



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE LA
FONCTION PUBLIQUE

ÉDITION
2016

Faits et chiffres : l'essentiel sur l'état de la fonction publique



RAPPORT ANNUEL

DGAFP

DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ADMINISTRATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

Directeur de la publication
Thierry Le Goff,
directeur général de l'administration et de la fonction publique

Faits et chiffres

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

Coordination scientifique : Olivier FILATRIAU

Coordination éditoriale : Nadine GAUTIER

Contributeurs

Christophe ANDREOLETTI (DGOS)

Amadou Yaya BA (DGAFP)

Eva BARADJI (DGAFP)

Mathieu BAUDRY (OED)

Emmanuel BERGER (Insee)

Olivier BERNARD (Direction du budget)

Pierrick BONNIEU MILOT (DGAFP)

Nunzia BOUNAKLA (DGAFP)

Alexandre BOURGEOIS (Direction du budget)

Pierrette BRIANT (Depp)

Hélène CHAPUT (Drees)

Christian CHARRE (DGOS)

Natalie CHATAIGNIER (Caisse des dépôts et consignations- Ircantec)

Elise COUDIN (Insee)

Anne DARDEL (DGOS)

Marion DEFRESNE (Depp)

Céline DENNEVAULT (Drees)

Michel DUEE (DGCL)

Jonathan DUVAL (DGAFP)

Nicolas ESPINOSA-GALMES (DGAFP)

Christophe GALLIN (Service des retraites de l'État - DGFIP)

Loïc GAUTIER (Caisse des dépôts et consignations - CNRACL et FSPOEIE)

Elie GERSCHEL (DGAFP)

François GIQUEL (DGAFP)

Nathalie GOLOTTE (DGAFP)

Natacha GUALBERT (DGAFP)

Nadine GUIN (Direction du budget)

Safiédine HAMA (DGCL)

Salah IDMACHICHE (DGAFP)

Eva JULIA (Insee)

Romain LESUR (Service des retraites de l'État - DGFIP)

Frédérique MERCIER (Service des retraites de l'État - DGFIP)

Philippe MICALLEF (Caisse des dépôts et consignations - Ircantec)

Christophe MICHEL (Insee)

Martine MOISAN (DGAFP)

Jean-Louis PASTOR (DGAFP)

Laurent PICHARD (Direction du budget)

Claudine PINON (DGAFP)

Éric POUJARDIEU (Caisse des dépôts et consignations - CNRACL et FSPOEIE)

Anne REFFET-ROCHAS (DGAFP)

Emmanuel SAVARIN (DGAFP)

Emilie SENIGOUT (Insee)

Jean-Éric THOMAS (DGAFP)

Synthèse - édition 2016		3
1	Qu'est-ce que l'emploi public ?	3
	1-1 Les définitions de l'emploi public	3
2	Augmentation de l'emploi public pour la troisième année consécutive en 2014	4
	2-1 Des baisses d'effectifs de la fonction publique de l'État concentrées dans les ministères de la Défense, de l'Écologie et de l'Économie	7
	2-2 Dans la fonction publique territoriale, l'emploi augmente quel que soit le type d'employeur	8
	2-3 Au sein de la fonction publique hospitalière, les effectifs des établissements d'hébergement pour personnes âgées restent dynamiques	10
3	Les principales caractéristiques des agents de la fonction publique au 31 décembre 2014	12
	3-1 Le nombre de fonctionnaires augmente dans chacun des versants de la fonction publique	12
	3-2 Les structures hiérarchiques évoluent peu	14
	3-3 Martinique, Guyane et Corse sont les régions où l'emploi public augmente le plus en 2014, il recule en Bourgogne-Franche-Comté et dans la région Grand-Est	15
	3-4 La féminisation des catégories hiérarchiques supérieures se poursuit	17
	3-5 La part croissante des agents de 55 ans et plus augmente l'âge moyen dans l'ensemble de la fonction publique	20
4	Dans la FPE, le nombre de sortants dépasse le nombre d'entrants	23
5	En 2014, 57 889 recrutements externes de fonctionnaires territoriaux et de l'État	26
	5-1 Augmentation significative du nombre des postes offerts dans la fonction publique de l'État en 2014, essentiellement à l'Éducation nationale	26
	5-2 Toutes les voies d'accès externes accroissent leur offre de postes, excepté le concours unique et le Pacte	26
	5-3 La sélectivité des recrutements enregistre son niveau le plus bas sur la période 2001-2014	28
	5-4 En 2014, la sélectivité est en baisse dans toutes les catégories hiérarchiques	28
6	Les parcours professionnels dans la fonction publique en 2014	30
	6-1 En 2014, 446 700 agents de la fonction publique présents en 2013 et en 2014 sont mobiles	30
	6-2 En 2014, 34 000 agents ont connu un changement de catégorie hiérarchie	34
	6-3 Au 31 décembre 2014, 8,3% des fonctionnaires civils des ministères n'exercent pas leur activité dans leur administration d'origine	35

7	Le nombre de départs à la retraite des fonctionnaires continue de diminuer en 2015	39
7-1	Le vieillissement des effectifs se poursuit dans les trois versants de la fonction publique	39
7-2	L'âge moyen de départ à la retraite et la part des départs à la retraite après 60 ans augmentent toujours pour les fonctionnaires, quel que soit leur régime, ainsi que pour les ouvriers d'État	42
8	Les rémunérations dans la fonction publique en 2014	43
8-1	La dispersion des salaires est moins étendue dans la fonction publique que dans le secteur privé	43
8-2	Salaires moyens : des niveaux différents entre versants de la fonction publique et entre secteur public et privé, du fait des caractéristiques très différentes des agents	44
8-3	Des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes contrastés selon le type d'employeur	47
8-4	La part des primes et indemnités dans le salaire brut s'établit en moyenne à 22,8 % pour les fonctionnaires	50
8-5	Augmentation du salaire net moyen de 0,2 % en euros constants dans l'ensemble de la fonction publique en 2014	51
8-6	Pour les fonctionnaires de la FPE et de la FPT, les évolutions du salaire net sont plus particulièrement portées par l'évolution du traitement indiciaire	53
8-7	Dans l'ensemble de la fonction publique, le pouvoir d'achat de la rémunération nette moyenne des personnes en place a augmenté en 2014 de 1,8 %	53
8-8	Les effets d'entrées-sorties pèsent de façon plus marquée en 2014 sur l'évolution du salaire moyen	56
Dossiers		58
9-1	Mobilité et restructurations dans la fonction publique de 2011 à 2014	58
9-2	Changer de type d'employeur après 50 ans, au sein de la fonction publique ou entre secteurs public et privé	59

NB : La numérotation des figures est volontairement reprise du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique* dont elles sont extraites.

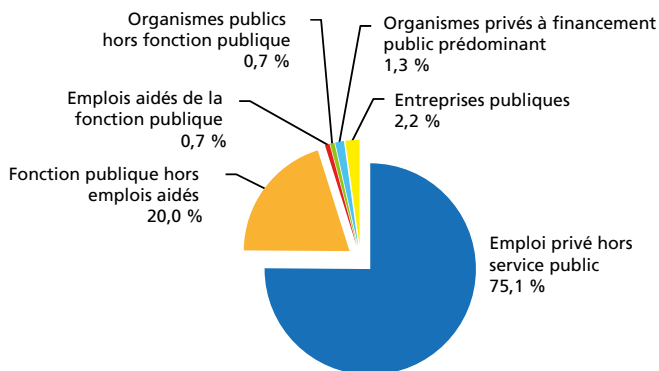
1. Qu'est-ce que l'emploi public ?

1-1 Les définitions de l'emploi public

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

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

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



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

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

Dans une approche économique alternative, généralement utilisée pour les comparaisons internationales, les « administrations publiques » (au sens de la comptabilité nationale, incluant des organismes privés à financement public) emploient 6,171 millions de personnes en France (métropole + DOM) fin 2014.

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

2. Augmentation de l'emploi public pour la troisième année consécutive en 2014

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

Tous les agents ne travaillent pas à temps complet. Un peu plus d'un cinquième d'entre eux travaille à temps partiel, une proportion inchangée en 2014. C'est dans la fonction publique territoriale que le temps partiel (ou temps incomplet) est le plus fréquent puisqu'il concerne près de 27 % des agents, en hausse de 0,3 point par rapport à l'année précédente. L'augmentation de la proportion d'agents à temps partiel concerne également la fonction publique hospitalière où elle atteint 23,0 % (+0,5 point). En revanche, dans la fonction publique de l'État, la fréquence du temps partiel, diminue de 0,6 point et s'établit à 14,9 %.

Le nombre d'agents au 31 décembre en équivalent temps plein (ETP), c'est-à-dire en pondérant les agents par leur quotité de travail à cette date, est ainsi de 5,1 millions en 2014. En moyenne, fin 2014, un agent public représente 0,93 ETP. C'est dans la fonction publique de l'État, versant où se conjugue la fréquence de temps partiel la plus faible avec la quotité moyenne des agents à temps partiel la plus élevée (69 %), que la valeur moyenne en ETP d'un agent est la plus élevée (0,95). Un agent représente en moyenne 0,91 ETP dans la fonction publique territoriale et 0,93 ETP dans la fonction publique hospitalière.

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

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

	Effectifs physiques au 31/12/2014		ETP au 31/12/2013	EQTP annualisés en 2013
	Ensemble	dont à temps partiel (en %)		
Fonction publique de l'État	2 392 579	14,9	2 280 793	2 295 919
Fonction publique territoriale	1 894 655	26,6	1 714 301	1 770 186
Fonction publique hospitalière	1 161 087	23	1 075 517	1 080 269
Ensemble de la fonction publique	5 448 321	20,7	5 070 612	5 146 374

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

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

En 2014, l'emploi dans l'ensemble de la fonction publique, hors bénéficiaires de contrats aidés, augmente pour la troisième année consécutive (+0,3 %) : on comptabilise 16 300 agents supplémentaires entre le 31 décembre 2013 et le 31 décembre 2014. L'emploi mesuré en fin d'année en ETP évolue moins rapidement que l'emploi en volume mesuré tout au long de l'année en EQTP (respectivement +0,3 % et +0,5 % entre 2013 et 2014). Cette hausse de l'emploi public s'accompagne d'une progression de 14 % du nombre de bénéficiaires de contrats aidés, soit 24 000 bénéficiaires supplémentaires dont 14 200 dans la fonction publique territoriale (+20 %) et 7 100 dans la fonction publique de l'État (+9 %). Depuis 2012 et la création des contrats d'avenir – contrats d'aide à l'insertion destinés aux jeunes particulièrement éloignés du marché de l'emploi par un manque de formation ou à cause de leur origine géographique –, le nombre de bénéficiaires de contrats aidés a augmenté de 64 % dans l'ensemble de la fonction publique, soit 75 000 bénéficiaires supplémentaires. La prise en compte des bénéficiaires de contrats aidés dans l'emploi public fait ainsi plus que doubler l'évolution globale en 2013 et en 2014 : +1,5 % contre +0,6 % en 2013, +0,7 % contre +0,3 % en 2014.

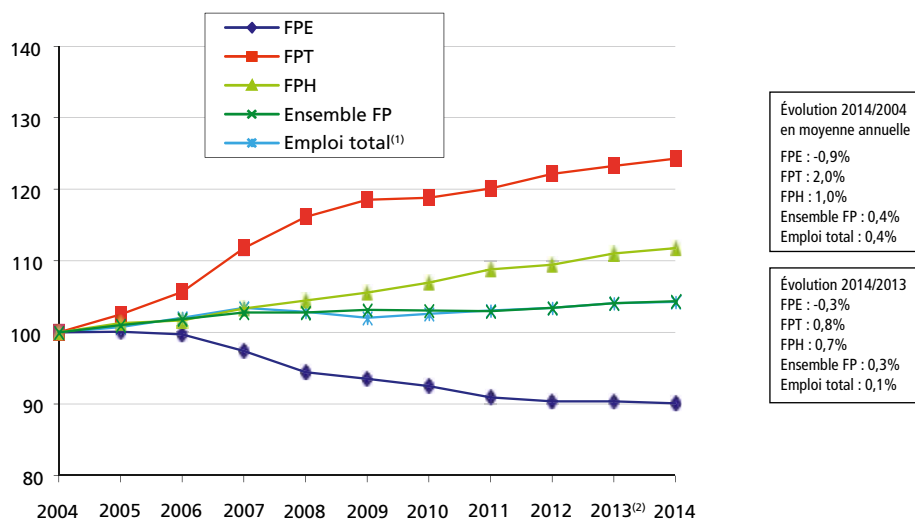
L'augmentation de l'emploi dans la fonction publique, hors bénéficiaires de contrats aidés, n'est pas uniforme selon le versant. Les effectifs se réduisent de 8 000 agents dans la fonction publique de l'État (-0,3 %) quand ils augmentent de 8 400 dans la fonction publique hospitalière (+0,7 %) et de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

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

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

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

Figure V 1-3 : Évolution des effectifs en fin d'année dans la fonction publique depuis 2004 [base 100 au 31 décembre 2004]



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

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

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

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

2-1 Des baisses d'effectifs de la fonction publique de l'État concentrées dans les ministères de la Défense, de l'Écologie et de l'Économie

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2-2 Dans la fonction publique territoriale, l'emploi augmente quel que soit le type d'employeur

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2-3 Au sein de la fonction publique hospitalière, les effectifs des établissements d'hébergement pour personnes âgées restent dynamiques

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

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

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

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

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

	Au 31 décembre 2014		Évolution par rapport à 2013 (en %)		Évolution en moyenne annuelle entre 2002 et 2013	
	Effectifs	Structure (en %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)
Total hôpitaux (*)	1 025 884	88,4	+0,5	-0,2	+1,0	-0,1
<i>Médecins</i>	114 968	9,9	+1,9	+0,1	+1,2	+0,0
<i>Personnel non médical</i>	910 916	78,5	+0,4	-0,3	+0,9	-0,1
Établissement d'hébergement pour personnes âgées	96 107	8,3	+2,6	+0,1	+3,1	+0,1
Autres établissements médico-sociaux	39 096	3,4	+1,2	-0,0	+1,1	-0,0
Total fonction publique hospitalière	1 161 087	100,0	+0,7		+1,1	

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

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

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

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

3. Les principales caractéristiques des agents de la fonction publique au 31 décembre 2014

3-1 Le nombre de fonctionnaires augmente dans chacun des versants de la fonction publique

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3-2 Les structures hiérarchiques évoluent peu

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

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

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

Enfin, dans la FPH, on observe également en dix ans d'importants changements dans les parts respectives de chacune des catégories hiérarchiques et en particulier une augmentation importante du poids de la catégorie A (+18,3 points) et une diminution de plus de 16,4 points de celui de la catégorie B. Ce changement est la conséquence directe des requalifications progressives de certains corps de catégorie B en catégorie A. Ce fut d'abord le cas pour les corps des infirmiers spécialisés² au début des années 2000, suivis par les infirmiers diplômés d'État en 2010. C'est la poursuite de ce mouvement de requalification à un rythme ralenti auquel s'ajoute l'augmentation du nombre de médecins (qui contribue pour 0,1 point) qui explique en 2014, la progression de 0,6 point de la part des agents de catégorie A dans ce versant en 2014.

