



MINISTÈRE DE LA DÉCENTRALISATION  
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

POINT  
STAT

Février 2015

# L'encadrement supérieur et dirigeant dans les trois versants de la fonction publique

L'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique représente 21 600 agents fin 2012, soit 0,4 % de l'emploi

Eva BARADJI  
Olivier DOROTHÉE  
Erwan POULIQUEN

STATISTIQUES ET  
RECHERCHE SUR LA  
FONCTION PUBLIQUE

**DGAFF**   
DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ADMINISTRATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

---

Cet article a bénéficié des contributions de Ludovic Besson (DGCL), Julien Loquet (Drees), Benoît Buisson, Frédérique Mercier (SRE), Virginie Simon (stagiaire ISUP) et le bureau de l'encadrement supérieur de la DGAFP.

---

<b>Répartition et caractéristiques des emplois d'encadrement supérieur ou de direction</b>	<b>4</b>
La concentration des emplois d'encadrement supérieur ou de direction à Paris, une spécificité de la FPE	4
Un taux d'encadrement supérieur très variable selon l'employeur	5
Les ESD sont plus âgés dans la FPT que dans les deux autres versants de la fonction publique.	6
<b>Les femmes dans les emplois d'encadrement supérieur ou de direction</b>	<b>7</b>
Fin 2012, 31 % de femmes dans les corps et emplois d'encadrement supérieur et de direction de la fonction publique pour 63 % dans l'ensemble de la catégorie A	7
Féminisation récente des emplois et corps de direction et d'encadrement supérieur	9
8 % des femmes occupant un poste de direction ou d'encadrement supérieur travaillent à temps partiel	9
<b>Les salaires et les pensions des emplois de l'encadrement supérieur ou de direction</b>	<b>12</b>
Les salaires des ESD sont plus élevés et plus dispersés dans la fonction publique de l'État que dans les deux autres versants	12
Les écarts de salaire entre hommes et femmes plus importants au sein de l'encadrement supérieur que des emplois de direction dans la FPE et la FPH	15
Dans la fonction publique de l'État, des comportements de départ à la retraite spécifiques par rapport aux autres titulaires	17

Fin 2012, 21 600 agents occupent un poste d'encadrement supérieur ou de direction (ESD) dans la fonction publique, ce qui représente 4,0 agents pour 1 000. Ce ratio s'élève à 4,2 dans la fonction publique d'État (9 900 agents), 4,9 dans la fonction publique hospitalière (5 600) et 3,2 dans la fonction publique territoriale (6 000).

Les femmes sont relativement peu nombreuses à occuper des postes d'ESD (31 %) au regard de leurs effectifs dans l'ensemble des agents de catégorie A (64 %). Avec 44 % de femmes, les emplois d'ESD de la FPH sont les plus féminisés. La FPE et la FPT comptent respectivement 28 % et 25 % de femmes dans ces corps et emplois ; la part de femmes décline à mesure que le niveau de responsabilité s'élève dans chacun des versants, mais elle s'accroît parmi les jeunes ESD.

Le salaire mensuel brut moyen s'élève à 7 700 euros dans la fonction publique de l'État (composé en moyenne à 45 % de primes et indemnités), 5 898 euros dans la fonction publique territoriale (40 % de primes) et 6 603 euros dans le secteur hospitalier public.

Les agents de la catégorie A+ partent en 2012 à la retraite à 64,7 ans soit près de 4 ans plus tard que l'ensemble des fonctionnaires, avec une pension mensuelle moyenne de 3 950 euros

Fin 2012, 21 600 agents occupent un poste d'encadrement supérieur ou de direction (ESD) (voir annexe) dans la fonction publique, ce qui représente 4,0 agents pour 1 000 agents de la fonction publique. Ce ratio s'élève à 4,2 dans la fonction publique d'État (FPE) (10 000 agents), 4,9 dans la fonction publique hospitalière (FPH) (5 600) et 3,2 dans la fonction publique territoriale (FPT) (6 000).

Les postes d'ESD regroupent les agents qui exercent un emploi de direction de service ou établissement assorti de la responsabilité de gestion des unités sous leur responsabilité soit, dans une logique statutaire ceux relevant d'un corps ou cadre d'emploi constituant le principal vivier de ces emplois.

Ils représentent une part plus ou moins importante de l'ensemble de la catégorie A selon les versants de la fonction publique en raison de leurs spécificités.

Avec 8 emplois supérieurs sur 1 000 de catégorie A, la part des personnels de l'encadrement supérieur ou dirigeant sur l'ensemble des emplois de catégorie A est en apparence plus faible dans la FPE que dans les autres versants. Cette situation résulte surtout du poids élevé des enseignants qui sont comptabilisés pour l'essentiel dans la catégorie A (98 % des enseignants relèvent de la catégorie A). Hors enseignants, ce ratio s'élève à 29 ESD pour mille emplois de catégorie A.

Dans la FPH il est de 16 pour mille et culmine à 30 agents pour mille si l'on exclut les infirmiers. La catégorie A, dont la part est particulièrement élevée dans les hôpitaux (325 ‰ contre 91 ‰ dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes EHPAD et 83 ‰ dans les autres établissements médico-sociaux), comprend également les médecins, parmi lesquels les chefs de service par exemple, qui ne sont pas retenus parmi les ESD.

La FPT comptabilise 36 agents occupant un ESD pour mille emplois de catégorie A. Dans ce versant, des agents de catégorie A type peuvent exercer des missions assimilées à celles des hauts fonctionnaires mais ne sont pas retenus dans le champ des ESD. C'est le cas de certains directeurs généraux des services, directeurs généraux adjoint des services et directeurs généraux des services techniques qui occupent leur fonction dans des petites et moyennes collectivités, la grille indiciaire variant en fonction de la taille des collectivités. Ainsi au 31 décembre 2012, 4 400 agents appartenant à ces cadres d'emploi ne sont pas comptabilisés parmi les ESD.

Finalement, en tenant compte des spécificités de chacun des trois versants (hors enseignants de la FPE, hors infirmiers de la FPH), les ratios s'échelonnent de 30 à 43 emplois supérieurs ou de direction pour mille agents de catégorie A.

Figure ① : Effectifs, part des femmes et âge dans les ESD selon le versant de la fonction publique

	Situation au 31 décembre 2012				Évolution entre 2011 et 2012		
	Effectifs	Part des femmes (en %)	Age moyen (en années)	Part des 50 ans et plus (en %)	Effectifs (en%)	Part des femmes (en point de %)	Part des 50 ans et plus (en point de %)
<b>Ensemble FPE <sup>(1)</sup></b>	<b>9 988</b>	<b>27,7</b>	<b>47,8</b>	<b>50,7</b>	<b>0,7</b>	<b>0,8</b>	<b>0,3</b>
<i>Corps et emplois à la décision du gouvernement : décret de 1985 et assimilés</i>	458	16,8	55,8	82,5	4,3	1,1	-0,4
<i>Autres corps et emplois de direction</i>	2 460	24,6	53,6	75,0	1,9	-0,8	-0,5
dont directeurs d'administration territoriale de l'État	896	24,6	53,9	77,7	-6,4	-1,4	-1,1
<i>Corps d'encadrement supérieur <sup>(2)</sup></i>	7 070	29,5	45,2	40,1	0,1	1,3	0,4
dont corps Ena de conception et management	2 061	29,5	47,9	46,2	2,3	2,1	-0,1
dont ingénieurs	2 406	27,9	43,3	38,2	-1,8	1,0	0,5
<b>Ensemble FPT</b>	<b>5 985</b>	<b>25,9</b>	<b>52,0</b>	<b>67,8</b>	<b>0,1</b>	<b>0,9</b>	<b>0,3</b>
<i>Emplois de directions de la FPT <sup>(3) (4)</sup></i>	881	24,6	52,5	69,2	-7,0	1,8	-1,0
<i>Encadrement supérieur de la FPT</i>	5 104	26,1	51,9	67,5	1,4	0,7	0,6
Administrateurs territoriaux	1 759	39,5	49,1	56,5	0,0	0,3	1,8
Ingénieurs territoriaux en chef	3 345	19,0	53,4	73,3	2,1	1,0	-0,1
<b>Ensemble FPH</b>	<b>5 617</b>	<b>43,5</b>	<b>48,8</b>	<b>54,7</b>	<b>0,1</b>	<b>0,8</b>	<b>-1,5</b>
<i>Emplois de direction de la FPH</i>	4 374	47,3	48,8	55,2	-4,5	1,9	-1,5
Directeur d'hôpital (DH)	2 846	41,1	49,5	57,2	-7,3	1,5	-1,6
Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S)	1 528	58,8	47,4	51,6	1,1	1,6	-0,9
<i>Encadrement supérieur de la FPH</i>	1 243	30,4	49,1	52,8	20,3	-0,3	-0,8
Ingénieurs hospitaliers en chef	1 243	30,4	49,1	52,8	20,3	-0,3	-0,8

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

Champ : emplois principaux, agents civils. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière (Métropole + DOM, hors COM et étranger).

Note : Les agents A+ d'un corps donné détachés sur un emploi fonctionnel apparaissent ici dans l'emploi de détachement et non pas dans le corps d'origine.

(1) Seuls les emplois sur le territoire national sont répertoriés, ainsi 90 ambassadeurs et 460 agents relevant des corps Ena de conception et management sont exclus de l'étude.

(2) Les corps d'inspection, de contrôle et d'expertise, et les corps d'enseignement supérieur et de recherche sont exclus.

(3) Comprend les emplois de directeur général des services ou directeur, de directeur général adjoint des services ou directeur adjoint, de directeur général des services techniques et de directeur de services techniques.

Les effectifs des postes de directeur général des services et de ceux de directeur, directeur adjoint des services ou directeur adjoint, peuvent avoir été légèrement surreprésentés. En effet, les mentions des termes «directeur» et «directeur adjoint» sans le qualificatif «général» peuvent conduire à inclure les directeurs de collectivités qui n'occupent pas un emploi fonctionnel au sens de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984.

(4) Comprend les personnels de la Ville de Paris.

## Répartition et caractéristiques des emplois d'encadrement supérieur ou de direction

### La concentration des emplois d'encadrement supérieur ou de direction à Paris, une spécificité de la FPE

Chaque versant présente des spécificités territoriales en lien avec son domaine d'intervention. Dans la FPE, les ESD se concentrent dans les administrations centrales, structures chargées des actions de l'État au niveau national. Ces services principalement situés à Paris accueillent 42 %

des ESD mais seulement 6 % de l'ensemble des agents de la FPE. Des corps et emplois très présents dans les administrations centrales se trouvent de fait plus souvent situés à Paris. C'est le cas de 90 % des directeurs et sous-directeurs d'administrations centrales, des chefs de service, des directeurs de projet et experts de haut niveau.

16 % des ESD en fonction dans une administration centrale travaillent toutefois hors de la capitale. La politique de déconcentration a en effet influencé la délocalisation des agents de l'État de Paris vers le reste de la France au cours des vingt dernières années : l'État-civil et le service des retraites de l'État à Nantes par exemple, plusieurs écoles de fonctionnaires comme la Magistrature à Bordeaux, l'ENA à Strasbourg et l'Enac à Toulouse.

42 % des ESD occupent un poste dans un service déconcentré, chargé des actions de l'État à l'échelle de la région et du département. Ces agents se répartissent sur l'ensemble du territoire national. Ainsi, seuls 4 % des directeurs d'administration territoriale, 18 % des administrateurs généraux des finances publiques et 30 % des commissaires de police travaillent à Paris.

Enfin, 16 % des ESD se répartissent dans les EPA (4 %), les services du ministère de la Défense (2 %), les services à compétence nationale (1 %), les établissements publics d'enseignements locaux (1 %), etc.

Au total, 44 % des ESD de la FPE, tous services d'affectations confondus, travaillent à Paris (voir figure 2).

Dans les deux autres versants, constitués d'établissements locaux de dimension tout au plus régionale, le domaine d'intervention est plus localisé. La part des ESD situés à Paris est de ce fait nettement plus faible (7 % dans la FPT et 5 % dans la FPH). Dans les deux versants, la répartition des ESD par région est proche de celle de l'ensemble des agents, excepté pour les ESD de la FPT en fonction en Provence-Alpes-Côte-D'azur. 13 % d'entre eux travaillent dans cette région contre 9 % de l'ensemble des agents du versant.

