conditions de travail

8

### 8.5 Accident du travail

Figure 8.5-4 : Répartition des accidents du trajet notifiés en 2017 selon le sexe et la gravité par ministère

	Taux de couverture	Nombre d'accidents du trajet notifiés	Répartition selon le sexe		Répartition selon la gravité							
			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 <sup>(1)</sup>	100 %	40	33 %	68 %	nd	nd	nd	nd	nd	0 %	0 %	
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt/ Enseignement privé agricole	42 %	62	23 %	77 %	nd	nd	nd	nd	7 %	0 %		
Finances et Comptes publics, Économie, Industrie et Numérique, et Décentralisation, Réforme de l'État et Fonction publique	89 %*	995	32 %	68 %	38 %	36 %	62 %	64 %	83 %	80 %	1 %	0 %
Conseil d'État	100 %	52	21 %	79 %	45 %	41 %	55 %	59 %	67 %	79 %	1 %	0 %
Culture et Communication <sup>(1)</sup>	78 %	285	31 %	69 %	nd	nd	nd	nd	nd	0 %	0 %	
DDI	100 %	294	33 %	67 %	35 %	37 %	65 %	63 %	79 %	81 %	0 %	0 %
Défense <sup>(2)</sup>	95 %	440	50 %	50 %	39 %	42 %	61 %	58 %	84 %	77 %	0 %	0 %
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité – hors Aviation civile <sup>(3)</sup>	97 %	405	43 %	57 %	47 %	45 %	53 %	55 %	80 %	88 %	1 %	0 %
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité – Aviation civile	100 %	59	54 %	46 %	nd	nd	nd	nd	0 %	0 %		
Éducation nationale <sup>(1)(4)</sup>	100 %	4 163	22 %	78 %	nd	nd	nd	nd	nd	nd		
Enseignement supérieur et Recherche <sup>(1)</sup>	77 %	1 362	nd	nd	44 %	56 %	64 %	0 %				
Intérieur – gendarmerie	100 %	35	49 %	51 %	nd	nd	nd	0 %	0 %			
Intérieur – police <sup>(1)</sup>	100 %*	1 185	66 %	34 %	nd	nd	nd	0 %	0 %			
Intérieur – secrétariat général	100 %	115	29 %	71 %	33 %	28 %	67 %	72 %	100 %	100 %	0 %	0 %
Justice <sup>(1)</sup>	50 %	630	68 %	32 %	nd	nd	nd	nd				
Services du Premier ministre <sup>(1)</sup>	100 %	67	45 %	55 %	nd	nd	nd	0 %	0 %			
Ministères sociaux <sup>(1)</sup>		304	nd	nd	nd	nd	nd	nd				

Source : Volet ATIMP, Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine du travail dans la fonction publique de l'État en 2017. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Ministères.

(1) Accidents reconnus uniquement.

(2) Hors personnel militaire.

(3) DDI inclus, hors EPA.

Lecture : Sur un périmètre couvrant 100 % des services du Conseil d'État, 52 accidents du trajet ont été notifiés en 2017. Parmi ceux-ci, 79 % concernaient des femmes. Et parmi les accidents du trajet qui concernaient les femmes dans ce même ministère, 41 % n'ont fait l'objet d'aucun arrêt de travail, 59 % en ont fait l'objet (79 % un arrêt de travail de plus de 3 jours), et 0 % ont donné lieu à un décès.

Note : Le taux de couverture représente la part des services du ministère couverts par ces réponses. Ces résultats excluent les accidents du trajet

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

\* Taux de réponse manquant (remplacé par le taux de couverture global de l'enquête lorsqu'il était disponible).

**Figure 8.5-5 : Répartition du nombre d'accidents du travail pour 100 agents selon la filière dans les collectivités territoriales au 31 décembre 2015**

Filière	Nombre d'accidents de service pour 100 agents <sup>(1)</sup>	Nombre d'accidents du trajet pour 100 agents <sup>(1)</sup>
Administrative	2,0	0,9
Animation	7,2	1,0
Culturelle	1,6	0,6
Incendie et secours	15,4	0,4
Médico-sociale technique	6,9	1,0
Police municipale	10,9	1,0
Sociale	6,3	0,9
Sportive	5,8	0,9
Technique	8,7	0,7
<b>Total</b>	<b>6,5</b>	<b>0,8</b>

Source : DGCL, synthèse nationale des rapports au CTP sur l'état des collectivités territoriales au 31 décembre 2015.

Champ : Fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents employés dans les collectivités territoriales disposant d'un Comité technique paritaire propre (celles de plus de 50 agents) ou relevant du CTP d'un centre de gestion au 31 décembre 2015.

(1) Données révisées par la DGCL.

**Figure 8.5-6 : Répartition des accidents de service et de trajet selon le type de collectivité dans la fonction publique territoriale en 2017**

	Taux de sinistralité des accidents de service <sup>(1)</sup>	Part avec arrêt	Moyenne jours d'arrêt	Taux de sinistralité des accidents de trajet <sup>(1)</sup>	Part avec arrêt	Moyenne jours d'arrêt
Communauté de communes, de ville	4,0%	62,7%	43,9	0,4%	57,5%	52,3
Communauté urbaine, district	2,7%	75,8%	45,0	0,5%	50,0%	37,7
Commune	6,2%	66,3%	43,4	1,0%	71,4%	45,5
Centre d'action sociale	5,5%	62,8%	53,3	0,8%	66,8%	36,6
Département	4,0%	62,1%	39,2	0,9%	63,7%	40,9
Offices publics de l'habitat (OPH)	6,1%	64,0%	43,6	0,6%	77,6%	26,9
Région	3,3%	66,5%	39,6	0,7%	85,1%	71,3
Syndicat	5,2%	59,2%	49,6	0,8%	69,8%	46,9
Autre collectivité territoriale	4,8%	62,0%	41,7	0,8%	63,8%	41,6
Métropole	5,3%	67,5%	43,8	1,0%	71,1%	47,2
<b>Ensemble</b>	<b>5,6%</b>	<b>65,2%</b>	<b>43,7</b>	<b>0,9%</b>	<b>69,7%</b>	<b>44,5</b>

Sources : CNRACL, Fonds national de prévention, Banque nationale de données.

Champ : Échantillon de 699 323 agents, représentant 48 % de la population des actifs territoriaux affiliés à la CNRACL.

Notes : En 2017, 38 939 accidents de service et 6 241 accidents de trajet d'agents de la FPT ont été recensés dans la BND ; le faible taux de couverture de l'enquête rend les résultats fragiles et la comparaison avec des résultats d'années antérieures délicate.

(1) Le taux de sinistralité est calculé en rapportant le nombre d'événements d'une année aux effectifs couverts par la Banque nationale des données.

**Figure 8.5-7 : Accidents du travail recensés dans la fonction publique hospitalière en 2015**

Nombre d'accidents de travail (hors accidents de trajet) et avec arrêt de travail recensés	22 830
ETP de l'échantillon	549 875
Nombre d'accidents du travail pour 100 ETP	4,2

Source : DGOS et ATIH, Analyse des bilans sociaux des établissements publics de santé à fin 2015.

Champ : Agents travaillant dans 489 établissements publics de santé répondants.

Lecture : Sur un échantillon de 489 établissements composés de 549 875 ETP au total, 22 830 accidents de travail (hors accidents de trajet) et avec arrêt de travail ont été recensés soit 4,2 accidents du travail pour 100 ETP.

## Thème – Temps et conditions de travail

8

### 8.5 Accident du travail

**Figure 8.5-8 : Causes d'accidents du travail les plus fréquentes dans la fonction publique hospitalière en 2015**

	Part des établissements de santé qui déclarent la cause parmi les plus fréquentes
Chute de plain-pied	78,4 %
Effort lié à la manutention de malades	74,8 %
Contact/Projection avec sang, urine, produit biologique, etc. sur peau lésée, muqueuses, yeux	28,2 %

Source : DGOS et ATIH, *Analyse des bilans sociaux des établissements publics de santé à fin 2015*.

Champ : Échantillon de 489 établissements publics de santé répondants.

**Figure 8.5-9 : Métiers les plus touchés par les accidents du travail dans la fonction publique hospitalière en 2015**

	Part des établissements de santé qui déclarent le métier parmi les plus touchés
Aide-soignant(e)	96,6 %
Infirmier(e) en soins généraux	89,2 %
Agent de bio-nettoyage	74,0 %

Source : DGOS et ATIH, *Analyse des bilans sociaux des établissements publics de santé à fin 2015*.

Champ : Échantillon de 489 établissements publics de santé répondants.

**Figure 8.5-10 : Répartition des accidents de service et de trajet selon le type d'établissement de la fonction publique hospitalière en 2017**

	Taux de sinistralité des accidents de service <sup>(1)</sup>	Part avec arrêt	Moyenne jours d'arrêt	Taux de sinistralité des accidents de trajet <sup>(1)</sup>	Part avec arrêt	Moyenne jours d'arrêt
Autres collectivités hospitalières	8,1 %	50,2 %	47,6	1,0 %	52,4 %	48,8
Centres de soins avec/sans hébergement	8,1 %	54,8 %	57,2	0,6 %	55,6 %	47,8
Centres d'hébergement pour personnes âgées	9,2 %	59,5 %	53,9	0,6 %	66,7 %	51,5
Centres hospitaliers généraux	8,0 %	43,8 %	50,5	0,8 %	63,5 %	46,3
Centres hospitaliers régionaux	6,6 %	38,0 %	43,1	0,8 %	46,5 %	40,5
Centres hospitaliers spécialisés	9,2 %	52,6 %	46,5	0,8 %	54,9 %	47
Établissements publics à caractère sanitaire ou social	9,1 %	59,1 %	42,1	0,9 %	69,5 %	42,9
Hôpitaux locaux	8,6 %	53,5 %	50,1	0,6 %	65,0 %	56,3
<b>Ensemble</b>	<b>8,0 %</b>	<b>46,6 %</b>	<b>49,3</b>	<b>0,8 %</b>	<b>59,3 %</b>	<b>46,1</b>

Sources : CNRACL, *Fonds national de prévention*, Banque nationale de données.

Champ : Échantillon de 278872 agents, représentant 30 % de la population des actifs hospitaliers de la CNRACL.

Notes : En 2017, 22 174 accidents de service et 2 188 accidents de trajet d'agents de la FPH ont été recensés dans la BND ; le faible taux de couverture de l'enquête rend les résultats fragiles et la comparaison avec des résultats d'années antérieures délicate.

(1) Le taux de sinistralité est calculé en rapportant le nombre d'événements d'une année au nombre des effectifs couverts par la Banque nationale des données.

 **Figure 8.6-1 : Nombre de maladies professionnelles reconnues en 2016 et 2017 selon les ministères**

	2016		2017	
	Taux de couverture	Nombre de MP reconnues	Taux de couverture	Nombre de MP reconnues
Affaires étrangères et Développement international	100 %	3	100 %	1
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt/Enseignement privé agricole	37 %	5	42 %	2
Finances et Comptes publics, Économie, Industrie et Numérique, et Décentralisation, Réforme de l'État et Fonction publique	91 %*	20	89 %*	14
Conseil d'État	100 %	0	100 %	0
Culture et Communication	63 %	28	78 %	20
DDI	100 %	44	100 %	29
Défense <sup>(1)</sup>	95 %	158	95 %	126
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité – hors Aviation civile <sup>(2)</sup>	97 %	43	97 %	58
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité – y.c. Aviation civile	75 %	2	100 %	8
Éducation nationale	100 %	110	100 %	104
Enseignement supérieur et Recherche	76 %	148	81 %	119
Intérieur – Gendarmerie	100 %	2	100 %	2
Intérieur – Police		nd		nd
Intérieur – Secrétariat général	100 %	3	100 %	0
Justice	79 %	18	50 %	24
Services du Premier ministre	100 %	6	100 %	4
Ministères sociaux	96 %*	26		33

Source : Volet ATIMP, Bilans de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine du travail dans la fonction publique de l'État en 2016 et 2017. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Ministères.

Note : Le taux de couverture représente la part des services du ministère couverts par ces réponses.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

(1) Hors personnel militaire.

(2) DDI inclus, hors EPA.

\* Taux de réponse manquant (remplacé par le taux de couverture global de l'enquête lorsqu'il était disponible).

## Thème – Temps et conditions de travail

8

### 8.6 Accident du travail

**Figure 8.6-2 : Répartition des maladies professionnelles selon le type de collectivité de la fonction publique territoriale en 2017**

	Nombre de maladies professionnelles	Taux de sinistralité <sup>(1)</sup>	Part avec arrêt	Moyenne de jours d'arrêt
Communauté de communes, de ville	92	0,3 %	71,7 %	161,2
Communauté urbaine, district	5	0,1 %	80,0 %	231,0
Commune	1 931	0,5 %	64,8 %	-
Centre d'action sociale	289	0,6 %	62,3 %	162,9
Département	257	0,4 %	69,6 %	141,5
Offices publics de l'habitat (OPH)	69	0,3 %	62,3 %	142,8
Région	64	0,5 %	76,6 %	145,0
Syndicat	20	0,3 %	65,0 %	223,2
Autre collectivité territoriale	157	0,3 %	68,2 %	175,1
Métropole	93	0,4 %	68,8 %	159,9
<b>Ensemble</b>	<b>2 977</b>	<b>0,4 %</b>	<b>65,7 %</b>	<b>148,5</b>

Source : CNRACL, Fonds national de prévention, Banque nationale de données.

Champ : Échantillon de 699323 agents, représentant 48 % de la population des actifs territoriaux affiliés à la CNRACL.

Note : Le faible taux de couverture de l'enquête rend les résultats fragiles et la comparaison avec des résultats d'années antérieures délicate.

(1) Le taux de sinistralité est calculé en rapportant le nombre d'événements d'une année aux effectifs couverts par la Banque nationale des données.

**Figure 8.6-3 : Répartition des maladies professionnelles selon le type d'établissement de la fonction publique hospitalière en 2017**

	Nombre de maladies professionnelles	Taux de sinistralité <sup>(1)</sup>	Part avec arrêt	Moyenne de jours d'arrêt
Autres collectivités hospitalières	32	0,4 %	68,8 %	-
Centre de soins avec/sans hébergement	9	0,6 %	77,8 %	262,9
Centre d'hébergement pour personnes âgées	385	1,2 %	77,9 %	138,8
Centres hospitaliers généraux	1 075	0,8 %	67,5 %	143,4
Centres hospitaliers régionaux	216	0,4 %	61,1 %	147,4
Centres hospitaliers spécialisés	53	0,4 %	79,2 %	156,4
Établissements publics à caractère sanitaire ou social	40	0,4 %	77,5 %	99,4
Hôpitaux locaux	117	0,8 %	72,6 %	168,4
<b>Ensemble</b>	<b>1 927</b>	<b>0,7 %</b>	<b>69,8 %</b>	<b>145,3</b>

Source : CNRACL, Fonds national de prévention, Banque nationale de données.

Champ : Échantillon de 278872 agents, représentant 30 % de la population des actifs hospitaliers de la CNRACL.

Note : Le faible taux de couverture de l'enquête rend les résultats fragiles et la comparaison avec des résultats d'années antérieures délicate.

(1) Le taux de sinistralité est calculé en rapportant le nombre d'événements d'une année aux effectifs couverts par la Banque nationale des données.

 **8.7-1 : Contraintes physiques dans le cadre du travail en 2016**  
[en %]

Agents ou salariés déclarant...	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	Secteur privé	Ensemble
Avoir au moins trois contraintes physiques intenses <sup>(1)</sup>	19,2	32,0	56,1	31,5	34,4	33,7
Rester longtemps debout	49,3	49,0	69,2	53,4	48,7	49,8
Rester longtemps dans une autre posture pénible ou fatigante	25,5	33,4	41,1	31,6	35,3	34,4
Porter ou déplacer des charges lourdes	22,3	38,9	62,4	36,6	40,6	39,7
Effectuer des mouvements douloureux ou fatigants	21,3	35,1	55,3	33,3	37,5	36,5
Être exposés à un bruit intense	12,5	15,7	10,7	13,2	19,7	18,2
Respirer des fumées ou des poussières	17,0	28,0	16,5	20,8	33,1	30,2
Être en contact avec des produits dangereux	18,2	29,0	52,6	29,2	28,6	28,8

Source : Enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP – Dessi.

Champ : France, salariés.

Lecture : 62,4 % des agents de la FPH doivent porter ou déplacer des charges lourdes dans le cadre de leur travail.

(1) Parmi : rester longtemps debout, rester longtemps dans une posture pénible ou fatigante, effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents, devoir porter ou déplacer des charges lourdes, subir des secousses ou des vibrations.

**Figure 8.7-2 : Exposition aux risques chimiques ou biologiques en 2017**  
[en %]

Agents ou salariés déclarant...	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	Secteur privé	Ensemble
Être exposés à au moins un produit chimique	14,6	38,5	57,0	33,3	32,1	32,3
Être exposés à au moins trois agents chimiques	9,6	19,7	24,9	16,9	14,4	14,9
Être exposés à au moins un solvant	8,6	11,8	35,8	16,0	12,7	13,4
Être exposés à au moins un agent chimique cancérigène	8,2	15,2	7,7	10,7	11,1	11,0
Être exposés à au moins un produit chimique 10h ou plus par semaine	1,6	10,1	10,5	6,8	8,4	8,1
Être exposés à au moins un produit chimique de manière importante par sa durée et/ou par son intensité	0,6	5,1	5,4	3,4	4,8	4,5
Être exposés à des agents biologiques	26,6	43,0	72,8	43,3	20,0	24,9
Travailler au contact d'un réservoir humain <sup>(1)</sup>	24,0	24,2	69,4	34,4	10,8	15,8
Travailler au contact d'un réservoir animal <sup>(2)</sup>	2,2	6,1	1,2	3,4	2,3	2,6

Source : Dares-DGT-DGAFP, enquête Sumer 2017. Traitement Dares, DGT et DGAFP – Dessi.

Champ : France (hors Mayotte), salariés ; FPE : hors personnels non-enseignants de l'Éducation nationale.

Lecture : 38,5 % des agents de la fonction publique territoriale sont exposés à au moins un produit chimique.

(1) Entraînant des risques d'exposition à des agents biologiques émanant d'autres personnes.