2. Infirmiers anesthésistes, infirmiers de bloc opératoire et puéricultrices.

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

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

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

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

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

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

3-3 Martinique, Guyane et Corse sont les régions où l'emploi public augmente le plus en 2014, il recule en Bourgogne-Franche-Comté et dans la région Grand-Est

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

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

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

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

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

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

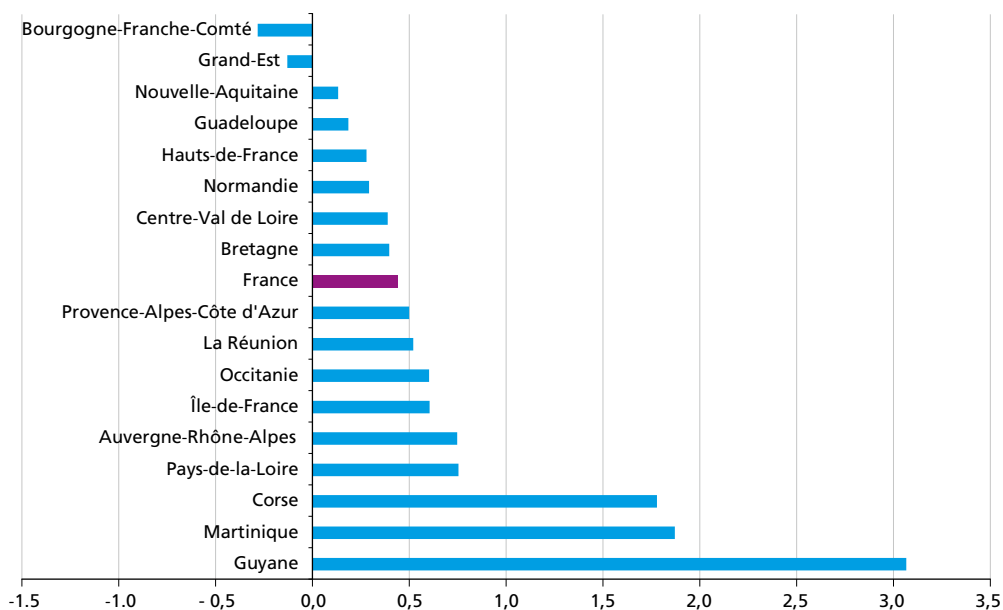
Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

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

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

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



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

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

3-4 La féminisation des catégories hiérarchiques supérieures se poursuit

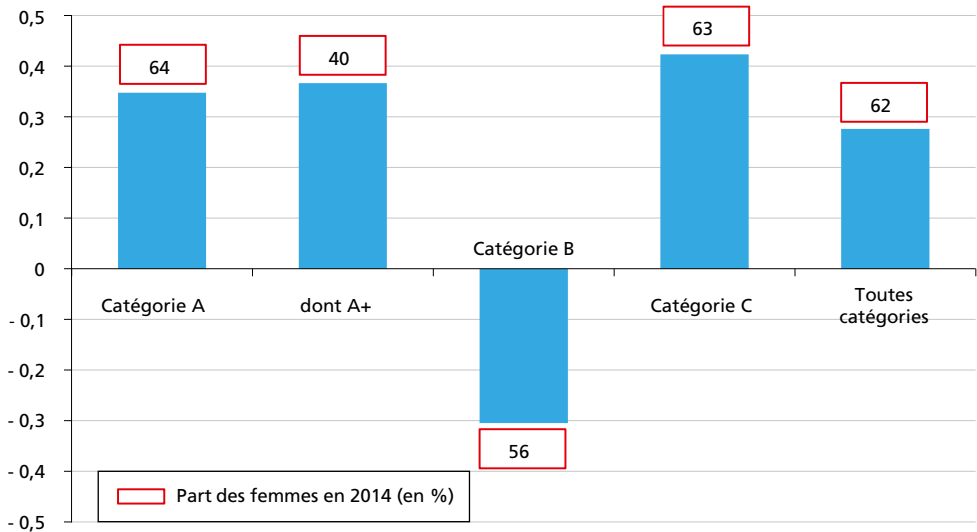
Les femmes sont très largement majoritaires dans la fonction publique : elles représentent 62 % des agents publics au 31 décembre 2014. C'est une spécificité de l'emploi dans la fonction publique : si l'on considère l'ensemble de salariés, cette proportion n'est plus que de 50,0 %. La proportion de femmes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

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

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

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

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



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

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

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

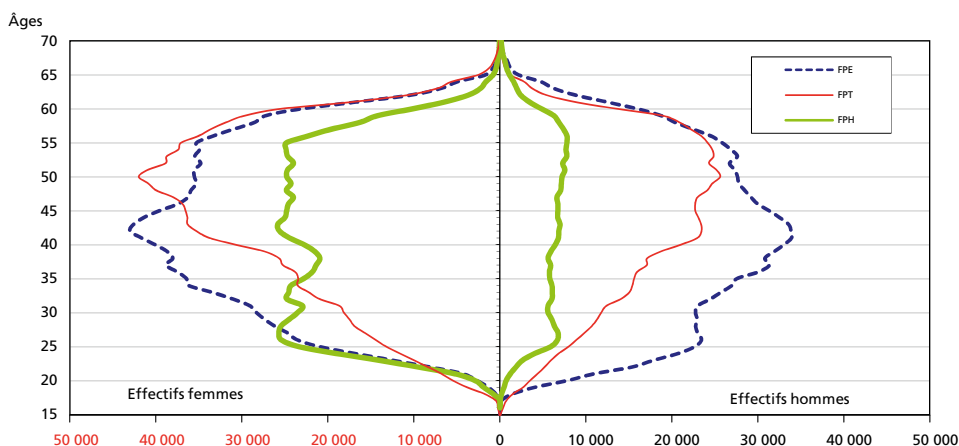
3-5 La part croissante des agents de 55 ans et plus augmente l'âge moyen dans l'ensemble de la fonction publique

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

Enfin, dans la FPH, la moyenne d'âge des agents est de 41,5 ans (une hausse de 1,7 mois par rapport à 2013). C'est le versant qui compte le plus de jeunes (19,0 % des agents ont moins de 30 ans) même si leur part y diminue de 0,2 point par rapport à 2013. Les jeunes sont surtout présents dans les filières « soignante » et « médico-technique » (1 agent sur 5 y est âgé de moins de 30 ans). La part des jeunes augmente de 0,2 point parmi les contractuels (43,3 %) et de 1,2 point parmi les médecins et internes par rapport à l'année précédente.

La part des agents âgés de 50 à 54 ans diminue de 0,2 point tandis que celle des agents de 55 ans et plus augmente de 0,7 point. Comme dans la FPE, la part des agents de 50 ans et plus représente 29,1 % des effectifs de la FPH. Ils sont proportionnellement plus nombreux dans les filières « administratives » et « techniques ouvrières » où leur part s'élève à un peu plus de 37 % dans chacune d'entre elle, en augmentation respectivement de 0,1 point et de 0,8 point en 2014. Enfin, près d'un tiers des médecins est âgé de plus de 50 ans, soit une baisse de 0,5 point par rapport à l'année précédente.

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

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

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

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

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

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

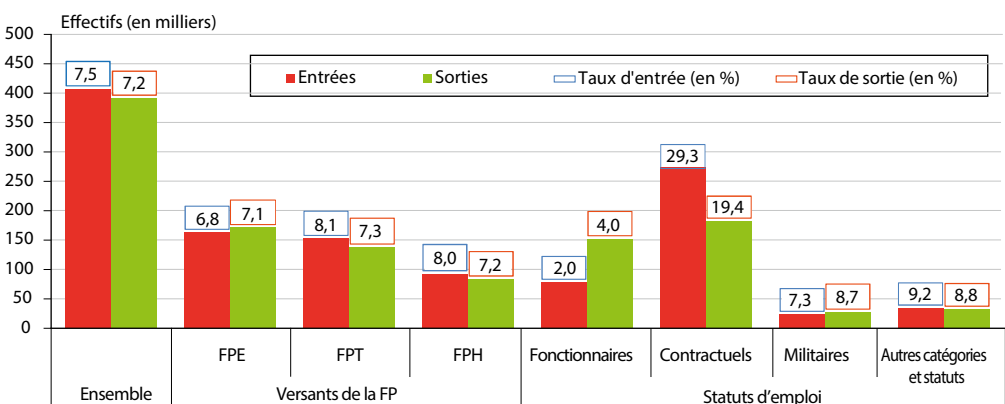
Les agents de catégorie A+ (voir définitions) sont de loin les plus âgés. Leur moyenne d'âge est de 48 ans, en hausse de 1,3 mois en un an ce qui représente un écart de cinq ans et deux mois avec l'âge moyen de l'ensemble des agents de la fonction publique. Cela est dû à une part des moins de 30 ans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

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

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

Compte tenu de ces définitions, on comptabilise 406 800 entrants (hors contrats aidés) soit 7,5 % du nombre moyen d'agents publics en 2014³ (Figure V 1-15a) – on appelle cette proportion le taux d'entrée. On comptabilise également 390 900 sortants (hors contrats aidés) soit un taux de sortie de 7,2 %. La prise en compte des contrats aidés porte le nombre d'entrants et de sortants à respectivement 483 700 et 443 900 et les taux d'entrée et de sortie à respectivement 8,6 % et 7,9 %. Les entrants se répartissent pour 40,0 % d'entre eux dans la FPE, 37,4 % dans la FPT et le reste dans la FPH. La FPT a le taux d'entrée le plus élevé (8,1 %), la FPE, celui le plus bas (6,8 %). La répartition des sortants par versant est assez proche : 43,6 % proviennent de la FPE, 35,2 % de la FPT et 21,2 % de la FPH. Les taux de sortie varient de 7,1 % dans la FPE à 7,3 % dans la FPH. Si globalement le nombre de sortants est inférieur au nombre d'entrants ce n'est pas le cas dans la FPE qui totalise un déficit d'entrants de 7 900 par rapport au nombre de sortants. Ce déficit est imputable aux mouvements qui affectent le ministère de la Défense, les ministères économiques et financier et le ministère de l'Écologie qui totalisent à eux trois 14 900 départs de plus que d'entrées.

Figure V 1-15a : Nombre d'entrants et de sortants et taux d'entrée et de sortie, par versant et par statut en 2014



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

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

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

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

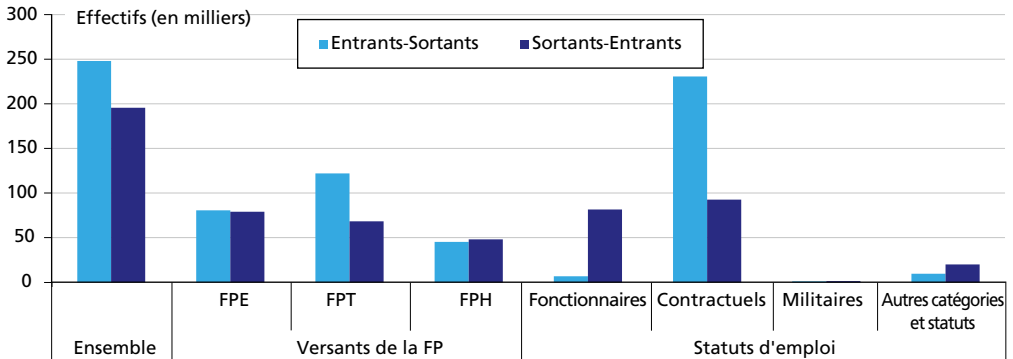
Le seul recensement des entrants et sortants en fin d'année ne permet pas d'appréhender l'ensemble des mouvements de personnes au sein de la fonction publique. On qualifie ainsi d'« entrant-sortant » les personnes non comptabilisées dans les effectifs de fin d'années en 2013 et en 2014 mais qui occupent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

On dénombre en 2014, 248 400 agents, qui entrent et sortent de la fonction publique au cours de l'année civile, dont près de la moitié dans la FPT (**Figure V 1-15b**). Dans ce versant, 84,8 % des entrants-sortants sont employés dans le secteur communal et la presque totalité sont des contractuels. Ils sont majoritairement affectés sur les postes d'adjoint, soit techniques, soit administratifs ou encore d'animation. On dénombre près de 81 000 entrants-sortants dans la FPE dont 31 800 au seul ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et 24 800 au ministère de l'Éducation nationale. Enfin dans la FPH, les EHPA réunissent 18,0 % des entrants-sortants pour seulement 8,3 % des emplois de ce versant. La durée moyenne d'activité des salariés entrants et sortants en cours d'année est de 3,3 mois. C'est dans la FPE que cette durée est la plus longue (109 jours) suivie de la FPT (96 jours) et de la FPH (91 jours). En revanche, selon le statut, les écarts sont plus marqués : trois mois en moyenne pour les contractuels et six mois pour les bénéficiaires de contrats aidés⁴.

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

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

Figure V 1-15b : Effectifs qui à la fois entrent et sortent de la fonction publique en 2014 (entrants-sortants) et effectifs qui interrompent leur activité en 2014 (sortants-entrants) par versant et par statut



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

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

5. En 2014, 57 889 recrutements externes de fonctionnaires territoriaux et de l'État

5-1 Augmentation significative du nombre des postes offerts dans la fonction publique de l'État en 2014, essentiellement à l'Éducation nationale.

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.

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

Après une décennie de repli du nombre de postes offerts dans la fonction publique de l'État, l'année 2014 est marquée par une hausse du nombre des emplois proposés par rapport à 2013, pour atteindre 51 304 postes (+21 487 dont +2 791 hors enseignants). Cette hausse de l'offre d'emplois concerne essentiellement les emplois d'enseignants (37 951 après 19 255 en 2013) et fait suite à la réforme de la formation des enseignants modifiant le calendrier des épreuves de concours du premier et du second degré (hors agrégation).