### Un taux d'encadrement supérieur très variable selon l'employeur

Fin 2012, les ministères comptent 5 ESD pour 1 000 agents. Ce ratio, défini comme le taux d'encadrement supérieur, est de 1 ‰ au sein des établissements publics (EPA). Il s'élève à 88 ‰ au ministère des Affaires étrangères, à 55 ‰ dans les services du Premier ministre et 51 ‰ à l'Économie ; il est inférieur à 1 ‰ au ministère de l'Éducation nationale.

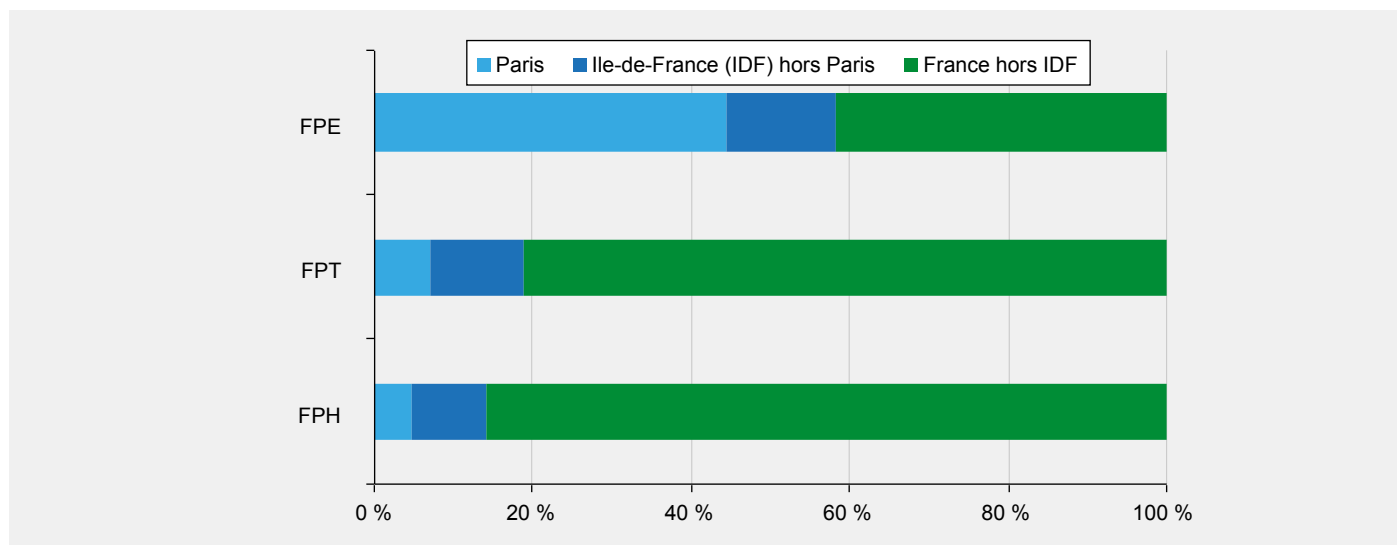
Le ministère de l'Intérieur et les ministères économique et financier<sup>1</sup> et leurs EPA regroupent à eux seuls près de la moitié des ESD de la FPE (contre 19 % des agents de l'ensemble de la FPE). Ils sont suivis par l'Écologie et l'Agriculture dans lesquels la part des ESD s'élève respectivement à 16 % et 9 %.

Leur part varie en fonction du type de service d'affectation. Ainsi, ils sont proportionnellement plus nombreux dans les services déconcentrés des ministères de l'Intérieur (42 % contre 18 % de l'ensemble des agents du ministère) et de l'Agriculture (8 % contre 1 %). Au ministère de l'Écologie, près de la moitié travaillent dans un service à compétence nationale contre 19 % de l'ensemble des agents du ministère. Enfin, à l'Économie, les ESD, proportionnellement plus nombreux à occuper un poste en administration centrale (18 % contre 4 % de l'ensemble des agents du ministère), le sont également au sein des EPA (22 % contre 7 %).

L'ensemble des préfets et des commissaires de Police sont rattachés au ministère de l'Intérieur, la quasi-totalité des administrateurs généraux des finances publiques et 86 % des administrateurs Insee aux ministères économique et financier ; 93 % des conservateurs du patrimoine à la Culture. Les autres corps sont davantage répartis entre des ministères différents. 44 % des ingénieurs sont à l'Écologie et 32 % à l'Agriculture. Parmi les Corps Ena de conception et management, un agent sur trois relève du ministère de l'Intérieur, 23 % sont aux ministères économique et financier et 14 % aux Affaires étrangères.

Dans la FPT, les collectivités territoriales comptent 3 ESD pour 1 000 agents (dont 8 ‰ dans les régions) ; et les EPA locaux, 4 ‰ (dont 6 ‰ dans les établissements intercommunaux).

Figure 2 : Répartition géographique des emplois supérieurs et de direction selon le versant de la fonction publique



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFF, département des études et des statistiques.

Champ : France entière (Métropole + DOM, hors COM et étranger) ; emplois principaux, agents civils de la FPE, tous statuts de la FPT et FPH.

1. Les ministères économique et financier comprennent le ministère du Budget, Comptes publics et Réforme de l'État et celui de l'Économie, finances et Industrie.

28 % des ESD exercent dans les établissements intercommunaux (contre 14 % de l'ensemble des agents du versant). Ces établissements emploient 35 % des ingénieurs territoriaux en chef et 23 % des administrateurs territoriaux. En revanche, 45 % des emplois de direction de la FPT sont exercés dans les collectivités départementales (16 % parmi l'ensemble des agents).

Dans la FPH, le taux d'encadrement supérieur s'élève à 10 % dans les établissements d'hébergements pour personnes âgées et dépendantes (EHPAD), 9 % dans les établissements médico-sociaux et 5 % dans les hôpitaux. Dans ce versant, les ESD sont étroitement liés aux lieux d'exercice des missions. On compte 9 directeurs des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux (D3S) pour 1000 agents dans les EHPAD et autres établissements médico-sociaux mais moins de 2 directeurs d'hôpitaux (DH) et ingénieurs hospitaliers en chef pour 1000 agents dans les hôpitaux. Ce faible taux d'encadrement supérieur dans les hôpitaux s'explique par la taille des établissements et le nombre de personnels gérés (998 hôpitaux en France pour 1,03 million d'agents) ainsi que par l'exclusion des médecins hospitaliers, y compris chefs de service en raison de leur statut qui ne les rattache pas pleinement à la fonction publique.

Au sein des ESD de la FPH, la quasi-totalité des Directeurs d'hôpitaux et des ingénieurs hospitaliers en chef travaillent ainsi dans les hôpitaux. Les directeurs des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux occupent une position intermédiaire : 64 % d'entre eux travaillent dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées ou dans les établissements médico-sociaux et 36 %<sup>2</sup> dans les hôpitaux.

### Les ESD sont plus âgés dans la FPT que dans les deux autres versants de la fonction publique

Les agents occupant un ESD sont en moyenne âgés de 49,2 ans soit 6 ans et 8 mois de plus que l'ensemble des agents de la fonction publique. Ils sont en moyenne plus âgés dans la FPT (52,0 ans) que dans la FPH (48,8 ans) et la FPE (47,8 ans). Par ailleurs dans la FPT, les agents de 50 ans ou plus occupent 68 % de ces emplois alors qu'ils ne représentent que 40 % des agents de catégorie A. Dans la FPE et la FPH ces écarts sont moindres, avec 51 % contre 30 % des A et 42 % des A+ dans la FPE, et 55 % contre 23 % des A dans la FPH.

Au sein des corps d'encadrement supérieurs de la FPT, les ingénieurs territoriaux en chef (53,4 ans) sont plus âgés que les administrateurs territoriaux (49,1 ans). L'âge moyen de l'ensemble des agents de ces corps est nettement plus élevé que celui des agents de catégorie A de la FPT (+ 6 ans et 6 mois). En 2012, l'âge moyen a progressé de 3 mois parmi les ESD de la FPT, contre 2 mois pour l'ensemble des agents de catégorie A de la FPT. En une année, l'âge moyen des agents en emplois de direction a baissé de 3 mois alors qu'il a augmenté de 7 mois chez les administrateurs territoriaux (+ 11 mois chez les administrateurs de classe normale) en

raison notamment du départ d'agents relativement jeunes, soit parce qu'ils ont quitté la fonction publique soit parce qu'ils ont rejoint d'autres fonctions dans la FPE ou dans la FPT. Il est resté stable chez les ingénieurs territoriaux en chef où la part des agents de 50 ans ou plus est la plus élevée. Elle y atteint 73 %, contre 67 % pour l'ensemble des ESD de la FPT et 40 % pour l'ensemble des agents de catégorie A du versant.

Fin 2012, les directeurs d'hôpitaux sont en moyenne plus âgés que les directeurs des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux (respectivement 49,5 ans contre 47,4 ans). L'âge moyen des ingénieurs hospitaliers en chef est de 49,1 ans soit dix ans de plus que celui de l'ensemble des agents de catégorie A de la FPH. Par rapport à 2011, l'âge moyen des personnels des ESD de la FPH a reculé de 2 mois, tout comme celui de l'ensemble des agents de catégorie A. En particulier, les directeurs d'hôpitaux sont en moyenne plus jeunes de 3 mois tandis que l'âge moyen des ingénieurs hospitaliers en chef et des D3S est stable. Fin 2012, les personnels âgés de 50 ans ou plus sont relativement plus nombreux parmi les directeurs d'hôpitaux (57 %) que chez les ingénieurs hospitaliers en chef et les D3S (respectivement 53 % et 52 %).

Dans la FPE, les personnels relevant des emplois à la décision du gouvernement sont en moyenne plus âgés (55,8 ans) que ceux appartenant aux autres corps et emplois de direction (53,6 ans) et aux corps d'encadrement supérieur (45,2 ans). En un an, leur âge moyen a progressé de 2 mois (+ 1 mois parmi les autres personnels de direction, + 3 mois parmi les personnels d'encadrement supérieur et + 4 mois parmi l'ensemble des A). Cette évolution varie toutefois selon les emplois. Ainsi fin 2012, les secrétaires généraux sont en moyenne plus âgés de 2 ans et 3 mois que fin 2011 ; à l'inverse l'âge moyen des recteurs d'académie a reculé de 4 mois sur la même période.

Fin 2012, 83 % des agents occupant un emploi à la décision du gouvernement ont 50 ans ou plus. Cette part est proche de 90 % parmi les recteurs d'académie, les préfets et les secrétaires généraux et concerne la totalité des ambassadeurs en poste sur le territoire français. La part des 50 ans et plus est plus faible parmi les autres personnels de direction de la FPE (75 %) et d'encadrement supérieur (40 %) avec des situations très diverses selon les corps. Elle est supérieure à 80 % parmi les conservateurs généraux du patrimoine, les directeurs de projet et experts de haut niveau, les administrateurs généraux des finances publiques et inférieure à 40 % chez les ingénieurs, les administrateurs Insee et les commissaires de Police.

Depuis 2002, l'âge moyen des agents titulaires des ESD des ministères (hors EPA) a augmenté de 1 an et 6 mois (+ 9 mois dans l'ensemble de la catégorie A). La part des 50 ans et plus a également augmenté de 5 points en dix ans (en baisse de 5 points pour la catégorie A). Parmi les emplois à la décision du gouvernement, la population des ambassadeurs en fonction sur le territoire national et celles des préfets ont vieilli respectivement de 2 ans et 6 mois, et de 1 an et 11 mois, et leur part d'agents âgés de 50 ans ou plus a augmenté respectivement de + 6 points et + 2 points.

2. Dans la FPH, des agents des établissements médico-sociaux peuvent être rattachés à un centre hospitalier n'ayant rempli qu'une seule déclaration annuelle de données sociales pour l'ensemble de ses établissements. Dans ce cas, ces agents sont comptabilisés dans les effectifs des hôpitaux publics ce qui conduit vraisemblablement à la surestimation du nombre de directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S) dans ce type d'établissement.

Au sein des autres ESD, c'est parmi les directeurs d'administration territoriale et les corps Ena et conception que la population a le plus vieilli au cours des dix dernières années : respectivement + 2 ans et 1 mois et + 1 an et 10 mois. La part d'agents âgés de 50 ans et plus y est en hausse de + 9 points et + 7 points. Les chefs de service et sous-directeurs d'administrations centrales sont quant à eux en moyenne plus âgés de 8 mois. Toutefois, la part des agents de 50 ans ou plus au sein de cette population a augmenté moins rapidement que celle des moins de 40 ans (+ 2 points contre + 4 points).