(2) Entraînant des risques d'exposition aux agents biologiques émanant d'animaux.

## Thème – Temps et conditions de travail

8

### 8.7 Exposition aux risques professionnels

**Figure 8.7-3 : Part des agents ou salariés ayant vécu un changement organisationnel dans l'année**  
[en %]

Au cours des 12 derniers mois, l'environnement de travail a été fortement modifié par...	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	Secteur privé	Ensemble
Un changement de votre poste/fonction	15,3	17,2	20,2	17,0	14,7	15,2
Un changement dans les techniques utilisées	11,3	11,1	14,0	11,8	13,5	13,1
Une restructuration ou un déménagement de l'établissement, l'entreprise ou l'administration	10,9	13,3	16,3	12,9	12,2	12,3
Un changement de l'organisation du travail au sein de l'établissement	20,2	23,9	28,4	23,3	19,9	20,7
Un plan de licenciement dans l'établissement	1,7	1,2	4,0	2,0	4,2	3,7
Un rachat ou un changement dans l'équipe de direction	12,7	13,5	17,1	13,9	13,7	13,8
Ces changements sont plutôt négatifs	35,8	30,8	35,8	34,1	29,7	30,9
Vivre des changements imprévisibles ou mal préparés	15,8	16,6	25,0	18,0	18,3	18,2
Craindre pour son emploi pour l'année qui vient	16,0	20,1	19,1	18,1	26,2	24,3
Craindre d'être muté à un autre poste de travail contre sa volonté	22,2	25,4	33,2	25,6	16,5	18,6

Source : Enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP – Dessi.

Champ : France, salariés.

Lecture : 20,2 % des agents de la FPE ont vécu un changement de l'organisation du travail au sein de leur établissement au cours des 12 derniers mois.

**Figure 8.7-4 : Relations sociales au travail en 2016**  
[en %]

Agents ou salariés déclarant...	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	Secteur privé	Ensemble
En cas de travail délicat ou compliqué, être aidés par :						
les supérieurs hiérarchiques	59,2	68,1	62,8	63,1	67,4	66,3
les collègues	87,3	81,5	94,8	86,8	78,2	80,2
Au vu des efforts, ne pas recevoir le respect et l'estime que mérite son travail	26,3	23,1	25,9	25,1	23,4	23,8
Le supérieur hiérarchique n'est pas équitable dans la répartition des tâches	23,5	29,9	32,7	27,7	27,3	27,4
Avoir été victime d'une agression verbale de la part des collègues ou supérieurs au cours des 12 derniers mois	11,1	11,4	16,1	12,2	10,6	11,0

Source : Enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP – Dessi.

Champ : France, salariés.

Lecture : 63,1 % des agents de la fonction publique déclarent être aidés par leurs supérieurs hiérarchiques en cas de travail délicat ou compliqué.

**Figure 8.7-5 : Autonomie au travail et marges de manœuvre en 2016**  
[en %]

Agents ou salariés déclarant...	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	Secteur privé	Ensemble
Choisir eux-mêmes la façon d'atteindre les objectifs fixés	85,6	80,3	77,4	82,0	76,0	77,4
Régler eux-mêmes les incidents, au moins dans certains cas précis	73,0	65,3	62,6	68,1	67,9	67,9
Pouvoir faire varier les délais fixés	35,7	32,7	32,9	34,1	39,5	38,2
Apprendre des choses nouvelles	88,2	81,5	89,3	86,1	78,0	79,9
Avoir la possibilité de faire des choses qui plaisent	68,7	54,6	63,9	62,7	49,0	55,7

Source : Enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP – Dessi.

Champ : France, salariés.

Lecture : 77,4 % des agents de la FPH déclarent choisir eux-même la façon d'atteindre les objectifs fixés.

**Figure 8.7-6 : Situations de tension, comportements hostiles ou agressions en 2016**  
[en %]

Agents ou salariés déclarant...	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	Secteur privé	Ensemble
Vivre des situations de tension dans les rapports avec le public	45,6	34,5	55,2	43,7	28,1	31,8
Être en contact avec des personnes en situation de détresse	68,5	54,3	88,1	67,6	39,7	46,3
Devoir calmer des gens	73,2	60,0	86,4	71,3	49,2	54,4
Vivre au moins un comportement hostile <sup>(1)</sup>	29,2	28,7	34,7	30,2	29,4	29,6
Avoir été victime d'une agression verbale de la part du public au cours des 12 derniers mois	24,5	18,7	33,4	24,3	12,0	15,0
Avoir été victime d'une agression physique ou sexuelle de la part du public au cours des 12 derniers mois	2,9	1,6	7,2	3,3	1,1	1,6
Être en contact direct avec le public	84,6	83,6	91,9	85,7	69,1	73,1

Source : Enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP – Dessi.

Champ : France, salariés.

Lecture : 60,0 % des agents de la FPT disent devoir calmer des gens dans leur travail.

(1) Vivre au travail au moins une des situations difficiles suivantes au cours des douze derniers mois : une, ou plusieurs personnes, vous ignore, vous empêche de vous exprimer, vous ridiculise en public, critique injustement votre travail, vous charge de tâches inutiles ou dégradantes, sabote votre travail ou vous empêche de travailler correctement, laisse entendre que vous êtes mentalement dérangé, vous dit des choses obscènes ou dégradantes, vous fait des propositions à caractère sexuel de façon insistante, vous fait des blagues blessantes ou de mauvais goût, se moque de vous.

## Thème – Temps et conditions de travail

### 8

#### 8.7 Exposition aux risques professionnels

**Figure 8.7-7 : Conflits de valeur en 2016**

[en %]

Agents ou salariés déclarant...	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	Secteur privé	Ensemble
Devoir faire trop vite une opération qui demanderait davantage de soin	27,8	20,7	35,9	27,0	25,6	26,0
Devoir faire des choses que l'on désapprouve	7,3	8,5	9,9	8,3	10,5	10,0
Ne pas ressentir la fierté du travail bien fait	29,5	25,4	32,0	28,6	26,9	27,3

Source : Enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP – Dessi.

Champ : France, salariés.

Lecture : 10,0 % de l'ensemble des salariés déclarent devoir faire des choses qu'ils désapprouvent.

## Relations professionnelles 9

Élections aux comités techniques 9.1

Élections aux commissions administratives  
paritaires 9.2

Discipline 9.3

Représentation professionnelle 9.4

Grèves 9.5

Activité juridictionnelle et consultative  
des juridictions administratives 9.6



## Présentation

### A – Les élections professionnelles

Les élections professionnelles se sont déroulées, pour la deuxième fois simultanément dans l'ensemble de la fonction publique – de l'État, territoriale et hospitalière –, ainsi qu'auprès des fonctionnaires de La Poste, d'Orange et autres organismes accueillant des fonctionnaires de l'État, entre le 29 novembre 2018 et le 6 décembre 2018.

Le taux de participation pour **les élections prises en compte pour les instances supérieures (élections aux comités techniques ministériels (CTM) et certains comités techniques)** s'établit à 50,8 % dans la fonction publique de l'État, 51,8 % dans la fonction publique territoriale et 44,2 % dans la fonction publique hospitalière, soit 49,8 % pour l'ensemble des trois versants. Sur ce champ global, la CGT arrive en tête avec 21,8 % des suffrages, la CFDT et FO suivent (respectivement 19,0 % et 18,1 %) et devancent l'Unsa (11,2 %) et la FSU (8,6 %). Viennent ensuite Solidaires (6,4 %), la FA-FP (3,5 %), la CGC (3,4 %), la CFTC (2,9 %), et la FGAF (0,3 %). Les 4,7 % de suffrages restants correspondent à diverses organisations syndicales.

Les taux de participation sont quasiment identiques (49,9 %) pour **les élections aux comités techniques de proximité, lesquelles sont prises en compte pour mesurer l'audience des organisations syndicales de la fonction publique au niveau régional**. Pour l'ensemble des trois versants de la fonction publique, la CGT arrive en tête dans huit régions, notamment l'Île-de-France, et la CFDT dans cinq régions.

Pour **les élections aux commissions administratives paritaires (CAP) dans la fonction publique de l'État (FPE)**, le taux de participation est de 59,3 % (59,2 % aux deux élections précédentes) et le nombre de CAP est passé de 349 à 360. FSU et FO arrivent en première position avec respectivement 19,6 % et 18,7 % des suffrages, l'UNSA et la CFDT suivent (respectivement 16,8 % et 11,9 % des suffrages) et devancent la CGT (11,2 %) et Solidaires (7,5%). Suit la CGC avec 6,4 % des suffrages parmi les principaux syndicats représentés.

Pour **les élections aux commissions consultatives paritaires (CCP) dans la fonction publique de l'État (FPE)**, le taux de participation est de 22,3 % pour les 541 CCP recensées. FSU et la CGT arrivent en première position avec respectivement 19,3 % et 16,7 % des suffrages, FO et la CFDT suivent (respectivement 16,0 % et 13,7 % des suffrages) et devancent l'UNSA (12,8 %). Suivent la CGC (5,7 % des suffrages), Solidaires (4,7 %

des suffrages) et la FA-FP (4,3 % des suffrages) parmi les principaux syndicats représentés.

Pour **les élections aux CAP dans la fonction publique territoriale (FPT)**, le taux de participation global est de 49 %. La CGT arrive en tête avec 28,5 % devant la CFDT et FO (20,6 % et 16,9%). Pour les catégories hiérarchiques A et B, la CFDT devance la CGT (respectivement 29,4 % et 25,8 % pour la CFDT et 16,8 % et 23,3 % pour la CGT) alors que pour la catégorie hiérarchique C, la CGT devance FO (31,8 % contre 18,5 %).

Pour **les élections aux CCP dans la fonction publique territoriale (FPT)**, le taux de participation global est de 28,5 %. La CGT arrive en tête avec 28,7 % devant la CFDT et FO (20,9 % et 17,8 %). Pour les CCP de niveau A la CFDT devance la CGT (respectivement 29,1 % et 20,4 %) Pour les CCP de niveau B, c'est la CGT qui devance la CFDT (respectivement 25,6 % et 20,7 %), alors que pour les CCP de niveau C, la CGT devance FO et la CFDT (30,5 % contre 19,7 % et 19,4 %).

### Les instances supérieures de la fonction publique

Les instances supérieures de la fonction publique – le Conseil supérieur de la fonction publique de l'État (CSFPE), le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), le Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière (CSFPH) ainsi que le Conseil commun de la fonction publique (CCFP) – sont des instances de consultation et de dialogue social sur les questions d'ordre général et les projets de réforme des trois versants de la fonction publique.

La loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social modifie le fonctionnement des organismes collectifs de représentation syndicale et instaure le Conseil commun de la fonction publique (CCFP) dans lequel la représentation des organisations syndicales est fonction du résultat des élections des représentants du personnel aux comités techniques – et non plus des résultats des élections aux commissions administratives paritaires – de même qu'au sein de chaque conseil supérieur de chaque versant de la fonction publique. Ceci élargit notamment la base électorale de ces instances aux contractuels. Les conseils supérieurs de chaque versant de la fonction publique sont composés d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales et de représentants des employeurs publics. En ce qui concerne le CSFPE, il n'y a plus de représentant de l'administration et par conséquent pas de représentant de l'État employeur au CCFP.

### *Les comités techniques*

Le comité technique est une instance de concertation chargée de donner son avis sur les questions et projets de textes relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services. C'est ainsi qu'y sont examinées les questions relatives aux effectifs, aux emplois et aux compétences, aux règles statutaires, aux méthodes de travail, aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire, à la formation, à l'insertion professionnelle, à l'égalité professionnelle, à la lutte contre les discriminations et le bilan social.

**Pour la fonction publique de l'État**, des comités techniques ministériels (CTM) ont été constitués pour chaque ministère. Ces CTM ont également reçu compétence pour les personnels de certains établissements publics administratifs sous leur tutelle. Les établissements publics hors du champ de compétence du CTM ont organisé leurs propres élections à des comités techniques de proximité. Ces résultats ont alors été ajoutés aux résultats des comités techniques ministériels pour la composition des instances supérieures que sont le Conseil supérieur de la fonction publique de l'État et le Conseil commun de la fonction publique. Outre les comités techniques ministériels, les autres comités obligatoires sont des comités techniques de proximité créés à chaque niveau pertinent de décision, niveau le plus proche possible des agents. On recense principalement les comités techniques de proximité d'administration centrale, de service central et de service à compétence nationale de direction à réseau, de service déconcentré relevant d'un ou de plusieurs ministres ou relevant du Premier ministre (Direction départementale interministérielle – DDI) et d'établissement public sous tutelle ministérielle.

**Pour la fonction publique hospitalière**, des comités techniques d'établissement sont établis pour tous les établissements publics sanitaires et sociaux et les établissements publics sociaux et médico-sociaux.

**Pour la fonction publique territoriale**, un comité technique est créé dans chaque collectivité ou établissement affilié employant au moins cinquante agents et dans chaque centre de gestion regroupant les collectivités et établissements affiliés employant moins de cinquante agents.

### *Les commissions administratives ou consultatives paritaires*

Les commissions administratives paritaires (CAP), pour les fonctionnaires, et consultatives paritaires (CCP), pour les agents contractuels, sont des instances que l'administration employeur doit consulter avant de prendre certaines décisions individuelles relatives à la carrière des fonctionnaires ou à la situation des contractuels. Les CAP sont obligatoirement saisies pour donner un avis sur les

actes ayant un impact sur les effectifs de l'administration concernée et sur la carrière de l'agent. Les conseils de discipline sont des émanations des CAP.

Ces commissions comprennent en nombre égal des représentants des employeurs publics et des représentants du personnel. Les représentants titulaires et suppléants du personnel sont élus au scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle, à la plus forte moyenne. Chaque CAP doit se réunir au moins deux fois par an.

Le mandat des membres des CAP est de trois ans au sein de la fonction publique de l'État, de quatre ans au sein de la fonction publique hospitalière et de six ans au sein de la fonction publique territoriale.

Les CAP sont constituées par corps de fonctionnaire dans la fonction publique de l'État tandis qu'elles sont instituées par catégorie hiérarchique dans la fonction publique territoriale et par catégorie hiérarchique au sein de chaque filière professionnelle (administrative, technique, soins) dans la fonction publique hospitalière.

### **B – Les sanctions disciplinaires et les recours**

#### *Commission de recours du CSFPE*

Le décret n° 82-480 du 28 mai 1982 modifié relatif au CSFPE a été abrogé par le décret n° 2012-225 du 16 février 2012 relatif au CSFPE. Selon l'article 4, la commission (qui est une des commissions spécialisées du Conseil supérieur) joue le rôle d'organe supérieur de recours, en vertu des dispositions définies à l'article 10 du décret n° 84-961 du 25 octobre 1984 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux agents de l'État.

Les requêtes de contestation recevables devant la commission de recours sont les suivantes :

- sanctions du quatrième groupe (mise à la retraite d'office et révocation) lorsqu'elles n'ont pas été proposées par le conseil de discipline à la majorité des deux tiers des membres présents ;
- sanctions du troisième et du deuxième groupe (abaissement d'échelon, déplacement d'office, rétrogradation, exclusion temporaire de fonctions pour une durée supérieure à huit jours, même assortie d'un sursis, lorsque le conseil de discipline a proposé une sanction moins sévère ou qu'aucune proposition soumise au Conseil n'a recueilli la majorité des membres présents, y compris celle consistant à ne pas proposer de sanction) ;
- mesures de licenciement pour insuffisance professionnelle ;
- décisions de retenues sur pension et de déchéance du droit à pension prises après avis du conseil de discipline, en cas de violation, par le fonctionnaire ayant définitivement cessé ses fonctions ou mis en disponibilité,

de l'interdiction d'exercer une des activités privées qualifiées d'incompatibles avec la fonction publique par un décret en Conseil d'État ;

– décisions de licenciement prises après avis de la commission administrative paritaire lorsque le fonctionnaire mis en disponibilité a refusé successivement trois postes qui lui étaient proposés en vue de sa réintégration ;

– décisions de refus, pendant deux ans successifs, d'inscrire au tableau d'avancement un fonctionnaire ayant fait l'objet lors de l'établissement de chaque tableau annuel d'une proposition de la commission d'avancement.

En 2018, la commission de recours du CSFPE a examiné 39 dossiers au fond, alors que 11 requêtes déposées devant elle ont fait l'objet d'une décision d'irrecevabilité.

L'administration a prononcé 3 365 sanctions disciplinaires à l'encontre des fonctionnaires de l'État. Chez les fonctionnaires, les sanctions du premier groupe (avertissement et blâme) qui, comme la première sanction du 2<sup>e</sup> groupe (radiation du tableau d'avancement) ne peuvent pas faire l'objet d'un recours devant la commission, représentent 75 % de l'ensemble des sanctions. L'abaissement d'échelon, l'exclusion temporaire de fonctions d'une durée de quinze jours maximum et le déplacement d'office, autres sanctions du 2<sup>e</sup> groupe, représentent 11 % des sanctions. Les sanctions du 3<sup>e</sup> groupe (rétrogradation et exclusion temporaire de fonctions pour une durée trois mois à deux ans), qui occasionnent de lourdes pertes financières pour les agents, représentent 8 % des sanctions. Enfin, les sanctions du 4<sup>e</sup> groupe, qui rompent le lien entre l'agent et son administration, représentent 6 % des sanctions.

En 2018, le ministère de l'Intérieur enregistre à lui seul 64 % des sanctions prises en compte, une proportion moindre que l'année précédente (69 %).

#### *Recours dans la fonction publique territoriale*

S'agissant des conseils de discipline de recours pour la fonction publique territoriale, la DGCL n'effectue aucune centralisation de leur activité. Leur secrétariat est en principe assuré par le centre de gestion compétent pour le département chef-lieu de la région. En revanche, la collecte d'informations concernant les sanctions disciplinaires a été introduite dans l'arrêté du 28 août 2017 relatif à la liste des indicateurs contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité prévu à l'article 33 de la loi n° 84-53 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, ce qui permettra à terme de produire un bilan des sanctions dans la FPT.