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

5-2 Toutes les voies d'accès externes accroissent leur offre de postes, excepté le concours unique et le Pacte

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

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

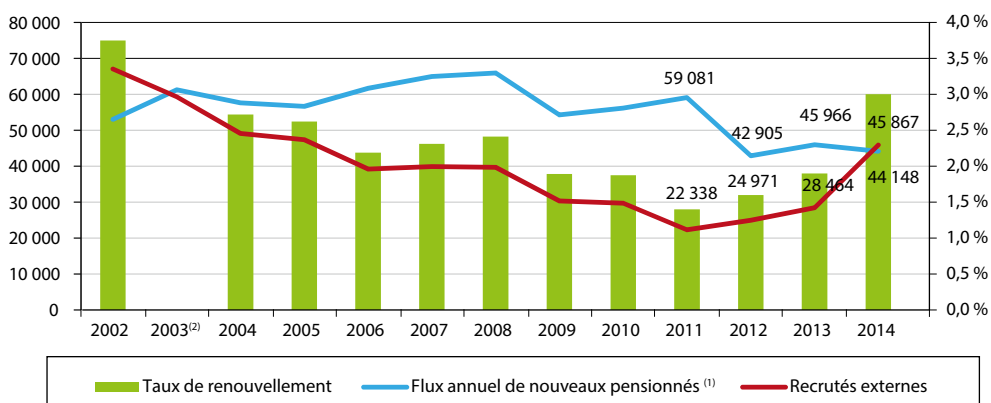
Le recrutement externe sans concours, y compris le Pacte, s'accroît de 11,9 % mais de manière contrastée : le recrutement externe sans concours enregistre 176 postes supplémentaires alors que le Pacte voit son offre baisser de 17 postes. Au total, ces nouveaux modes d'accès représentent 2,9 % de l'ensemble des postes offerts. L'essentiel des postes proposés le sont toujours via la voie traditionnelle externe avec concours à 92,7 %. Après avoir progressé de 29 % entre 2004 et 2007, l'offre au concours unique est restée stable pendant cinq années, oscillant autour de 1 800 postes par an. À partir de 2012, l'offre se réduit de façon significative avec seulement 1 232 postes. Après une légère augmentation constatée en 2013 (+128 postes), elle baisse de nouveau en 2014 pour se situer à 1 246 postes offerts (-114 postes par rapport à l'année précédente).

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

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

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

Figure V 2.1-5 : Flux annuel de nouveaux pensionnés et de recrutés externes dans la FPE, et taux de renouvellement



Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information, et : FGE, Colter, DADS, Siasp, Insee; enquêtes SAE, Drees. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

(2) Taux de renouvellement non disponible pour 2003.

* Résultats estimés pour les années 2008, 2009 et 2011 à 2014.

5-3 La sélectivité des recrutements enregistre son niveau le plus bas sur la période 2001-2014

La sélectivité est le rapport entre le nombre de candidats présents et le nombre de candidats admis à un concours. Celle-ci permet d'évaluer l'attractivité de l'offre et sa variation d'une année sur l'autre. De façon générale l'évolution de la sélectivité d'une année sur l'autre est difficile à interpréter, d'autant que pour des raisons de collecte statistique parfois partielle, le champ des concours pris en compte pour le calcul varie au cours du temps.

Un document de travail (voir bibliographie) et un article parus dans *France Portrait social* (édition 2015) analysent l'évolution de la sélectivité des concours de la fonction publique de l'État. Il en ressort par exemple que la hausse de l'offre de postes a généralement un effet immédiat de baisse de la 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 catégorie B et C que pour les concours de catégorie A.

La sélectivité enregistre en 2014, avec un niveau de 7,6 présents par admis pour l'ensemble des recrutements, alors qu'il était de 9,7 en 2013, son niveau le plus bas pour l'ensemble des recrutements externes depuis que l'enquête est réalisée, en 2001. Le niveau moyen de la sélectivité des concours de l'État est plus encore que d'habitude fortement influencé par le poids des concours d'enseignants : sans compter les concours exceptionnels d'enseignants pour la rentrée 2015, la sélectivité serait de 9,6. Par ailleurs, hors enseignants, elle est de 18,3 en 2014 après 22,2 en 2013. Alors que l'offre totale d'emplois via le recrutement externe a augmenté de 72,1 % en 2014 par rapport à 2013, le nombre de candidats ne s'est accru que de 29,7 % (334 036 présents aux épreuves de sélection en 2014 contre 257 622 en 2013). Aux seuls concours externes, la sélectivité baisse de 2 points, passant de 9,5 en 2013 à 7,3 en 2014.

Au concours unique, la sélectivité ne varie pas significativement par rapport à 2013 (11,8), la baisse du nombre de candidats présents au concours (-6,4 %) fait écho à celle du nombre de postes offerts (-8,4 %). En revanche, le troisième concours est un peu plus sélectif en 2014. Son taux se situe à 6,7, soit un point de plus que l'année précédente (5,7 en 2013). C'est le seul concours qui enregistre un nombre de candidats en augmentation plus importante que celle de l'offre de postes (+145 % de candidats et +90 % de postes).

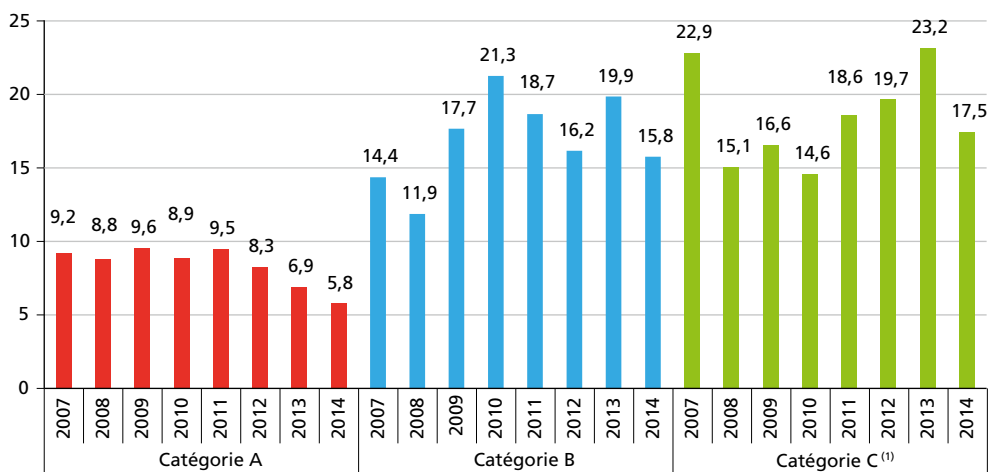
5-4 En 2014, la sélectivité est en baisse dans toutes les catégories hiérarchiques

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

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

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

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



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

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

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

6. Les parcours professionnels dans la fonction publique en 2014

6-1 En 2014, 446 700 agents de la fonction publique présents en 2013 et en 2014 sont mobiles

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

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

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

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

Enfin, 69 % des changements de statut ou de situation d'emploi (170 400) ne sont pas liés à d'autres changements, 13 % s'effectuent parallèlement à un changement d'employeur et 11 % à un changement d'employeur et de zone d'emploi.

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

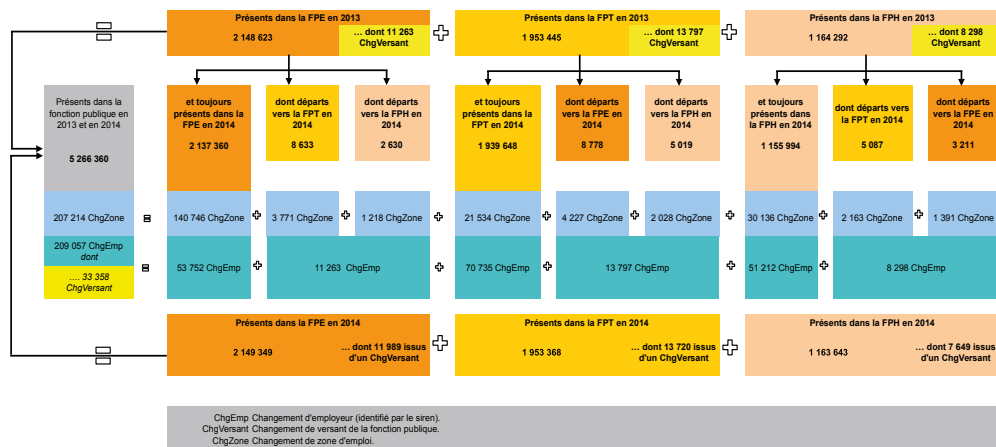
En 2014, 3,9 % des agents employés dans la fonction publique en 2013 et en 2014 ont changé de zone d'emploi. Parmi les agents employés dans la FPE en 2013 et toujours présents dans la fonction publique en 2014, 6,8 % ont changé de zone d'emploi contre 2,9 % des agents de la FPH et 1,4 % des agents de la FPT. Le changement de zone d'emploi est nettement plus fréquent lorsque les agents changent de versant de la fonction publique.

Parmi les employés en 2013 dans la FPE et dans un autre versant en 2014, 44,3 % ont changé de zone d'emploi et c'est le cas de 45,3 % et 42,8 % des mobilités inter-versants issues de la FPT et de la FPH.

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

Pour plus de détails, voir le dossier « Mobilité et restructurations dans la fonction publique entre 2011 et 2014 ».

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



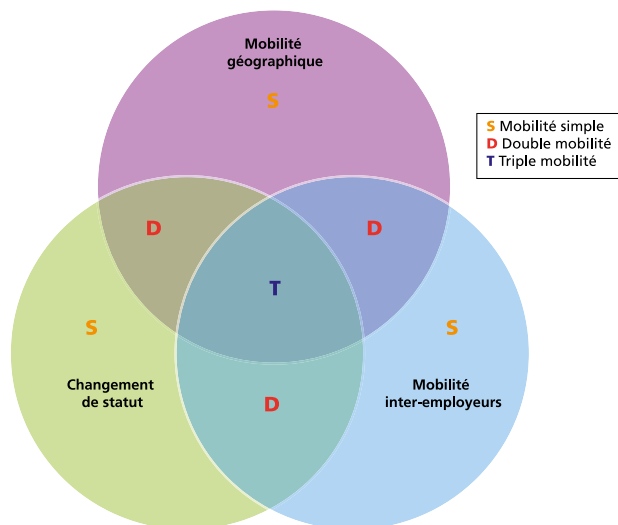
Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

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

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

Figure DI-EI : Les interactions entre les diverses composantes de l'acte de mobilité



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

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

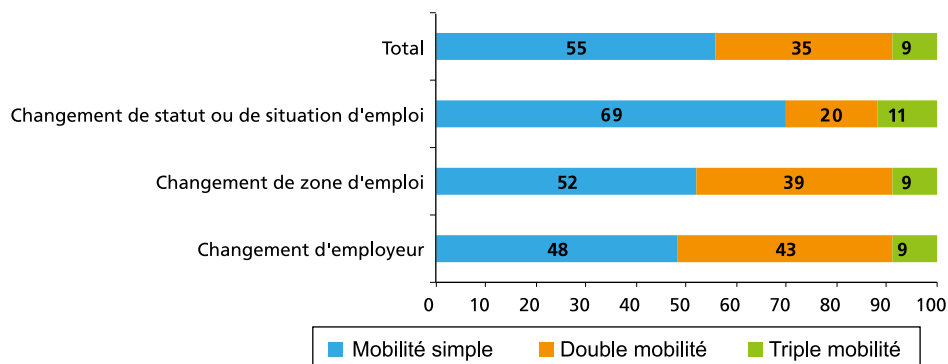
	2011	2012	2013	2014
Agents présents deux années consécutives	5 140 448	5 146 962	5 185 962	5 266 360
Agents ayant connu au moins un acte de mobilité	497 866	446 997	442 790	446 708
Taux de mobilité (en %)	9,7	8,7	8,5	8,5
Répartition des agents mobiles selon le type de changement				
Changement d'employeur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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

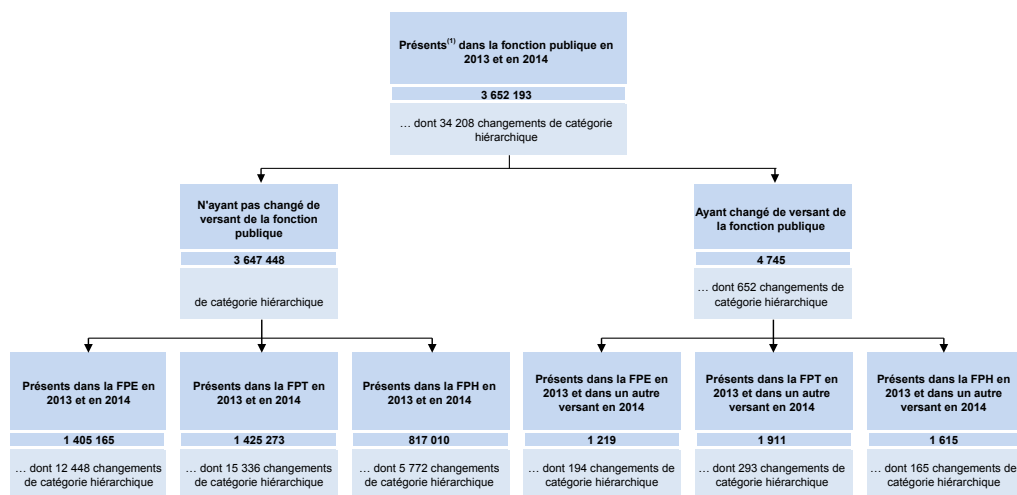
Lecture : Parmi les agents présents dans la fonction publique en 2013 et en 2014, 6,2 % ont connu une mobilité simple (un seul changement). Sur l'ensemble des agents mobiles, 22,4 % ont uniquement changé d'employeur, 15,3 % à la fois d'employeur et de zone d'emploi et pas de statut.

6-2 En 2014, 34 000 agents ont connu un changement de catégorie hiérarchique

Parmi l'ensemble des 3,6 millions de fonctionnaires civils de la fonction publique présents en 2013 et en 2014 et susceptibles de connaître une ascension de catégorie hiérarchique (voir définitions et méthodes), 0,9 % ont changé de catégorie hiérarchique. Les agents de catégorie B sont les plus concernés : 1,4 % d'entre eux sont passés dans une catégorie hiérarchique supérieure contre 1,2 % des agents de catégorie C et 0,2 % des agents de catégorie A.

La catégorie B accueille plus de la moitié des agents ayant changé de catégorie hiérarchique (56,5 %) contre seulement 8,1 % pour la catégorie A+ et 35,2 % pour la catégorie A. La quasi-totalité des agents fonctionnaires civils de catégorie B ayant changé de catégorie hiérarchique sont passés en catégorie A tandis que parmi les C ayant changé de catégorie, 89,5 % sont passés en catégorie B et 10,1 % en catégorie A (y compris A+).