A l'inverse, les âges moyens des ingénieurs et des administrateurs Insee ont respectivement baissé de 6 mois et de 2 mois en dix ans. Dans ces populations la part des moins de 40 ans a augmenté (respectivement + 4 points et + 5 points) tandis que la part des 50 ans et plus est restée quasi stable. Ce vieillissement moyen plus important des ESD résulte en partie d'un impact plus prononcé de l'allongement de la période d'activité avec le recul de l'âge de départ à la retraite.

## Les femmes dans les emplois d'encadrement supérieur ou de direction

**Fin 2012, 31 % de femmes dans les corps et emplois d'encadrement supérieur et de direction de la fonction publique pour 63 % dans l'ensemble de la catégorie A**

Dans les trois versants de la fonction publique les femmes sont relativement peu nombreuses à occuper des postes d'ESD (31 %) au regard de leurs effectifs dans l'ensemble des agents de catégorie A (63 %). Avec 44 % de femmes, les emplois d'ESD de la FPH sont les plus féminisés. La FPE et la FPT comptent respectivement 28 % et 26 % de femmes dans ces corps et emplois ; la part de femmes décline à mesure que le niveau de responsabilité s'élève dans chacun des versants.

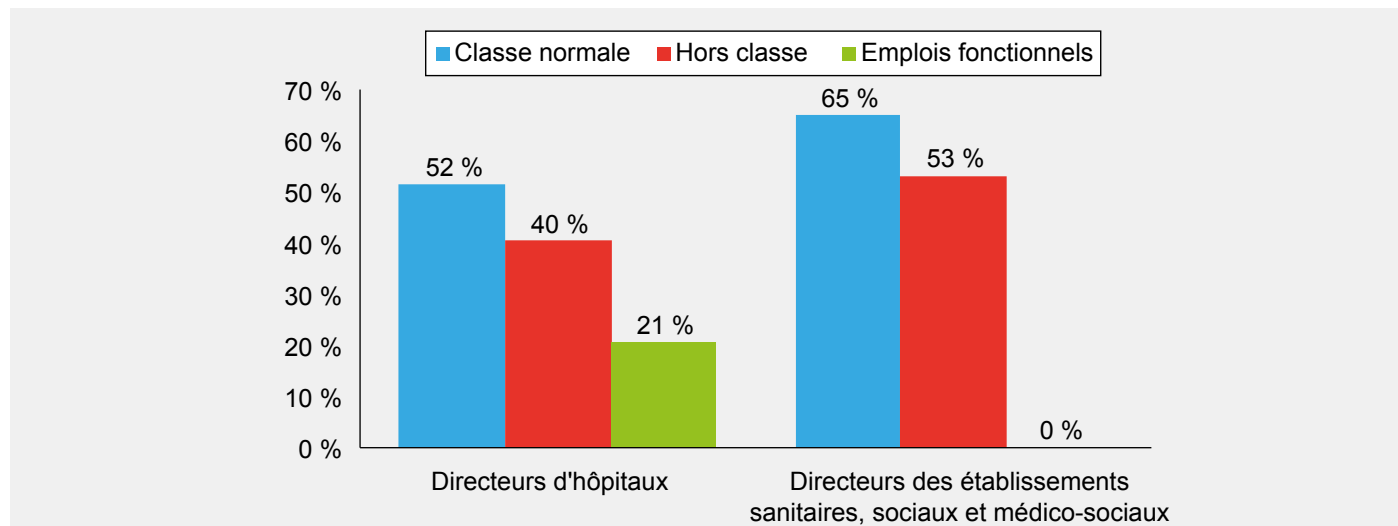
Dans la FPH, les femmes représentent 41 % des emplois de directeurs d'hôpitaux (DH) et plus les échelons sont élevés, plus leur proportion décroît (voir figure 3). On compte ainsi 52 % de femmes parmi les DH de classe normale, 40 % parmi les DH hors classe et 21 % parmi les DH nommés sur emploi fonctionnel. Les femmes sont en revanche majoritaires parmi les directeurs des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux (58,8 %) mais sont moins présentes dans la catégorie « hors classe » (53 % contre 65 % dans la classe normale).

Dans la FPE, les femmes, déjà peu nombreuses parmi les A+ (37 % contre 60 % parmi les A et 44 % parmi les A hors enseignants), sont encore moins représentées parmi les ESD (28 %). Avec 17 % de femmes les emplois à la décision du gouvernement et assimilés constituent la catégorie la moins féminisée. La part des femmes y varie toutefois selon les emplois. Elles représentent seulement 11 % des préfets mais plus d'un quart des directeurs d'administration centrale. Parmi les autres corps et emplois de direction (25 % de femmes) et d'encadrement supérieur (29 % de femmes), les conservateurs du patrimoine (42 % de femmes), les architectes et urbanistes de l'État (42 %), les directeurs de projet (38 %) et les administrateurs Insee (34 %) sont les corps les plus féminisés.

Parmi les corps Ena, conception et management, qui constituent un des principaux viviers des emplois de direction, les femmes représentent 30 % des effectifs : un tiers des administrateurs civils, autant parmi les conseillers des affaires étrangères, moins d'un quart des sous-préfets et moins d'un conseiller économique sur cinq ; leur part baisse avec le grade quel que soit le corps (voir figure 4).

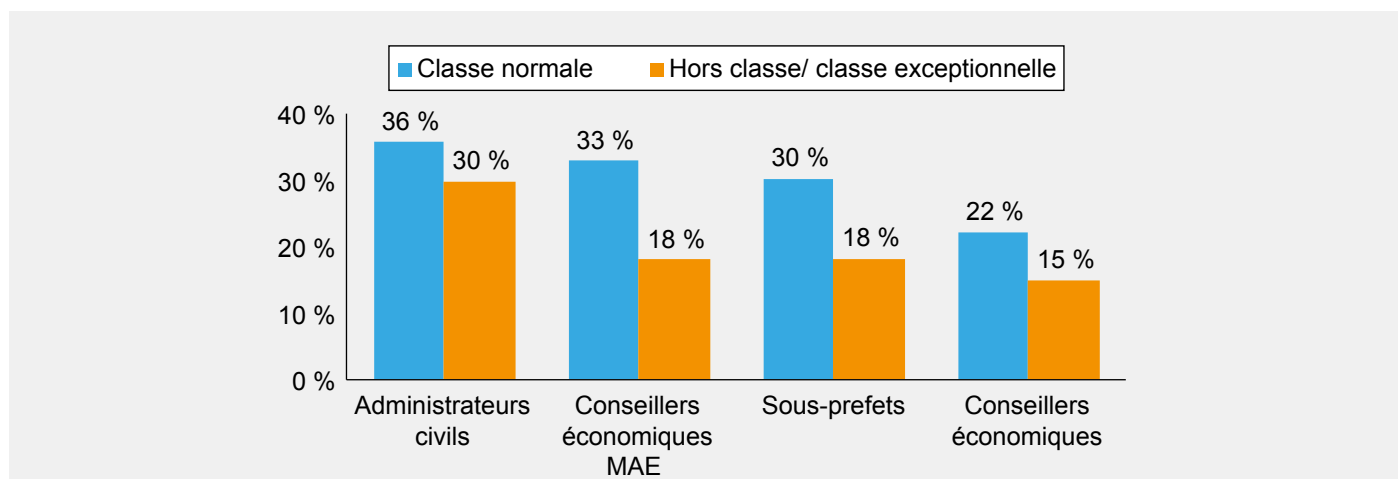
Dans la FPT, alors que les femmes représentent 60 % des agents de la catégorie A, elles n'occupent qu'un ESD sur quatre. Peu présentes dans l'ensemble du corps des ingénieurs territoriaux en chef (19 %), elles sont plus nombreuses dans la classe normale (21 %) que dans la classe exceptionnelle (15 %) (voir figure 5). De même, elles représentent 39 % des administrateurs territoriaux : 47 % dans la classe normale et 27 % dans la hors classe.

Figure 3 : Part des femmes dans les emplois de direction de la FPH selon les grades



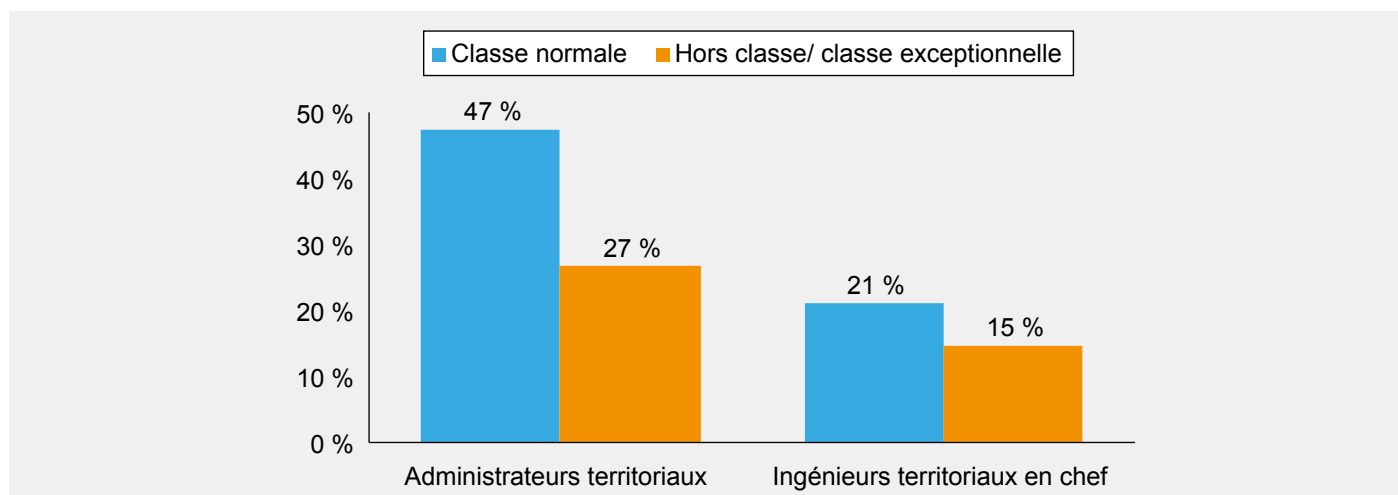
Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.  
Champ : emplois principaux, tous statuts. France entière (Métropole + DOM, hors COM et étranger).

Figure ④ : Part des femmes dans les corps Ena conception et management selon les grades



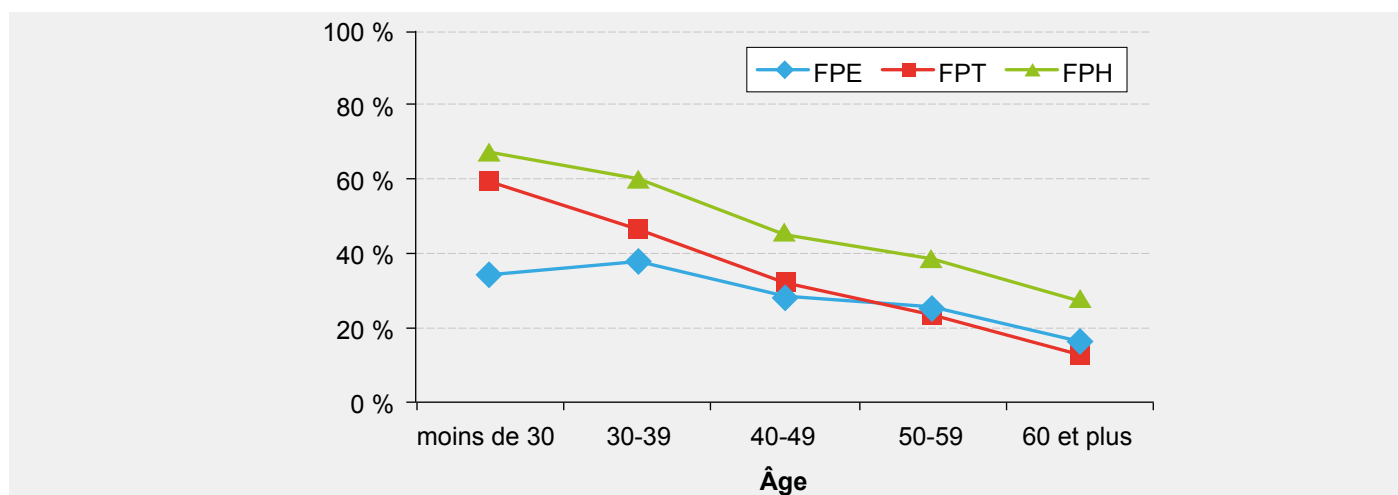
Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.  
 Champ : emplois principaux, agents civils des ministères et des EPA. France entière (Métropole + DOM, hors COM et étranger).