#### **C – Les grèves**

**Dans la fonction publique de l'État**, l'année 2018 a connu une augmentation de 47 % du nombre de journées perdues pour fait de grève par rapport à 2017 : 648 002 journées ont été comptabilisées, alors que 439 821 l'avaient été l'année précédente, tous secteurs confondus (ministères et exploitants publics). En raison de leur effectif, le secteur où a été recensé le plus grand nombre de jours de grève est celui de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur. Il est suivi par le ministère de l'Économie et des Finances.

**Dans la fonction publique territoriale**, il n'existe pas de données publiées sur les journées de grève.

**Dans la fonction publique hospitalière**, il n'existe pas de données récentes sur les journées de grève.

#### **D – Activité juridictionnelle et consultative des juridictions administratives**

De 2016 à 2017, le nombre d'affaires enregistrées concernant le domaine de contentieux des fonctionnaires et agents publics est en baisse dans les tribunaux administratifs et dans les cours administratives d'appel. La part de ces affaires parmi l'ensemble des affaires enregistrées est également en légère baisse sur la période. En 2017, au sein des tribunaux administratifs, le nombre de décisions rendues est supérieur au nombre d'affaires enregistrées réduisant ainsi le stock des affaires en cours. Au Conseil d'État, la progression des entrées est certes significative (+20,8 % avec 1 084 nouvelles affaires) mais la hausse des sorties permet de réduire le stock des affaires en instance. En outre, le nombre de ces affaires avaient nettement reculé en 2015 et 2016 si bien que le nombre de nouvelles affaires en 2017 reste inférieur à celui de 2013 et 2014.

Le contentieux de premier ressort baisse légèrement sur une année en données brutes passant de 1 296 dossiers en 2016 à 1 215 en 2017. Au cours de l'année 2017, 56 requêtes ont été présentées concernant le recrutement et la discipline des agents publics nommés par décret du Président de la République.

#### **Disponibilité des données**

L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont reproduites au format Excel sur le site Internet : <http://www.fonction-publique.gouv.fr>, rubrique Statistiques/Rapport annuel, ainsi que, pour les figures marquées du signe , dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

## Thème – Relations professionnelles

### 9

#### 9.1 Élections aux comités techniques

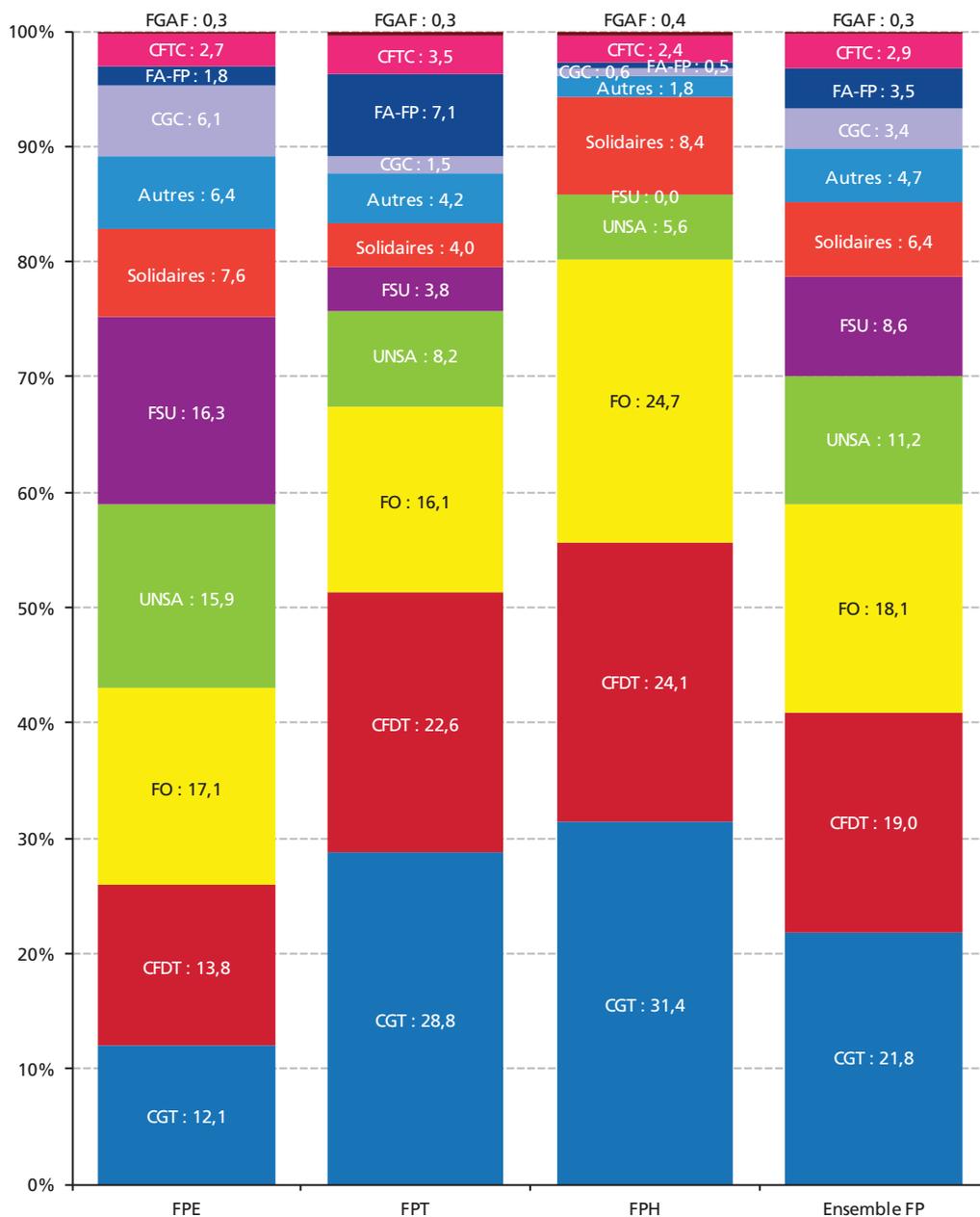
Figure 9.1-1 : Résultats des élections professionnelles (comités techniques\*) dans les trois versants de la fonction publique en 2018

Participation électorale	Fonction publique de l'État	Participation électorale	Fonction publique territoriale	Participation électorale	Fonction publique hospitalière	Participation électorale	Ensemble fonction Publique	
	2018	(en %)	2018	(en %)	2018	(en %)		(en %)
Inscrits	2 244 918		1 846 275		1 058 899		5 150 092	
Votants	1 141 324	50,8 %	955 617	51,8 %	468 431	44,2 %	2 565 372	49,8 %
Suffrages exprimés	1 075 053		897 714		446 862		2 419 629	
<b>Résultats par organisation syndicale</b>		Part (en %)		Part (en %)		Part (en %)		Part (en %)
CFDT	148 645	13,8	202 618	22,6	107 853	24,1	459 116	19,0
CFTC	28 897	2,7	31 032	3,5	10 712	2,4	70 641	2,9
CGC	65 167	6,1	13 457	1,5	2 624	0,6	81 248	3,4
CGT	129 808	12,1	258 119	28,8	140 411	31,4	528 337	21,8
FA-FP	19 242	1,8	64 008	7,1	2 091	0,5	85 341	3,5
FGAF	3 276	0,3	3 011	0,3	1 714	0,4	8 001	0,3
FO	183 849	17,1	144 393	16,1	110 246	24,7	438 488	18,1
FSU	175 091	16,3	34 043	3,8	144	0,0	209 278	8,6
Solidaires	81 192	7,6	35 586	4,0	37 751	8,4	154 529	6,4
UNSA	171 282	15,9	74 005	8,2	25 051	5,6	270 338	11,2
Autres	68 604	6,4	37 442	4,2	8 267	1,8	114 312	4,7

Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFP – Dessi.

\* Pour la représentativité syndicale aux instances supérieures (comités techniques ministériels et certains autres comités techniques d'établissement).

Figure 9.1-2 : Résultats des élections professionnelles (comités techniques\*) en 2018 : ensemble des trois versants de la fonction publique [en %]



Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFP – Dessi.

\* Pour la représentativité syndicale aux instances supérieures (comités techniques ministériels et certains autres comités techniques d'établissement).

## Thème – Relations professionnelles

9

### 9.1 Élections aux comités techniques

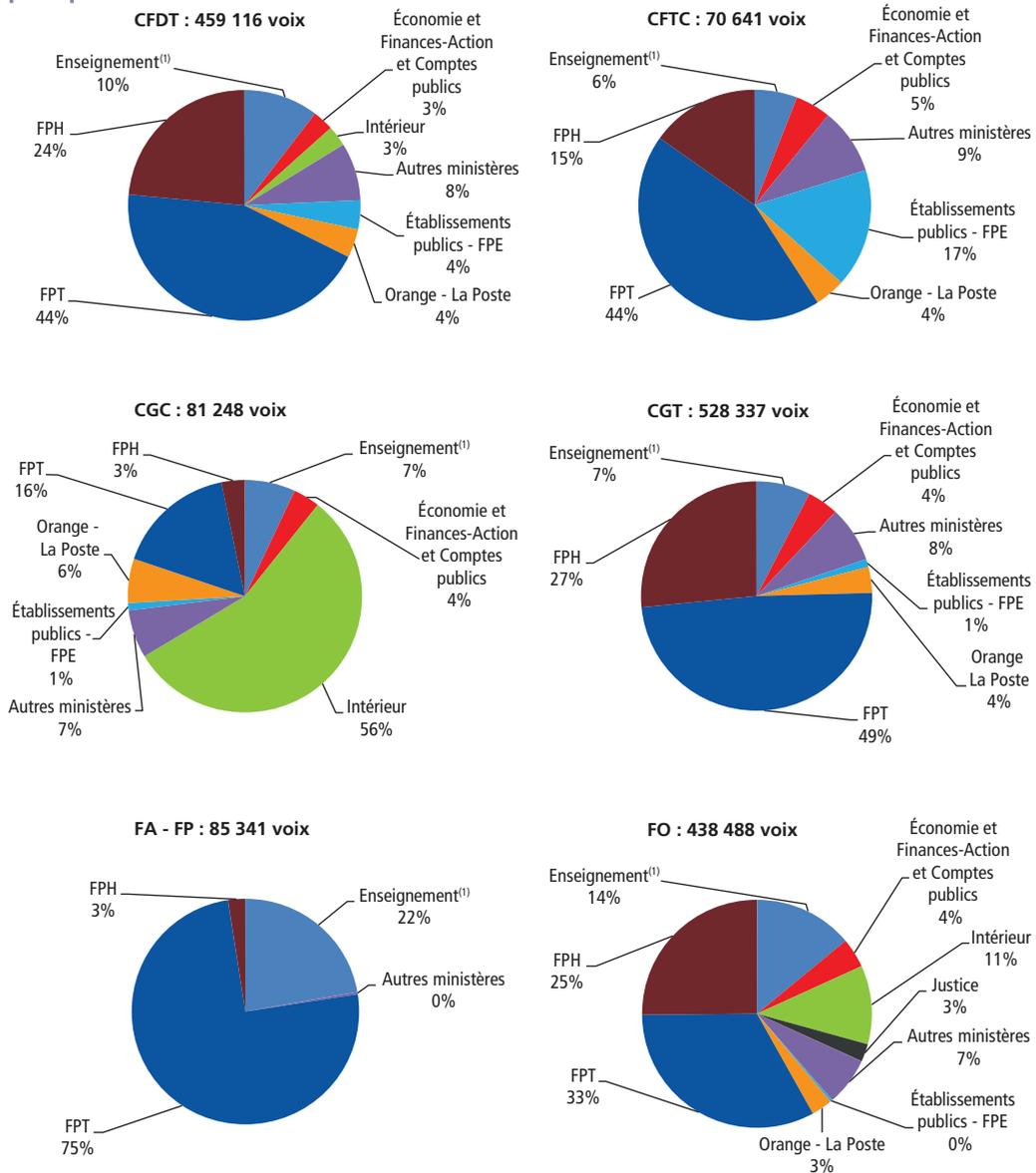
**Figure 9.1-3 : Participation électorale lors des élections des représentants du personnel aux comités techniques\* dans les trois versants de la fonction publique en 2018**

	Inscrits	Votants	Part (en %)
<b>Fonction publique de l'État</b>			
Agriculture	48 140	30 363	63,07
Armées	65 236	45 382	69,57
Culture	24 325	12 847	52,81
Économie et Finances – Action et Comptes publics	142 229	104 257	73,30
Éducation nationale	1 023 211	436 321	42,64
Enseignement supérieur, Recherche et Innovation	274 108	83 638	30,51
Europe et Affaires étrangères	27 576	15 304	55,50
Intérieur	186 702	152 846	81,87
Justice	73 781	46 448	62,95
Solidarités et Santé	17 979	9 880	54,95
Sports et Jeunesse	4 453	2 500	56,14
Transition écologique et solidaire – Cohésion des territoires	65 315	48 046	73,56
Travail	9 352	6 461	69,09
Services du Premier ministre	3 947	1 758	44,54
<b>Total ministères</b>	<b>1 966 354</b>	<b>996 051</b>	<b>50,65</b>
Caisse des dépôts et consignations	3 675	2 509	68,27
CCM (enseignement privé MEN et agric.)	147 058	52 107	35,43
Conseil économique, social et environnemental	155	131	84,52
Conseil d'État	983	634	64,50
Cour des comptes	1 075	874	81,30
Monnaie de Paris	38	34	89,47
Institut de France et les académies	404	273	67,57
La Poste	81 190	61 627	75,90
Grande chancellerie de la Légion d'honneur	367	262	71,39
Orange	39 552	23 983	60,64
Pôle emploi	4 067	2 839	69,81
<b>Total fonction publique de l'État</b>	<b>2 244 918</b>	<b>1 141 324</b>	<b>50,84</b>
<b>Fonction publique territoriale</b>	<b>1 846 275</b>	<b>955 617</b>	<b>51,76</b>
<b>Fonction publique hospitalière</b>	<b>1 058 899</b>	<b>468 431</b>	<b>44,24</b>
<b>Ensemble de la fonction publique</b>	<b>5 150 092</b>	<b>2 565 372</b>	<b>49,81</b>

Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFP – Dessi.

\* Pour la représentativité syndicale aux instances supérieures (comités techniques ministériels et certains autres comités techniques d'établissement).

Figure 9.1-4 : Répartition des voix recueillies lors des élections aux comités techniques\* par les organisations syndicales selon leur implantation dans les trois versants de la fonction publique en 2018



Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFP – Dessi.

(1) Éducation nationale et Enseignement supérieur.

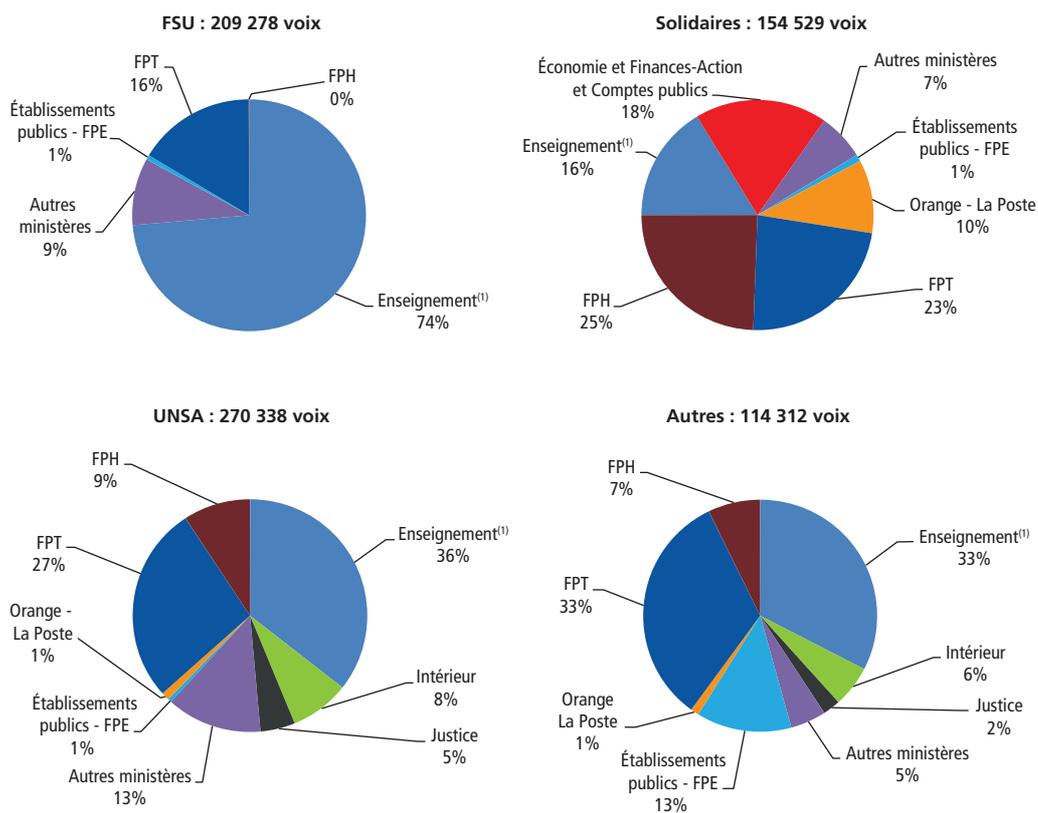
\* Pour la représentativité syndicale aux instances supérieures (comités techniques ministériels et certains autres comités techniques d'établissement).

## Thème – Relations professionnelles

9

### 9.1 Élections aux comités techniques

**Figure 9.1-4 (suite) : Répartition des voix recueillies lors des élections aux comités techniques\* par les organisations syndicales selon leur implantation dans les trois versants de la fonction publique en 2018**



Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFP – Dessi.

(1) Éducation nationale et Enseignement supérieur.

\* Pour la représentativité syndicale aux instances supérieures (comités techniques ministériels et certains autres comités techniques d'établissement).

**Figure 9.1-5 : Participation électorale lors des élections aux comités techniques de proximité dans les trois versants de la fonction publique en 2018**

	Inscrits	Votants	Suffrages exprimés	Participation
FPE	2 238 340	1 144 182	1 082 753	51,1 %
FPT	1 846 275	955 617	897 714	51,8 %
FPH	1 054 254	464 842	443 374	44,1 %
<b>Ensemble de la fonction publique</b>	<b>5 138 869</b>	<b>2 564 641</b>	<b>2 423 841</b>	<b>49,9 %</b>

Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFP – Dessi.