Figure 4.7 : Schéma illustratif des changements de catégorie hiérarchique (données 2014)



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

Champ : Agents fonctionnaires civils des trois versants de la fonction publique présents dans un emploi principal final en 2013 et en 2014.

(1) Hors agents avec des catégories hiérarchiques indéterminées et hors A+ en 2013.

Définitions et méthodes

Le changement de catégorie hiérarchique abordé dans cette partie concerne le passage en catégorie hiérarchique supérieure. Le champ des personnels pour lesquels ces changements sont analysés est inclus dans celui de l'étude de la mobilité (Fiche 4.6) : parmi les 5,3 millions d'agents présents en 2013 et 2014, seuls sont retenus parmi les fonctionnaires (3,6 millions) les agents susceptibles de connaître une ascension de catégorie hiérarchique, c'est-à-dire les agents de catégorie C, B et A hors A+. Le taux de changement de catégorie est calculé comme le rapport entre les agents fonctionnaires civils ayant changé de catégorie hiérarchique au cours de l'année sur le total des agents fonctionnaires civils - hors A+ l'année précédente - présents dans un emploi principal les deux années consécutives.

Les différentes catégories considérées sont : A+, A hors A+ (appelé parfois 'A' par simplification), B et C. Un agent est considéré comme ayant changé de catégorie hiérarchique **lorsqu'il accède à une catégorie hiérarchique supérieure.**

Les agents dont les catégories hiérarchiques sont indéterminées ne sont pas inclus dans le champ.

La source utilisée est Siasp, comme pour la fiche 4.6.

Figure 4.7-1 : Changement de catégorie hiérarchique des agents fonctionnaires civils en 2014 selon les catégories de départ et de destination

Catégorie hiérarchique de départ (en 2013)	Effectifs des agents présents en 2013 et en 2014 dans la fonction publique			Catégorie hiérarchique de destination (en %)		
	Total	Effectif des agents ayant changé de catégorie hiérarchique en 2014	Taux de changement de catégorie hiérarchique (en %)	A+	A	B
A	1 195 062	2 583	0,2	100,0		
B	688 897	9 951	1,4	0,8	99,2	
C	1 768 234	21 674	1,2	0,4	10,1	89,5
Total	3 652 193	34 208	0,9	8,1	35,2	56,7

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

Champ : Agents fonctionnaires civils des trois versants de la fonction publique présents dans un emploi principal final en 2013 et en 2014. Les agents dont les catégories hiérarchiques sont indéterminées et les agents de catégorie A+ en 2013 ne sont pas inclus.

Lecture : Parmi les 1 768 234 agents fonctionnaires civils de catégorie C en 2013, 21 674 ont changé de catégorie hiérarchique (1,2 %) – 89,5 % d'entre eux sont devenus des agents de catégorie B, 10,1 % des agents de catégorie A et 0,4 % des agents de catégories A+.

6-3 Au 31 décembre 2014, 8,3% des fonctionnaires civils des ministères n'exercent pas leur activité dans leur administration d'origine

L'Agriculture, l'Écologie, les ministères sociaux et le ministère des Affaires étrangères restent les ministères qui ont la part la plus importante de leur effectif en situation de mobilité statutaire.

Comme en 2013, la position de mobilité statutaire la plus utilisée est le détachement (43,0%). Elle concerne 47 200 agents, dont près de 9 agents sur 10 en détachement externe.

La seconde position de mobilité statutaire la plus fréquente est la disponibilité (31,4 %). Les agents entrent en disponibilité majoritairement pour convenance personnelle (53,1 %). Peu nombreux sont ceux à choisir une disponibilité pour faire des études et de la recherche (3,1 %) ou pour créer une entreprise (1,3 %).

La troisième est la « position normale d'activité » (PNA) qui concerne 21,4 % des agents en mobilité : 78 % sont affectés sur un poste dans un établissement public sous tutelle du ministère d'origine, alors que 18,9 % sont en poste dans un autre ministère et 1,7 % dans un établissement public sous tutelle d'un autre ministère.

Parmi les 3,5 % d'agents mis à disposition, 53,8 % le sont au sein de la fonction publique (51,6 % dans la FPE et 1,5 % dans la FPT et leurs établissements publics et 0,7 % dans un organisme de la FPH), 40,1 % dans des organismes autres contribuant à la mise en œuvre de politiques publiques et 6,1 % à l'étranger.

Fin 2014, les titulaires civils hors cadres sont placés pour 29 % auprès d'une entreprise publique, alors que deux tiers restent au sein de la fonction publique française. Ils ne sont que 3,9 % à rejoindre un organisme international.

Définitions

Les positions statutaires recouvrent plusieurs cas : l'activité, comprenant la mise à disposition et l'affectation régie par le décret n° 2008-370, le détachement, la position hors cadres et la disponibilité. Ces modalités permettent aux agents de l'État d'effectuer, par exemple, des mobilités vers d'autres corps de la fonction publique, vers le privé, etc., tout en restant titulaires dans le corps dans lequel ils ont été recrutés. Tout fonctionnaire de l'État est placé notamment dans l'une des positions suivantes : 1/ activité (à temps complet ou à temps partiel), 2/ détachement, 3/ position hors cadres, 4/ disponibilité outre l'accomplissement du service national et le congé parental.

Chaque corps est géré et recense ses agents titulaires qu'ils soient en emploi public ou non selon les différentes positions statutaires :

L'activité (à temps complet ou temps partiel) est la position ordinaire de l'agent qui, titulaire d'un grade, exerce effectivement les fonctions de l'un des emplois correspondant à ce grade dans le service où il a vocation à exercer.

La mise à disposition (MAD) est la situation du fonctionnaire qui demeure dans son corps d'origine, est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais qui exerce ses fonctions hors du service où il a vocation à servir. L'administration d'accueil rembourse les rémunérations du fonctionnaire à l'administration d'origine.

Les agents affectés dans la situation dite de position normale d'activité (PNA) sont dans la même situation que ceux en MAD, mais leur rémunération ne fait pas l'objet d'un remboursement (Décret n° 2008-370 du 18 avril 2008). Un fonctionnaire en détachement est placé hors de son corps d'origine ; il continue toutefois à jouir des droits à l'avancement et à la retraite attachés à ce corps. Pour être en position hors cadres, un fonctionnaire doit remplir les mêmes conditions que pour être détaché, ainsi qu'une condition de durée de service (quinze ans minimum). À la différence du détachement, il ne bénéficie plus des droits à l'avancement et à la retraite de son ancien corps ; il est soumis au régime d'avancement et de retraite régissant ses nouvelles activités.

La disponibilité est la position de l'agent placé hors de son administration ou service d'origine. Le fonctionnaire cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Figure 4.8-1 : Position statutaire des fonctionnaires civils au 31 décembre de 2012 à 2014

	Répartition des agents titulaires civils ministériels selon leur position statutaire ⁽¹⁾ (en %)			Répartition des agents titulaires civils ministériels en dehors de leur administration d'origine selon leur position statutaire ⁽¹⁾ (en %)		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Activité	93,8	93,8	93,7			
<i>dont mise à disposition (MAD)</i>	0,3	0,3	0,3	2,3	3,7	3,5
<i>dont position normale d'activité (PNA)⁽²⁾</i>	5,9	1,6 ⁽³⁾	1,8	47,5	20,1	21,4
<i>dont position normale d'activité (PNA) hors Éducation nationale⁽³⁾</i>	2,8	3,8	4,2	30,2	37,3	39,8
Mobilités statutaires						
<i>Détachement</i>	3,7	3,7	3,6	29,9	44,9	43,0
<i>Disponibilité</i>	2,5	2,5	2,6	19,9	30,9	31,4
<i>Hors cadres</i>	0,0	0,0	0,0	0,4	0,5	0,7
Ensemble des agents en dehors de leur administration d'origine	12,5	8,1	8,3	100,0	100,0	100,0
Nombre d'agents en dehors de leur administration d'origine⁽¹⁾				165 678	107 079	109 872

Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFF - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

(1) Résultats partiels : les résultats ne sont pas connus en 2012 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville et pour la direction des services administratifs et financiers des services du Premier ministre (DSAF) ; en 2013 le ministère de la Culture et pour la Direction des services administratifs et financiers des services du Premier ministre (DSAF). En 2014, les chiffres pour le ministère de la Culture sont estimés.

(2) L'affectation en position normale d'activité (PNA) a été instaurée par le décret n° 2008-370 du 18 avril 2008, et mise en œuvre par la circulaire n° 2179 du 28 janvier 2009.

(3) À partir de 2013, les modalités de décompte des agents en PNA ont fait l'objet d'une refonte au ministère de l'Éducation nationale qui modifie substantiellement l'estimation. Les statistiques sur les PNA ne sont pas comparables entre 2012 et 2013. Hors Éducation nationale, la répartition des agents titulaires civils en PNA au 31 décembre représente 3,0% en 2011 ; 2,8% en 2012, 3,8% en 2013 et 4,2% en 2014, sur un total d'agents en dehors de leur administration d'origine de 9,9% en 2011 ; 9,4% en 2012, 10,2% en 2013 et 10,6% en 2014.

Note : Les données sur le congé parental issues de l'enquête TEMS, figurent dans la fiche thématique n° 8-3.

Figure 4.8-2 : Répartition du nombre de fonctionnaires civils en position de mobilité statutaire par ministère d'origine au 31 décembre 2014⁽¹⁾

	Effectifs des titulaires civils en mobilité	Effectifs total des titulaires civils	Part des agents en mobilité (en %)	Évolution en point 2013/2014	Activité hors de son administration		Affectation hors de son corps		
					MAD	PNA	Détachement	Disponibilité	Hors cadres
Affaires étrangères et européennes	749	2 894	25,9	3,8	71	157	282	238	1
Alimentation, Agriculture et Pêche	9 358	23 999	39,0	0,1	236	5826	2 565	728	3
Culture et Communication ⁽¹⁾	829	9 626	8,6	-1,6	106	0	339	382	2
Défense	6 212	34 898	17,8	1,1	54	3241	1 525	1 121	271
Économie, Finances et Industrie	7 763	143 054	5,4	0,2	836	748	3 357	2 613	209
Ministères de l'enseignement	54 034	801 359	6,7	0,0	793	1345	27 967	23 846	83
Écologie, Énergie, Développement durable et Mer	18 319	47 844	38,3	4,0	275	10717	555	1 638	134
Intérieur et collectivités territoriales	4 924	167 506	2,9	0,2	670	66	2028	2 147	13
Justice et Libertés	2 243	72 008	3,1	0,0	157	8	1007	1 071	0
Ministères sociaux	4 827	18 893	25,5	0,2	655	1452	2138	565	17
Service du Premier ministre	614	7 326	8,4	3,3	26	7	437	135	9
Ensemble	109 872	1 329 407	8,3	0,1	3 879	23 567	47 200	34 484	742
Part de l'ensemble des titulaires civils de l'État dans les différentes positions statutaires (en %)	100,0				3,5	21,4	43,0	31,4	0,7

Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFF - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

(1) Les données du ministère de la Culture sont estimées.

7. Le nombre de départs à la retraite des fonctionnaires continue de diminuer en 2015

7-1 Le vieillissement des effectifs se poursuit dans les trois versants de la fonction publique

En 2015, le nombre de départs à la retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) et au Service des retraites de l'État (SRE) continue de diminuer par rapport aux années précédentes. Ce sont 41 300 nouvelles pensions de droit direct qui ont ainsi été attribuées aux fonctionnaires civils de la fonction publique de l'État (FPE), hors fonctionnaires de La Poste et d'Orange (-6,4 % par rapport à 2014, contre -4,0 % en 2014), et 11 200 aux militaires (-4,9 % par rapport à 2014, contre -0,5 % en 2014). À la CNRACL, après la forte baisse en 2012 liée au contrecoup de la réforme de la retraite anticipée des fonctionnaires parents de trois enfants suivie de la reprise en 2013, le flux de nouveaux pensionnés tend à reculer légèrement. Toutefois, la baisse concerne uniquement les fonctionnaires hospitaliers avec 21 000 nouvelles pensions de droit direct (-3,3 % par rapport à 2014) tandis que le flux croît toujours depuis 2013 pour les fonctionnaires territoriaux avec 33 200 nouvelles pensions de droit direct (+1,2 % par rapport à 2014).

Par ailleurs, les départs avant l'âge de 60 ans continuent de se réduire en 2015, en particulier dans la fonction publique hospitalière (FPH). Leur part diminue de 0,9 point pour les fonctionnaires territoriaux affiliés à la CNRACL (pour atteindre 13,7 %) et pour les fonctionnaires civils de l'État, hors fonctionnaires de La Poste et d'Orange (22,9 %). Elle recule plus encore pour les fonctionnaires hospitaliers affiliés à la CNRACL (4,1 points) pour atteindre 45,1 %. Ces départs anticipés concernent principalement les agents de catégorie active.

Dans le même temps, l'âge moyen de départ à la retraite au sens de la radiation des cadres progresse pour les agents civils de la FPE (61,1 ans hors ceux de La Poste et d'Orange), de la FPT (61,1 ans) et de la FPH (59,2 ans). Suite aux réformes des retraites menées depuis 2003 (relèvement de la durée de carrière complète pour bénéficier d'une pension à taux plein, relèvement de l'âge légal de la retraite, réforme de la retraite anticipée des fonctionnaires parents de trois enfants), les modifications de comportement sont perceptibles, notamment depuis 2012 sur l'âge de départ à la retraite.

Le vieillissement des effectifs dans les trois versants de la fonction publique se poursuit. En particulier, la part des 50 ans et plus représente, fin 2014, 34,5 % des effectifs de fonctionnaires civils de l'État (hors La Poste et Orange), 40,3 % des fonctionnaires territoriaux et 32,1 % des fonctionnaires hospitaliers.

En 2016, les départs à la retraite seront encore marqués par la poursuite de l'augmentation de l'âge légal de départ à la retraite.

Une évolution différenciée des nouvelles pensions entrées en paiement en 2015 dans la fonction publique de l'État

Près de 89 000 nouvelles pensions de fonctionnaires civils ou militaires (y compris fonctionnaires de La Poste et d'Orange), de droit direct ou de droit dérivé (voir définitions), sont entrées en paiement en 2015, alors qu'elles étaient près de 91 500 en 2014, soit une baisse de 3 %.