Figure ⑤ : Part des femmes dans l'encadrement supérieur de la FPT selon les grades



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.  
 Champ : emplois principaux, tous statuts. France entière (Métropole + DOM, hors COM et étranger).

Figure ⑥ : Part des femmes dans les emplois de direction et d'encadrement supérieur selon le versant de la fonction publique



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.  
 Champ : France entière (Métropole + DOM, hors COM et étranger) ; emplois principaux, agents civils de la FPE, tous statuts de la FPT et FPH.



Marque de la féminisation en cours, les femmes occupant des ESD sont en moyenne plus jeunes que les hommes dans chacun des versants : de 3,3 ans dans la FPE, de 4,7 ans dans la FPT et de 4,9 ans dans la FPH.

Leur part varie en fonction de l'âge dans chacun des versants. Comme dans l'ensemble de la catégorie A, les femmes des ESD sont plus nombreuses aux âges les plus jeunes et leur part baisse ensuite régulièrement avec l'âge (voir figure 6). Dans la FPT et la FPH, leur part est supérieure à celle des hommes avant 30 ans (respectivement 59 % et 68 %) alors que dans la FPE elles sont proportionnellement moins nombreuses à tout âge.

Leur part parmi les moins de 30 ans est 2,3 fois plus élevée que celle observée tous âges confondus dans la FPT et 1,6 fois dans la FPH alors que ce ratio s'élève à 1,1 si l'on considère l'ensemble de la catégorie A de chacun de ces versants.

Dans la FPE, ce rapport s'établit à 1,2 parmi les ESD, comme dans l'ensemble de la catégorie A.

### Féminisation récente des emplois et corps de direction et d'encadrement supérieur

Si la part de femmes parmi les ESD de la FPE demeure faible fin 2012, elle s'est régulièrement accrue au cours des dix dernières années. Depuis 2002, la proportion de femmes a ainsi augmenté dans cette catégorie de personnels (+ 6 points), les commissaires de police (+ 9 points) et les administrateurs Insee (+ 8 points) ; et de façon moins rapide parmi les directeurs d'administration centrale (+ 4 points) et les emplois du décret n°2012-32 (+ 3 points).

En 2012, la part de femmes continue d'augmenter dans l'encadrement supérieur et emplois de direction : + 0,8 point dans la FPE et la FPH et + 0,9 point dans la FPT. Dans ce dernier versant, la proportion de femmes a augmenté plus fortement dans les emplois de direction (1,8 point) que dans les corps d'encadrement supérieur (+ 0,7 point). Ces hausses sont notables car elles sont dans chacun des versants plus élevées que l'augmentation de la part des femmes dans l'ensemble de la catégorie A : + 0,6 point dans la FPE et la FPH et + 0,2 point dans la FPT.

### 8 % des femmes occupant un poste de direction ou d'encadrement supérieur travaillent à temps partiel

Parmi les ESD, les femmes à temps partiel – pour la majorité à 80 % – sont nettement moins nombreuses (8 %) que l'ensemble des femmes des trois versants de la fonction publique (28 %). Elles sont quatre fois plus souvent à temps partiel que leurs homologues masculins (2 %) tandis que dans l'ensemble de la fonction publique, elles le sont 3 fois plus souvent que les hommes. Dans la FPH, 11 % d'entre elles occupent un poste à temps partiel contre 3 % des hommes. L'écart femme-homme est plus faible dans la FPT (9 % contre 4 %) et nettement plus élevé dans la FPE (7 % contre 1 %). Dans ce dernier versant, près d'une femme ingénieure sur quatre travaille à temps partiel contre 4 % des hommes appartenant au même corps.

#### Encadré 1 : Nominations équilibrées entre femmes et hommes dans l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique : résultats pour l'année 2013

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013, date de l'entrée en vigueur du dispositif des nominations équilibrées dans les emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique, les employeurs publics doivent respecter une proportion minimale de personnes de chaque sexe lors des primo-nominations dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant des trois versants de la fonction publique. Les primo-nominations sont les nominations hors renouvellement sur un même emploi ou nomination sur un même type d'emploi au sein d'un même département ministériel pour la fonction publique de l'État ou d'une même collectivité territoriale pour la fonction publique territoriale. La liste des emplois entrant dans le champ du dispositif est détaillée à l'annexe du décret n°2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique. En cas de non-respect de cette obligation, les employeurs publics doivent s'acquitter d'une contribution financière.

#### Pour l'année 2013, l'objectif de personnes primo-nommées du sexe le moins représenté a été atteint.

L'objectif de 20% de primo-nominations de personnes du sexe le moins représenté sur les emplois entrant dans le champ du dispositif pour l'année 2013 a été atteint, et le plus souvent, dépassé par les départements ministériels de la fonction publique de l'État (FPE) et dans les emplois concernés de la fonction publique hospitalière (FPH). Dans la fonction publique territoriale (FPT), l'objectif chiffré de nominations de personnes de chaque sexe n'est pas annuel mais s'établit sur un cycle de cinq primo-nominations successives, pouvant être pluriannuel. Pour ce versant de la fonction publique, seuls la ville de Paris et le département des Hauts-de-Seine ont ainsi achevé ce cycle en 2013, et dépassent tous deux l'objectif de 20% (57% de femmes ont été primo-nommées dans les emplois concernés de la ville de Paris et 28,5% pour le département des Hauts-de-Seine). En dehors des cycles de primo-nominations achevés dans la FPT, le taux de primo-nominations de femmes s'établit à 33%.

Aucun employeur public n'a par conséquent été dans l'obligation de verser la contribution financière due en cas de non-respect des objectifs de nominations équilibrées fixés par la loi.

La loi prévoit une augmentation progressive de ce taux, pour atteindre 40 % en 2017.

Dans l'ensemble de la fonction publique, en 2013, 1801 agents ont été nommés dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant. Parmi ces agents, 886 ont été primo-nommés, parmi lesquels **32,84 % de femmes**.

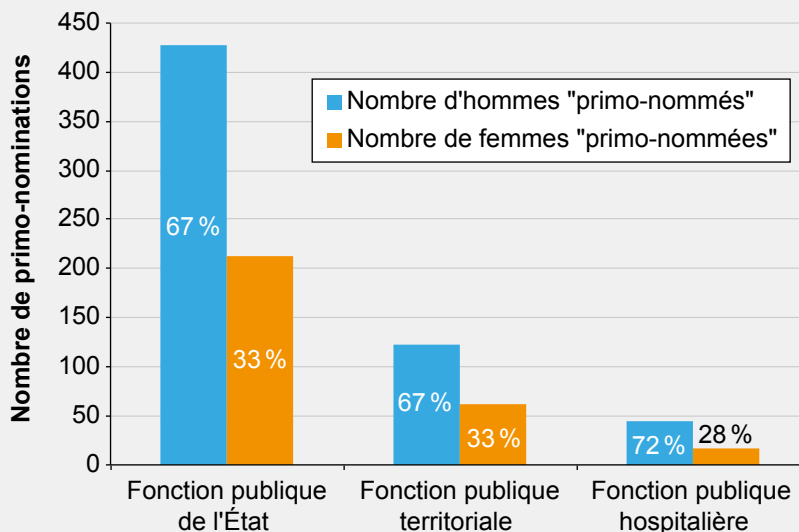
**Dans la fonction publique de l'État**, 1250 agents ont été nommés dans ces emplois, parmi lesquels 641 ont été primo-nommés. **Les femmes représentent 33,23 % de ces primo-nominations.**

**Dans la fonction publique territoriale (hors ville de Paris)**, 401 agents ont été nommés dans les emplois de directeurs généraux et directeurs généraux adjoints des services et directeurs généraux des services techniques. 184 agents ont été primo-nommés (y compris dans des emplois de la ville de Paris) parmi lesquels, **33,15 % de femmes.**

**Dans la fonction publique hospitalière**, 150 agents ont été nommés dans les emplois de directeurs de centre hospitalier régional et universitaire (CHU-CHR), les emplois fonctionnels de directeur d'hôpital et les emplois fonctionnels ou sur échelon fonctionnel de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social, parmi lesquels 61 ont été primo-nommés. **Les femmes représentent 27,87 % de ces primo-nominations.**

Le graphique ci-dessous synthétise les résultats pour l'année 2013 par versant de la fonction publique.

Répartition hommes - femmes des primo-nominations dans les emplois de l'encadrement supérieur de la fonction publique au cours de l'année 2013



Source : DGAFP, Bureau de l'encadrement supérieur, dispositif de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur.

**Encadré 2 : Profil des entrants dans les emplois et corps de direction et d'encadrement supérieur en 2012**

2 590 personnels de direction et d'encadrement supérieur recensés fin 2012 sont entrés dans cette catégorie au cours de l'année, soit 12 % du stock des postes d'ESD.

2 020 d'entre eux appartenaient déjà à la fonction publique un an auparavant, et 570 n'étaient pas recensés dans l'emploi de la fonction publique sur le territoire national au 31 décembre 2011.

La FPE accueille 1 150 nouveaux personnels d'encadrement supérieur et de direction en 2012 : 380 parmi des corps Ena conception et management, 200 parmi les ingénieurs, 90 parmi les directeurs d'administration, et autant parmi les administrateurs généraux des finances publiques et les emplois à la décision du gouvernement.

Parmi eux, 800 étaient déjà présents dans l'emploi de la fonction publique sur le territoire national fin 2011 : 120 relevaient d'un corps ou emploi A+, d'inspection, de contrôle et d'expertise pour la plupart ; les autres proviennent surtout des corps des administrateurs des finances publiques adjoints, des élèves Ena, des directeurs régionaux des DGDDI et des attachés principaux de l'administration de l'État, etc.

Dans la FPT, 860 agents ont intégré un ESD en 2012 : 450 au sein du corps des ingénieurs territoriaux en chef et 280, le corps des administrateurs territoriaux.

740 d'entre eux étaient déjà présents fin 2011. Près de la moitié relevaient d'un cadre d'emploi d'ingénieur territorial mais n'avaient pas atteint le grade d'ingénieur en chef l'année précédente. 60 occupaient un emploi de Directeur général des services ou directeur d'une commune de moins de 80 000 habitants et de Directeur général adjoint des services ou directeur adjoint d'une commune de moins de 400 000 habitants.

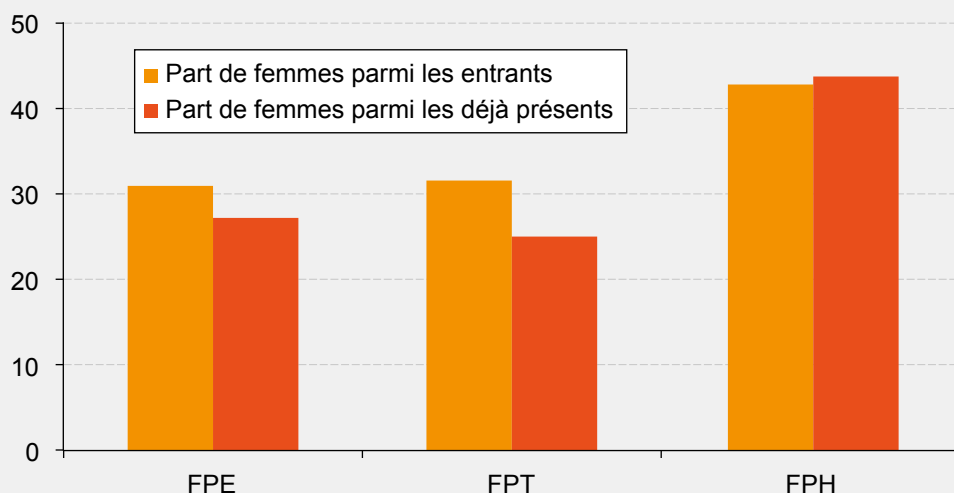
La FPH compte 570 nouveaux personnels d'encadrement supérieur ou de direction : la moitié a intégré le corps des ingénieurs hospitaliers en chef ; l'autre moitié se répartit entre les directeurs d'hôpitaux et les directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social.

480 étaient déjà présents dans la fonction publique sur un poste principal non annexe fin 2011 : 110 étaient élèves à l'école des hautes études en santé publique (EHESP) ; 100 dans le corps des ingénieurs hospitaliers mais n'atteignaient pas le grade de chef ; 50 personnels informaticiens ; 60 avaient un grade indéterminé en 2011.

Les nouveaux dirigeants et cadres supérieurs sont plus souvent des femmes que les agents déjà présents dans ces corps et emplois un an auparavant.