## Thème – Relations professionnelles

9

### 9.1 Élections aux comités techniques

Figure 9.1-6 : Répartition des voix recueillies lors des élections aux comités techniques de proximité par les organisations syndicales selon leur implantation par région et dans les trois versants de la fonction publique en 2018

Région	Versant	CFDT	CFTC	CGC	FA-FP	FGAF	FO	CGT	FSU	Solidaires	UNSA	Autres
Auvergne - Rhône-Alpes	FPE	14,6 %	2,0 %	3,3 %	2,3 %	0,2 %	16,5 %	11,9 %	19,1 %	7,3 %	18,0 %	4,8 %
	FPH	25,4 %	1,5 %	0,2 %	0,0 %	0,0 %	24,9 %	37,5 %	0,0 %	4,3 %	4,2 %	2,0 %
	FPT	25,2 %	2,8 %	2,5 %	4,5 %	0,0 %	13,4 %	33,9 %	2,3 %	3,2 %	9,6 %	2,7 %
<b>Total Auvergne - Rhône-Alpes</b>		<b>20,8 %</b>	<b>2,2 %</b>	<b>2,4 %</b>	<b>2,6 %</b>	<b>0,1 %</b>	<b>17,1 %</b>	<b>25,4 %</b>	<b>8,9 %</b>	<b>5,1 %</b>	<b>12,0 %</b>	<b>3,4 %</b>
Bourgogne - Franche-Comté	FPE	14,7 %	1,4 %	3,1 %	1,5 %	0,5 %	16,6 %	9,6 %	21,6 %	6,1 %	20,9 %	3,7 %
	FPH	37,2 %	0,0 %	2,6 %	0,0 %	0,0 %	22,4 %	28,2 %	0,0 %	2,8 %	5,3 %	1,6 %
	FPT	35,5 %	2,7 %	0,9 %	8,0 %	0,0 %	13,5 %	24,3 %	1,2 %	0,7 %	11,6 %	1,6 %
<b>Total Bourgogne - Franche-Comté</b>		<b>27,4 %</b>	<b>1,5 %</b>	<b>2,2 %</b>	<b>3,3 %</b>	<b>0,2 %</b>	<b>17,0 %</b>	<b>19,2 %</b>	<b>9,3 %</b>	<b>3,5 %</b>	<b>13,8 %</b>	<b>2,5 %</b>
Bretagne	FPE	20,4 %	2,3 %	2,5 %	2,5 %	0,6 %	17,5 %	14,1 %	16,9 %	7,2 %	11,2 %	4,7 %
	FPH	44,7 %	1,7 %	0,7 %	1,7 %	0,0 %	6,4 %	29,3 %	0,0 %	15,2 %	0,3 %	0,0 %
	FPT	41,6 %	3,3 %	0,4 %	2,0 %	0,0 %	10,3 %	25,5 %	0,3 %	7,1 %	7,4 %	2,0 %
<b>Total Bretagne</b>		<b>33,5 %</b>	<b>2,6 %</b>	<b>1,3 %</b>	<b>2,1 %</b>	<b>0,3 %</b>	<b>12,5 %</b>	<b>21,6 %</b>	<b>7,1 %</b>	<b>8,8 %</b>	<b>7,5 %</b>	<b>2,7 %</b>
Centre - Val de Loire	FPE	14,7 %	1,7 %	2,9 %	1,5 %	0,0 %	16,4 %	10,1 %	25,6 %	6,4 %	15,3 %	5,2 %
	FPH	30,8 %	0,7 %	2,0 %	0,0 %	0,0 %	18,6 %	29,3 %	0,0 %	16,5 %	2,1 %	0,0 %
	FPT	29,5 %	1,4 %	4,6 %	9,3 %	1,6 %	15,9 %	27,4 %	4,6 %	0,0 %	3,1 %	2,7 %
<b>Total Centre - Val de Loire</b>		<b>24,0 %</b>	<b>1,3 %</b>	<b>3,3 %</b>	<b>4,1 %</b>	<b>0,6 %</b>	<b>16,7 %</b>	<b>21,1 %</b>	<b>11,8 %</b>	<b>6,3 %</b>	<b>7,6 %</b>	<b>3,1 %</b>
Corse	FPE	7,1 %	0,3 %	5,1 %	2,0 %	0,0 %	15,4 %	8,6 %	15,2 %	2,0 %	7,0 %	37,3 %
	FPH	23,5 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	8,4 %	18,6 %	0,0 %	42,9 %	6,5 %	0,0 %
	FPT	13,7 %	1,7 %	2,1 %	0,0 %	0,0 %	5,8 %	16,0 %	0,0 %	0,0 %	8,4 %	52,4 %
<b>Total Corse</b>		<b>13,2 %</b>	<b>0,8 %</b>	<b>2,8 %</b>	<b>0,7 %</b>	<b>0,0 %</b>	<b>9,9 %</b>	<b>13,8 %</b>	<b>5,7 %</b>	<b>9,6 %</b>	<b>7,5 %</b>	<b>35,9 %</b>
Grand Est	FPE	17,0 %	1,6 %	3,9 %	2,9 %	0,5 %	18,4 %	9,1 %	17,5 %	5,6 %	19,1 %	4,3 %
	FPH	30,9 %	5,5 %	1,1 %	0,0 %	0,0 %	26,0 %	22,0 %	0,0 %	2,0 %	12,5 %	0,0 %
	FPT	25,0 %	7,1 %	1,8 %	12,4 %	0,0 %	14,6 %	25,8 %	0,7 %	3,6 %	7,3 %	1,7 %
<b>Total Grand Est</b>		<b>22,9 %</b>	<b>4,4 %</b>	<b>2,5 %</b>	<b>5,4 %</b>	<b>0,2 %</b>	<b>18,9 %</b>	<b>17,8 %</b>	<b>7,8 %</b>	<b>4,1 %</b>	<b>13,6 %</b>	<b>2,4 %</b>
Hauts-de-France	FPE	13,5 %	4,0 %	5,9 %	2,3 %	0,4 %	17,2 %	10,9 %	16,7 %	4,9 %	18,8 %	5,4 %
	FPH	19,1 %	2,5 %	0,1 %	1,4 %	0,0 %	23,3 %	36,8 %	0,0 %	4,6 %	11,8 %	0,3 %
	FPT	18,6 %	4,9 %	1,2 %	9,7 %	0,0 %	20,8 %	29,4 %	2,6 %	5,5 %	4,9 %	2,3 %
<b>Total Hauts-de-France</b>		<b>16,8 %</b>	<b>4,0 %</b>	<b>2,8 %</b>	<b>5,0 %</b>	<b>0,2 %</b>	<b>20,0 %</b>	<b>24,0 %</b>	<b>7,4 %</b>	<b>5,1 %</b>	<b>11,8 %</b>	<b>3,0 %</b>
Île-de-France	FPE	15,8 %	2,1 %	10,0 %	1,7 %	0,1 %	18,5 %	14,6 %	11,6 %	9,1 %	12,5 %	3,9 %
	FPH	19,3 %	4,1 %	0,9 %	0,0 %	3,2 %	13,0 %	33,2 %	0,0 %	21,6 %	3,7 %	0,9 %
	FPT	23,9 %	3,8 %	1,7 %	4,3 %	0,8 %	12,5 %	31,5 %	5,9 %	2,8 %	8,2 %	4,8 %
<b>Total Île-de-France</b>		<b>18,5 %</b>	<b>2,8 %</b>	<b>6,7 %</b>	<b>2,3 %</b>	<b>0,6 %</b>	<b>16,2 %</b>	<b>21,4 %</b>	<b>8,8 %</b>	<b>8,5 %</b>	<b>10,4 %</b>	<b>3,9 %</b>
Normandie	FPE	13,4 %	2,0 %	3,7 %	1,6 %	0,0 %	17,9 %	12,6 %	20,8 %	9,5 %	14,1 %	4,3 %
	FPH	23,3 %	4,3 %	0,0 %	2,2 %	0,0 %	30,6 %	26,5 %	0,0 %	7,4 %	5,6 %	0,0 %
	FPT	27,3 %	3,3 %	1,7 %	9,8 %	0,0 %	10,0 %	34,7 %	1,4 %	5,4 %	4,6 %	1,9 %
<b>Total Normandie</b>		<b>21,0 %</b>	<b>3,1 %</b>	<b>2,1 %</b>	<b>4,8 %</b>	<b>0,0 %</b>	<b>18,0 %</b>	<b>24,2 %</b>	<b>8,5 %</b>	<b>7,4 %</b>	<b>8,5 %</b>	<b>2,4 %</b>
Nouvelle-Aquitaine	FPE	12,8 %	1,4 %	3,9 %	1,9 %	0,3 %	17,8 %	12,5 %	20,7 %	5,8 %	17,8 %	5,2 %
	FPH	18,8 %	1,9 %	0,2 %	0,3 %	0,0 %	28,0 %	35,4 %	0,0 %	4,8 %	7,7 %	3,0 %
	FPT	23,1 %	0,5 %	0,6 %	3,8 %	0,1 %	19,8 %	29,6 %	4,9 %	4,7 %	11,0 %	2,0 %
<b>Total Nouvelle-Aquitaine</b>		<b>18,1 %</b>	<b>1,1 %</b>	<b>1,8 %</b>	<b>2,3 %</b>	<b>0,2 %</b>	<b>20,6 %</b>	<b>23,9 %</b>	<b>10,2 %</b>	<b>5,1 %</b>	<b>13,1 %</b>	<b>3,5 %</b>
Occitanie	FPE	9,7 %	2,3 %	3,7 %	2,6 %	0,2 %	17,4 %	12,0 %	19,4 %	7,9 %	17,5 %	7,1 %
	FPH	17,7 %	0,6 %	0,0 %	0,2 %	0,0 %	31,5 %	42,0 %	0,0 %	4,6 %	2,7 %	0,6 %
	FPT	13,3 %	0,5 %	0,8 %	9,5 %	1,4 %	23,5 %	29,3 %	4,2 %	7,8 %	8,6 %	1,2 %
<b>Total Occitanie</b>		<b>12,7 %</b>	<b>1,2 %</b>	<b>1,8 %</b>	<b>5,2 %</b>	<b>0,7 %</b>	<b>22,6 %</b>	<b>25,0 %</b>	<b>9,3 %</b>	<b>7,3 %</b>	<b>10,9 %</b>	<b>3,4 %</b>

Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFP – Dessi.

## Thème – Relations professionnelles

### 9.1 Élections aux comités techniques

9

Figure 9.1-6 (suite) : Répartition des voix recueillies lors des élections aux comités techniques de proximité par les organisations syndicales selon leur implantation par région et dans les trois versants de la fonction publique en 2018

Région	Versant	CFDT	CFTC	CGC	FA-FP	FGAF	FO	CGT	FSU	Solidaires	UNSA	Autres
Pays de la Loire	FPE	18,5 %	4,0 %	2,8 %	1,9 %	0,0 %	16,3 %	12,3 %	17,7 %	8,5 %	12,3 %	5,7 %
	FPH	33,9 %	1,6 %	1,0 %	0,0 %	0,0 %	34,2 %	22,5 %	0,0 %	6,4 %	0,4 %	0,0 %
	FPT	39,0 %	5,5 %	0,7 %	2,2 %	0,0 %	14,1 %	24,0 %	1,2 %	5,3 %	7,1 %	0,9 %
<b>Total Pays de la Loire</b>		<b>30,0 %</b>	<b>4,1 %</b>	<b>1,6 %</b>	<b>1,6 %</b>	<b>0,0 %</b>	<b>19,2 %</b>	<b>19,2 %</b>	<b>7,3 %</b>	<b>6,8 %</b>	<b>7,7 %</b>	<b>2,6 %</b>
Provence - Alpes - Côte d'Azur	FPE	10,2 %	1,3 %	6,4 %	2,0 %	0,4 %	19,8 %	13,2 %	17,8 %	5,8 %	15,4 %	7,7 %
	FPH	11,7 %	0,2 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	40,6 %	34,3 %	0,0 %	8,7 %	2,5 %	1,9 %
	FPT	11,3 %	5,7 %	1,7 %	8,8 %	0,0 %	21,6 %	25,4 %	9,2 %	0,9 %	7,6 %	7,8 %
<b>Total Provence - Alpes - Côte d'Azur</b>		<b>10,9 %</b>	<b>3,0 %</b>	<b>3,3 %</b>	<b>4,6 %</b>	<b>0,1 %</b>	<b>24,1 %</b>	<b>22,0 %</b>	<b>11,1 %</b>	<b>4,2 %</b>	<b>9,9 %</b>	<b>6,8 %</b>
Guadeloupe	FPE	2,4 %	2,2 %	3,3 %	1,9 %	0,0 %	14,3 %	8,8 %	22,8 %	3,8 %	21,6 %	18,9 %
	FPH	2,3 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	7,4 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,8 %	89,6 %
	FPT	0,0 %	11,6 %	1,1 %	4,4 %	0,0 %	5,6 %	13,1 %	0,0 %	2,9 %	17,0 %	44,4 %
<b>Total Guadeloupe</b>		<b>1,4 %</b>	<b>5,8 %</b>	<b>1,8 %</b>	<b>2,7 %</b>	<b>0,0 %</b>	<b>9,6 %</b>	<b>9,1 %</b>	<b>9,9 %</b>	<b>2,8 %</b>	<b>16,5 %</b>	<b>40,4 %</b>
Guyane	FPE	2,9 %	0,5 %	8,5 %	0,0 %	0,0 %	12,0 %	6,7 %	23,6 %	6,3 %	35,7 %	3,9 %
	FPH	34,9 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	9,6 %	28,8 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	26,7 %
	FPT	14,3 %	4,6 %	0,0 %	24,5 %	0,0 %	0,8 %	50,5 %	0,0 %	0,0 %	1,4 %	3,9 %
<b>Total Guyane</b>		<b>10,4 %</b>	<b>1,8 %</b>	<b>4,6 %</b>	<b>8,3 %</b>	<b>0,0 %</b>	<b>7,9 %</b>	<b>24,1 %</b>	<b>12,8 %</b>	<b>3,4 %</b>	<b>19,9 %</b>	<b>6,5 %</b>
La Réunion	FPE	10,5 %	4,9 %	4,5 %	1,7 %	0,1 %	18,9 %	7,9 %	14,7 %	4,1 %	18,6 %	14,0 %
	FPH	25,4 %	22,5 %	0,0 %	2,7 %	0,0 %	26,2 %	3,6 %	0,0 %	8,4 %	11,2 %	0,0 %
	FPT	11,4 %	4,2 %	0,5 %	27,0 %	0,0 %	13,6 %	13,8 %	5,8 %	0,9 %	20,6 %	2,3 %
<b>Total La Réunion</b>		<b>12,8 %</b>	<b>6,8 %</b>	<b>2,0 %</b>	<b>14,0 %</b>	<b>0,1 %</b>	<b>17,4 %</b>	<b>10,0 %</b>	<b>8,7 %</b>	<b>3,1 %</b>	<b>18,4 %</b>	<b>6,7 %</b>
Martinique	FPE	4,7 %	0,8 %	5,1 %	0,7 %	0,0 %	17,1 %	7,7 %	20,1 %	5,5 %	30,2 %	8,0 %
	FPH	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	28,0 %	24,9 %	0,0 %	34,4 %	0,0 %	12,7 %
	FPT	0,4 %	0,8 %	0,2 %	0,0 %	0,0 %	12,0 %	52,7 %	0,0 %	9,4 %	5,8 %	18,6 %
<b>Total Martinique</b>		<b>1,7 %</b>	<b>0,7 %</b>	<b>1,7 %</b>	<b>0,2 %</b>	<b>0,0 %</b>	<b>17,1 %</b>	<b>32,3 %</b>	<b>6,4 %</b>	<b>13,6 %</b>	<b>12,3 %</b>	<b>13,9 %</b>
Mayotte	FPE	4,9 %	0,0 %	3,7 %	4,3 %	0,0 %	19,9 %	13,2 %	35,3 %	4,5 %	10,3 %	3,8 %
	FPH	38,1 %	8,0 %	2,3 %	0,0 %	0,0 %	18,2 %	15,8 %	0,0 %	14,4 %	3,1 %	0,0 %
	FPT	25,7 %	0,7 %	16,5 %	3,8 %	0,0 %	15,7 %	16,1 %	8,3 %	10,1 %	0,0 %	3,0 %
<b>Total Mayotte</b>		<b>15,6 %</b>	<b>1,1 %</b>	<b>7,9 %</b>	<b>3,7 %</b>	<b>0,0 %</b>	<b>18,3 %</b>	<b>14,5 %</b>	<b>22,3 %</b>	<b>7,5 %</b>	<b>6,1 %</b>	<b>3,1 %</b>
Nouvelle-Calédonie	FPE	15,5 %	0,6 %	27,3 %	0,0 %	0,5 %	26,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	19,7 %	10,3 %
<b>Total Nouvelle-Calédonie</b>		<b>15,5 %</b>	<b>0,6 %</b>	<b>27,3 %</b>	<b>0,0 %</b>	<b>0,5 %</b>	<b>26,0 %</b>	<b>0,0 %</b>	<b>0,0 %</b>	<b>0,0 %</b>	<b>19,7 %</b>	<b>10,3 %</b>
Polynésie française	FPE	16,3 %	13,2 %	2,2 %	1,6 %	0,0 %	31,4 %	6,0 %	2,0 %	3,8 %	13,3 %	10,2 %
<b>Total Polynésie française</b>		<b>16,3 %</b>	<b>13,2 %</b>	<b>2,2 %</b>	<b>1,6 %</b>	<b>0,0 %</b>	<b>31,4 %</b>	<b>6,0 %</b>	<b>2,0 %</b>	<b>3,8 %</b>	<b>13,3 %</b>	<b>10,2 %</b>
Saint-Martin	FPT	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	12,0 %	88,0 %
<b>Total Saint-Martin</b>		<b>0,0 %</b>	<b>0,0 %</b>	<b>0,0 %</b>	<b>0,0 %</b>	<b>0,0 %</b>	<b>0,0 %</b>	<b>0,0 %</b>	<b>0,0 %</b>	<b>0,0 %</b>	<b>12,0 %</b>	<b>88,0 %</b>
Saint-Pierre-et-Miquelon	FPE	28,2 %	8,2 %	0,0 %	2,4 %	0,0 %	45,7 %	0,0 %	0,4 %	0,0 %	15,1 %	0,0 %
	FPH	22,4 %	0,0 %	9,8 %	0,0 %	0,0 %	67,7 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	FPT	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
<b>Total Saint-Pierre-et-Miquelon</b>		<b>19,7 %</b>	<b>3,1 %</b>	<b>3,9 %</b>	<b>0,9 %</b>	<b>0,0 %</b>	<b>66,4 %</b>	<b>0,0 %</b>	<b>0,2 %</b>	<b>0,0 %</b>	<b>5,8 %</b>	<b>0,0 %</b>
Wallis-et-Futuna	FPE	4,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	57,1 %	0,0 %	37,2 %	0,0 %	1,6 %	0,0 %
<b>Total Wallis-et-Futuna</b>		<b>4,0 %</b>	<b>0,0 %</b>	<b>0,0 %</b>	<b>0,0 %</b>	<b>0,0 %</b>	<b>57,1 %</b>	<b>0,0 %</b>	<b>37,2 %</b>	<b>0,0 %</b>	<b>1,6 %</b>	<b>0,0 %</b>
Total général	FPE	14,1 %	2,2 %	5,8 %	2,0 %	0,2 %	17,9 %	12,4 %	16,9 %	7,2 %	15,8 %	5,5 %
	FPH	23,9 %	2,4 %	0,6 %	0,4 %	0,4 %	24,8 %	31,7 %	0,0 %	8,5 %	5,4 %	1,9 %
	FPT	22,6 %	3,5 %	1,5 %	7,1 %	0,3 %	16,1 %	28,8 %	3,8 %	4,0 %	8,2 %	4,2 %
<b>Total général</b>		<b>19,0 %</b>	<b>2,7 %</b>	<b>3,3 %</b>	<b>3,6 %</b>	<b>0,3 %</b>	<b>18,5 %</b>	<b>22,0 %</b>	<b>8,9 %</b>	<b>6,3 %</b>	<b>11,1 %</b>	<b>4,4 %</b>

Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFP – Dessi.