S'il est constaté une baisse des entrées en paiement, cette baisse n'est pas uniforme dans les quatre catégories de nouveaux pensionnés (de droit direct ou dérivé/civils ou militaires) puisqu'elle concerne seulement les pensions de droit direct, entrées en paiement en 2015, qu'elles soient civiles (-6 %) ou militaires (-5 %).

Pour celles de droit direct, ce sont ainsi plus de 51 000 pensions civiles et près de 11 200 pensions militaires qui sont entrées en paiement en 2015. Le nombre des pensions civiles de droit dérivé nouvellement entrées en paiement augmente par rapport à 2014 de 3 % pour atteindre 19 000 pensions et le nombre des pensions militaires de droit dérivé, avec 7 400 pensions, augmente de 8 %. La hausse du nombre de pensions de droit dérivé s'explique notamment par la forte mortalité observée en 2015.

Fin 2015, près de 2,4 millions de pensions civiles et militaires de retraite (en hausse de +0,7 %) sont en paiement. Plus des trois quarts du stock des pensions en paiement sont des pensions civiles (77 %), réparties en 1 530 000 pensions de droit direct et 310 000 pensions de droit dérivé. Le nombre de pensions civiles augmente de 1 % entre 2014 et 2015. Les pensions militaires concernent, quant à elles, près de 550 000 pensions, en baisse de 0,3 % par rapport au stock au 31 décembre 2014.

Comme en 2014, les pensions de l'Éducation nationale et les pensions militaires représentent respectivement 38 % et 23 % de l'ensemble des pensions en paiement (droit direct et droit dérivé).

Le montant des pensions payées en 2015 s'est élevé à 41,8 milliards d'euros pour les pensions civiles et 9,6 milliards d'euros pour les pensions militaires.

Légère hausse du nombre des nouveaux pensionnés à la CNRACL en 2015

La CNRACL est la caisse de retraite des fonctionnaires hospitaliers et de la plupart des fonctionnaires territoriaux. Parmi les fonctionnaires territoriaux, ceux travaillant à temps non complet avec une quotité de travail inférieure à 80 % d'un temps complet sont affiliés au régime général avec l'Ircantec comme régime complémentaire. En 2014, les fonctionnaires territoriaux affiliés à l'Ircantec et toujours en poste dans la fonction publique moins d'un an avant leur date de liquidation étaient au nombre de 1 080.

Après un rattrapage du nombre des nouveaux pensionnés de la CNRACL en 2013 lié au contrecoup de la chute enregistrée en 2012, la CNRACL a octroyé, en 2015, 64 609 nouvelles pensions (de droit direct et de droit dérivé) soit une hausse équivalente au flux observé en 2014 (+0,6 %).

Le montant des pensions payées en 2015 s'est élevé à 17,9 milliards d'euros.

Concernant la fonction publique territoriale (FPT), 33 167 départs à la retraite de droit direct ont été constatés à la CNRACL en 2015 (Figure V 2.2-1), dont 11,6 % pour invalidité. Plus d'un pensionné sur trois est parti au titre du dispositif carrière longue.

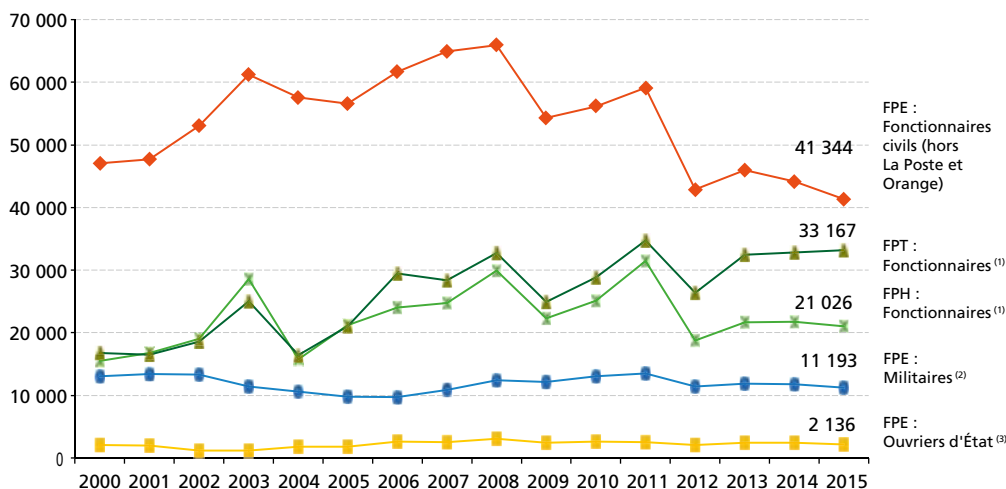
Parmi l'ensemble des départs à la retraite de la FPT, les femmes sont prédominantes (52,4 %) mais avec une répartition très différente selon le type de départ. En effet, 98,6 % des départs pour motifs familiaux (6 % de l'ensemble des départs) concernent des femmes, alors qu'elles représentent seulement un départ anticipé sur trois dans le cadre du dispositif carrière longue.

En 2015, 6 889 pensions territoriales de droit dérivé sont entrées en paiement, dont 18,4 % suite à des décès d'agents en activité.

Concernant la fonction publique hospitalière (FPH), 21 026 départs à la retraite de droit direct ont été observés à la CNRACL en 2015, dont 8,8 % pour invalidité. Le personnel féminin est largement majoritaire dans ce versant de la fonction publique et concentre 77,4 % de l'ensemble des départs et quasiment la totalité des départs anticipés pour motifs familiaux (lesquels représentent 10,3 % de l'ensemble des départs).

En 2015, 3 527 pensions de droit dérivé sont entrées en paiement à la CNRACL dans la fonction publique hospitalière, dont 15,9 % suite à des décès d'agents en activité.

Figure V 2.2-1 : Effectifs de pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement dans l'année, pour les agents affiliés au SRE (hors La Poste et Orange), à la CNRACL et au FSPOEIE, de 2000 à 2015



Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État ; CNRACL ; FSPOEIE. Tous les chiffres présentés sont des chiffres définitifs. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

(2) Y compris soldes de réserve, et hors pensions anciennement cristallisées.

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

7-2 L'âge moyen de départ à la retraite et la part des départs à la retraite après 60 ans augmentent toujours pour les fonctionnaires, quel que soit leur régime, ainsi que pour les ouvriers d'État

L'âge moyen de première mise en paiement de la pension augmente dans tous les régimes de la fonction publique

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 de 2011 à 2015

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

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État ; CNRACL ; FSPOEIE. Tous les chiffres présentés sont des chiffres définitifs. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Fonctionnaires dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année, y compris départs anticipés. Pour le FSPOEIE, pensions payées en titre définitif et pensions payées sous avance. Pour le SRE, pensions civiles et militaires des retraites de l'État, de droit direct, entrées en paiement en 2011 à 2015, hors pensions d'invalidité, hors La Poste et Orange et hors pensions anciennement cristallisées.

(1) D'une durée hebdomadaire de travail d'au minimum 28 heures, les agents ayant une durée hebdomadaire inférieure relevant de l'Ircantec.

8. Les rémunérations dans la fonction publique en 2014

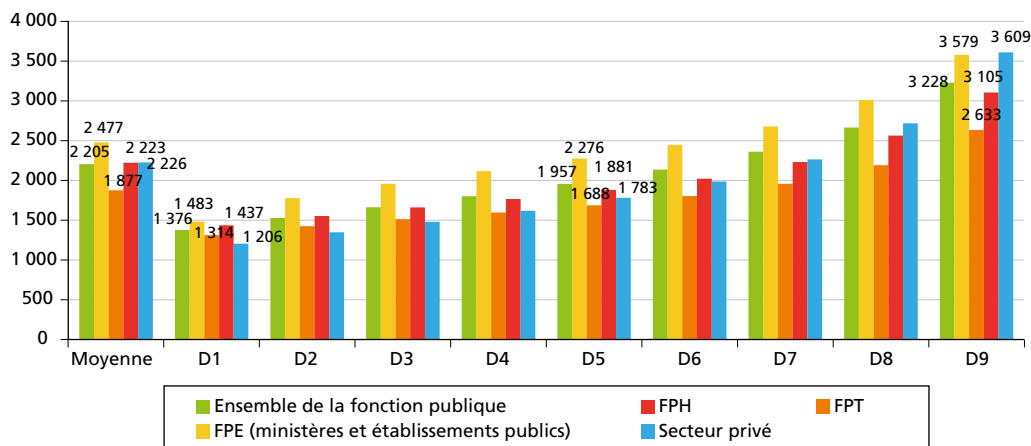
8-1 La dispersion des salaires est moins étendue dans la fonction publique que dans le secteur privé

En 2014, le salaire net mensuel moyen dans l'ensemble de la fonction publique s'élève à 2 205 euros, y compris les bénéficiaires de contrats aidés et le salaire net médian à 1 957 euros. Hors bénéficiaires de contrats aidés, le salaire mensuel net moyen est de 2 232 euros et le salaire net médian de 1 979 euros par mois, soit 1 % supérieur aux salaires moyens et médians y compris contrats aidés. Dans le secteur privé, le salaire net moyen s'élève à 2 202 euros et le salaire net médian à 1 783 euros.

Les salaires sont moins dispersés dans la fonction publique que dans le secteur privé : en 2014, le rapport entre le salaire net des 10 % les mieux rémunérés et celui des 10 % les moins bien payés est de 2,35 dans la fonction publique et de 2,99 dans le secteur privé. Par rapport à 2013, ce ratio, appelé rapport inter-déciles (D9/D1), est en léger recul dans la fonction publique (-0,01 point), les augmentations de salaire ayant profité davantage au bas de la hiérarchie salariale. Inversement, ce ratio est en augmentation dans le secteur privé (+0,04), les augmentations ayant été plus fortes dans le haut de la hiérarchie salariale.

Jusqu'au huitième décile, les salaires de la fonction publique sont supérieurs à ceux du secteur privé, en particulier les plus bas salaires (**Figure V 3-2**). Le premier décile de salaire net, qui correspond au niveau de salaire en-dessous duquel sont rémunérés les 10 % des agents les moins bien rémunérés, s'élève à 1 376 euros dans la fonction publique, contre 1 206 euros dans le secteur privé soit un écart de 14,1 % en faveur de la fonction publique. Cet écart se réduit progressivement pour s'annuler entre le septième et le huitième décile autour de 2 600 euros. Inversement, les salaires sont moins élevés dans la fonction publique que dans le privé dans le haut de la distribution, le neuvième décile de salaire net atteignant 3 228 euros dans la fonction publique contre 3 609 euros mensuels dans le secteur privé.

Figure V 3-2 : Distribution des salaires nets mensuels dans la fonction publique par versant et dans le secteur privé et semi-public en 2014 (En euros)



Sources : DADS, Siasp, Insee. Traitements Insee, Drees, DGCL - département des études et des statistiques locales, DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Pour le privé : salariés du privé et des entreprises publiques, hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs. Les données publiées ici sont issues d'une exploitation des DADS complètes et sont provisoires.

FPE : hors militaires. FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

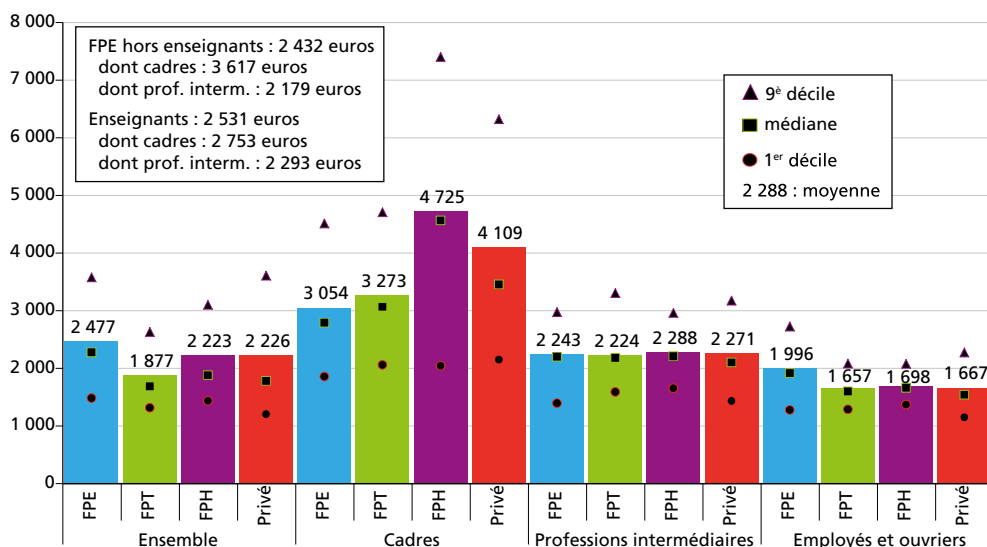
8-2 Salaires moyens : des niveaux différents entre versants de la fonction publique et entre secteurs public et privé, du fait des caractéristiques très différentes des agents

Au sein de la fonction publique, le salaire net mensuel moyen est plus élevé dans la fonction publique de l'État (2 477 euros en 2014, voir **Figure V 3-3**), que dans la fonction publique hospitalière (2 223 euros) et la fonction publique territoriale (1 877 euros). Le salaire net mensuel médian s'élève à 2 276 euros dans la FPE, 1 881 euros dans la FPH et 1 688 dans la FPT. L'éventail des salaires est plus important dans la FPE (rapport inter-déciles de 2,4 en 2014) et la FPH (2,2) et plus modéré dans la FPT (2,0). Cette dispersion augmente par rapport à 2013 dans la FPE (+0,04), reste stable dans la FPT, et diminue dans la FPH (-0,03).

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

La FPE propose des salaires plus élevés par rapport au privé pour les catégories les moins diplômées (ouvriers et employés au sens de la PCS-Insee), les autres versants de la fonction publique leur offrant néanmoins des niveaux de salaires relativement proches du secteur privé (**Figure V 3-3**). Ces catégories peuvent cependant exercer des métiers très différents. Les salaires moyens des professions intermédiaires (au sens de la nomenclature PCS de l'Insee) sont relativement proches dans les trois versants, avec toutefois des disparités entre secteurs au sein de la FPH.

Figure V 3-3 : Salaires nets mensuels par catégorie socioprofessionnelle (PCS Insee) dans les trois versants de la fonction publique et le secteur privé en 2014 (En euros)



Sources : DADS, Siasp, Insee. Traitements Insee, Drees, DGCL - département des études et des statistiques locales, DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Pour le privé : salariés du privé et des entreprises publiques, hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.

