

TITRE 1

Politiques et pratiques de ressources humaines	13
1 Une fonction publique qui reconnaît l'engagement de ses agents et leurs compétences, revalorise leurs carrières, agit sur leur qualité de vie au travail et renforce son lien avec les citoyens	17
1.1 Offrir aux agents des parcours de carrière plus dynamiques et diversifiés, mieux reconnaître leur valeur	19
1.2 Favoriser la qualité de vie au travail par une politique de prévention, de protection de la santé des agents et d'encouragement de nouvelles organisations du travail	25
1.3 Développer une politique de ressources humaines plus qualitative et plus personnalisée	29
1.3.1 Garantir l'accès de tous les agents à des formations de qualité	29
1.3.2 Construire un nouvel accompagnement personnalisé dans l'élaboration du parcours professionnel des agents	31
1.4 Une fonction publique exemplaire, plus ouverte à la mixité et à la diversité de la société qu'elle sert	33
1.4.1 Attirer des talents à l'image de la société	33
1.4.2 Pour une fonction publique exemplaire fondée sur des valeurs	35
2 Une fonction publique plus agile, plus simple et plus efficace	41
2.1 Bien former l'encadrement et lui donner les moyens de jouer pleinement son rôle	43
2.2 Déconcentrer pour donner des leviers RH pertinents aux décideurs locaux	47
2.3 Simplifier la gestion, moderniser les SIRH, dématérialiser les procédures	52
2.4 Garantir une meilleure adéquation entre les besoins des services et les compétences des agents	54
3 Une fonction publique plus stratégique	59
3.1 Connaître pour anticiper et agir	61
3.2 Construire les règles de gestion de demain par le dialogue avec les partenaires sociaux	64
3.3 S'ouvrir à l'Europe et à l'international	66
3.4 Créer avec les ministères une véritable DRH de l'État	69
4 ANNEXE	71

TITRE 2

Faits et chiffres

79

VUES D'ENSEMBLE

81

1 L'emploi public

83

1.1 L'emploi dans la fonction publique en 2014

85

Fin 2014, 5,4 millions d'agents dans la fonction publique sur le territoire national, soit un emploi sur cinq 86

La fonction publique emploie 5,4 millions d'agents fin 2014, dont un cinquième à temps partiel 87

L'emploi public s'accroît de 0,3 % 88

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 89

Dans la fonction publique territoriale, l'emploi augmente quel que soit le type d'employeur 93

Au sein de la fonction publique hospitalière, les effectifs des établissements d'hébergement pour personnes âgées restent dynamiques 95

Le nombre de fonctionnaires augmente dans chacun des versants de la fonction publique 96

Les structures hiérarchiques évoluent peu 97

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 99

La moitié des agents civils de l'État en métropole exerce leurs activités dans un service déconcentré ou un établissement public local d'enseignement 101

La féminisation des catégories hiérarchiques supérieures se poursuit 102

La part croissante des agents de 55 ans et plus augmente l'âge moyen dans l'ensemble de la fonction publique 104

Dans la FPE, le nombre de sortants dépasse le nombre d'entrants 107

2 Les flux de personnels dans la fonction publique

111

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

113

Augmentation significative du nombre des postes offerts dans la fonction publique de l'État en 2014, essentiellement à l'Éducation nationale 114

Toutes les voies d'accès externes accroissent leur offre de postes, excepté le concours unique et le Pacte 114

Le nombre des recrutements externes s'accroît fortement en 2014, mais moins que l'offre de postes, et son niveau reste en deçà de celui de 2004 115

En 2014, le recrutement de fonctionnaires équivaut au nombre de départs à la retraite dans la fonction publique de l'État 117

La sélectivité des recrutements enregistre son niveau le plus bas sur la période 2001-2014 118

En 2014, la sélectivité est en baisse dans toutes les catégories hiérarchiques 119

Les catégories B et C ne représentent plus qu'un recrutement sur cinq dans la fonction publique de l'État 120

Les femmes sont majoritaires et réussissent mieux que les hommes dans les recrutements de catégorie A, notamment ceux d'enseignants 125