La proportion des femmes parmi les nouveaux personnels d'encadrement et de direction est plus élevée de 3 points (dont 7 points au sein des emplois à la décision du gouvernement) dans la FPE et de 7 points dans la FPT. Dans la FPH, la part des femmes parmi les emplois de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social est supérieure de 12 points pour les nouveaux par rapport aux anciens. Elle est, en revanche, inférieure parmi les emplois de directeurs d'hôpitaux (de 2 points) et les corps d'encadrement (de 1 point) où la féminisation était plus avancée qu'ailleurs.

**Part des femmes chez les « entrants » et les « déjà présents » dans les ESD en 2012**



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

Champ : emplois principaux, agents civils. France entière (Métropole + DOM, hors COM et étranger).

## Les salaires et les pensions des emplois de l'encadrement supérieur ou de direction

### Les salaires des ESD sont plus élevés et plus dispersés dans la fonction publique de l'État que dans les deux autres versants

En 2012, le salaire mensuel brut moyen d'un agent titulaire de l'encadrement supérieur ou de direction en équivalent temps plein, c'est-à-dire corrigé de son éventuel taux de temps partiel s'élève à 7 700 euros dans la fonction publique de l'État (composé en moyenne à 45 % de primes et indemnités), 5 898 euros dans la fonction publique territoriale (40 % de primes) et 6 603 euros dans le secteur hospitalier public (voir figure 7).

Dans la fonction publique de l'État, le salaire mensuel brut moyen est plus élevé parmi les corps et emplois à la décision du gouvernement (12 084 euros) que parmi les autres corps et emplois de direction de l'État (9 624 euros) et que parmi ceux de l'encadrement supérieur (6 800 euros). Le

salaire mensuel brut moyen est relativement homogène d'un corps ou emploi à la décision du gouvernement à l'autre<sup>3</sup>. La rémunération moyenne brute des directeurs d'administration centrale et des cadres dirigeants divers, qui dépasse en moyenne les 13 000 euros bruts mensuels, est en majorité composée de primes et indemnités (56 % pour les directeurs d'administration centrale, 51 % pour les cadres dirigeants divers) qui s'ajoutent au traitement indiciaire<sup>4</sup>. Le salaire net moyen des corps et emplois à la décision du gouvernement est de 10 434 euros mensuels, un quart des agents relevant de ces corps ou détachés sur ces emplois percevant moins de 8 760 euros nets mensuels, un quart percevant plus de 11 821 euros.

Les autres ESD de la FPE regroupent une plus grande diversité de situations. Ainsi, le salaire mensuel brut moyen varie de 5 103 euros pour les architectes et urbanistes de l'État, dont les indices de grille indiciaire et la part des primes (30 %) sont relativement moins élevés que pour les autres corps et emplois de la catégorie, à 8 037 euros pour les directeurs d'administration territoriale de l'État et atteint plus de 9 500 euros pour les emplois fonctionnels d'administration centrale (directeurs de projet, experts de haut niveau, sous-directeur et chef de service).

#### Encadré ③ : Éléments de comparaison public - privé

Il n'existe pas de comparaison directe de la situation de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique avec l'équivalent dans le secteur privé. Toutefois, l'Insee a publié une étude en 2010 sur « les très hauts salaires du privé » qui apporte un certain nombre d'éléments (voir bibliographie).

L'encadrement supérieur et dirigeant dans la fonction publique peut être assimilé aux catégories « dirigeants et cadres d'état-major » des entreprises. En considérant que les salariés relevant de cette catégorie appartiennent tous aux « très hauts salaires » (THS), c'est-à-dire aux 1 % des salariés les mieux rémunérés, la part de l'encadrement supérieur et dirigeant représenterait 0,4 % de l'emploi dans le privé (en 2007), comme dans le public (en 2012). En se limitant aux seuls cadres dirigeants, assimilés à l'état-major du privé, la proportion est de 0,15 % des emplois dans le public et 0,14 % dans les entreprises.

Parmi les « très hauts salaires », en 2007, les femmes étaient légèrement plus représentées dans le public (13 %) que dans le privé (11 %).

**Les 1 % les mieux rémunérés du privé** percevaient un salaire brut supérieur à 10 380 € par mois en 2007, et en moyenne de 17 970 €. En excluant les deux secteurs les plus rémunérateurs pour les Très hauts salaires (activités récréatives, culturelles et sportives ainsi que finance-immobilier), le salaire moyen des THS du privé s'élevait à 16 820 € en 2007. L'Insee relevait à cette époque que 1200 personnes de la FPE pouvaient rentrer dans cette catégorie (soit 0,05 % de l'emploi de la fonction publique d'État) et quelques centaines dans la FPT.

En 2012, ces très hauts salaires du privé gagnent plus de 10 690 € bruts par mois ce qui correspondrait à un salaire moyen de 18 500 € en faisant l'hypothèse que l'échelle ne s'est pas modifiée au sein de cette catégorie depuis 2007.

En comparaison, les 1 % les mieux rémunérés au sein de la fonction publique d'État gagnaient un salaire supérieur à 7 450 € brut mensuel pour un salaire moyen de 9 313 €.

Les données issues de l'enquête du Conseil national des ingénieurs et scientifiques de France permettent une approche complémentaire dans la comparaison public-privé, fondée sur le niveau de formation. L'enquête porte sur les ingénieurs indépendamment de leur secteur ou statut d'activité.

Sur les rémunérations de 2012, l'enquête montre que l'écart de rémunération médiane des ingénieurs travaillant dans l'administration, secteur approchant la fonction publique hors recherche, avec ceux travaillant dans l'ensemble du secteur tertiaire serait nul en dessous de 30 ans, de l'ordre du pourcent entre 30 et 45 ans et se creuserait pour atteindre 9 % au-delà.

3. Le salaire moyen est relativement plus faible pour les ambassadeurs, mais le champ suivi tant pour l'emploi que pour les salaires porte exclusivement sur les agents en poste sur le territoire de la France métropolitaine. Les données présentées ici concernant les ambassadeurs ne portent donc que sur la partie des ambassadeurs en poste en France.

4. La grille des classifications et des rémunérations des corps de fonctionnaires a été créée par le décret N°48-1108 du 10 juillet 1948. L'arrêté du 29 août 1957 prévoit que les fonctionnaires dont l'indice net est supérieur à 650 (indice brut 1000) sont classés hors échelle. Cet arrêté classe les emplois supérieurs de l'État dans les groupes hors échelle de A à F pour lesquels le montant du traitement indiciaire brut est fixé par décret, sans référence à un indice.

Figure 7 : Salaires mensuels moyens par équivalent temps plein des agents titulaires des corps et emplois d'encadrement supérieur et de direction dans la fonction publique en 2012

	Niveaux de salaire en 2012 (en euros)					
	Salaire brut moyen	Part des primes (en %)	Salaire net moyen	Premier quartile de salaire net	Salaire net médian	Troisième quartile de salaire net
<b>Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPE dont :</b>	<b>7 700</b>	<b>45,0</b>	<b>6 604</b>	<b>5 077</b>	<b>6 290</b>	<b>7 783</b>
<b>Corps et emplois à la décision du gouvernement : décret de 1985 et assimilés dont :</b>	<b>12 084</b>	<b>50,5</b>	<b>10 434</b>	<b>8 760</b>	<b>10 358</b>	<b>11 821</b>
Préfets	11 973	50	10 328	9 482	10 322	11 265
Secrétaires généraux et directeurs d'administration centrale	13 650	55,6	11 862	10 358	11 417	13 308
Recteurs d'académie	10 761	42,6	9 193	7 943	9 198	9 634
Cadres dirigeants divers (chefs de services de l'Inspection générale, délégués...)	12 855	51,3	11 004	9 949	10 329	11 510
<b>Autres corps et emplois de direction de la FPE dont :</b>	<b>9 624</b>	<b>49,8</b>	<b>8 316</b>	<b>6 914</b>	<b>7 869</b>	<b>8 964</b>
Chefs de service et Sous-directeurs d'administration centrale	10 041	50,8	8 666	7 990	8 579	9 327
Directeurs d'administration territoriale de l'État	8 037	41,4	6 889	6 079	6 762	7 569
<b>Encadrement supérieur de la FPE, dont :</b>	<b>6 800</b>	<b>42,2</b>	<b>5 807</b>	<b>4 713</b>	<b>5 645</b>	<b>6 797</b>
Corps Ena de conception et management	7 366	46,3	6 353	5 381	6 288	7 175
Ingénieurs	6 868	41,9	5 896	4 386	5 637	7 339
<b>Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPT dont :</b>	<b>5 898</b>	<b>40,3</b>	<b>5 052</b>	<b>4 152</b>	<b>4 834</b>	<b>5 691</b>
<b>Emplois de direction de la FPT</b>	<b>5 826</b>	<b>41,1</b>	<b>4 988</b>	<b>3 897</b>	<b>4 643</b>	<b>5 650</b>
<b>Encadrement supérieur de la FPT dont :</b>	<b>5 986</b>	<b>39,3</b>	<b>5 129</b>	<b>4 446</b>	<b>4 989</b>	<b>5 729</b>
<b>Administrateurs territoriaux<sup>(1)</sup> dont :</b>	<b>5 696</b>	<b>38,6</b>	<b>4 879</b>	<b>4 081</b>	<b>4 810</b>	<b>5 667</b>
Administrateurs hors classe	7 018	38,1	6 007	5 037	5 921	6 885
Administrateurs de classe normale (yc administrateurs stagiaires)	5 084	38,9	4 357	3 809	4 558	5 121
<b>Ingénieurs territoriaux en chef</b>	<b>6 105</b>	<b>39,5</b>	<b>5 232</b>	<b>4 533</b>	<b>5 032</b>	<b>5 765</b>
Ingénieurs en chef de classe exceptionnelle	7 290	39,0	6 243	5 632	6 227	6 849
Ingénieurs en chef de classe normale	5 593	39,8	4 795	4 393	4 780	5 155
<b>Encadrement supérieur et emplois de direction du SHP dont :</b>	<b>6 603</b>		<b>5 683</b>	<b>4 734</b>	<b>5 650</b>	<b>6 565</b>
<b>Emplois de direction du SHP</b>	<b>6 809</b>		<b>5 870</b>	<b>5 036</b>	<b>5 841</b>	<b>6 704</b>
<b>Directeur d'hôpital (DH)</b>	<b>6 809</b>		<b>5 870</b>	<b>5 036</b>	<b>5 841</b>	<b>6 704</b>
DH, Emplois fonctionnels	8 217		7 084	6 337	7 208	7 905
DH, Hors classe	7 083		6 106	5 429	6 072	6 733
DH, Classe normale	5 279		4 551	3 892	4 459	5 107
<b>Encadrement supérieur du SHP</b>	<b>5 670</b>		<b>4 836</b>	<b>4 159</b>	<b>4 653</b>	<b>5 441</b>
Ingénieurs hospitaliers en chef	5 670		4 836	4 159	4 653	5 441

Sources : SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL, département des études et des statistiques locales et DGAFP, département des études et des statistiques  
Champ : France entière. Agents titulaires civils.

(1) Emplois de directeur général des services ou directeur des communes de plus de 80 000 habitants, de directeur adjoint général des services ou directeur adjoint des communes de plus de 400 000 habitants, de directeur général des services techniques des communes de plus de 150 000 habitants ; y compris Ville de Paris.

Le poids des primes dans leur rémunération brute totale peut varier assez fortement d'une situation à l'autre : de 18,4 % pour les conservateurs généraux du patrimoine à 58,2 % pour les administrateurs généraux des finances publiques. En 2012, le salaire mensuel net moyen des autres corps et emplois de direction s'élève à 8 316 euros ; un quart des agents gagne moins de 6 914 euros par mois et un autre quart plus de 8 964 euros. Le salaire mensuel net moyen s'élève à 5 807 euros pour l'encadrement supérieur de la FPE ; un quart des agents de cette catégorie gagne moins de 4 713 euros par mois et un autre quart plus de 6 797 euros.