FPE : hors militaires. FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Le salaire net moyen des fonctionnaires est supérieur dans la FPE. En 2014, il s'élève à 2 646 euros dans la FPE, 2 085 euros dans la FPH, et 1 952 euros dans la FPT (**Figure V 3-5**). Le salaire médian est inférieur au salaire moyen de l'ordre de 7 % à 10 % selon les versants, mais suit la même hiérarchie. Ceci s'explique en grande partie par des effets de structure. En effet, parmi ses fonctionnaires, l'État compte une grande proportion d'agents de catégorie A, composée notamment d'enseignants. En 2014 dans la FPE, le salaire net moyen de fonctionnaires de catégorie A s'élève à 2 893 euros, dont 2 546 euros pour les enseignants de catégorie A et 3 516 euros pour les agents de catégorie A hors enseignants. La proportion d'agents de catégorie A est presque trois fois plus élevée que dans la FPH et sept fois plus élevée que dans la FPT.

Le salaire moyen des contractuels est également plus élevé dans la FPE, une plus grande partie d'entre eux étant assimilés à la catégorie A. En 2014, il est de 2 030 euros dans la FPE, de 1 670 euros dans la FPT, et de 1 591 euros dans la FPH. Les salaires médians sont proches : de 1 775 euros dans la FPE à 1 430 euros dans la FPH en raison d'une moindre dispersion dans les hautes rémunérations des contractuels que des fonctionnaires.

Les agents relevant des « autres catégories et statuts », correspondent à des situations spécifiques à chaque versant⁵, si bien que la dispersion des salaires y est importante, particulièrement dans la FPH.

8-3 Des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes contrastés selon le type d'employeur

L'écart de rémunération moyenne entre femmes et hommes est moins important dans la fonction publique – le salaire net des femmes est inférieur en moyenne de 13,3 % à celui des hommes en 2014 – que dans le secteur privé (écart de 18,6 %). Au sein de la fonction publique (**Figure 6.3-4**), les écarts sont plus forts dans la FPH (20,9 % en 2014) en raison d'écarts importants dans le secteur hospitalier public (21,4 %) alors qu'ils sont réduits à 7,7 % dans le secteur médico-social. Viennent ensuite la FPE (14,6 %) et la FPT (9,3 %).

5. Dans la fonction publique de l'État, cette catégorie regroupe majoritairement des enseignants et des documentalistes des établissements d'enseignement privé sous contrat et dans une moindre mesure, des ouvriers de l'État. Dans les collectivités locales, cette catégorie correspond essentiellement aux collaborateurs de cabinet. Sur le champ du secteur hospitalier public (SHP) et du secteur social et médico-social (SMS), cette catégorie correspond quasi-exclusivement aux médecins et médecins remplaçants.

Figure 6.3-4 : Salaires nets mensuels moyens en 2014 dans les trois versants de la fonction publique et le privé par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee)

	Niveaux mensuels moyens (en euros)			Évolution 2014/2013 en euros courants (en %)		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
FPE (ministères)	2 388	2 754	2 531	0,8	0,5	0,6
Cadres	2 825	3 306	3 032	0,2	-0,2	0,0
<i>dont cadres hors enseignants</i>	3 722	4 296	4 024	0,3	0,1	0,1
Professions intermédiaires	2 256	2 547	2 339	0,8	0,6	0,7
Employés, ouvriers	1 912	2 244	2 088	1,2	0,8	1,0
FPE (ministères et établissements publics)	2 318	2 715	2 477	0,4	0,4	0,3
Cadres	2 847	3 290	3 054	0,3	-0,2	0,0
<i>dont cadres hors enseignants</i>	3 395	3 810	3 617	0,2	-0,4	-0,2
Professions intermédiaires	2 172	2 411	2 243	-0,5	-0,3	-0,5
Employés, ouvriers	1 841	2 173	1 996	2,1	1,3	1,7
FPT	1 800	1 984	1 877	1,7	1,0	1,3
Cadres	3 039	3 560	3 273	1,7	1,1	1,3
Professions intermédiaires	2 181	2 303	2 224	1,1	0,7	1,0
Employés, ouvriers	1 581	1 757	1 657	1,9	1,2	1,6
Secteur hospitalier public	2 140	2 723	2 274	1,0	0,5	0,8
Cadres	4 156	5 430	4 767	0,3	0,8	0,3
<i>médecins et pharmaciens</i>	4 315	5 662	4 964	0,4	0,9	0,4
<i>cadres administratifs et de direction (hors médecins et pharmaciens)</i>	3 312	4 129	3 695	0,4	0,7	0,4
Professions intermédiaires	2 282	2 377	2 297	0,2	-0,1	0,2
<i>P.I. soignantes et sociales</i>	2 313	2 386	2 324	0,3	-0,1	0,2
<i>P.I. administratives et techniques</i>	2 035	2 335	2 108	0,3	-0,2	0,2
Employés, ouvriers	1 706	1 727	1 711	1,8	1,6	1,7
<i>dont : agents de service et employés administratifs</i>	1 715	1 749	1 720	1,7	1,4	1,7
<i>ouvriers</i>	1 592	1 703	1 668	2,0	1,7	1,8
Secteur social et médico-social	1 755	1 902	1 782	1,1	0,1	0,9
Cadres	3 194	4 152	3 533	1,0	-0,5	0,2
Professions intermédiaires	2 113	2 135	2 118	0,3	0,4	0,3
Employés, ouvriers	1 625	1 633	1 626	1,3	0,5	1,2
FPH	2 098	2 653	2 223	1,0	0,5	0,8
Cadres	4 118	5 393	4 725	0,4	0,8	0,3
Professions intermédiaires	2 274	2 359	2 288	0,2	-0,1	0,2
Employés, ouvriers	1 693	1 715	1 698	1,7	1,4	1,6
Secteur privé	1 963	2 411	2 226	1,5	0,9	1,1
Cadres	3 532	4 412	4 109	2,0	0,8	1,0
Professions intermédiaires	2 080	2 417	2 271	0,6	1,0	0,8
Employés, ouvriers	1 559	1 747	1 667	1,1	1,0	1,0

Sources : DADS, Siasp, Insee. Traitements Insee, Drees, DGCL - département des études, des statistiques et des systèmes d'information locales, DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ pour le privé : salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs. Les données publiées ici sont issues d'une exploitation des DADS complètes et sont provisoires.

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

Les rémunérations des militaires de la FPE en 2014

En 2014, les militaires (hors marins-pompiers de Marseille relevant de la fonction publique territoriale et hors militaires volontaires) ont perçu en moyenne un salaire brut de 2 999 euros par mois. Déduction faite des prélèvements sociaux, leur salaire net mensuel moyen s'élève à 2 526 euros par mois (**voir Figure V 3.E6-1**). Le salaire net mensuel moyen des gendarmes est équivalent à celui des autres militaires de la FPE (2 547 contre 2 517 euros). Alors qu'il y a peu d'écart entre les sous-officiers de la gendarmerie et les autres sous-officiers (2 418 contre 2 407 euros), les officiers de la gendarmerie perçoivent en moyenne 475 euros de moins que les autres officiers. En moyenne, le salaire net des officiers est de 34 % supérieur à celui des fonctionnaires civils de catégorie A, celui des sous-officiers est identique à celui des B et celui des militaires du rang est inférieur de 2 % à celui des C.

Figure V 3.E6-1 : Salaires moyens nets de prélèvements pour les militaires en 2014

	Militaires	dont militaires hors gendarmes	dont gendarmes
Militaires	2 526	2 517	2 547
dont officiers	4 382	4 463	3 988
dont sous-officiers	2 412	2 407	2 418
dont militaires du rang	1 882	1 882	.

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

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensualisé. Y compris les militaires sous contrat, hors les militaires volontaires.

Compte tenu de l'évolution des prix à la consommation, le salaire net moyen des militaires diminue en euros constants de 0,1 % en 2014. Cependant, cette baisse recouvre des situations très disparates : elle est de même ampleur pour les sous-officiers (-0,1 %), et légèrement plus forte pour les officiers (-0,2 %), ces deux populations pesant près de 80 % de la masse salariale et 70% des effectifs (Figure V 3.E6-2). À l'inverse, les militaires du rang connaissent pour leur part une augmentation de 1,3 % de leur salaire net moyen en euros constants.

Pour les seuls agents présents tout au long de 2013 et 2014, la rémunération nette moyenne des militaires progresse de 0,9 % en euros constants. L'évolution du pouvoir d'achat des militaires décroît avec le niveau hiérarchique, de +0,9 % pour les militaires du rang à +0,1 % pour les officiers.

Figure V 3.E6-2 : Évolutions annuelles, en euros constants, du salaire net moyen par tête (SMPT net) et de la rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP nette) des militaires de la FPE

	Évolution 2013-2014 (en %)	
	SMPT net	RMPP nette
Militaires	-0,1	0,9
dont officiers	-0,2	0,1
dont sous-officiers	-0,1	0,7
dont militaires du rang	1,3	0,9

Source : RAE 2013 et 2014, Observatoire économique de la Défense.

Champ : Hors élèves, hors DGA, hors volontaires. France entière hors Mayotte, COM et étranger
Inflation : 0,5 % entre 2013 et 2014.

8-4 La part des primes et indemnités dans le salaire brut s'établit en moyenne à 22,8 % pour les fonctionnaires

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

En 2014, les fonctionnaires ont perçu un salaire brut mensuel moyen de 2 716 euros composé de 2 098 euros de traitement indiciaire brut et de 618 euros de primes et indemnités (Figure V 3-6).

Figure V 3-6 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la fonction publique en 2013 et 2014 [en euros]

	FPE		dont ministères		FPT		FPH		FP	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Salaire brut (a)	3 149	3 182	3 110	3 143	2 287	2 338	2 469	2 502	2 679	2 716
- Traitement brut	2 460	2 481	2 412	2 433	1 755	1 789	1 895	1 919	2 074	2 098
- Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement	688	700	698	710	532	549	574	583	605	618
dont indemnité de résidence ⁽¹⁾	27	27	25	26						
dont supplément familial ⁽¹⁾	32	32	33	33						
dont primes et rémunérations annexes hors indemnité de résidence	630	641	639	651						
dont ensemble des heures supplémentaires	84	85	84	85						
dont heures supplémentaires exonérées	1	0	0	0						
Part des primes (en % du salaire brut)	20,0	20,2	20,6	20,7						
Part des primes y.c. IR et SFT (en % du salaire brut)	21,9	22,0	22,4	22,6	23,3	23,5	23,2	23,3	22,6	22,8
Cotisations sociales ⁽²⁾	522	536	516	530	371	386	404	417	440	454
- Cotisations sociales salariés (b)	275	287	272	284	192	203	210	220	230	241
- CSG et CRDS (c)	247	250	244	247	179	183	194	196	210	213
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 627	2 646	2 594	2 612	1 916	1 952	2 065	2 085	2 239	2 262

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL - département des études et des statistiques locales, DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires.

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

(2) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

La part des primes et indemnités (y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement) dans le salaire brut s'établit en moyenne pour les fonctionnaires à 22,8 %. Cette part est relativement homogène dans les trois versants, et s'élève à 22,0 % dans la FPE (20,2 % hors indemnité de résidence et supplément familial de traitement), soit moins que celles observées dans les deux autres versants : 23,5 % dans la FPT et 23,3 % dans la FPH. Hors enseignants, cette part est cependant plus importante dans la FPE (30,3 %).

Les prélèvements sociaux à la source représentent 16,9 % de la rémunération brute des fonctionnaires de la FPE, soit un taux légèrement plus élevé que celui des fonctionnaires de la FPH (16,7 %) et de la FPT (16,5 %) en raison de la différence que représentent les primes relativement moins sujettes à cotisation que le traitement indiciaire.

8-5 Augmentation du salaire net moyen de 0,2 % en euros constants dans l'ensemble de la fonction publique en 2014

En 2014, le salaire brut moyen des agents de la fonction publique a augmenté de 1,0 % en euros courants (+1,4 % hors bénéficiaires de contrats aidés).

Le salaire net des agents de la fonction publique évolue de façon moins dynamique que leur salaire brut, en raison de l'augmentation du taux de cotisation pour pension civile des fonctionnaires au 1^{er} janvier 2014 (+0,27 point sur le traitement indiciaire brut) et des contractuels. Le salaire net moyen a ainsi augmenté de 0,7 % (+1,0 % hors bénéficiaires de contrats aidés) en euros courants. Dans le privé, il a augmenté de 1,1 %.

Les augmentations ont été plus fortes dans le bas de la hiérarchie salariale (+0,8 % pour le premier décile de salaire net) que dans le haut (+0,4 % au neuvième décile hors contrats aidés), en lien avec la revalorisation de l'échelonnement indiciaire de la catégorie C qui a bénéficié à la quasi-totalité des agents de la catégorie.

L'évolution du salaire net moyen en valeur est plus favorable en 2014 qu'en 2013 dans chacun des versants de la fonction publique. Il a augmenté de 0,3 % dans la FPE (après +0,1 % en 2013), de 1,3 % dans la FPT (après +0,8 % en 2013) et de 0,8 % dans la FPH (après +0,4 % en 2013).

Dans l'ensemble de la fonction publique, le niveau de rémunération en dessous duquel se trouvent les 10 % d'agents les moins bien rémunérés augmente de 0,8 %. Le niveau de rémunération au-dessus duquel se trouvent les 10 % d'agents les mieux rémunérés augmente de 0,4 %.

Dans la FPE, le premier décile recule de -1,2 % malgré la revalorisation de l'échelonnement indiciaire de la catégorie C qui favorise plutôt le bas de la hiérarchie salariale. Cette baisse s'explique par les recrutements de contrats aidés en 2014, lesquels perçoivent une rémunération relativement faible : hors bénéficiaires de contrats aidés, le premier décile augmenterait de +0,7 %, soit plus fortement que le haut de la distribution (+0,4 % pour le neuvième décile).

Dans la FPH, les augmentations salariales les plus fortes ont concerné le bas de la distribution (+1,7 % pour le premier décile contre +0,2 % pour le neuvième décile de salaire net). Dans la FPT, l'évolution est exactement la même (+1,0 %) pour le premier et le neuvième décile de salaire net.

Outre l'accélération de l'évolution nominale du salaire moyen, le pouvoir d'achat des salariés a bénéficié du ralentissement de l'inflation avec une évolution de l'indice des prix à la consommation (y compris tabac) passant de +0,9 % en 2013 à +0,5 %. Ainsi, l'évolution du salaire net en euros constants est plus favorable aux agents qu'en 2013. Si le salaire net moyen continue de diminuer, de 0,2 % en euros constants dans la FPE (après -0,7 % en 2013), il augmente de 0,8 % dans la FPT (après -0,1 % en 2013) et de 0,3 % (après -0,5 % en 2013) dans la FPH. Sur l'ensemble de la fonction publique, le salaire net moyen augmente de 0,2 % en euros constants.