Une évolution des recrutements très différente selon les ministères	126
La moitié des recrutements de la fonction publique de l'État s'effectue <i>via</i> les concours déconcentrés	128
Un recul sensible des recrutements externes sans concours dans la fonction publique territoriale en 2014	128

2.2 Les départs à la retraite dans la fonction publique **133**

Le nombre de départs à la retraite des fonctionnaires poursuit sa diminution en 2015	134
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	139
En 2015, la part des fonctionnaires affiliés au SRE et à la CNRACL concernés par la décote poursuit sa baisse	154
Le vieillissement des effectifs se poursuit dans les trois versants de la fonction publique	159

3 Les rémunérations dans la fonction publique **177**

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2014 **179**

La dispersion des salaires est moins étendue dans la fonction publique que dans le secteur privé	180
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	185
La part des primes et indemnités dans le salaire brut s'établit en moyenne à 22,8 % pour les fonctionnaires	188
Augmentation du salaire net moyen de 0,2 % en euros constants dans l'ensemble de la fonction publique en 2014	192
Pour les fonctionnaires de la FPE et de la PPT les évolutions du salaire net sont plus particulièrement portées par l'évolution du traitement indiciaire	194
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 %	198
Les effets d'entrées-sorties pèsent de façon plus marquée en 2014 sur l'évolution du salaire moyen	203
Dans la fonction publique de l'État, le pouvoir d'achat du salaire net moyen progresse de 0,1 % dans les ministères et diminue de 0,8 % dans les établissements publics administratifs	206
La part moyenne des primes s'élève à 23,5 % pour les fonctionnaires de la FPT	219
Le salaire net moyen dans la fonction publique territoriale augmente plus particulièrement dans les régions	221
Dans la FPH, l'éventail des salaires est plus large dans le SHP que dans le SMS	222
Dans la FPH, le pouvoir d'achat du salaire net moyen des fonctionnaires augmente de 0,5 %	228

DOSSIERS

241

1 Mobilité et restructurations dans la fonction publique de 2011 à 2014 **243**

Mobilité et restructurations dans la fonction publique de 2011 à 2014 **245**

Une mobilité et trois types de changement de situation professionnelle	246
La mobilité se stabilise en 2014 après un léger recul en 2013 et une forte baisse en 2012	247
Les mobilités liées à un seul changement de situation professionnelle sont les plus fréquentes	248
Changement d'employeur et mobilité géographique vont souvent de pair...	248
... et sept changements de statut ou de situation d'emploi sur dix s'effectuent sans aucune autre forme de changement	249

Un peu plus des deux tiers des agents ayant changé de statut ou de situation d'emploi sont devenus fonctionnaires	250
Hors restructurations d'employeurs, le taux de mobilité perd un point	250
Les agents de la FPE sont les plus mobiles	251
Les agents de la FPE sont les plus mobiles géographiquement, ceux de la FPT les moins mobiles	253
En 2014, un tiers des changements d'employeur de la FPT correspond à des restructurations	253
Les changements d'employeur liés à des restructurations s'accompagnent rarement de changement de zone d'emploi, contrairement aux mobilités individuelles	254
Les mobilités inter-versants sont peu fréquentes	255
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	257
En cinq ans, plus d'un agent sur cinq a connu au moins une mobilité	258
Les femmes, les jeunes, les bénéficiaires de contrats aidés et les catégories B changent plus souvent d'employeur	259
Les hommes, les jeunes et les agents de catégorie A changent plus fréquemment de zone d'emploi	261
Les bénéficiaires de contrats aidés, les catégories C, les femmes et les jeunes sont plus concernés par les changements de statut ou de situation d'emploi	262

2 Changer de type d'employeur après 50 ans, au sein de la fonction publique ou entre secteurs public et privé **273**

Changer de type d'employeur après 50 ans, au sein de la fonction publique ou entre secteurs public et privé **275**