Dans la fonction publique territoriale, le salaire mensuel brut moyen des emplois de direction (5 826 euros) est inférieur à celui des cadres d'emplois de l'encadrement supérieur (5 986 euros), composé des administrateurs territoriaux et des ingénieurs territoriaux en chef. La quasi-totalité des emplois fonctionnels des collectivités sont des emplois administratifs (directeur général des services ou directeur général adjoint) dont le vivier de recrutement

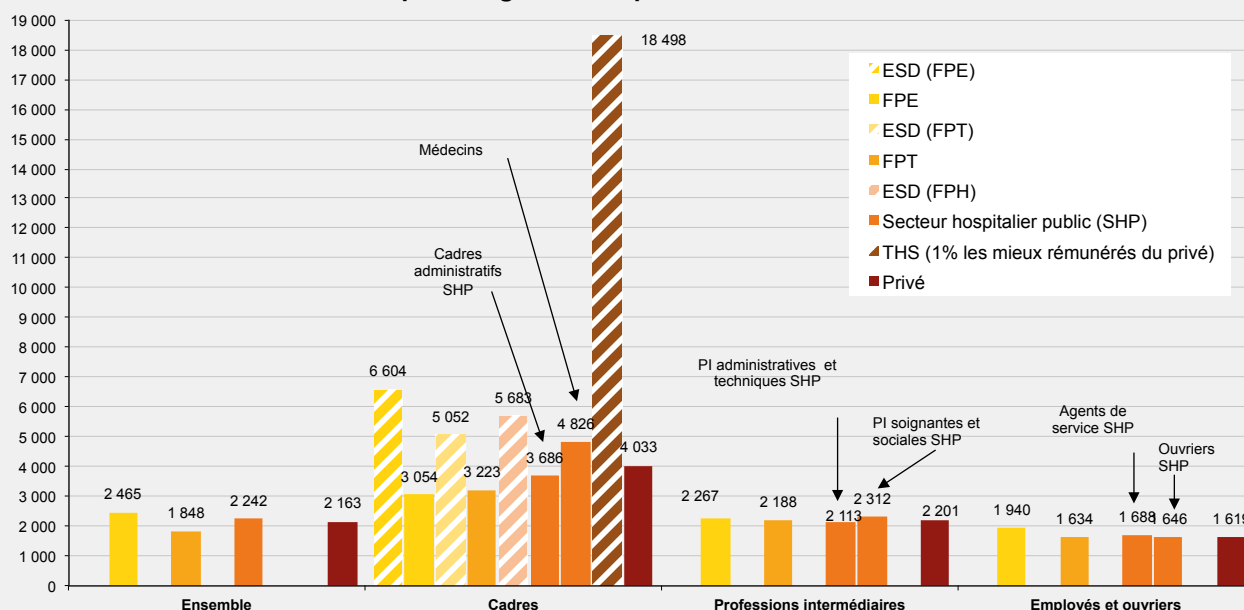
concerne plutôt le cadre d'emplois des administrateurs territoriaux et pour lesquels la rémunération moyenne (5 696 euros bruts mensuels) est inférieure à celle des ingénieurs territoriaux en chef (6 105 euros). Ces écarts de rémunération moyenne entre ces deux cadres d'emplois masquent en réalité des écarts importants au niveau du premier quartile de salaire net, qui s'atténuent au niveau de la médiane et s'annulent au-delà du troisième quartile de salaire net. Les différences en matière de régime indemnitaire sont beaucoup moins marquées d'une situation à l'autre que dans l'encadrement supérieur de la FPE ; la part des primes dans la rémunération brute des agents sur emplois de direction (41 %) est cependant supérieure à celle servie aux agents relevant de l'encadrement supérieur (39 %). En 2012, le salaire mensuel net moyen des ESD de la FPT est de 5 052 euros (4 988 euros pour les agents détachés sur des emplois fonctionnels de direction, 5 129 euros pour les cadres d'emploi de l'encadrement supérieur). Dans un quart des cas, le salaire mensuel net est inférieur à 4 152 euros et dans un quart des cas, il dépasse 5 691 euros.

**Encadré 4 : La dispersion des rémunérations dans la fonction publique**

La dispersion des rémunérations est bien moindre dans la fonction publique que dans le secteur privé. D'après le rapport annuel sur l'état de la fonction publique, le rapport entre le salaire au-delà duquel se trouvent les 10% les mieux rémunérés et le salaire en deçà duquel sont les 10% les moins bien rémunérés (rapport inter-déciles) s'établit à 2,41 dans la FPE, 1,99 dans la FPT et 2,25 dans la FPH ; il est de 2,91 dans le privé.

Si on compare le salaire moyen des 1% les mieux rémunérés au salaire moyen des 9% les mieux rémunérés suivants, le ratio est de 2,9 dans le privé (hors activités culturelles, récréatives et sportives et hors finance-immobilier) en 2007 contre 1,7 dans la fonction publique de l'État (2012).

**Salaires nets mensuels moyens des ESD et très hauts salaires du privé et par catégorie socioprofessionnelle en 2012**



Sources : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique-édition 2014, SIASP Insee, estimation DGAFP-DES pour les THS 2012. Champ : France entière, Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés pour la FPE, hors assistants maternels et familiaux pour la FPT, hors bénéficiaires de contrats aidés, internes et externes pour la FPH, entreprises privées et publiques.

Dans la FPH, seul le secteur hospitalier public (SHP) entre dans le champ de l'analyse des rémunérations de cette étude. Le salaire mensuel brut moyen des emplois de direction, constitués des directeurs d'hôpital (6 809 euros) est supérieur à celui de l'encadrement supérieur, composé des ingénieurs hospitaliers en chef (5 670 euros). En 2012, le salaire mensuel net moyen de l'ensemble des corps et emplois de direction et de l'encadrement supérieur est de 5 683 euros (5 870 euros pour les directeurs d'hôpital, 4 836 euros pour les ingénieurs hospitaliers en chef). Le salaire mensuel net est inférieur à 4 734 euros pour un quart des agents (inférieur à 5 036 euros pour un quart des directeurs d'établissements hospitaliers, inférieur à 4 159 euros pour un quart des ingénieurs hospitaliers en chef) et supérieur à 6 565 euros pour un autre quart (supérieur à 6 704 euros pour un quart des directeurs d'établissements hospitaliers, supérieur à 5 441 euros pour un quart des ingénieurs hospitaliers en chef).

Le salaire net des ESD de la FPE est 2,64 fois plus élevé que le salaire moyen de l'ensemble des agents du versant (hors contrats aidés). Ce ratio s'élève à 2,71 dans la FPT et n'est que de 2,54 dans le SHP.

### Les écarts de salaire entre hommes et femmes plus importants au sein de l'encadrement supérieur que des emplois de direction dans la FPE et la FPH

Le salaire brut moyen des femmes est inférieur à celui des hommes au sein de l'encadrement supérieur et de direction de 11,0 % dans la FPE, 13,3 % dans la FPT et 6,9 % dans le SHP (Figure 8). Les différences de taux de prime moyen entre hommes et femmes contribuent à cet écart à hauteur de 3,3 points dans la FPE, 3,2 points dans la FPT et de façon moindre pour la FPH.

Dans la FPE, les écarts de rémunération entre femmes et hommes sont moins marqués au sein des corps et emplois à la décision du gouvernement (2,4 %) et résultent de

différences de traitement indiciaire moyen, les taux de primes étant proches. Au sein des autres ESD l'écart est plus important avec 7,2 % d'écart de salaire brut moyen parmi les autres corps et emplois de direction et une différence de taux de prime y contribuant à hauteur de 2,8 point. Parmi ces autres ESD, l'écart entre femmes et hommes atteint 7,5 % parmi les directeurs d'administration territoriale de l'État, la différence de taux de primes contribuant pour 2,9 points. L'écart entre femmes et hommes est plus important encore (9,4 %) au sein de l'encadrement supérieur (avec une contribution de l'écart indemnitaire de 2,3 points). Ce surcroît de différence s'explique pour partie par l'écart d'âge et d'ancienneté moyenne des femmes par rapport aux hommes. Si la structure d'âge et de corps et emplois des femmes parmi les ESD de la FPE était identique<sup>5</sup> à celle des hommes, l'écart de salaire brut entre femmes et hommes serait de l'ordre de 5 % dans la FPE (dont 2,5 points expliqués par l'écart en matière indemnitaire). Dans la FPT, l'écart de salaire brut moyen entre femmes et hommes est plus marqué sur les emplois de direction (15,0 % sur le salaire moyen brut) que parmi les ingénieurs territoriaux en chef (7,0 %). Contrairement au cas de la FPE, les différences de taux de prime contribuent plus fortement à l'écart pour les emplois de direction (4,7 points) que pour les autres emplois d'encadrement supérieur (0,3 point).

Dans le SHP, parmi les titulaires, le salaire brut moyen des femmes ingénieurs en chef hospitaliers est inférieur de 11,2 % à celui des hommes. Au sein de cette catégorie, les écarts entre femmes et hommes sont relativement faibles avant 40 ans (5 %) et davantage accentués ensuite (15 %). L'accès à la classe exceptionnelle est possible pour les agents issus de la classe normale dès lors qu'ils sont titulaires. Or parmi l'ensemble des ingénieurs hospitaliers en chef de classe normale, 70 % des femmes sont contractuelles<sup>6</sup>, ce qui n'est le cas que de 30 % des hommes. L'accès à la hors classe pour les femmes nécessite au préalable de réussir le concours pour être titulaire de classe normale, avec des modalités de reclassement susceptibles de générer un retard de carrière durable par rapport aux hommes.

5. La structure d'âge est contrôlée en 3 tranches : moins de 30 ans, 30-49 et 50 ans et plus.

6. Les salaires présentés ici concernent uniquement les ingénieurs hospitaliers en chef titulaires.

Figure ③ : Salaires mensuels moyens par équivalent temps plein des agents titulaires des corps et emplois de direction et d'encadrement supérieur dans la fonction publique selon le sexe en 2012

	Femmes			Hommes			Écart de salaire brut moyen femmes / hommes (en %)
	Salaire brut moyen	Part des primes (en %)	Salaire net moyen	Salaire brut moyen	Part des primes (en %)	Salaire net moyen	
<b>Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPE dont :</b>	<b>7 065</b>	<b>43,7</b>	<b>6 051</b>	<b>7 942</b>	<b>45,5</b>	<b>6 813</b>	<b>-11,0</b>
<b>Corps et emplois à la décision du gouvernement : décret de 1985 et assimilés dont :</b>	<b>11 845</b>	<b>50,4</b>	<b>10 233</b>	<b>12 132</b>	<b>50,6</b>	<b>10 474</b>	<b>-2,4</b>
Préfets	11 083	48	9 548	12 072	50	10 415	-8,2
Secrétaires généraux et directeurs d'administration centrale	13 502	55,4	11 730	13 697	55,7	11 903	-1,4
Recteurs d'académie	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Cadres dirigeants divers (chefs de services de l'Inspection générale, délégués...)	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
<b>Autres corps et emplois de direction de la FPE, dont :</b>	<b>9 092</b>	<b>48,8</b>	<b>7 843</b>	<b>9 797</b>	<b>50,2</b>	<b>8 470</b>	<b>-7,2</b>
Chefs de service et Sous-directeurs d'administration centrale	9 855	51	8 501	10 109	51	8 726	-2,5
Directeurs d'administration territoriale de l'État	7 575	40,1	6 484	8 188	41,8	7 022	-7,5
<b>Encadrement supérieur de la FPE, dont :</b>	<b>6 333</b>	<b>41,2</b>	<b>5 406</b>	<b>6 992</b>	<b>42,6</b>	<b>5 971</b>	<b>-9,4</b>
Corps Ena de conception et management	7 100	46,6	6 127	7 474	46,1	6 445	-5,0
Ingénieurs	6 037	40,7	5 178	7 171	42,2	6 157	-15,8
<b>Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPT dont :</b>	<b>5 331</b>	<b>38,9</b>	<b>4 562</b>	<b>6 147</b>	<b>40,8</b>	<b>5 267</b>	<b>-13,3</b>
<b>Emplois de direction de la FPT</b>	<b>5 226</b>	<b>38,9</b>	<b>4 467</b>	<b>6 145</b>	<b>42,1</b>	<b>5 265</b>	<b>-15,0</b>
<b>Encadrement supérieur de la FPT dont :</b>	<b>5 506</b>	<b>38,9</b>	<b>4 717</b>	<b>6 149</b>	<b>39,4</b>	<b>5 268</b>	<b>-10,5</b>
<b>Administrateurs territoriaux<sup>(1)</sup> dont :</b>	<b>5 218</b>	<b>38,3</b>	<b>4 469</b>	<b>6 021</b>	<b>38,7</b>	<b>5 158</b>	<b>-13,3</b>
Administrateurs hors classe	6 364	37,7	5 448	7 267	38,2	6 220	-12,4
Administrateurs de classe normale (yc administrateurs stagiaires)	4 904	38,5	4 201	5 241	39,2	4 492	-6,4
<b>Ingénieurs territoriaux en chef</b>	<b>5 757</b>	<b>39,4</b>	<b>4 934</b>	<b>6 187</b>	<b>39,6</b>	<b>5 302</b>	<b>-7,0</b>
Ingénieurs en chef de classe exceptionnelle	6 936	38,3	5 943	7 350	39,1	6 294	-5,6
Ingénieurs en chef de classe normale	5 412	39,8	4 639	5 642	39,8	4 837	-4,1
<b>Encadrement supérieur et emplois de direction du SHP dont :</b>	<b>6 312</b>		<b>5 436</b>	<b>6 777</b>		<b>5 830</b>	<b>-6,9</b>
<b>Emplois de direction du SHP</b>	<b>6 462</b>		<b>5 573</b>	<b>7 044</b>		<b>6 071</b>	<b>-8,3</b>
<b>Directeur d'hôpital (DH)</b>	<b>6 462</b>		<b>5 573</b>	<b>7 044</b>		<b>6 071</b>	<b>-8,3</b>
DH, Emplois fonctionnels	7 736		6 656	8 339		7 192	-7,2
DH, Hors classe	6 863		5 921	7 229		6 229	-5,1
DH, Classe normale	5 203		4 485	5 359		4 620	-2,9
<b>Encadrement supérieur du SHP</b>	<b>5 175</b>		<b>4 397</b>	<b>5 828</b>		<b>4 976</b>	<b>-11,2</b>
Ingénieurs hospitaliers en chef	5 175		4 397	5 828		4 976	-11,2

Sources : SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL, département des études et des statistiques locales et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France entière (métropole et DOM, hors COM et étranger). Agents titulaires civils.