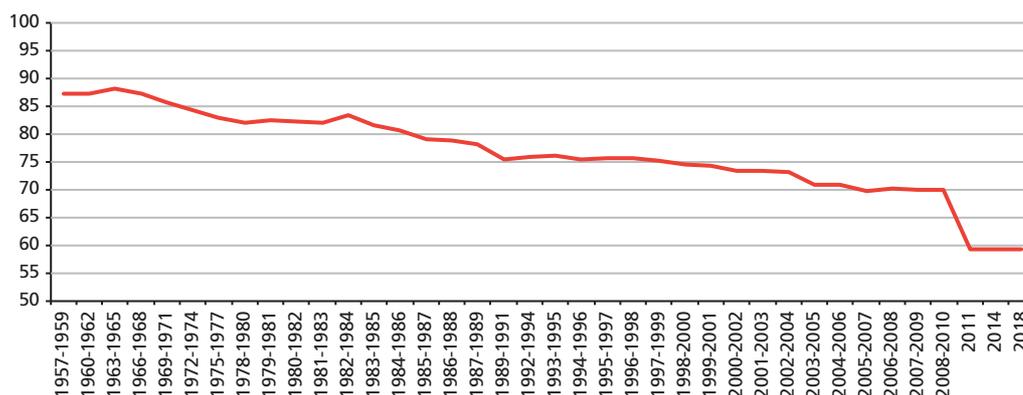
## Thème – Relations professionnelles

9

### 9.2 Élections aux commissions administratives paritaires

Figure 9.2-1 : Participation électorale aux CAP nationales dans la fonction publique de l'État de 1957 à 2018

[en %]



Source : Procès-verbaux d'élection aux CAP et des arrêtés instituant les CAP. Traitement DGAFP – Dessi.

Figure 9.2-2a : Résultats des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires (CAP) par catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique en 2018

	CAP					
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Participation électorale		
	Part (en %)	Part (en %)	Part (en %)	Inscrits	Votants	Part (en %)
<b>Ministères</b>						
Agriculture	55,4	66,6	61,9	27 217	16 396	60,2
Armées	69,4	71,9	65,8	36 774	25 130	68,3
Culture	58,4	55,7	45,3	11 010	5 745	52,2
Économie et Finances – Action et Comptes publics	76,3	76,3	66,1	137 875	101 641	73,7
Éducation nationale	50,4	59,1	46,2	896 438	452 171	50,4
Administration	66,3	59,1	46,2	173 189	100 227	57,9
Enseignement	48,7	0,0	0,0	723 249	351 944	48,7
Enseignement supérieur, Recherche et Innovation <sup>(1)</sup>	64,6	0,0	0,0	113	73	64,6
Europe et Affaires étrangères	58,4	71,8	66,5	5 560	3 607	64,9
Intérieur	86,0	86,8	74,8	165 171	139 376	84,4
Hors Police nationale, y compris outre-mer	80,3	80,4	74,3	50 782	39 059	76,9
Police nationale	90,6	87,7	78,6	114 389	100 317	87,7
Justice	58,3	55,7	67,2	66 931	42 165	63,0
Solidarités et Santé	53,3	59,3	53,7	18 181	10 047	55,3
Sports et Jeunesse	69,4	0,0	0,0	327	227	69,4
Transition écologique et solidaire – Cohésion des territoires <sup>(2)</sup>	70,1	73,6	68,4	57 424	40 632	70,8
Travail	70,7	66,9	0,0	4 412	3 059	69,3
Services du Premier ministre	66,7	67,0	54,3	3 205	1 997	62,3
<b>Total ministères</b>	<b>53,3</b>	<b>76,2</b>	<b>61,4</b>	<b>1 430 638</b>	<b>842 266</b>	<b>58,9</b>
Grande chancellerie de la Légion d'honneur	0,0	80,0	0,0	10	8	80,0
Monnaie de Paris	0,0	89,5	0,0	38	34	89,5
<b>EPA</b>						
Caisse des dépôts et consignations	68,7	71,4	62,0	3 453	2 346	67,9
Institut géographique national (IGN)	66,3	67,3	0,0	579	386	66,7
Institut national des jeunes sourds et jeunes aveugles (INJSJA)	66,6	0,0	0,0	422	281	66,6
Météo France	67,5	69,8	0,0	2 188	1 508	68,9
<b>EPST</b>						
Institut de recherche en sciences et technologies pour l'environnement et l'agriculture (Irstea)	56,1	52,4	18,8	712	389	54,6
Centre national de la recherche scientifique (CNRS)	33,9	30,9	17,9	24 870	8 304	33,4
Institut national d'études démographiques (Ined)	69,0	66,7	50,0	151	103	68,2
Institut national de la recherche agronomique (Inra)	48,2	56,1	48,4	6 977	3 567	51,1
Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux (Ifsttar)	61,6	55,8	0,0	241	144	59,8
Institut national de recherche en informatique et en automatique (Inria)	40,1	43,2	0,0	922	375	40,7
Institut national de la santé et de la recherche médicale (Inserm)	36,5	32,2	19,2	3 880	1 355	34,9
Orstom – Institut de recherche pour le développement (IRD)	59,9	53,0	53,3	1 003	583	58,1
<b>Epic</b>						
Office national des forêts (ONF)	79,3	63,2	69,2	4 405	2 887	65,5
Orange	64,9	57,3	0,0	39 507	23 983	60,7
<b>Société anonyme</b>						
La Poste	82,4	75,2	65,6	82 003	61 716	75,3
<b>Total général</b>	<b>53,8</b>	<b>74,0</b>	<b>61,6</b>	<b>1 601 999</b>	<b>950 235</b>	<b>59,3</b>
<b>Fonction publique territoriale</b>	<b>55,0</b>	<b>57,1</b>	<b>46,7</b>	<b>1 436 921</b>	<b>703 940</b>	<b>49,0</b>
<b>Fonction publique hospitalière</b>	<b>nd</b>	<b>nd</b>	<b>nd</b>	<b>nd</b>	<b>nd</b>	<b>nd</b>

Sources : DGAFF, DGCL. Traitement DGAFF – Dessi.

(1) Y compris les EPST pour les CCP.

(2) Y compris l'Aviation civile et la Mer.

nd : données non disponibles, non communiquée ou manquantes.

## Thème – Relations professionnelles

9

### 9.2 Élections aux commissions administratives paritaires

Figure 9.2-2b : Résultats des élections des représentants du personnel aux commissions consultatives paritaires (CCP) dans les trois versants de la fonction publique en 2018

	CCP		
	Participation électorale		
Ministères	Inscrits	Votants	Part (en %)
Agriculture	11 579	4 290	37,0
Armées	4 248	1 514	35,6
Culture	9 102	3 288	36,1
Économie et Finances – Action et Comptes publics	3 919	1 908	48,7
Éducation nationale	171 668	23 771	13,8
Enseignement supérieur, Recherche et Innovation <sup>(1)</sup>	62 652	9 993	16,0
Europe et Affaires étrangères	8 419	4 380	52,0
Intérieur	14 543	9 400	64,6
<i>Hors Police nationale, y compris outre-mer</i>	4 340	2 339	53,9
<i>Police nationale</i>	10 203	7 061	69,2
Justice	5 507	1 574	28,6
Solidarités et Santé	5 437	2 259	41,5
Sports et Jeunesse			
Transition écologique et solidaire – Cohésion des territoires <sup>(2)</sup>	7 810	4 760	60,9
Travail	68	61	89,7
Services du Premier ministre	1 608	789	49,1
<b>Total ministères</b>	<b>306 560</b>	<b>67 987</b>	<b>22,2</b>
Grande chancellerie de la Légion d'honneur	110	65	59,1
<b>EPA</b>			
Institut géographique national (IGN)	709	491	69,3
Météo France	132	42	31,8
<b>Total fonction publique de l'État</b>	<b>307 511</b>	<b>68 585</b>	<b>22,3</b>
<b>Fonction publique territoriale</b>	<b>198 907</b>	<b>56 695</b>	<b>28,5</b>
<b>Fonction publique hospitalière</b>	<b>nd</b>	<b>nd</b>	<b>nd</b>

Sources : DGAFP, DGCL. Traitement DGAFP – Dessi.

(1) Y compris les EPST pour les CCP.

(2) Y compris l'Aviation civile et la Mer.

nd : données non disponibles, non communiquée ou manquantes.

Figure 9.2-3 : Résultats des élections des représentants du personnel aux commissions administratives et consultatives paritaires centrales par catégorie hiérarchique dans la fonction publique de l'État en 2018

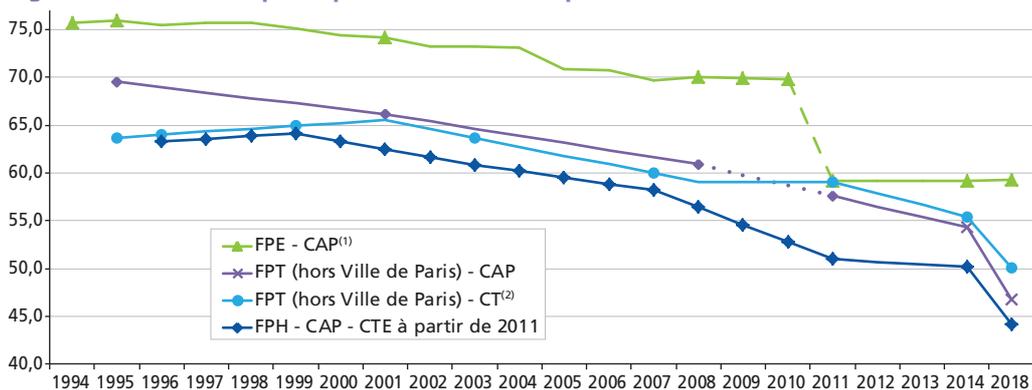
En nombre de voix	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FA-FP	FGAF	FO	FSU	Solidaires	UNSA	Divers	Total
Catégorie A	65631	5327	15598	39957	5613	63	71106	165492	29303	91646	38962	528697
Part (en %)	12,4	1,0	3,0	7,6	1,1	0,0	13,4	31,3	5,5	17,3	7,4	100,0
Catégorie B	25923	2732	36846	34443	3801	163	65414	6110	25421	34678	3899	239429
Part (en %)	10,8	1,1	15,4	14,4	1,6	0,1	27,3	2,6	10,6	14,5	1,6	100,0
Catégorie C	16613	2012	5649	27161	4245	2123	33990	6505	13146	26321	3534	141298
Part (en %)	11,8	1,4	4,0	19,2	3,0	1,5	24,1	4,6	9,3	18,6	2,5	100,0
Total CAP	108167	10072	58093	101560	13659	2349	170510	178106	67869	152645	46395	909424
Part totale (en %)	11,9	1,1	6,4	11,2	1,5	0,3	18,7	19,6	7,5	16,8	5,1	100,0
CCP	8772	410	3616	10655	2742	54	10214	12318	2990	8172	3925	63868
Part (en %)	13,7	0,6	5,7	16,7	4,3	0,1	16,0	19,3	4,7	12,8	6,1	100,0
Ensemble FPE	116940	10481	61709	112216	16401	2403	180724	190424	70859	160817	50319	973292
Part globale (en %)	12	1	6	12	2	0	19	20	7	17	5	100

En nombre de sièges	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FA-FP	FGAF	FO	FSU	Solidaires	UNSA	Divers	Tirage au sort	Total
Catégorie A	211	9	27	104	21	1	98	108	43	153	84	2	861
Part (en %)	24,5	1,1	3,2	12,1	2,4	0,1	11,4	12,5	5,0	17,8	9,7	0,2	100,0
Catégorie B	70	3	14	90	9	1	92	24	39	78	5	1	425
Part (en %)	16,5	0,8	3,4	21,1	2,1	0,2	21,5	5,6	9,1	18,3	1,2	0,2	100,0
Catégorie C	37	2	10	125	7	4	94	20	13	58	16	4	389
Part (en %)	9,5	0,5	2,6	32,1	1,8	1,0	24,2	5,0	3,2	14,9	4,1	1,0	100,0
Total CAP	318	14	52	319	37	6	284	151	94	289	105	7	1675
Part totale (en %)	19	1	3	19	2	0	17	9	6	17	6	0	100
CCP	225	4	24	368	242	2	199	321	64	206	108	39	1801
Part (en %)	12,5	0,2	1,3	20,4	13,4	0,1	11,0	17,8	3,6	11,4	6,0	2,2	100,0
Ensemble FPE	543	18	76	687	279	8	482	472	159	495	213	46	3476
Part globale (en %)	16	1	2	20	8	0	14	14	5	14	6	1	100

Source : Procès-verbaux d'élection aux CAP et des arrêtés instituant les CAP. Traitement DGAFP – Dessi.

Figure 9.2-4 : Taux de participation aux élections professionnelles



Source : DGAFP – Dessi d'après DGAFP, DGCL, DGOS.

Note : En 2011, rupture pour la FPT où les résultats portent sur les élections aux CT de proximité pour la représentativité régionale contrairement aux autres années qui portent sur les élections aux CT pour la représentativité aux instances supérieures. (1) Jusqu'à la réforme de 2010, les élections aux CAP de la FPE ont lieu tous les trois ans. Les CAP de la FPE sont renouvelées en partie chaque année si bien que sur un cycle de trois ans, toutes les CAP sont renouvelées. Dans les statistiques produites ici de la FPE, on rattache à une année (a) l'ensemble des résultats portant sur les élections des années (a-2)-(a-1)-a ; par exemple, pour 2010, sont comptabilisés les inscrits, votants et suffrages exprimés aux élections des CAP ayant eu lieu en 2008, 2009 et 2010. (2) Les taux de participation pour les CT de la FPT (hors ville de Paris) des années 1995 et 2001 ont été calculés par la DGCL ; la DGAFP – Dessi ne dispose pas pour ces années des éléments nécessaires au calcul (votants/inscrits).

## Thème – Relations professionnelles

### 9 9.3 Discipline

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

	2017	2018	Évolution 2018/2017 (en %)	Évolution en moyenne annuelle 2018/2008 (en %)
Requêtes déposées (a)=(b)+(c)	46	39	-15,2	-6,9
Requêtes recevables (b)	36	28	-22,2	-6,2
Requêtes irrecevables (c)	10	11	10,0	-8,6
Réunions de la commission	9	11	22,2	1,0
Affaires traitées <sup>(1)</sup> (d)=(e)+(f)	26	33	26,9	-4,6
Avis de rejet (e)	14	12	-14,3	-2,2
Recommandations (f)	12	21	75,0	-5,8
Recommandations suivies	3	3	0,0	-2,8

Source : DGAFP – Bureau du statut général, de la diffusion du droit et du dialogue social.

\* Y compris pour La Poste et Orange.

(1) Les affaires traitées comprennent une partie des requêtes recevables de l'année en cours et une partie des requêtes recevables non encore traitées la ou les années précédentes.

Note : Les données sur l'activité des commissions de recours de la fonction publique territoriale et hospitalière ne sont pas disponibles.

