

ANNEXE AU PROJET DE LOI DE FINANCES POUR

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




Le présent rapport, remis au Parlement en application de l'article 113 modifié de la loi de finances initiale pour 2008, reprend les principaux éléments du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2017*.

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

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

A noter que le principe de la présentation d'un rapport annuel de situation comparée entre les femmes et les hommes figure dans l'accord du 8 mars 2013 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. La dernière édition de ce rapport est consultable sur le site internet de la fonction publique.

Les numéros des tableaux, graphiques et cartes présentés dans ce document sont repris directement du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique* édition 2017, Titre II Faits et chiffres, DGAFP, édition 2017.

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

Sommaire

1. L'emploi public	7
1.1 L'emploi public dans l'emploi total	7
1.2 L'emploi dans la fonction publique en 2015 : évolutions, localisation et caractéristiques des agents	9
1.2.1 L'emploi dans la fonction publique en 2015	9
1.2.2 La localisation des agents de la fonction publique et le taux d'administration	23
1.2.3 Les caractéristiques des agents de la fonction publique	28
1.2.4 Séries longues	48
1.3 Fonction publique de l'État : périmètres de décompte des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances	53
1.3.1 Périmètre de décompte des effectifs dans les ministères	53
1.3.2 Emplois en loi de finances	57
2. Les flux de personnels et les parcours professionnels dans la fonction publique	62
2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et dans la fonction publique territoriale en 2015	62
2.2 Les mobilités dans la fonction publique	84
2.2.1 Mobilité professionnelle des agents de la fonction publique	84
2.2.2 Changement de catégorie hiérarchique	96
2.2.3 Positions statutaires	99
2.3 Les départs à la retraite	105
3. Les rémunérations dans la fonction publique	106
3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2015	106
3.2 Les dépenses de personnel dans les finances publiques	157
4. Le temps de travail et la politique sociale	167
4.1 L'organisation du temps de travail	167
4.2 Les absences au travail	173
4.3 L'action sociale et la situation sociale des agents	178
5. Les effectifs et la politique salariale de l'État	182
6. Politiques et pratiques des ressources humaines 2016-2017	184
6.1 Une fonction publique qui valorise les carrières et les compétences de ses agents, qui agit sur leur qualité de vie au travail et qui renforce son lien avec les citoyens	184
6.2 Une fonction publique exemplaire fondée sur des valeurs notamment en développant la culture déontologique efficace	188
6.3 Une gouvernance de la fonction RH de l'Etat clarifiée et renforcée	189

Annexes

191

Figure 1.1-2 : Ventilation des effectifs salariés au 31 décembre 2015 en France (Métropole + DOM), salariés à titre principal	191
Figure 1.1-3 : L'emploi public selon différents concepts au 31 décembre 2015 en France (métropole + DOM)	192
Figure 1.1-4 : Évolution des effectifs salariés (y compris bénéficiaires de contrats aidés) entre le 31 décembre 2014 et le 31 décembre 2015 en France (Métropole + DOM), salariés à titre principal	192
Figure 1.1-5 : Administrations publiques (dans une approche économique) et fonction publique (dans une approche juridique) au 31 décembre 2015 en France (métropole + DOM).	193
Tableau 1.1-8 : Fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre 2014 et 2015 en France (Métropole + DOM)	194