Ns : non significatif.

(1) Emplois de directeur général des services ou directeur des communes de plus de 80 000 habitants, de directeur adjoint général des services ou directeur adjoint des communes de plus de 400 000 habitants, de directeur général des services techniques des communes de plus de 150 000 habitants ; y compris Ville de Paris. des communes de plus de 400 000 habitants, de directeur général des services techniques des communes de plus de 150 000 habitants ; y compris Ville de Paris.



## Dans la fonction publique de l'État, des comportements de départ à la retraite spécifiques par rapport aux autres titulaires

En 2012, 2 936 pensions de droit direct sont entrées en paiement (encadré 5) suite au départ à la retraite de titulaires civils<sup>7</sup> de catégorie A+ de la fonction publique de l'État, soit une baisse de 8,6 % par rapport à 2011 (-18,6 % pour les femmes et -3,7 % pour les hommes, voir figure 9). Les départs à la retraite ont donc représenté 2,8 % des effectifs A+ en activité en 2012.

Cette diminution s'inscrit dans un contexte de baisse beaucoup plus marquée en 2012 du nombre de pensions entrées en paiement pour l'ensemble des titulaires civils de la FPE (-28,3 % , dont -37,5 % pour les femmes et -12,0 % pour les hommes), d'une part en raison du décalage de l'âge légal de départ à la retraite, et d'autre part en raison de la suppression depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012 des départs anticipés des parents de trois enfants.

Cette baisse relativement modérée du nombre de départs pour les agents de catégorie A+ tient au fait que ces derniers liquident leurs droits en moyenne à un âge plus élevé, et que les départs pour motifs familiaux étaient beaucoup moins fréquents que pour l'ensemble des titulaires, compte tenu notamment d'une moindre proportion de femmes parmi les A+. Par ailleurs, parmi les femmes de catégorie A+ dont la pension est entrée en liquidation en 2011, 30,4 % avaient liquidé pour motifs familiaux, soit une proportion nettement plus faible que parmi l'ensemble des femmes titulaires (39,3 %) et que parmi les autres femmes de catégorie A (42,8 %).

L'âge moyen de liquidation des agents de catégorie A+ est relativement plus élevé (64,7 ans) que celui de l'ensemble des titulaires civils (60,9 ans) ainsi que de celui des autres agents titulaires de catégorie A (60,8 ans). En 2012, au sein de la catégorie A+, l'âge moyen de liquidation des hommes est supérieur de 2 mois et demi à celui des femmes. Cet écart est proche de celui sur l'ensemble des titulaires (3 mois) mais est beaucoup plus faible que celui sur les catégories A hors A+ (9 mois).

En 2012, les agents titulaires de catégorie A+ ont liquidé leurs droits avec un indice majoré moyen de 1025 (977 pour les femmes, 1045 pour les hommes) et un indice majoré médian de 963 (963 pour les femmes, 1058 pour les hommes), un quart d'entre eux ayant liquidé avec un indice inférieur à 821, un quart avec un indice supérieur à 1164.

Le montant mensuel moyen des pensions<sup>8</sup> entrées en paiement en 2012 s'élève à 3 947 euros pour les catégories A+, le montant médian à 3 905 euros. Un quart des nouveaux pensionnés perçoit moins de 3 104 euros, un quart plus de 4 899 euros. L'écart de pension moyenne entre femmes et hommes au moment de la liquidation (-7,5 %) est relativement plus faible que pour l'ensemble des titulaires civils (-18,3 %).

Pour les agents de catégorie A+, l'écart de pension entre femmes et hommes semble relever avant tout de l'écart de rémunération indiciaire atteinte avant la liquidation (-6,5 % d'écart entre indices majorés moyens à la liquidation, à comparer à -7,9 % pour les autres agents de catégorie A), les durées de carrière entre femmes et hommes étant relativement plus proches que pour les autres catégories (-0,2 % de durée totale d'assurance pour les A+ contre -2,2 % pour les autres agents de catégorie A).

### Encadré 5 : Effectifs et caractéristiques des agents titulaires civils dont la pension est entrée en paiement

Les éléments statistiques présentés ici (nombre de départs, âge moyen à la liquidation, montant des pensions de droit direct, etc.) sont produits par le Service des Retraites de l'État (SRE) et correspondent aux flux de nouveaux pensionnés titulaires civils de l'État, hors la Poste et France Télécom, en 2012. Les départs pour invalidité sont exclus.

Le montant des pensions présenté correspond aux pensions civiles de l'État versées en 2012 aux nouveaux pensionnés au moment de la liquidation. Dans le cas des polypensionnés, c'est-à-dire des personnes percevant plusieurs pensions de différents régimes de retraite de base en raison des multiples employeurs qu'ils auraient eu pendant leur carrière, les niveaux de pension reflètent la seule pension acquise au titre de la carrière prise en compte par le SRE.

7. Hors la Poste et France Télécom et hors départs pour invalidité.

8. Pension principale y compris accessoires.

Figure 9 : Effectifs et caractéristiques des agents titulaires civils de l'État (hors La Poste et France Télécom) dont la pension est entrée en paiement en 2012

		Nombre de départs à la retraite (hors invalidité)				Âge de départ à la retraite		Indice majoré à la liquidation en 2012				Montant mensuel des pensions de droit direct en 2012 (en euros) - Pension principale et accessoires			
		Nombre de départs en 2012	Évolution 2012/2011 (en %)	dont nombre départs pour motifs familiaux en 2012	Évolution 2012/2011 (en %)	Âge moyen de première mise en paiement en 2012	Évolution 2012/2011 (en années)	Moyenne	Premier quartile	Médiane	Troisième quartile	Moyenne	Premier quartile	Médiane	Troisième quartile
Ensemble	Ensemble titulaires civils, dont :	40 418	-28,3 %	3 637	-75 %	60,9	2,1	663	514	658	783	2 286	1 593	2 205	2 798
	Catégories A+	2 936	-8,6 %	129	-60 %	64,7	1,0	1 025	821	963	1 164	3 947	3 104	3 905	4 899
	Catégories A (hors A+)	22 235	-28,9 %	2 374	-73 %	60,8	2,3	746	658	741	783	2 565	2 142	2 558	2 957
Femmes	Ensemble titulaires civils, dont :	22 516	-37,5 %	3 524	-75 %	60,8	2,9	617	443	612	741	2 080	1 481	2 016	2 621
	Catégories A+	856	-18,6 %	128	-60 %	64,7	2,7	977	821	963	1 058	3 733	2 951	3 710	4 459
	Catégories A (hors A+)	12 600	-38,5 %	2 348	-73 %	60,8	3,5	719	658	725	783	2 420	2 028	2 445	2 825
Hommes	Ensemble titulaires civils, dont :	17 902	-12,0 %	113	-12 %	61,0	0,6	721	551	725	821	2 545	1 835	2 424	3 081
	Catégories A+	2 080	-3,7 %	ns	ns	64,9	0,4	1 045	916	1 058	1 164	4 035	3 170	4 006	5 002
	Catégories A (hors A+)	9 635	-10,5 %	26	-43 %	61,5	0,5	781	695	783	813	2 753	2 285	2 686	3 172

Source : DGFIP-Service des retraites de l'État, Bases des PCMR au 31/12/2012

Champ : Pensions civiles d'ayants droit, hors La Poste et France Télécom, entrées en paiement entre le 1<sup>er</sup>/01/2012 et le 31/12/2012.

Note : La catégorie A+ est déterminée en fonction du rapprochement du fichier ADAGE du SRE et des grades NNE.

## Annexe : définitions et champ de l'étude

**1. La notion de « catégorie A+ » désigne les corps, cadres d'emplois et statuts d'emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant des trois versants de la fonction publique**

On distingue au sein de la fonction publique trois **catégories statutaires** (dites aussi catégories hiérarchiques) : la catégorie A (corps et emploi de conception, encadrement et direction), la catégorie B (application et rédaction) et C (exécution).

Comme l'a relevée la mission IGA/CGEFI/CGEDD dans son rapport sur l'encadrement supérieur et dirigeant de l'État remis au Premier ministre en juillet 2014, les notions synonymes d'encadrement supérieur et dirigeant et de « catégorie A+ » (les A+, communément appelés les hauts fonctionnaires) sont floues.

Bien qu'elle n'ait pas d'existence juridique définie dans le statut général des fonctionnaires, la notion de catégorie « A+ » est fréquemment utilisée pour distinguer les corps, les cadres d'emplois et les statuts d'emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant au sein de la catégorie A. Ainsi, la « catégorie A+ » telle qu'entendue dans cette étude recouvre :

- **l'ensemble des corps (dans la FPE et la FPH) et cadres d'emplois (dans la FPT) de l'encadrement supérieur**

Le niveau et les conditions de recrutement ainsi que les missions fixées par les statuts particuliers constituent des éléments d'appréciation essentiels. Ainsi, sont ici désignés les corps et cadres d'emplois **culminant en hors échelle recrutant par la voie de la promotion interne dans des corps de catégorie A** (et a minima au niveau de la licence par la voie du concours externe) et dont les missions fixées par les statuts particuliers correspondent à des fonctions supérieures d'encadrement, de direction, d'expertise, de contrôle ou d'inspection. Cette classification recouvre principalement les corps dits de sortie ENA ainsi que les corps civils de sortie de l'École polytechnique mais permet de prendre en compte d'autres corps de la fonction publique d'État comme les architectes et urbanistes de l'État ou les commissaires de police ainsi que des corps et cadres d'emplois des deux autres versants de la fonction publique (notamment les administrateurs territoriaux et les directeurs d'hôpital) ;

- **les emplois fonctionnels de direction des trois versants de la fonction publique**

Il s'agit d'emplois à responsabilité, occupés par la voie de détachement<sup>9</sup>, et dont le vivier d'accès est constitué des corps et cadres d'emploi culminant au moins à la hors échelle B<sup>10</sup>.

Au sein de la fonction publique de l'État, les emplois fonctionnels de direction constituent les collaborateurs directs des titulaires d'emplois « à la décision du gouvernement » (ainsi, par exemple, les chefs de service, les sous-directeurs, les directeurs de projet et les experts de haut niveau en administration centrale). Les emplois de niveau équivalent de la fonction publique hospitalière sont, par exemple, les emplois fonctionnels de directeurs d'hôpital et, dans la fonction publique territoriale, les emplois fonctionnels de directeur général et directeur général adjoint des services des communes de grande taille, des départements ou des régions.

Le niveau de responsabilité attachée à ces emplois explique leur situation spécifique : ils ne sont accessibles qu'à des membres de corps ou cadres d'emplois de l'encadrement supérieur, remplissant certaines conditions notamment d'ancienneté et de mobilité statutaire. Ces emplois font l'objet d'avis de vacance, sont dotés d'un échelonnement indiciaire propre et il peut être mis fin aux fonctions dans l'intérêt du service (les agents retrouvant alors un emploi dans leur corps d'origine).