 **Figure 9.3-2 : Sanctions disciplinaires prises par les ministères<sup>(1)</sup> à l'enccontre des fonctionnaires en 2018**

Faute	Total général		Divers		Comportement privé affectant le renom du service, condamnation pénale (pour manquements non mentionnés dans les colonnes précédentes)		Exercice d'une activité privée rémunérée sans autorisation		Conflit d'intérêts* trafic d'influence, prise illégale d'intérêts		Manquement à l'obligation de loyauté, atteinte au principe de neutralité, discriminations, manquement à l'obligation de réserve		Violences sexuelles et sexistes**		Mauvais (hors violences sexuelles et sexistes)		Inverse		Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral (hors violences sexuelles et sexistes)		Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée à la liberté individuelle		Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)		Probité Intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)		Sanction prononcée			
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Révocation	38	9	51	8	<3	<3	14	<3	<3	0	9	0	33	<3	<3	<3	<3	<3	0	0	9	0	33	<3	<3	<3	<3	159	23	182
Mise à la retraite d'office	<3	<3	12	0	0	<3	4	<3	0	0	<3	0	8	0	<3	0	<3	<3	0	0	0	0	0	0	0	0	27	4	31	
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans	22	13	99	18	<3	<3	24	4	9	0	4	0	29	0	<3	<3	<3	<3	0	0	6	3	11	0	4	<3	212	44	256	
Rétrogradation	0	0	<3	<3	0	0	<3	0	<3	0	0	0	0	0	0	0	0	<3	0	0	<3	0	<3	0	0	0	5	<3	6	
Déplacement d'office <sup>(a)</sup>	4	0	33	5	<3	0	8	4	0	0	<3	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<3	0	<3	0	56	9	65	
Déplacement d'office <sup>(b)</sup>	<3	<3	9	<3	<3	0	6	4	<3	0	3	<3	5	0	0	<3	0	0	0	0	0	0	<3	0	0	0	28	10	38	
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 15 jours maximum	12	4	132	17	<3	<3	24	<3	14	0	0	0	7	0	5	0	0	<3	<3	<3	<3	8	<3	8	3	214	29	243		
Abaissement d'échelon	6	0	13	<3	0	0	4	0	<3	0	0	0	<3	<3	0	0	<3	0	<3	<3	<3	0	0	0	0	28	4	32		
Radiation du tableau d'avancement <sup>(c)</sup>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<3	0	<3		
Radiation du tableau d'avancement <sup>(d)</sup>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	<3		
Blâme <sup>(e)</sup>	8	<3	55	10	5	<3	15	5	14	0	0	0	0	0	<3	<3	0	<3	<3	0	3	<3	0	3	<3	6	3	110	24	134
Blâme <sup>(f)</sup>	24	12	648	120	4	<3	94	27	<3	<3	4	0	6	0	12	4	<3	0	3	<3	3	3	25	8	828	176	1004			
Avertissement <sup>(a)</sup>	10	3	46	4	0	<3	11	3	6	0	0	0	<3	0	4	0	0	0	0	0	0	<3	0	10	<3	90	13	103		
Avertissement <sup>(b)</sup>	8	6	912	176	11	3	63	26	3	0	<3	<3	<3	0	3	8	<3	<3	<3	0	8	<3	20	11	1033	234	1269			
<b>Totaux</b>	<b>134</b>	<b>53</b>	<b>2014</b>	<b>363</b>	<b>27</b>	<b>11</b>	<b>268</b>	<b>77</b>	<b>53</b>	<b>&lt;3</b>	<b>24</b>	<b>&lt;3</b>	<b>99</b>	<b>&lt;3</b>	<b>31</b>	<b>17</b>	<b>5</b>	<b>&lt;3</b>	<b>17</b>	<b>7</b>	<b>46</b>	<b>7</b>	<b>76</b>	<b>29</b>	<b>2794</b>	<b>571</b>	<b>3365</b>			

Source : DGAFP – Bureau du statut général, de la diffusion du droit et du dialogue social, et Dessi.

\* Conflit d'intérêts article 25 bis loi n° 83-634 : cette notion recouvre une situation d'interférence entre une mission de service public et l'intérêt privé d'une personne qui concourt à l'exercice de cette mission, lorsque cet intérêt, par sa nature et son intensité, peut raisonnablement être regardé comme étant de nature à influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif de ses fonctions.

\*\* Les données exprimées constituent le total des données «fonctionnaires» figurant dans le tableau 9.3-4 relatif aux sanctions pour violences sexuelles et sexistes

a) déplacement d'office hors de la résidence.

b) déplacement d'office dans la résidence.

c) sanction infligée à titre principal.

d) sanction infligée à titre complémentaire d'une des sanctions des 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> groupes.

e) sanction prise après consultation de l'organisme paritaire.

f) sanction prise sans consultation de l'organisme paritaire.

Note : le champ exclut La Poste et Orange.

## Thème – Relations professionnelles

9

### 9.3 Discipline

**Figure 9.3-3 : Mesures prises par les ministères<sup>(1)</sup> pour insuffisance professionnelle à l'encontre des fonctionnaires en 2018**

	Hommes	Femmes	Total
Reclassement <sup>(2)</sup>	0	0	0
Licenciement pour insuffisance professionnelle <sup>(3)</sup>	10	3	13

Source : DGAFP – Bureau du statut général, de la diffusion du droit et du dialogue social.

(1) Hors ministères chargés des affaires sociales et de la santé.

(2) Seulement si celui-ci intervient sur demande de l'intéressé conformément aux termes de la lettre fp3 1089 du 7 février 1985.

(3) Y compris enseignants stagiaires.

Figure 9.3-4 : Sanctions disciplinaires prises par les ministères<sup>(1)</sup> à l'encontre des fonctionnaires et contractuels pour violences sexuelles et sexistes en 2018

Sanction prononcée	Faute		Viol		Agression sexuelle (hors viol)		Harcèlement sexuel		Agisement sexiste*		Atteinte sexuelle sur mineur		Pédo-pornographie		Corruption de mineurs		Autres (exhibition, violences sur conjoint...)		Totaux par sexe		Total général
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Révocation	4		8								6	<3	5		5		5		33	<3	34
Mise à la retraite d'office			3		<3		<3						<3		<3				8		8
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans			7		9		5		5					<3		<3		29		29	
Rétrogradation																					
Déplacement d'office <sup>(a)</sup>			<3		<3		<3												5		5
Déplacement d'office <sup>(b)</sup>			<3		<3		<3									<3			5		5
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 15 jours maximum			<3		<3		<3									4			7		7
Abaissement d'échelon					<3												<3	<3	<3	<3	<3
Radiation du tableau d'avancement <sup>(c)</sup>					<3													<3			<3
Blâme <sup>(d)</sup>																					
Blâme <sup>(e)</sup>					<3		<3										<3		6		6
Avertissement <sup>(f)</sup>					<3												<3		3		3
<b>Total</b>	<b>4</b>		<b>21</b>		<b>22</b>		<b>12</b>		<b>11</b>	<b>&lt;3</b>	<b>6</b>		<b>7</b>		<b>16</b>	<b>&lt;3</b>	<b>99</b>	<b>&lt;3</b>	<b>101</b>		<b>101</b>
Contractuels			3		<3														5	0	5
<b>Total général</b>	<b>4</b>		<b>24</b>		<b>24</b>		<b>12</b>		<b>11</b>	<b>&lt;3</b>	<b>6</b>		<b>7</b>		<b>16</b>	<b>&lt;3</b>	<b>104</b>	<b>&lt;3</b>	<b>106</b>		<b>106</b>

Source : DGAFP – Bureau du statut général, de la diffusion du droit et du dialogue social, et Dessi.

(1) Hors ministères chargés des affaires sociales et de la santé.

\* Article 6 bis et 32 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 : aucun agent ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

- a) déplacement d'office hors de la résidence.
- b) déplacement d'office dans la résidence.
- c) sanction infligée à titre principal.
- d) sanction infligée à titre complémentaire d'une des sanctions des 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> groupes.
- e) sanction prise après consultation de l'organisme paritaire.
- f) sanction prise sans consultation de l'organisme paritaire.

Note : le champ exclut La Poste et Orange.

## Thème – Relations professionnelles

9

### 9.4 Représentation professionnelle

**Figure 9.4-1 : Effectifs physiques et part des femmes au Conseil commun et dans les trois conseils supérieurs de la fonction publique en 2019**

	Représentants des employeurs			Représentants du personnel		
	Ensemble	dont femmes	Part des femmes (en %)	Ensemble	dont femmes	Part des femmes (en %)
<b>Conseil commun de la fonction publique (plénière)<sup>(1)</sup></b>						
Titulaires	18	6	33,3	30	13	43,3
Suppléants	36	21	58,3	60	32	53,3
<b>Ensemble</b>	<b>54</b>	<b>27</b>	<b>50,0</b>	<b>90</b>	<b>45</b>	<b>50,0</b>
<b>Conseil supérieur de la fonction publique de l'État<sup>(2)</sup></b>						
Titulaires				20	12	60,0
Suppléants				40	17	42,5
<b>Ensemble</b>				<b>60</b>	<b>29</b>	<b>48,3</b>
<b>Conseil supérieur de la fonction publique territoriale<sup>(3)</sup></b>						
Représentants des élus locaux						
Titulaires	19	6	31,6	20	11	55,0
Suppléants	39	11	28,2	40	20	50,0
<b>Ensemble</b>	<b>58</b>	<b>17</b>	<b>29,3</b>	<b>60</b>	<b>31</b>	<b>51,7</b>
<b>Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière<sup>(4)</sup></b>						
Titulaires	7	2	28,6	20	11	55,0
Suppléants	14	8	57,1	39	16	41,0
<b>Ensemble</b>	<b>21</b>	<b>10</b>	<b>47,6</b>	<b>59</b>	<b>27</b>	<b>45,8</b>

Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS.

(1) Décret de référence du 8 février 2019 portant nomination au Conseil commun de la fonction publique.

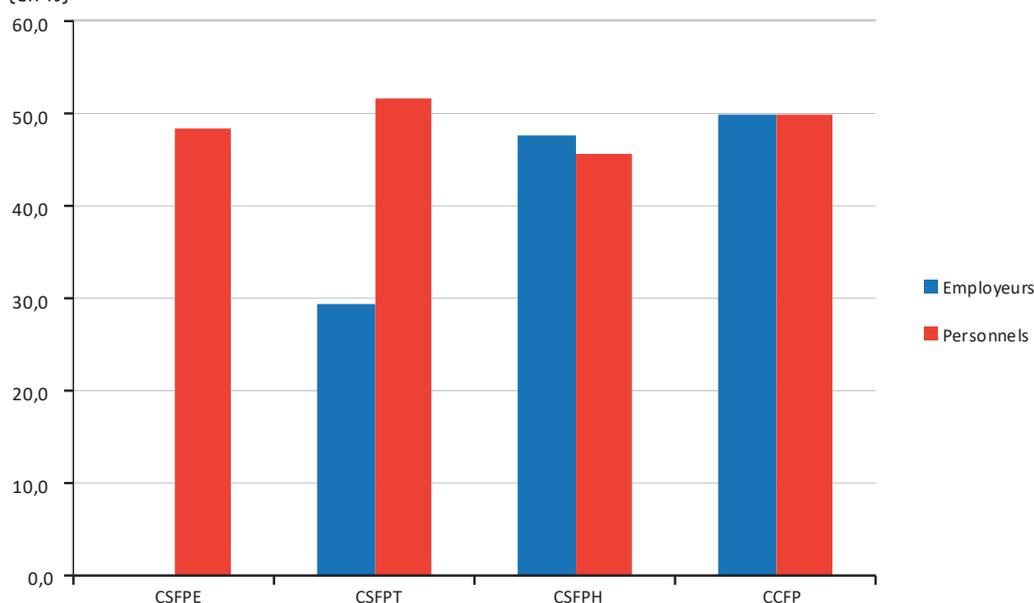
(2) Arrêté de référence du 8 février 2019 portant nomination au Conseil supérieur de la fonction publique de l'État.

(3) Arrêtés de référence portant nomination au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale avec actualisation des données en février 2019 : arrêté du 25 janvier 2019 modifiant l'arrêté du 12 février 2015 pour les organisations syndicales, arrêté du 12 février 2015 pour les communes, arrêté du 13 juillet 2015 pour les départements.

(4) Arrêté de référence du 13 février 2019 fixant la composition du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière.

**Figure 9.4-2 : Part des femmes parmi les représentants des employeurs et du personnel au Conseil commun et dans les trois conseils supérieurs de la fonction publique (titulaires et suppléants) en 2019**

[en %]



Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS.

**Figure 9.4-3 : Taux de syndicalisation des salariés selon la taille de l'établissement et le secteur**

[en %]

	Fonction publique	Secteur marchand et associatif	Ensemble
Moins de 50 salariés	18,0	5,1	7,5
De 50 à 199 salariés	23,3	10,8	14,0
200 salariés et plus	17,8	14,9	15,9
<b>Ensemble</b>	<b>19,1</b>	<b>8,4</b>	<b>11,0</b>

Source : Enquête Conditions de travail et Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee.

Champ : France, salariés.

Lecture : 5,1 % des salariés du secteur marchand et associatif, travaillant dans des établissements de moins de 50 salariés, déclarent adhérer à une organisation syndicale, contre 18 % des salariés travaillant dans des établissements de la même taille de la fonction publique.

## Thème – Relations professionnelles

### 9

#### 9.4 Représentation professionnelle

**Figure 9.4-4 : Taux de syndicalisation selon le type de fonction publique et la catégorie socioprofessionnelle**  
[en %]

	Fonction publique de l'État	Fonction publique hospitalière	Fonction publique territoriale
Cadres	25,9	16,6	17,4
Professions intermédiaires	23,4	11,2	12,5
Employés	22,7	21,6	13,0
Ouvriers	ns	ns	19,2
<b>Ensemble</b>	<b>24,4</b>	<b>16,1</b>	<b>14,3</b>

Source : Enquête Conditions de travail et Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee.

Champ : France, salariés.

ns : non significatif.

**Figure 9.5-1 : Nombre de journées perdues pour fait de grève interministérielle, ministérielle ou sectorielle dans la fonction publique de l'État en 2017 et 2018**

Ministère ou service	2017	2018
Europe et Affaires étrangères et Développement international <sup>(1)</sup>	356	3611
Agriculture et Alimentation	3333	5302
Culture	3188	3328
Armées (personnels civils)	4755	6435
Transition écologique et solidaire	14218	17471
Éducation nationale, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation	207259	362995
Économie, Finances, Action et Comptes publics	65990	84059
Intérieur, Cohésion des territoires et Outre-mer	2976	4379
Justice	5091	7634
Ministères sociaux	6529	6583
Services du Premier ministre	80	156
<b>Total des ministères<sup>(1)</sup></b>	<b>313775</b>	<b>501953</b>
<b>Autres organismes</b>		
Caisse des dépôts	360	401
Orange <sup>(2)</sup>	11395	13782
La Poste <sup>(2)</sup>	114291	131866
<b>Total autres organismes</b>	<b>126046</b>	<b>146049</b>

Source : DGAFP – Cabinet du Directeur général.

Champ : Mouvements nationaux (interministériels ou ministériels).

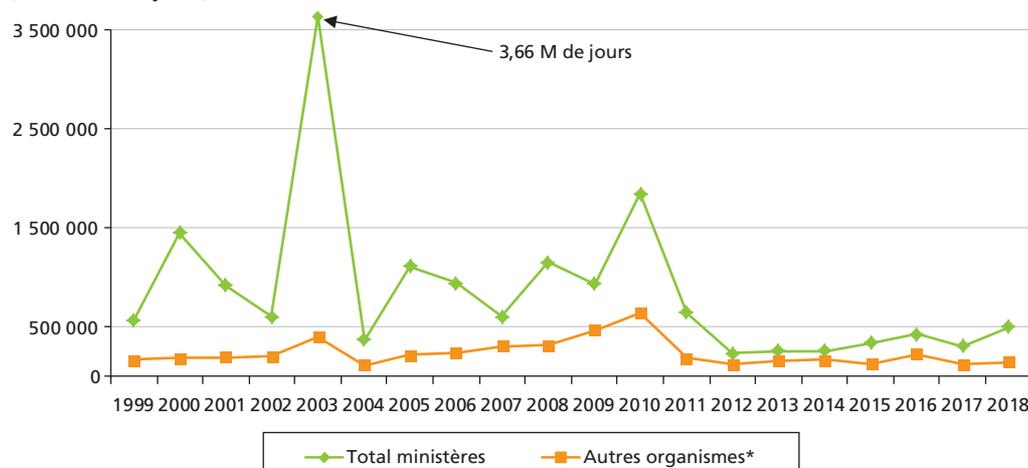
Note : Le périmètre des ministères varie selon les années. Les appellations des ministères renvoient à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année considérée.

(\* En 2018, les données du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères prennent en compte les journées de grève comptabilisées par l'Agence de l'enseignement français à l'étranger (AEFE), ce qui n'était pas le cas les années précédentes.

(1) Hors établissements publics.

(2) Les chiffres concernant La Poste et Orange ne distinguent pas les agents publics des salariés de droit privé.

**Figure 9.5-2 : Évolution du nombre de jours perdus pour fait de grève interministérielle, ministérielle ou sectorielle dans la fonction publique de l'État depuis 1999**  
[en nombre de jours]



Source : DGAFP – Cabinet du Directeur général.

Champ : Mouvements nationaux (interministériels ou ministériels).

\* Fonctionnaires de la Caisse des dépôts et consignations et d'Orange, ainsi que l'ensemble des agents de La Poste.

## Thème – Relations professionnelles

9

### 9.6 Activité juridictionnelle et consultative des juridictions administratives

#### 9-6.1 : Activité des juridictions administratives concernant les fonctionnaires et agents publics<sup>(\*)</sup>

	2016			2017		
	Affaires enregistrées	Décisions rendues <sup>(1)</sup>	Taux de couverture <sup>(2)</sup>	Affaires enregistrées	Décisions rendues <sup>(1)</sup>	Taux de couverture <sup>(2)</sup>
Tribunaux administratifs	20 878	19 589	94 %	20 147	20 327	101 %
% du total	10,8 %	10,2 %		10,2 %	10,1 %	
Cours administratives d'appel	3 482	2 777	80 %	3 051	3 027	99 %
% du total	11,1 %	9,1 %		9,7 %	9,7 %	
Conseil d'État	897	842	94 %	1 084	1 123	104 %
% du total	9,3 %	8,8 %		11,0 %	11,1 %	

Source : Conseil d'État – Rapport public 2018 : activité juridictionnelle et consultative des juridictions administratives en 2017 ; Conseil d'État – Rapport public 2017 : activité juridictionnelle et consultative des juridictions administratives en 2016.

Champ : France entière.

Note : Les résultats indiqués sont en données nettes. La différence entre le nombre d'affaires enregistrées brut et net correspond aux affaires dites de « série » consistant à juger une même question de droit.

(\*) Pour le recrutement, la carrière, leur rémunération, leurs congés et les garanties qui leur sont accordées.

(1) Affaires réglées pour le Conseil d'État.

(2) Ratio décisions rendues (ou affaires réglées)/affaires enregistrées. Un ratio inférieur à 100 % signifie que le nombre d'entrées est supérieur aux sorties, ce qui accroît le stock des affaires en cours une année donnée.