Figure V 3-8 : Évolution du salaire net mensuel en euros courants en 2014 dans la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi

	FPE (ministères et établissements publics)				FPT			FPH			Ensemble FP					
	Salaires moyen	Salaires médian	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile	Salaires moyen	Salaires médian	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile	Salaires moyen	Salaires médian	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile	Salaires moyen	Salaires médian	1 ^{er} décile	9 ^{ème} décile
Ensemble	0,3	0,7	-1,2	0,4	1,3	1,7	1,0	1,0	0,8	1,1	1,7	0,2	0,7	0,9	0,8	0,4
Fonctionnaires	0,7	0,8	0,8	0,6	1,9	2,1	2,1	1,4	1,0	1,2	1,8	0,2	1,0	1,1	1,9	0,6
dont catégorie A	0,4	0,7	0,5	0,4	0,6	0,7	0,4	0,7	0,5	0,5	1,1	0,0	0,4	0,6	0,6	0,5
dont catégorie B	0,4	0,5	0,4	0,2	0,6	0,7	0,7	0,3	0,1	-0,1	0,5	0,0	0,4	0,3	0,4	0,3
dont catégorie C	1,8	1,7	2,4	1,5	2,0	2,1	2,0	1,7	1,7	1,9	1,9	1,3	1,8	2,0	2,1	1,4
Contractuels	1,3	1,1	0,7	0,6	0,2	1,0	1,6	-2,1	1,3	1,9	0,8	0,6	1,1	1,5	1,3	0,3
Autres catégories et statuts	0,2	0,2	-0,8	0,4	9,5	1,1	1,0	17,6	0,5	0,4	1,6	0,4	0,8	0,6	-0,7	0,7
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	0,7	1,0	0,7	0,5	1,7	2,0	1,8	1,2	1,0	1,2	2,0	0,3	1,0	1,1	1,7	0,6
Bénéficiaires de contrats aidés	-0,2	0,7	0,9	-2,1	0,5	0,7	0,4	0,3	1,0	1,1	0,9	0,9	0,3	0,7	0,7	-0,0
Femmes	0,4	0,8	-1,3	0,5	1,7	2,1	1,1	1,2	1,0	1,2	1,7	0,3	0,9	1,0	0,9	0,7
Hommes	0,4	0,5	-0,1	0,4	1,0	1,2	0,2	0,8	0,5	0,9	1,6	0,1	0,4	0,7	0,6	0,3
Moins de 30 ans	-0,3	-0,6	0,6	2,6	-0,1	-0,1	0,7	-0,2	0,8	0,6	0,8	0,4	0,0	-0,1	-0,2	0,6
30-39 ans	0,1	0,5	-1,4	0,1	1,6	1,9	1,5	1,1	1,2	1,4	1,9	0,5	0,8	0,8	1,2	0,3
40-49 ans	0,3	0,5	1,0	-0,1	1,9	2,1	1,8	1,6	0,7	1,3	2,0	-0,3	0,9	1,3	1,7	0,4
50-59 ans	0,4	0,7	0,1	0,6	1,2	1,5	1,9	0,5	0,4	0,2	1,7	-0,2	0,4	0,3	1,5	0,2
60 ans et plus	-0,7	-0,7	-0,4	-0,9	0,5	1,2	1,6	-0,4	-2,2	-1,2	1,2	-1,3	-1,3	-1,4	0,4	-1,8

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL - département des études et des statistiques locales, DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

FPE : hors militaires.

FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux.

FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Lecture : En 2014 dans la FPE, le salaire net moyen a évolué de 0,3 % ; le salaire net médian a augmenté de 0,7 % ; celui du premier décile a diminué de -1,2 % et celui du neuvième décile a augmenté de 0,4 %.

8-6 Pour les fonctionnaires de la FPE et de la FPT, les évolutions du salaire net sont plus particulièrement portées par l'évolution du traitement indiciaire

Le salaire net des fonctionnaires de la fonction publique augmente de 0,5 % en euros constants en 2014. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +1,6 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +1,2 % à l'évolution du traitement brut indiciaire et +0,4 % imputable à l'évolution des primes et indemnités ; et -0,6 % à l'augmentation des prélèvements sociaux.

L'évolution moyenne du traitement indiciaire en euros constants s'accélère en 2014 dans la FPE (+0,3 % après -0,2 % en 2013), et de manière plus prononcée dans la FPT (+1,4 % après +0,7 % en 2013). Elle est de +0,7 % dans la FPH. Cette augmentation intervient alors qu'aucune revalorisation de la valeur du point d'indice fonction publique n'est intervenue en 2013 et 2014. L'évolution des primes s'est également accélérée dans la FPE (+1,2 % après -0,5 % en 2013) et plus encore dans la FPT (+2,7 % après 0,7 %). Dans la FPH, les primes ont augmenté de 1,0 %. En 2013, plus encore qu'en 2012, leur évolution avait été affectée par la suppression de l'exonération de cotisation des heures supplémentaires⁶.

La part des primes (**Figure V 3-6**) a ainsi légèrement augmenté dans la rémunération des fonctionnaires de la FPE (+0,2 point après avoir reculé de 0,1 point en 2013), de la FPT (+0,2 point retrouvant ainsi son niveau de 2012) et de la FPH (+0,1 point).

Le taux de prélèvements sociaux pour les fonctionnaires est quasiment identique d'un versant à l'autre en raison du poids très proche des primes. Ainsi la hausse des cotisations liée à l'augmentation du taux de retenue pour pension civile a un impact sensiblement identique (+0,3 point) en 2014 dans chaque versant de la fonction publique. L'évolution des cotisations sociales des fonctionnaires contribue à l'évolution du salaire net de -0,5 point dans l'ensemble de la fonction publique, évolution identique dans la FPE et la FPH et de -0,7 point dans la FPT.

8-7 Dans l'ensemble de la fonction publique, le pouvoir d'achat de la rémunération nette moyenne des personnes en place a augmenté en 2014 de 1,8 %

Dans l'ensemble de la fonction publique, 67 % des agents présents au moins une partie de l'année en 2013 ont travaillé vingt-quatre mois consécutifs en 2013 et 2014 chez le même employeur, avec la même quotité de travail (69 % hors bénéficiaires de contrats aidés). Ils sont proportionnellement un peu plus nombreux dans ce cas dans la FPE et la FPH que dans la FPT⁷. Les contractuels sont proportionnellement moins nombreux à être dans ce cas, autour de 37 % sauf dans la FPH du fait du secteur médico-social. De même, les bénéficiaires de contrats aidés sont peu nombreux à remplir ces conditions, environ un sur dix dans chaque versant.

Les agents relevant des autres catégories et statuts sont dans des proportions très variables selon les versants, présents deux années complètes d'affilée chez le même employeur avec la même quotité de travail. Ils sont 73 % dans la FPE et 65 % dans la FPH, mais seulement 13 % dans la FPT.

6. Hors IR et SFT, les primes et indemnités dans la FPE ont augmenté en 2014 de 1,8 %, après +0,2 % en euros courants.

7. Les changements d'employeurs de la FPT liés à des fusions d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) sont neutralisés pour le calcul de la RMPP.

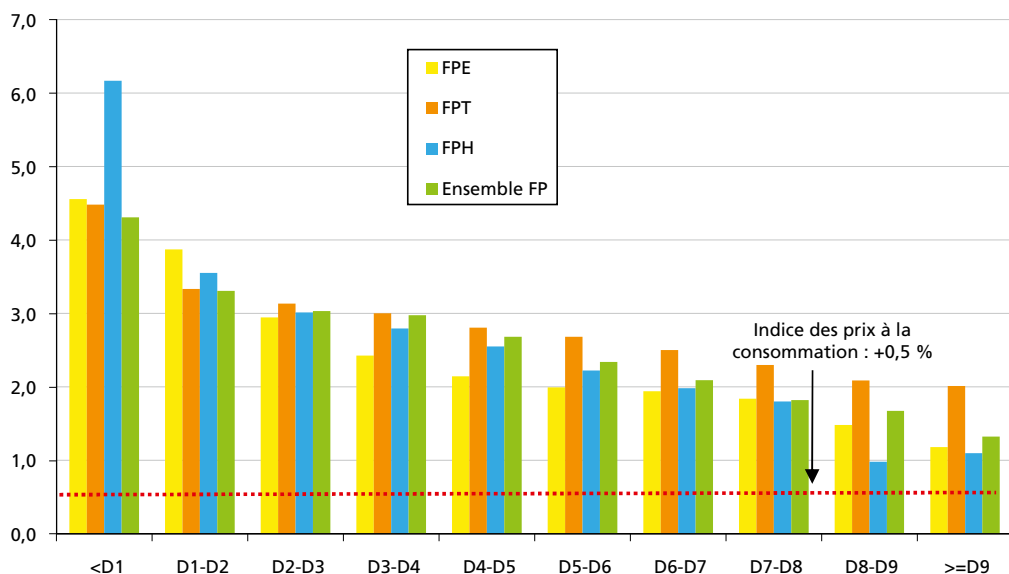
La rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP) mesure le salaire moyen des seules personnes présentes toute l'année en 2013 et 2014 chez le même employeur avec la même quotité de travail. La RMPP nette a augmenté de 2,3 %, soit +1,8 % en pouvoir d'achat dans l'ensemble de la fonction publique (évolution identique hors contrats aidés). En pouvoir d'achat, l'évolution de la RMPP a accéléré fortement dans la FPE (+1,7 % après +0,5 % en 2013), plus encore dans la FPT (+2,1 % après +0,7 %) et dans une moindre mesure dans la FPH (+1,5 % en 2014 après +0,7 % en 2013).

La rémunération nette des personnes en place a diminué en valeur entre 2013 et 2014 pour 25,4 % des agents dans l'ensemble de la fonction publique : 29,4 % des agents de la FPE, 19,3 % de ceux de la FPT, et 27,6 % de ceux de la FPH. La part des personnes ayant subi une perte nominale de rémunération diminue ainsi dans chacun des versants d'environ 9 points par rapport à l'année précédente. Les baisses de salaire net sont la conséquence de l'augmentation des cotisations sociales pour une petite partie seulement (4 à 6 % des agents selon les versants). Pour le reste, ces baisses observées chez les agents en place reflètent une grande hétérogénéité de situations : les salaires perçus l'année précédente ont pu être supérieurs dès lors que des rappels ont été perçus, le recours aux heures supplémentaires ou aux mesures de rachat de jours du compte d'épargne temps a pu diminuer pour certains agents. Ces baisses salariales peuvent aussi correspondre à des situations d'arrêts maladie.

En 2014, la rémunération nette de 31,3 % des agents en place a augmenté moins vite que les prix dans l'ensemble de la fonction publique. La part des agents ayant perdu du pouvoir d'achat recule pour la deuxième année consécutive ; elle était de près de 15 points supérieure en 2013. En lien avec la structure du personnel par catégorie et les revalorisations plus importantes dans le bas de l'échelle des rémunérations, ils sont plus nombreux dans ce cas dans la FPE (36,6 % soit 12,5 points de moins qu'en 2013), et la FPH (32,7 % soit 13,6 points de moins qu'en 2013) que dans la FPT (24,2 %, 7,9 points de moins qu'en 2013).

L'évolution de la rémunération nette pour les agents classés dans le premier décile en 2013 est plus importante que celle dont ont bénéficié ceux qui étaient relativement mieux positionnés dans la distribution (**Figure V 3-10**). Ainsi, la RMPP nette a progressé de 4,6 % et 4,5 % pour les agents en place de la FPE et de la FPT rémunérés en dessous du premier décile en 2013 et de 6,2 % pour ceux de la FPH. En particulier, les agents rémunérés en-dessous du premier décile correspondent essentiellement aux agents les plus jeunes, relevant de la catégorie C ou bénéficiaires de contrats aidés. L'évolution de la RMPP devient de moins en moins dynamique au fil de la distribution des niveaux de salaire initiaux.

Figure V 3-10 : Évolution de la rémunération moyenne nette des agents en place en 2013 et 2014 (1) selon leur position relative dans la distribution des salaires en 2013 (en %)



Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL - département des études et des statistiques locales, DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. FPE : hors militaires. FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

(1) Rémunération 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 2013 un salaire net inférieur au premier décile ont connu en 2014 une évolution de leur RMPP nette de +4,6 % dans la FPE, +4,5 % dans la FPT, et +6,2 % dans la FPH.

Les cadres et professions intellectuelles supérieures en place ont plus souvent que les autres connu une perte de pouvoir d'achat dans la FPE et la FPH. Ils sont 39,6 % parmi les cadres contre 37,7 % parmi les professions intermédiaires et 30,4 % parmi les employés et les ouvriers dans la FPE ; et 41,4 % contre 40,1 % parmi les professions intermédiaires et 25,3 % parmi les employés et les ouvriers dans la FPH.

Dans la FPT, ce sont les professions intermédiaires qui ont la plus forte proportion d'agents dont la rémunération nette a augmenté moins vite que les prix, mais la proportion d'agents touchés (24,8 %) est plus faible que pour toutes les catégories des deux autres versants.

Quel que soit le versant, les fonctionnaires dans leur ensemble subissent un peu moins souvent des pertes de pouvoir d'achat que l'ensemble et plus particulièrement que les « autres catégories et statuts » hors contrats aidés.

En lien avec la forme de la courbe générale de carrière, dans les trois versants, les proportions d'agents dont la RMPP nette a évolué moins que l'inflation augmentent avec l'âge. Parmi les agents âgés de moins de 30 ans, 27,2 % ont connu une évolution de leur salaire net inférieure à celle des prix à la consommation (32,8 % dans la FPE, 28,3 % dans la FPH et 20,0 % dans la FPT). Ces proportions s'accroissent de près de 9 points dans la FPE et la FPT et de 15 points dans la FPH parmi les agents de 60 ans et plus.

Dans les trois versants, le pouvoir d'achat de la RMPP nette moyenne évolue de façon plus dynamique pour les agents des catégories A et C : la RMPP est logiquement plus élevée pour les catégories A du fait des déroulements de carrière plus favorable, celle des C est influencée cette année par les revalorisations catégorielles.

L'évolution de la RMPP nette des contractuels est plus dynamique que celle des fonctionnaires dans l'ensemble de la fonction publique, et plus particulièrement dans la FPE et la FPT, avec +2,8 % et +3,0 % en euros constants. Dans la FPH, elle est en revanche moins dynamique, avec +1,2 % en euros constants.