Les sorties d'activité après 50 ans modifient la structure de l'emploi salarié : les salariés les plus âgés sont plus souvent cadres, à temps partiel et dans des petites entreprises du privé	276
Les sorties d'activité plus tardives des plus qualifiés font artificiellement augmenter les moyennes des salaires chez les plus de 60 ans	281
Les différences de salaires des seniors entre groupes d'employeurs reflètent principalement les écarts de qualification moyenne des salariés	282
Dans l'échantillon d'étude, 13,4 % des salariés changent au moins une fois de groupe d'employeurs après 50 ans	282
60 ans, un âge charnière pour la mobilité entre groupes d'employeurs	283
Des salariés plus mobiles dans le secteur privé et dans la FPE, et moins dans la FPT	285
Les mobilités s'accompagnent d'une baisse du volume de travail conduisant à un salaire journalier plus bas, et cet effet s'accroît avec l'âge	286

FICHES THÉMATIQUES **295**

1 Emploi public et fonction publique **297**

Présentation	299
1.1 Effectifs et principales caractéristiques de l'emploi public	301
1.2 Ensemble de la fonction publique	308

1.3	Fonction publique de l'État	317
1.4	Fonction publique de l'État : périmètre de décompte des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances	324
1.5	Fonction publique territoriale	335
1.6	Fonction publique hospitalière	339
2	Agents de la fonction publique : principales caractéristiques	341
	Présentation	343
2.1	Statuts et situations d'emploi	344
2.2	Catégories hiérarchiques	347
2.3	Catégories socioprofessionnelles et filières	349
2.4	Féminisation et égalité professionnelle	353
2.5	Âges	360
2.6	Travailleurs handicapés	370
2.7	Temps partiel	374
2.8	Niveaux de diplôme	378
3	Voies de recrutement externe	381
	Présentation	383
3.1	Recrutements externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État	386
3.2	Recrutements déconcentrés externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État	393
3.3	Recrutement externe dans la fonction publique territoriale	395
3.4	Recrutement externe niveau attaché dans la fonction publique	402
3.5	Recrutement externe niveau administrateur dans la fonction publique	404
4	Parcours professionnels	407
	Présentation	409
4.1	Recrutements internes et promotion dans la fonction publique de l'État	411
4.2	Recrutements déconcentrés internes dans la fonction publique de l'État	418
4.3	Recrutements internes et examens professionnels dans la fonction publique territoriale	420
4.4	Recrutements internes des attachés	425

4.5 Recrutements internes des administrateurs	427
4.6 Mobilité des agents de la fonction publique	429
4.7 Mobilité catégorielle	444
4.8 Positions statutaires	447
5 Retraite	457
Présentation	459
5.1 Flux de retraités dans la fonction publique	462
Présentation des différents régimes de la fonction publique	462
5.2 Stocks de retraités dans la fonction publique	493
5.3 Montant des pensions dans la fonction publique	502
5.4 Situation financière et démographique des régimes de retraite	516
6 Dépenses de personnel et rémunérations	521
Présentation	523
6.1 Dépenses de personnel dans la fonction publique	527
6.2 Évolution du traitement indiciaire	533
6.3 Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique	535
6.4 Rémunérations dans la fonction publique de l'État	547
7 Formation	559
Présentation	561
7.1 Formation statutaire et professionnelle dans les ministères	563
7.2 Formation dans la fonction publique territoriale	571
7.3 Formation continue dans la fonction publique hospitalière	573
8 Temps et conditions de travail	577
Présentation	579
8.1 Organisation du temps de travail	581
8.2 Compte épargne-temps	583
8.3 Congés et autres causes d'absence au travail	584
8.4 Congés maladie	588

8.5 Accident du travail	592
8.6 Maladies professionnelles	598
8.7 Exposition aux risques professionnels	600
9 Relations professionnelles	603
Présentation	605
9.1 Élections aux comités techniques	608
9.2 Élections aux commissions administratives paritaires	617
9.3 Discipline	620
9.4 Représentation professionnelle	623
9.5 Grèves	626
10 Politique sociale	627
Présentation	629
10.1 Crédits sociaux	631
10.2 Hygiène et sécurité	634
10.3 Famille et logements	637
Définitions	639
Liste des sigles	657
Table des matières	665