- **les emplois « à la décision du gouvernement » dans la fonction publique de l'État**

Ces emplois supérieurs se distinguent par leurs modalités de nomination en Conseil des ministres : peuvent ainsi y accéder des fonctionnaires ou des non-fonctionnaires (même si, dans les faits, la grande majorité de ces emplois sont occupés par des fonctionnaires appartenant à des corps ou cadres d'emplois de l'encadrement supérieur). Cette dérogation au droit commun de la fonction publique s'explique par le positionnement particulier des titulaires de ces emplois, étroitement associés à la préparation et à la mise en œuvre de la politique du gouvernement. Les emplois « à la décision du gouvernement » sont également souvent désignés comme les emplois de cadres dirigeants (la notion de cadres supérieurs recouvrant quant à elle les corps et emplois de direction visés plus haut).

Au sein de chaque ministère, ils correspondent aux emplois de secrétaire général, de directeur général et directeur d'administration centrale ou aux emplois spécifiques à certaines administrations (par exemple les chefs titulaires de mission diplomatique ayant rang d'ambassadeur, les préfets, les recteurs). Au-delà de la liste résultant du décret n°85-779 du 24 juillet 1985 fixant, en application de l'article 25 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, les emplois supérieurs pour lesquels la nomination est laissée à la décision du gouvernement, la jurisprudence administrative a retenu une conception de cette catégorie d'emplois qui inclut non seulement ceux dont les titulaires sont des exécutants directs de la politique du gouvernement et sont investis à ce titre d'une part de l'autorité de l'État mais également ceux qui confèrent de vastes responsabilités administratives dans le cadre notamment d'un établissement public.

9. Le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son corps ou cadre d'origine mais continuant à bénéficier, dans ce corps ou cadre d'emplois, de ses droits à l'avancement et à la retraite.

10. Ces statuts d'emplois fonctionnels de direction sont listés à l'annexe du décret n°2012-601 du 30 avril 2012 car ils sont concernés par le dispositif des nominations équilibrées visant à favoriser la féminisation de l'encadrement supérieur. Il est à relever que ce dispositif s'étend également aux emplois « à la décision du gouvernement », cf. *supra*, qui constituent le type d'emploi n°1 dans l'annexe du décret du 30 avril 2012 ainsi qu'aux cas particuliers des sous-préfets et des administrateurs généraux des finances publiques, qui ne sont pas des statuts d'emplois.

## 2. Le champ de l'étude est consacré spécifiquement aux corps et emplois supérieurs et de direction, exerçant des fonctions directes de conception et de management

Au sein de la « catégorie A+ » telle qu'entendue ci-dessus, il convient de souligner la grande diversité des missions exercées qui vont ainsi de fonctions d'encadrement de haut niveau (ainsi des chefs de bureau, sous-directeurs ou chefs de service) à des fonctions d'expertise et de contrôle dans les inspections ou encore juridictionnels pour les magistrats des ordres administratif et judiciaire.

Ainsi, il est regroupé dans cette étude, sous la dénomination d'**encadrement supérieur et de direction (ESD)**, les membres des corps et des emplois fonctionnels de conception et de management soit les agents qui exercent un emploi de direction de service ou établissement assorti de la responsabilité de gestion des unités sous leur responsabilité.

Dans la fonction publique de l'État (FPE), les corps d'encadrement supérieur d'inspection, de contrôle, d'expertise et juridictionnels ainsi que ceux de l'enseignement supérieur et de recherche sont exclus du champ d'étude. C'est également le cas des médecins territoriaux de la FPT car ils n'exercent pas de fonction directe d'encadrement.

**Ainsi dans la FPE, les ESD sont constitués des emplois à la décision du gouvernement, des emplois fonctionnels de direction et des corps d'encadrement supérieur dont les missions sont principalement la conception des politiques publiques et l'encadrement<sup>11</sup>.**

Les **emplois à la décision du gouvernement** (directeurs d'administration centrale, ambassadeurs<sup>12</sup>, préfets, recteurs...) représentent 5 % des ESD de la FPE. Les **emplois fonctionnels de direction** comprennent les emplois de directeurs d'administrations territoriales de l'État (9 % des ESD de la FPE), les administrateurs généraux des finances publiques (7 %), les chefs de service et sous-directeurs d'administration centrale (4 %), les directeurs de projet et les experts de haut niveau (2 %) ainsi que des emplois fonctionnels spécifiques à certaines administrations. Enfin, les **corps d'encadrement supérieur** sont composés principalement des corps de sortie ENA de conception et management (administrateurs civils, sous-préfets, conseillers des affaires étrangères ...) (21 %), des corps civils de sortie Polytechnique (ingénieurs des Mines, ingénieurs des ponts, des eaux et forêts et administrateurs de l'INSEE) (29 %), des commissaires de police, (15 % des ESD de la FPE), des architectes et urbanistes de l'État (4 %), des conservateurs généraux du patrimoine (1 %) et d'autres corps plus hétérogènes mais à faibles effectifs.

**Dans la FPT et la FPH, les ESD sont composés des emplois fonctionnels de direction et des corps et cadres d'emplois d'encadrement supérieur.**

**Dans la FPT, les emplois de direction** (15 % des ESD de la FPT) sont composés des emplois de directeur général des services ou directeur des régions, départements et communes de plus de 80 000 habitants, de directeur adjoint général des services ou directeur adjoint des régions, départements et communes de plus de 400 000 habitants, et de directeur général des services techniques des régions, départements et communes de plus de 150 000 habitants. Les administrateurs territoriaux (29 %) et les ingénieurs en chef territoriaux (56 %), cadres d'emplois d'encadrement supérieur, constituent les viviers des emplois fonctionnels de direction de la FPT.

**Dans la FPH, les emplois de direction** sont composés des corps des directeurs d'hôpital (DH) (51 % des ESD de la FPT) et des directeurs des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux (D3S) (27 %). Les emplois fonctionnels de direction des plus grands établissements hospitaliers et médico-sociaux (dont les directeurs généraux des CHU-CHR ainsi que les emplois fonctionnels de directeur d'hôpital de forte importance et des plus grands établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux) sont également inclus dans cette catégorie. Enfin, l'encadrement supérieur comprend le corps des ingénieurs hospitaliers en chef (22 %).

Dans la partie concernant **l'étude des rémunérations**, seuls les agents titulaires sont retenus dans l'étude. En outre, le champ d'analyse de la fonction publique hospitalière est réduit au seul secteur public hospitalier (SHP) qui représente plus de 90% de l'emploi de la FPH. Sont suivis les salariés hors internes, externes, exerçant dans un établissement public ayant une activité économique principale hospitalière (APET 8610<sup>2</sup>) ou relevant de la catégorie juridique « établissements d'hospitalisation ». A ce titre, les établissements médico-sociaux rattachés aux centres hospitaliers sont inclus dans les résultats. Les rémunérations prises en compte pour les agents du SHP sont uniquement celles versées par les établissements de santé. En particulier, le personnel hospitalo-universitaire (PU-PH) est inclus dans la catégorie des « médecins, pharmaciens, psychologues » (hors internes), mais uniquement au titre de la partie de la rémunération qui leur est versée par les hôpitaux publics.

Les données concernant la part des primes dans la rémunération n'ont pu être produites que pour la FPE et la FPT, des expertises étant en cours concernant le SHP.

11. Ces corps et emplois hors emplois à la décision du gouvernement, sont regroupés dans la catégorie « autres corps et emplois d'encadrement supérieur et de direction » dans la fiche thématique 2.4-6 du rapport annuel sur l'état de la fonction publique édition 2014.

12. Seuls les emplois sur le territoire national (métropole + Dom) sont répertoriés, ainsi 90 ambassadeurs et 460 agents relevant des corps Ena de conception et management, en poste à l'étranger, sont exclus de cette étude.

Figure 10 : Effectifs et répartition des agents de la « catégorie A+ » au sein de l'ensemble des agents de la catégorie A

	Situation au 31 décembre 2012				
	Effectifs	Répartition en %	Part de femmes (en %)	Âge moyen	Part des 50 ans et plus (en %)
<b>Ensemble A+ de la FPE<sup>(1)</sup>, dont</b>	<b>102 991</b>	<b>8,1</b>	<b>36,9</b>	<b>47,4</b>	<b>42,4</b>
Encadrement supérieur et direction (ESD)	9 988	0,8	27,7	47,8	50,6
Inspection, contrôle et expertise	12 418	1,0	54,5	48,8	53,0
Enseignement supérieur, recherche et assimilés	80 585	6,3	35,4	47,1	39,7
<b>Autres A, dont</b>	<b>1 175 809</b>	<b>91,9</b>	<b>62,5</b>	<b>42,7</b>	<b>29,2</b>
Enseignants	877 055	68,6	68,4	42,6	27,8
<b>Ensemble A de la FPE</b>	<b>1 278 800</b>	<b>100,0</b>	<b>60,5</b>	<b>43,1</b>	<b>30,2</b>
<b>Ensemble A+ de la FPT, dont</b>	<b>10 954</b>	<b>6,5</b>	<b>51,8</b>	<b>51,8</b>	<b>65,9</b>
Encadrement supérieur et direction (ESD)	5 985	3,6	25,9	52,0	67,8
Médecins territoriaux	4 969	3,0	83,0	51,5	63,7
<b>Autres A, dont</b>	<b>156 445</b>	<b>93,5</b>	<b>60,9</b>	<b>45,0</b>	<b>38,4</b>
Ingénieurs territoriaux, ingénieurs territoriaux principaux	23 652	14,1	36,4	43,1	28,8
DGS, DGA, DGST non A+ <sup>(2)</sup>	4 400	2,6	37,3	48,5	49,2
<b>Ensemble A de la FPT</b>	<b>167 399</b>	<b>100,0</b>	<b>60,3</b>	<b>45,4</b>	<b>40,2</b>
<b>Ensemble A+ de la FPH, dont</b>	<b>5 617</b>	<b>1,6</b>	<b>43,5</b>	<b>48,8</b>	<b>54,7</b>
Encadrement supérieur et direction (ESD)	5 617	1,6	43,5	48,8	54,7
<b>Autres A, dont</b>	<b>337 646</b>	<b>98,4</b>	<b>73,5</b>	<b>39,1</b>	<b>22,9</b>
Médecins	161 936	47,2	86,6	35,2	10,1
Infirmiers	111 030	32,3	50,4	41,7	32,9
<b>Ensemble A de la FPH</b>	<b>343 263</b>	<b>100,0</b>	<b>73,0</b>	<b>39,2</b>	<b>23,5</b>

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

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

Note : Les agents A+ d'un corps donné détachés sur un emploi fonctionnel apparaissent ici dans l'emploi de détachement et non pas dans le corps d'origine.

(1) civils uniquement.

(2) Emplois de directeur général des services ou directeur des communes de moins de 80 000 habitants, de directeur général adjoint des services ou directeur adjoint des communes de moins de 400 000 habitants, de directeur général des services techniques des communes de moins de 150 000 habitants.

## Bibliographie

- Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres, édition 2014, DGAFP, La documentation française.
- Dispositif des nominations équilibrées, année 2013, DGAFP, sous-direction des statuts et de l'encadrement supérieur.
- BARADJI, E et PEYRIN, A (2011), « L'encadrement supérieurs dans les ministères : première caractérisation exhaustive des agents appartenant aux corps A+ », Dossier 2.1 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres 2010-2011, DGAFP, La documentation française.
- BUSINE, S, ROMAIN, O (2011), « Les personnels de direction dans la fonction publique hospitalière », Dossier 2.2 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres 2010-2011, DGAFP, La documentation française.
- GUEGOT, F (2011), « L'égalité professionnelle homme-femme dans la fonction publique », Rapport au Président de la République.
- MARRY, C, JACQUEMART, A, POCHIC, S, BERENI, L, LEMANCO, F, REVILLARD, A (2014) « La plafond de verre dans les ministères. Une analyse de fabrication organisationnelle des dirigeants.e.s » Etudes, recherche et débats , DGAFP.
- Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites (2014), « Ecarts de pension entre les hommes et les femmes dans la fonction publique d'État », Séance plénière du 21 mai 2014 sur la retraite des femmes.
- AMAR, Michel, « Les très hauts salaires », Insee Première n° 1288, Insee 2010
- PINEL Christine, WILNER Lionel, « Salaires dans le secteur privé et les entreprises publiques », Insee Première n° 1528, Insee 2014

**Directeur de la publication :** Marie-Anne Lévêque  
**Rédacteur en chef :** Adrien Friez  
**Chargé de publications statistiques :** Jose-Antoine Cilleros

ISSN : 2267-6483  
Point Stat n° 17  
Département des études et des statistiques  
139, rue de Bercy -75572 Paris Cedex 12

### 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.

### 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.

### 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.

### 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.