#### 9.6-2 : Activité de la section du contentieux du Conseil d'État

	2013	2014	2015	2016	2017
Affaires enregistrées en 1 <sup>er</sup> ressort hors référé (données brutes)	1 030	3 904	887	1 296	1 215
dont recrutement et discipline des agents publics nommés par décret du Président de la République	46	46	44	33	56
Ensemble des affaires enregistrées (données nettes)	9 235	12 082	8 727	9 620	9 864
dont domaine contentieux relatif aux fonctionnaires et agents publics	1 171	956	828	897	1 084

Source : Conseil d'État – Rapports publics : activité juridictionnelle et consultative des juridictions administratives.

Champ : France entière.

Note : La différence entre le nombre d'affaires enregistrées brut et net correspond aux affaires dites de « série » consistant à juger une même question de droit.

## Politique sociale 10

Crédits sociaux 10.1

Hygiène et sécurité 10.2

Famille et logements 10.3



## Présentation

### A – Crédits sociaux

La **loi de finances initiale (LFI)** prévoit et autorise, pour chaque année civile, l'ensemble des ressources et des charges de l'État, dont les crédits d'action sociale.

Les crédits d'action sociale interministérielle sont regroupés sur le programme 148 « Fonction publique », rattaché à la mission « Gestion des finances publiques et des ressources humaines » (ministère en charge de la fonction publique).

L'action sociale **dans les collectivités territoriales** est rendue obligatoire depuis la loi n° 2007-209 du 19 février 2007. Elle confie à l'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale (ou au conseil d'administration d'un établissement public local) la mission de déterminer le type des actions et le montant des dépenses qu'elle entend engager pour la réalisation des prestations d'action sociale. Pour mettre en œuvre et gérer les prestations sociales, les collectivités peuvent utiliser soit une association locale (en interne), soit un centre de gestion ou adhérer à une association nationale (Cnas, Fnass).

Il n'existe pas de données consolidées relatives à l'action sociale (aide aux familles, aux retraités, au logement, à la restauration, etc.) à destination des agents de la fonction publique territoriale. Les publications sur les finances locales de la DGCL renvoient à une présentation fonctionnelle des documents budgétaires des collectivités où ne figure qu'une petite part des dépenses sociales, la plus importante étant portée par les opérations non ventilables. Y figurent par ailleurs l'ensemble des dépenses sociales (RSA, APA, PCH...) des départements et des régions en faveur de la population générale, ce qui ne rentre pas dans le champ de ce rapport.

**Dans la fonction publique hospitalière**, la mise en place de l'action sociale est obligatoire en vertu de l'article 116-1 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière. Cette action sociale a pour objet d'améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles. Elle peut être interne aux établissements ou externalisée auprès d'associations gestionnaires à but non lucratif. La grande majorité des établissements recourent simultanément aux deux modes de gestion.

Plusieurs associations de gestion agréées par le ministère chargé de la santé interviennent au profit des établissements de la FPH, les plus importantes étant :

- le Comité de gestion des œuvres sociales des établissements hospitaliers publics (CGOS), créé en 1960 ;
- l'Association de gestion des œuvres sociales des personnels des administrations parisiennes (Agospap), créée le 2 novembre 1981, intervenant surtout pour le compte de l'AP-HP et de quelques établissements parisiens.

### B – Hygiène et sécurité

**Dans la fonction publique de l'État**, les règles relatives à l'hygiène et à la sécurité sont fixées par le décret n° 82-453 du 28 mai 1982, qui prévoit la présentation d'un bilan annuel de son application à la Commission centrale d'hygiène et de sécurité du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État. Ce bilan a pour principaux objectifs de :

- suivre l'application des règles de protection du code du travail applicables à la fonction publique ;
- assurer une harmonisation des pratiques ;
- confronter les expériences et valoriser les actions de portée générale.

Ce bilan est réalisé à partir des informations transmises par les départements ministériels et les établissements publics. Il comprend les rubriques suivantes : la concertation avec les organisations syndicales (y compris les thèmes abordés) et le réseau des CHS ; les personnels et les dispositifs de contrôle ; la formation en hygiène et sécurité ; la médecine de prévention et le suivi médical des agents ; l'évaluation des risques professionnels ; les mesures relatives à la prévention de certains risques (amiante, risques psychosociaux, etc.). Des difficultés méthodologiques liées à la collecte et au traitement des données, par remontées successives au sein de chaque administration, dont les périmètres et les activités ont pu évoluer, conduisent à relativiser la pertinence de certaines données et leur comparaison d'une année sur l'autre. Le taux moyen de couverture de l'enquête est en baisse en 2017 par rapport aux trois années précédentes. En 2017, l'enquête couvre ainsi 90 % des services de la fonction publique de l'État contre 95 % en 2016, 94 % en 2015, 95 % en 2014, 94 % en 2013 et 88 % en 2012.

Les résultats de l'édition 2017 de l'enquête sont présentés dans les fiches 10.2. Y figure également un volet sur les

accidents de travail et les maladies professionnelles (voir Fiches 8.5 et 8.6).

Les données relatives à la **fonction publique territoriale**, issues des bilans sociaux, mettent notamment en évidence que 35 % des collectivités territoriales ont réalisé le document unique de l'évaluation des risques professionnels (Duerp) au 31 décembre 2015. Le taux de couverture des agents est bien plus important (67 %). En effet, les grandes collectivités ont plus souvent mis en place le Duerp que les petites. Par exemple, 77 % des collectivités de 1 000 agents et plus ont un Duerp, contre 23 % des collectivités de moins de 5 agents<sup>1</sup>.

**Pour la fonction publique hospitalière**, il n'existe pas de données relatives à l'hygiène et la sécurité. Cela nécessiterait une compilation au niveau national de l'ensemble des données des CHSCT des établissements de santé, ce que les systèmes d'information ne permettent pas à ce stade.

### **C – Famille et logements**

L'enquête Famille et logements 2011 (Ined-Insee, avec financement DGAFP) a été associée à la collecte du recensement de la population. Elle a fait l'objet d'une collaboration Insee-DGAFP afin d'améliorer l'identification des agents des trois versants de la fonction publique dans l'enquête. Pour la première fois, l'enquête Famille et logements permet d'étudier les comportements démographiques et, en particulier, les situations familiales et les conditions de logement dans les trois versants de la fonction publique. Son échantillon de 360 000 individus répondants permet de réaliser des analyses fines.

Les concepts présentés ici sont ceux utilisés par l'Insee et l'Ined (vie en couple, union cohabitante ou non, avec ou sans enfants, famille traditionnelle, monoparentale, recomposée...).

L'enquête Revenus fiscaux et sociaux (ERFS) de l'Insee fournit une évaluation du revenu disponible des

ménages pour l'année considérée. Elle s'appuie sur les données de l'enquête Emploi appariées avec les données administratives émanant de la direction générale des Finances publiques (DGFiP) ainsi qu'avec celles des organismes sociaux afin de disposer des prestations sociales perçues par les ménages.

La figure 10.3-5 présente la répartition des ménages dont au moins un membre est un agent public au regard des plafonds d'accès au logement social et intermédiaire selon leur revenu fiscal de référence pour l'année 2016. Les logements sociaux sont en effet attribués sous condition de ressources des ménages. Le plafond de ressources à respecter dépend du type de logement social (PLAI, PLUS, PLS ou PLI) et de sa localisation, ainsi que de la composition du ménage (nombre de personnes ou « catégorie »).

La figure 10.3-6 évalue la répartition des ménages dont au moins un membre appartient à la fonction publique selon le statut d'occupation (propriétaire, accédant, locataire...) de leur logement en 2012. Cette statistique ne pourra être mise à jour qu'à compter de l'édition 2020 du rapport annuel, l'information sur le statut d'occupation du logement n'étant plus disponible dans l'enquête ERFS actuellement.

La publication de ces résultats répond à la 1<sup>re</sup> recommandation du rapport Dorison-Chambellan intitulé « Faciliter l'accès au logement des agents publics » de 2016.

### **Pour en savoir plus :**

- « Les modes de garde des enfants de moins de 3 ans des agents de la fonction publique en 2013 », *Point Stat* n° 20, DGAFP, décembre 2015.
- « Les agents de la fonction publique et leur famille en 2011 », *Point Stat* n° 9, DGAFP, mars 2014.
- « Le couple dans tous ses états », *Insee première* n° 1435, Insee, février 2013.
- « Un enfant sur dix vit dans une famille recomposée », *Insee Première* n° 1470, Insee, octobre 2013.
- « Histoires de familles, histoires familiales », *Les cahiers de l'Ined* n° 156, Ined, 2005.

<sup>1</sup> Voir Büsch F., Mainguené A., Machard E., Perrieux P., Richard E. (2018), « La santé et la sécurité au travail dans la fonction publique territoriale. Exploitation nationale des bilans sociaux 2015 », *Bulletin d'information statistique de la DGCL* n° 123, juin.


**Figure 10.1-1 : Taux des prestations d'action sociale individuelles interministérielles<sup>(1)</sup>**

Prestations	Taux 2019 (en euros)	Évolution 2019/2018 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2019/2009 (en %)
<b>Restauration</b>			
Prestation repas (par repas)	1,26	1,6 %	1,3 %
<b>Aide à la famille</b>			
Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant	23,36	1,3 %	1,0 %
<b>Subventions pour séjours d'enfants</b>			
En colonie de vacances (par jour)			
• enfants de moins de 13 ans	7,50	1,2 %	1,0 %
• enfants de 13 à 18 ans	11,35	1,2 %	1,0 %
En centre de loisirs sans hébergement			
• journée complète	5,41	1,3 %	1,0 %
• demi-journée	2,73	1,1 %	1,0 %
En maison familiale de vacances et gîte (par jour)			
• séjours en pension complète	7,89	1,3 %	1,0 %
• autre formule	7,50	1,2 %	1,0 %
Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif			
• forfait pour vingt et un jours ou plus	77,72	1,3 %	1,0 %
• pour les séjours d'une durée inférieure (par jour)	3,70	1,4 %	1,0 %
Séjours linguistiques (par jour)			
• enfants de moins de 13 ans	7,50	1,2 %	1,0 %
• enfants de 13 à 18 ans	11,36	1,2 %	1,0 %
<b>Enfants handicapés</b>			
Allocation aux parents d'enfant handicapé de moins de 20 ans (montant mensuel)	163,42	1,3 %	1,0 %
Allocation pour enfant infirme poursuivant des études ou un apprentissage entre 20 et 27 ans (montant mensuel)	123,58	1,0 %	0,6 %
Séjours en centre de vacances spécialisé (par jour)	21,40	1,3 %	1,0 %

Sources : DGAFP – Bureau de l'action sociale ; Direction de la Sécurité sociale – Bureau des prestations familiales et des aides au logement.

(1) À réglementation commune.

## Thème – Politique sociale

10

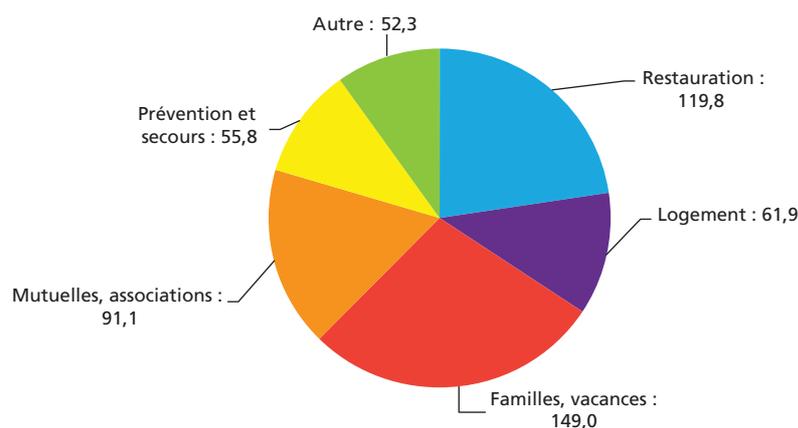
### 10.1 Crédits sociaux

**Figure 10.1-2 : Crédits d'action sociale interministérielle (gérés par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique), par type d'action**  
[en millions d'euros]

Type d'action	Exécution 2018		Loi de finances initiale (LFI) 2019	
	Autorisations d'engagement (AE)	Crédits de paiement (CP)	Autorisations d'engagement (AE)	Crédits de paiement (CP)
<b>Aides aux familles</b>	<b>97,49</b>	<b>96,11</b>	<b>96,89</b>	<b>96,69</b>
Chèques vacances	38,09	38,11	38,37	38,37
Chèque emploi service universel (CESU) pour la garde des enfants de 0 à 6 ans	32,56	30,95	32,94	32,94
Réservation de places en crèche	26,84	27,05	25,58	25,38
<b>Retraite</b>	<b>1,55</b>	<b>1,55</b>	<b>3,92</b>	<b>3,92</b>
Aide au maintien à domicile (AMD)	1,55	1,55	3,92	3,92
Participation au financement de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA)	sans objet	sans objet	sans objet	sans objet
<b>Logement</b>	<b>8,30</b>	<b>8,32</b>	<b>8,74</b>	<b>8,94</b>
Aide à l'installation des personnels	7,61	7,60	8,43	8,43
Logements d'urgence et temporaires	0,44	0,44	0,31	0,31
Réservations de logements	0,25	0,28	0,00	0,20
<b>Restauration</b>	<b>2,43</b>	<b>2,22</b>	<b>4,62</b>	<b>4,55</b>
<b>Projets d'action sociale interministérielle déconcentrée (projets Srias)</b>	<b>4,42</b>	<b>4,11</b>	<b>4,10</b>	<b>4,17</b>
<b>Total</b>	<b>114,19</b>	<b>112,31</b>	<b>118,27</b>	<b>118,27</b>

Sources : Loi n° 2018-1317 du 28 décembre 2018 de finances pour 2019. DGAFP – Bureau de l'action sociale.

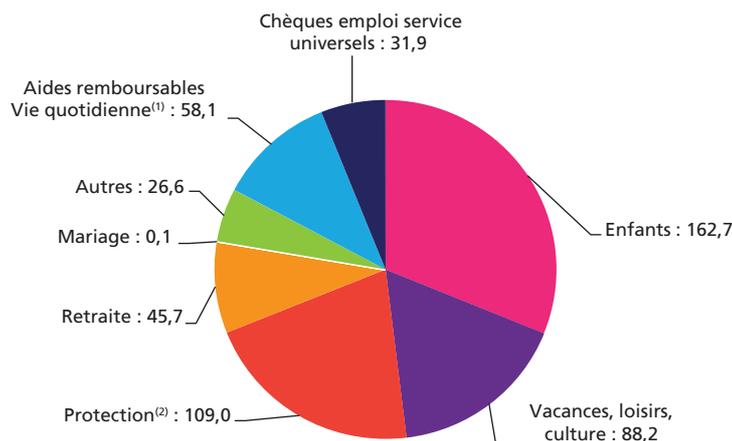
**Figure 10.1-3 : Action sociale ministérielle en 2019**  
[en millions d'euros]



Source : Projet de loi de finances pour 2019, Projets annuels de performance.

Note : Ne comprend pas les majorations, compléments et suppléments de l'indemnité pour charges militaires (ICM) qui peuvent être estimés à 153 millions d'euros.

**Figure 10.1-4 : Action sociale dans la fonction publique hospitalière en 2018**  
[en millions d'euros]



Source : Données chiffrées 2018, CGOS, Agospap, APHP, CLOS, CGOSH outre-mer, Pluréliya. Ces données ne tiennent pas compte de l'action sociale menée en propre par les établissements hors AP-HP.

(1) Fonds social logement, habitat, consommation, véhicule.

(2) Maladie, décès, congé de présence parentale, etc.

**Figure 10.1-5 : Action sociale dans la fonction publique hospitalière**  
[en millions d'euros]

	2018		2017		Évolution 2018/2017 (en %)	
	FPH	dont CGOS	FPH	dont CGOS	FPH	dont CGOS
Enfants	162,7	112,8	152,5	102,9	6,7	9,6
Vacances, loisirs, culture	88,2	80,2	63,1	54,8	39,8	46,4
Protection <sup>(1)</sup>	109,0	98,3	102,4	92,2	6,4	6,6
Retraite	45,7	42,9	43,6	40,8	4,7	5,1
Mariage	0,1		0,1		-11,5	
Autres	26,6	23,5	44,8	42,4	-40,6	-44,6
Aides remboursables – Vie quotidienne <sup>(2)</sup>	58,1	22,1	71,8	34,1	-19,1	-35,3
Chèque emploi service universel	31,9	29,7	24,2	22,7	32,0	30,8
<b>Total des charges d'action sociale</b>	<b>522,2</b>	<b>409,45</b>	<b>502,4</b>	<b>389,9</b>	<b>3,9</b>	<b>5,0</b>

Source : Données chiffrées 2017 à 2018, CGOS, Agospap, APHP, CLOS, CGOSH outre-mer, Pluréliya (depuis 2018). Ces données ne tiennent pas compte de l'action sociale menée en propre par les établissements hors AP-HP.

(1) Maladie, décès, congé de présence parentale, etc.

(2) Fonds social logement, habitat, consommation, véhicule.

## Thème – Politique sociale

10

### 10.2 Hygiène et sécurité

Figure 10.2-1 : Nombre d'instances de concertation en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail dans les ministères en 2017

	Nombre total de CHSCT	Taux de couverture	CHSCT ministériels	CHSCT d'administration centrale	CHSCT de réseau	CHSCT spéciaux	CHSCT de proximité	CHSCT d'établissement public	CHSCT d'un autre type	NC	Nombre de CT exerçant les compétences d'un CHSCT
Affaires étrangères et Développement international <sup>(1)</sup>	3	100 %	1	2	0	0	0	0	0	0	150
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt <sup>(2)</sup>	51	100 %	1	2	14	0	22	12	0	0	0
Économie, Industrie et Numérique et Finances et Comptes publics	121	99 %	1	1	0	18	101	0	0	0	0
Conseil d'État	3	100 %	0	0	0	3	0	0	0	0	0
Culture et Communication	104	63 %	1	1	0	9	23	68	2	0	0
Défense	436	42 %	1	1	1	61	285	31	56	0	7
Directions départementales interministérielles	231	100 %	0	0	0	1	230	0	0	0	0
Écologie, Développement durable et Énergie	119	98 %	1	1	1	28	48	31	7	2	8
Aviation civile	33	100 %	0	0	1	25	6	1	0	0	8
Autre	86	97 %	1	1	0	3	42	30	7	2	0
Ministères de l'enseignement	362	93 %	2	1	0	206	31	122	0	0	4
Éducation nationale	141	100 %	1	1	0	103	31	5	0	0	4
Enseignement supérieur et Recherche	221	51 %	1	0	0	103	0	117	0	0	NC
Intérieur et Outre-mer	243	100 %	1	2	2	2	229	7	0	0	0
Justice	157	92 %	1	1	0	47	103	3	2	0	0
Ministères sociaux	123	84 %	3	2	0	14	55	49	0	0	1
Services du Premier ministre	5	100 %	1	0	0	1	0	3	0	0	0
<b>Total</b>	<b>1958</b>	<b>78 %</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>18</b>	<b>390</b>	<b>1 127</b>	<b>326</b>	<b>67</b>	<b>2</b>	<b>170</b>

Source : Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, la sécurité au travail et la prévention médicale dans la fonction publique de l'État en 2017, DGAFP – Bureau de l'organisation, des conditions et du temps de travail.