L'évolution de la RMPP des agents relevant des autres catégories et statuts est assez disparate selon les versants : dans la FPE et dans la FPH, elle est moins favorable que celle des fonctionnaires (respectivement +1,3 % et +1,1 % en euros constants). Dans la FPT, où cette catégorie est essentiellement constituée d'assistants maternels et familiaux, elle est en revanche de +6,1 % en euros constants.

Conformément à la forme générale des carrières salariales, ce sont les agents les plus jeunes, ceux âgés de moins de 30 ans en 2013, qui connaissent en 2014 les évolutions de RMPP nette les plus fortes. Les évolutions ralentissent ensuite au fil de l'âge : +0,7 % en euros constants pour les agents de 60 ans et plus dans la FPE, +1,7 % en euros constants dans la FPT, et +0,2 % en euros constants dans la FPH.

8-8 Les effets d'entrées-sorties pèsent de façon plus marquée en 2014 sur l'évolution du salaire moyen

En 2014, si la structure des emplois en termes de corps, grade et échelon était restée identique à celle de l'année précédente (salaire à structure constante)⁸, le salaire net moyen aurait augmenté dans la FPE de 0,4 % et de 1,9 % dans la FPH⁹. Ainsi, les changements dans la structure des qualifications, repérée par celle des grilles statutaires n'ont pas eu d'impact sur l'évolution du salaire moyen dans la FPE, mais ont contribué négativement à l'évolution du salaire net moyen à hauteur de -1,1 point pour la FPH. Cette évolution de la structure des emplois est attribuable à plusieurs facteurs : l'effet du renouvellement des effectifs (entrées-sorties) d'une part, les promotions et avancements individuels des personnes en place d'autre part.

L'évolution, sur une période donnée, du salaire moyen par tête (SMPT) prend en compte à la fois l'évolution de la rémunération des agents présents durant toute la période et l'effet des mouvements d'entrées-sorties (recrutements ; départs, dont départs à la retraite), qui se caractérise généralement par la diminution de la masse salariale induite par le départ d'agents en fin de carrière qui perçoivent un salaire relativement élevé et l'arrivée d'agents en début de carrière. Cet effet, également appelé « effet de noria » est plus fortement

8. Le mode de calcul de l'indicateur à structure constante a été revu cette année, pour se rapprocher notamment de l'indicateur calculé par l'Insee pour le secteur privé. Jusqu'ici, l'effet à structure constante était calculé en faisant la moyenne des évolutions à structure constante et non pas l'évolution de la moyenne à structure constante (indice de Laspeyre).

9. Ces données ne sont pas disponibles pour le moment sur la FPT et la FPH, mais des travaux sont actuellement menés qui permettront à terme de produire également ces données pour ce versant.

marqué dans la FPE en raison des écarts de salaires plus importants entre entrants et sortants. Cette année comme en 2013, l'évolution des effectifs de l'État ne comprend pas de transferts notables de personnels alors que ces transferts avaient influencé l'évolution relative des salaires moyens au sein de chaque versant dans les années passées¹⁰.

Au total, l'impact du solde des entrées et des sorties sur l'évolution du salaire net moyen pèse de façon plus marquée en 2014 que l'année précédente dans chacun des trois versant : -1,8 % après -1,3 % dans la FPE, -1,3 % après -0,8 % dans la FPT et -1,2 % après -1,4 % dans la FPH.

Figure V 3-13 : Décomposition de l'évolution du salaire moyen dans les trois versants de la fonction publique en 2014 (en %)

Évolution 2014/2013 (en %)	FPE (Ministères et établissements publics)		FPT		FPH		Ensemble FP	
	en euros courants	en euros constants ⁽²⁾	en euros courants	en euros constants ⁽²⁾	en euros courants	en euros constants ⁽²⁾	en euros courants	en euros constants ⁽²⁾
Salaire moyen								
Salaire brut	0,7	0,2	1,7	1,2	1,2	0,7	0,7	0,2
Salaire net de prélèvements	0,3	-0,2	1,3	0,8	0,8	0,3	1,0	0,5
dont : effet d'entrées-sorties	-1,8		-1,3		-1,2		-1,2	
dont : effet de structure	-0,0							
Salaire à structure constante								
Salaire brut	0,7	0,2						
Salaire net de prélèvements	0,4	-0,2						
Salaire brut des personnes en place ⁽¹⁾	2,5	2,0	3,0	2,5	2,4	1,9	2,6	2,1
Salaire net des personnes en place ⁽¹⁾	2,2	1,6	2,7	2,1	2,0	1,5	2,3	1,8

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL - département des études et des statistiques locales, DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Champ pour la fonction publique : Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors internes et externes du SHP, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

FPE : hors militaires.

FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux. FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

NB : L'effet d'entrées-sorties est calculé par solde entre l'évolution du salaire moyen et l'évolution de la RMPP. L'effet de structure est calculé par différence entre l'évolution du salaire moyen et l'évolution du salaire à structure constante.

Le mode de calcul de l'indicateur à structure constante a été revu cette année, pour se rapprocher notamment de l'indicateur calculé par l'Insee pour le secteur privé. Jusqu'ici, l'effet à structure constante correspondait à la moyenne des évolutions à structure constante et non pas l'évolution de la moyenne à structure constante (indice de Laspeyre).

(1) Rémunération moyenne des personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années. Pour la FPT, y compris les agents qui changent artificiellement d'employeur suite à des fusions d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

(2) Évolution de l'indice des prix à la consommation y compris tabac (+0,5 % en 2014).

10. Le transfert massif dans le cadre de la deuxième vague de décentralisation (environ 135 000 transferts sur la période 2006-2011) d'agents de catégorie C parmi les moins rémunérés depuis l'État vers les collectivités locales a eu un impact positif dans le passé sur l'évolution du salaire moyen de la FPE. Par ailleurs, ces transferts de personnels de la FPE (plus âgés en moyenne que leurs collègues territoriaux) vers la FPT ont entraîné un relèvement du niveau du salaire moyen des agents les moins qualifiés dans la territoriale.

9-1 Mobilité et restructurations dans la fonction publique de 2011 à 2014

En 2014, 447 000 agents de la fonction publique ont changé d'employeur, de zone d'emploi, de statut ou de situation d'emploi tout en restant dans la fonction publique. Le taux de mobilité défini par la part des agents ayant connu au moins un de ces changements tout en restant dans la fonction publique, en 2014, est de 8,5 %. Ce taux est stable par rapport à 2013, en léger retrait de 0,2 point par rapport à 2012 et inférieur de 1,2 point par rapport à 2011.

Si la majorité des mobilités correspond à un seul changement de situation professionnelle, la moitié des changements d'employeur va de pair avec une mobilité géographique, bien que cette association soit plutôt rare en cas de restructurations (environ 10 %).

Hors restructurations, le taux de mobilité annuel s'établit à 7,5 % entre 2012 et 2014. Le taux de changement d'employeur se stabilise sur la période. Le taux de mobilité de 2011 reste atypique (8,7 %) du fait notamment d'une proportion exceptionnelle de bénéficiaires de contrats aidés devenant contractuels dans la fonction publique hospitalière (FPH) et la fonction publique territoriale (FPT) ainsi que d'une mobilité géographique plus fréquente des agents du ministère de l'Éducation nationale cette année-là.

Que ce soit avec ou hors restructurations, chaque année, de 2011 à 2014, la fonction publique de l'État (FPE) affiche le taux de mobilité le plus élevé, suivie de la FPH et de la FPT (9,3 % hors restructurations en 2014 contre 6,7 % dans la FPH et 5,9 % dans la FPT). Cela résulte d'un taux de changement de zone d'emploi particulièrement élevé dans la FPE : respectivement deux fois et cinq fois plus haut que dans la FPT et la FPH en 2014. Le taux de changement de statut ou de situation d'emploi est par contre supérieur dans ces deux versants (3,8 % dans la FPT, 3,4 % dans la FPH et 2,7 % dans la FPE en 2014), et celui de changement d'employeur particulièrement élevé dans la FPH (3,7 % hors restructurations en 2014 dans la FPH, 2,9 % dans la FPT et 2,7 % dans la FPE).

Les mobilités inter-versants sont peu fréquentes (moins de 1 % des agents). La majorité des changements d'employeur de la FPE se fait au sein de chaque ministère et de ses différents établissements publics administratifs sous tutelle (57 % en 2014). Dans la FPT, les établissements intercommunaux accueillent quatre agents changeant d'employeur sur dix de ce versant en 2014.

Parmi les agents présents chaque année, de 2010 à 2014, 22 % ont été concernés par au moins un type de mobilité. Les changements d'employeur et de zone géographique sont les plus fréquents (11 % des agents) suivis par les changements de statut ou de situation d'emploi (8 %).

Quel que soit le type de changement professionnel, la mobilité décroît avec l'âge. Concernant plus spécifiquement les changements d'employeur, toutes choses égales par ailleurs, les femmes, les bénéficiaires de contrats aidés, les agents en catégorie A+ et ceux de la FPH et de la FPT sont les plus mobiles. La probabilité de changer de zone d'emploi est plus élevée pour les hommes, les contractuels et les agents de la FPE et décroît avec le niveau de la catégorie hiérarchique. Enfin, le taux de changement de statut est supérieur pour les femmes et les agents de la FPT. Néanmoins c'est logiquement le type de contrat qui est le plus déterminant, les contractuels et les bénéficiaires de contrats aidés changeant beaucoup plus fréquemment de situation d'emploi que les fonctionnaires.

9-2 Changer de type d'employeur après 50 ans, au sein de la fonction publique ou entre secteurs public et privé

En 2013, les salariés de 50 ans et plus contribuent pour près d'un quart au volume de travail salarié total. Ils forment un groupe hétérogène dont la composition évolue fortement selon l'âge au fil des sorties de l'activité salariée et des départs à la retraite : à chaque âge, les salariés sont plus souvent cadres, à temps partiel, et travaillent plus souvent dans de petites entreprises du privé que ceux d'un an leurs cadets. En effet, les salariés moins qualifiés et les catégories « actives » de la fonction publique sortent du salariat et partent à la retraite plus tôt que les plus qualifiés et les catégories « sédentaires ». Cette sélection dans l'emploi salarié des salariés les plus qualifiés au fil des âges conduit à une forte augmentation du salaire moyen selon l'âge.

Sur le champ des personnes stables en emploi (observées au moins six ans comme salarié après 50 ans entre 1995 et 2013), 13,4 % des salariés de 50 ans et plus ont changé au moins une fois de groupe d'employeurs après 50 ans en considérant quatre groupes au sein même de la fonction publique (enseignants, fonction publique de l'État hors enseignants, fonction publique territoriale, fonction publique hospitalière), et deux dans le privé (« grandes » et « petites » entreprises).

Les salariés des petites entreprises du privé et ceux de la FPE hors enseignants sont les plus mobiles, à l'inverse des salariés de la FPT. Les cadres sont plus mobiles que les employés et les professions intermédiaires.

Les mobilités entre groupes d'employeurs diminuent jusqu'à 59 ans, mais l'effet de l'âge s'inverse ensuite. Les changements de groupe d'employeurs s'intensifient après 60 ans, ce qui suggère, en plus des effets de sélection dans l'emploi liés à l'âge, l'existence de situations de cumuls emploi-retraite qui peuvent conduire à changer de type d'employeur.

Les mobilités entre groupes d'employeurs s'accompagnent en moyenne d'une baisse prononcée du salaire journalier (-23 %), mais celle-ci s'explique notamment par une baisse du volume de travail. Cet effet s'accroît avec l'âge. Environ un tiers des salariés à temps complet qui changent de groupes d'employeurs passent à temps partiel. Concernant les seuls salariés à temps complet qui restent à temps complet, la baisse du salaire journalier n'est que de 4 %.

Faits et chiffres :
l'essentiel
sur l'état
de la fonction
publique
Édition 2016

Faits et chiffres : l'essentiel est extrait du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, édition 2016.

Il synthétise les principales informations et analyses de référence sur l'emploi, les recrutements, les parcours professionnels, les départs à la retraite et les rémunérations.

Deux nouveaux dossiers figurent dans cette édition : le premier porte sur la mobilité y compris l'impact des restructurations dans la fonction publique entre 2011 et 2014 ; le second analyse le fait de changer de type d'employeur après 50 ans, au sein de la fonction publique ou entre secteurs public et privé.

RAPPORT ANNUEL

La collection *Rapport Annuel* rassemble les rapports publiés par la DGAFP. Le *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique* présente, dans la partie « Politiques et pratiques de ressources humaines », les grands axes de gestion des ressources humaines et, dans la partie statistiques « Faits et chiffres », un bilan social de la fonction publique. Cette collection propose également le *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, dont la première édition est parue en 2014. En sont issues des brochures telles que « Chiffres-clés » et « Tableau de synthèse ».

OUTILS DE LA GRH

Destinée en priorité aux gestionnaires des ressources humaines, cette collection regroupe de nombreux outils d'aide au pilotage utilisés au quotidien par les services RH. Le Répertoire interministériel des métiers de l'État (Rime), le Dictionnaire des compétences, des guides ponctuels, le kit « Démarches, outils et acteurs de la mobilité » à titre d'exemples, en font ainsi partie.

POLITIQUES D'EMPLOI PUBLIC

Les publications regroupées au sein de cette collection traitent tous les thèmes rattachés à la gestion prévisionnelle des ressources humaines, de la gestion des connaissances à celles des compétences. Elle propose également les protocoles d'accord issus des négociations avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique.

LES ESSENTIELS

Cette collection – destinée à un large public – rassemble sous forme de fiches ou de livrets pédagogiques, les informations concernant le recrutement, les concours, les carrières, la formation et, au sens large, tous les aspects du parcours professionnel des agents de la fonction publique.

STATISTIQUES ET RECHERCHE SUR LA FP

Cette collection est déclinée en quatre sous-collections, destinées aux décideurs, gestionnaires, statisticiens et chercheurs : « Stats rapides » présente des indicateurs et premiers résultats ; « Point Stat » livre une analyse synthétique des résultats d'enquêtes et d'études statistiques en quelques pages ; « Documents et méthodes » propose des points d'étape sur des travaux de recherche et de méthodologie ; « Études, recherche et débats » présente des analyses approfondies, aussi bien quantitatives que qualitatives.

REPÈRES DGAFP

Cette collection regroupe tous les documents, à usage interne ou externe, qui présentent et visent à faire connaître la DGAFP et ses missions.