Note : CHSCT : Comité hygiène, sécurité et conditions de travail ; CT : Comités techniques ; le taux de couverture représente la part des services couverts par ces réponses.

(1) Les agents du réseau à l'étranger disposent depuis 2015 d'instances consultatives et sont donc désormais intégrés dans le champ de l'enquête.

(2) Le bilan 2017 n'inclut pas les commissions d'hygiène et de sécurité des établissements d'enseignement technique agricole.

**Figure 10.2-2 : Nombre d'acteurs en hygiène, sécurité et conditions de travail par ministère au 31 décembre 2017**

	Inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST)		Assistants et conseillers de prévention	
	Effectifs physiques	Ratio pour 10 000 agents du ministère	Effectifs physiques	Ratio pour 10 000 agents du ministère
Affaires étrangères et Développement international	2	1,5	2	1,5
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt / Enseignement privé agricole <sup>(1)</sup>		nd		nd
Économie, Industrie et Numérique et Finances et Comptes publics	22	1,6	351	25,0
Conseil d'État	0	0,0	49	128,4
Culture et Communication	7	2,6	353	130,7
Défense	14	0,5	2 607	96,4
Directions départementales interministérielles		nd	321	114,9
Écologie, Développement durable et Énergie (dont aviation civile)	11	1,9	441	77,2
Éducation nationale	30	0,3	8 307	80,0
Enseignement supérieur et Recherche	9	0,5	6 912	368,2
Intérieur et Outre-mer	19	0,9		
Intérieur Police			502	33,5
Intérieur Gendarmerie			137	319,7
Intérieur SG			370	65,9
Justice <sup>(1)</sup>		nd		nd
Ministères sociaux	6	2,1	288	98,8
Services du Premier ministre	1	0,3	18	39,5
<b>Total</b>	<b>144</b>	<b>0,7</b>	<b>22 180</b>	<b>107,7</b>

Source : Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, la sécurité au travail et la prévention médicale dans la fonction publique de l'État en 2017, DGAFP – Bureau de l'organisation, des conditions et du temps de travail.

Champ : France entière, salariés à l'étranger et dans les COM non couverts.

Note : Tous les services n'ont pas pu être couverts. De plus, les établissements publics rattachés aux ministères ne sont pas systématiquement compris.

(1) Résultats non publiés en raison du faible taux de couverture des réponses.

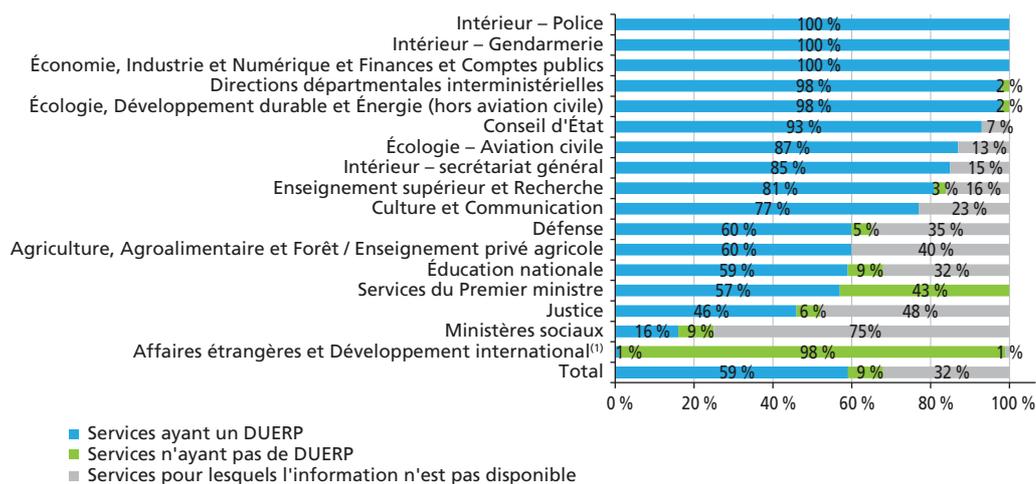
nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

## Thème – Politique sociale

10

### 10.2 Hygiène et sécurité

Figure 10.2-3 : Part des structures ayant réalisé le document unique dans chaque ministère en 2017



Source : Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, la sécurité au travail et la prévention médicale dans la fonction publique de l'État en 2017, DGAFP – Bureau de l'organisation, des conditions et du temps de travail.

Champ : France entière, salariés à l'étranger et dans les COM non couverts.

Note : Tous les services n'ont pas pu être couverts. De plus, les établissements publics rattachés aux ministères ne sont pas systématiquement compris.

(1) Les agents du réseau à l'étranger disposent depuis 2015 d'instances consultatives et sont donc désormais intégrés dans le champ de l'enquête. En France, la quasi-totalité des structures du ministère des Affaires étrangères et Développement international ont réalisé le document unique en 2017.

DUERP : Document unique d'évaluation des risques professionnels.

**Figure 10.3-1 : Situation familiale des individus majeurs selon le type d'employeur**  
[en %]

	FPE	dont enseignants	FPT	FPH	Total FP
<b>Vit en couple dans le logement</b>	<b>70,1</b>	<b>74,6</b>	<b>68,4</b>	<b>68,7</b>	<b>69,3</b>
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
<b>Ne vit pas en couple dans le logement</b>	<b>29,9</b>	<b>25,4</b>	<b>31,6</b>	<b>31,3</b>	<b>30,8</b>
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
<b>Ensemble</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
dont					
Sans enfant	45,9	40,7	44,7	44,8	45,3
Avec enfants	54,1	59,2	55,3	55,2	54,7
Avec enfants de moins de 25 ans	52,5	58,3	52,8	53,3	52,8
Avec enfants de moins de 18 ans	46,3	52,5	43,5	46,3	45,4

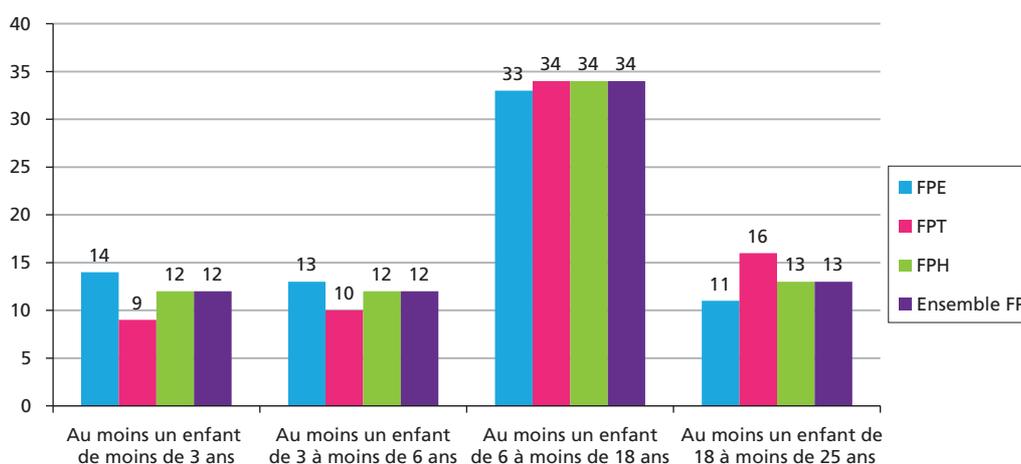
Source : Insee, enquête Famille et logements 2011. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France métropolitaine, population des ménages ordinaires, agents de la fonction publique de 18 ans ou plus, enfants vivant en famille.

Note : L'enfant est défini au sens du recensement, comme une personne célibataire vivant l'essentiel de son temps dans le même logement qu'au moins un de ses parents et qui n'est elle-même ni parent d'un enfant du logement, ni en couple dans le logement.

Au sein d'une famille composée d'un couple avec enfants, dès lors qu'un enfant du logement, mineur ou non, n'est pas l'enfant des deux membres du couple, alors tous les enfants du logement sont considérés comme vivant en famille recomposée. Si tous les enfants du logement, mineurs ou non, sont ceux du couple, alors la famille est qualifiée dans cette étude de traditionnelle. Voir « Un enfant sur dix vit dans une famille recomposée », *Insee Première* n° 1470, octobre 2013.

**Figure 10.3-2 : Répartition des agents de la fonction publique selon l'âge de leurs enfants dans le logement**  
[en %]

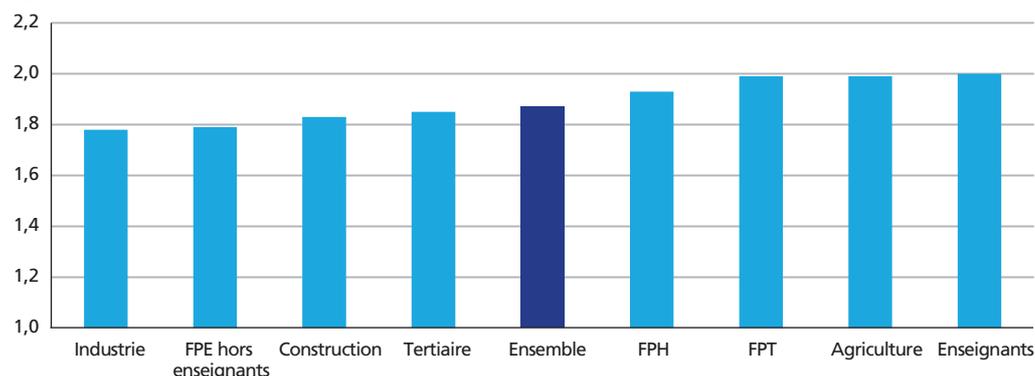


Source : Insee, enquête Famille et logements 2011. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : France métropolitaine, population des ménages ordinaires, agents de la fonction publique de 18 ans ou plus, enfants vivant en famille.

Lecture : 14 % des agents de la FPE vivent avec un ou plusieurs enfants dont au moins un a moins de 3 ans.

Figure 10.3-3 : Nombre moyen d'enfants qu'une salariée a eus au cours de sa vie, selon le type d'employeur



Source : Insee, enquête Famille et logements 2011.

Champ : France métropolitaine, femmes salariées âgées de 45 ans à 49 ans, vivant en ménage ordinaire.

Figure 10.3-4 : Répartition des enfants de moins de trois ans des agents de la fonction publique selon le mode de garde principal en semaine<sup>(\*)</sup>  
[en %]

Mode de garde		Parents	Grands-parents ou autre	Assistante maternelle agréée	Crèche	École	Garde à domicile	Autre
Type de ménage	Couple	53	2	30	14	0	1	0
	Personne seule	47	1	21	29	3	0	0
Nombre d'enfants présents dans le ménage	Un	46	2	31	20	0	1	0
	Deux	50	1	33	15	1	0	0
	Trois ou plus	68	2	20	9	0	0	0
Taille de l'unité urbaine	Commune rurale	51	3	39	7	0	0	0
	Unité urbaine de moins de 49 999 habitants	56	2	29	11	1	1	0
	Unité urbaine de 50 000 à 199 999 habitants	64	0	17	20	0	0	0
	Unité urbaine de 200 000 à 1 999 999 habitants	55	1	27	16	0	0	1
	Agglomération parisienne	39	1	27	32	0	2	0
Ensemble des enfants d'agents publics		52	2	30	15	0	1	0

Source : Enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants, Drees, 2013.

Champ : Agents de la fonction publique résidant en France métropolitaine ayant un enfant de moins de 3 ans.

(\*) Le mode de garde principal en semaine est déterminé à partir des différents modes de garde du lundi au vendredi, entre 8 heures et 19 heures.

Lecture : En 2013, dans la fonction publique, 53 % des agents en couple utilisent la garde parentale à titre principal en semaine entre 8 heures et 19 heures pour leur enfant de moins de 3 ans, contre 47 % de ceux qui vivent seuls.

**Figure 10.3-5 : Répartition des ménages dont au moins un membre est un agent public selon les plafonds du logement social<sup>(\*)</sup> en 2016**  
[en %]

	PLAI	PLUS	PLS	PLI	Hors plafond	Part des ménages <sup>(5)</sup>
<b>Ménage dont au moins un membre est un agent public<sup>(1)</sup></b>	<b>20</b>	<b>36</b>	<b>19</b>	<b>3</b>	<b>23</b>	<b>17</b>
<b>Parmi les ménages dont au moins un membre est un agent public :</b>						
Au moins un membre FPE	16	32	20	3	29	47
Au moins un membre FPT	26	40	17	2	16	36
Au moins un membre FPH	16	38	18	3	25	17
<b>Catégorie de ménage</b>						
Ménage d'une seule personne	23	45	17	3	12	40
Ménage de deux personnes	4	14	21	4	58	14
Ménage de trois personnes	31	33	15	2	19	25
Ménage de quatre personnes	7	33	28	2	30	15
Ménages de cinq personnes et plus	17	41	18	3	22	5
<b>Zone géographique du ménage</b>						
Paris <sup>(2)</sup>	21	27	18	11	22	6
Île-de-France <sup>(3)</sup>	24	40	15	0	22	15
Autre <sup>(4)</sup>	19	36	19	2	24	80
<b>Âge de la personne de référence du ménage</b>						
Moins de 30 ans	25	56	13	0	6	9
30-39 ans	21	41	20	3	15	19
40-49 ans	20	35	21	3	21	27
50 ans et plus	18	30	17	3	32	44

Source : Enquête Revenus fiscaux et sociaux (ERFS) 2016, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Ménages ordinaires de France métropolitaine dont au moins un membre est un agent public.

Lecture : 20 % des ménages dont au moins un membre est un agent public sont éligibles aux logements sociaux de type PLAI ; 18 % de ces ménages situés à Paris sont éligibles aux logements sociaux de type PLS ; 56 % de ces ménages dont la personne de référence est âgée de moins de 30 ans sont éligibles aux logements sociaux de type PLUS.

(\*) Les logements sociaux sont attribués sous condition de ressources des ménages. Le plafond de ressources à respecter dépend notamment du type de logement et de sa localisation. PLAI : Prêt locatif d'aide à l'insertion (plafond de ressources le moins élevé) ; PLUS : Prêt locatif à usage social ; PLS : Prêt locatif social ; PLI : Prêt locatif intermédiaire (plafond de ressources le plus élevé).

Note : La répartition des ménages est effectuée à partir des revenus fiscaux de référence. Les plafonds de revenus ayant servi au calcul sont ceux de 2019.

(1) Par convention, les foyers dont un membre appartient à la FPE et un autre à une autre fonction publique sont décomptés comme appartenant à la FPE. Les foyers dont un membre appartient à la FPT et un autre à la FPH sont décomptés comme appartenant à la FPT.

(2) Paris et communes limitrophes.

(3) Hors Paris et communes limitrophes.

(4) Hors Paris (y c. communes limitrophes) et Île-de-France.

(5) Correspond au poids de chaque catégorie dans la population : parmi l'ensemble des ménages ordinaires de France métropolitaine, 17 % sont des ménages dont au moins un membre est un agent public. Parmi ces ménages dont au moins un membre est un agent public, 40 % sont des ménages d'une seule personne et 6 % sont situés à Paris.

**Figure 10.3-6 : Répartition des ménages dont au moins un membre est un agent public selon le statut d'occupation du logement en 2012**

(en %)

	Accédant à la propriété	Propriétaire	Locataire HLM	Locataire du parc privé	Autre <sup>(*)</sup>
<b>Ménage dont au moins un membre est un agent public<sup>(1)</sup></b>	<b>30</b>	<b>32</b>	<b>12</b>	<b>21</b>	<b>5</b>
Dont au moins un membre FPE	32	33	7	21	6
Dont au moins un membre FPT	27	32	18	19	4
Dont au moins un membre FPH	30	29	13	25	3
<b>Catégorie de ménage</b>					
Ménage d'une seule personne	20	28	14	31	6
Ménage de deux personnes	19	57	7	13	5
Ménage de trois personnes	34	28	15	19	4
Ménage de quatre personnes	53	28	6	10	3
Ménages de cinq personnes et plus	51	24	10	12	4
<b>Zone géographique du ménage</b>					
Paris <sup>(2)</sup>	12	18	32	32	7
Île-de-France <sup>(3)</sup>	32	28	21	17	3
Autre <sup>(4)</sup>	31	34	9	21	5
<b>Âge de la personne de référence du ménage</b>					
Moins de 30 ans	18	5	9	59	10
30-39 ans	44	10	11	30	6
40-49 ans	41	27	13	15	4
50 ans et plus	18	55	12	11	4

Source : Enquête Revenus fiscaux et sociaux (ERFS) 2012, Insee. Traitement DGAFP – Dessi.

Champ : Ménages ordinaires de France métropolitaine dont au moins un membre est un agent public.

(\*) Logement meublé ou logé à titre gratuit.

Lecture : 32 % des ménages dont au moins un membre est un agent public sont propriétaires de leur logement.

(1) Par convention, les foyers dont un membre appartient à la FPE et un autre à une autre fonction publique sont décomptés comme appartenant à la FPE. Les foyers dont un membre appartient à la FPT et un autre à la FPH sont décomptés comme appartenant à la FPT.

(2) Paris et communes limitrophes.

(3) Hors Paris et communes limitrophes.

(4) Hors Paris (y c. communes limitrophes) et Île-de-France.