1. L'emploi public

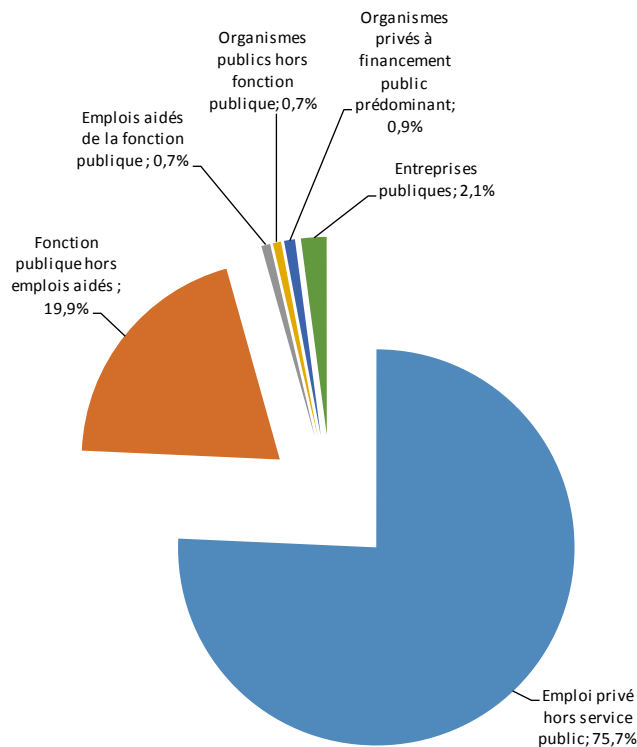
1.1 L'emploi public dans l'emploi total

Fin 2015, 5,4 millions d'agents dans la fonction publique sur le territoire national, soit un emploi sur cinq

L'emploi public est suivi ici selon une acception juridique de la fonction publique. Dans cette approche basée sur le statut juridique de l'employeur, la fonction publique emploie, fin 2015, sur le territoire national (métropole + DOM¹) 5,45 millions d'agents au sein d'organismes dont le statut commun de recrutement, repéré par sa catégorie juridique est le droit public. Néanmoins, des dispositions réglementaires permettent à certains de ces organismes de déroger à cette règle et d'effectuer des recrutements de droit privé. Par ailleurs, ces mêmes employeurs emploient 198 000 bénéficiaires de contrats aidés de droit privé, fin 2015, généralement exclus du décompte des emplois réalisé par la DGAFP.

La fonction publique représente 19,9 % de l'emploi total (salariés et non-salariés) en France, hors bénéficiaires de contrats aidés, et 20,7 % si on les inclut. Ces agents sont employés, sous des statuts divers, par les services civils et militaires de l'État, les conseils régionaux, les conseils généraux, les communes, les établissements publics nationaux et locaux à caractère administratif, les hôpitaux publics, les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes et les autres établissements publics sociaux et médico-sociaux (voir Figure V 1-1).

Figure V 1-1 Effectifs, fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre 2015 (métropole + DOM)



Sources ; SIASP, DADS, Recme, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.
Champ : France entière, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger

Dans une approche économique alternative, généralement utilisée pour les comparaisons internationales, les « administrations publiques » (au sens de la comptabilité nationale, incluant des organismes privés à financement public) emploient 6,070 millions de personnes en France (métropole + DOM) fin 2015.

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

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

Dans une approche économique alternative, généralement utilisée pour les comparaisons internationales, les « administrations publiques » (au sens de la comptabilité nationale, incluant des organismes privés à financement public) emploient 5,648 millions de personnes en France (métropole + DOM) fin 2015.

Figure 1.1-1 : La fonction publique dans l'économie nationale : classement des employeurs (situation au 31 décembre 2015)

Statut juridique de l'employeur			Statut de recrutement de droit commun de l'agent			
	Code catégorie juridique Sirene	comptes nationaux	1	2	3	
			Droit public	Droit public particulier / privé à statut	Droit privé	
1	Administration de l'État	71 hors 7111 et 7112	APU (non marchand)	Ministères dont enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat		
		7111		Autorités constitutionnelles		
		7112		Autorités administratives indépendantes		
2	Collectivités	72	Régions, départements, communes			
3	Établissements publics administratifs	73	Établissements publics administratifs nationaux : Pôle emploi, Crous, CNRS, Inra, Inserm, France Agrimer ⁽¹⁾ etc., EPLE, EPA des collectivités territoriales, hôpitaux publics, étab. médico-sociaux	Organismes consulaires, associations syndicales autorisées, associations foncières urbaines ou de remembrement	Caisses nationales du régime général de Sécurité sociale	
		hors APU (marchand)	OPH, Caisses de crédit municip., maisons de retraite publiques, divers EPA locaux marchands, Institut jeunes aveugles/sourds, Hôpital Quinze-Vingts, Caisse des dépôts et consignations ⁽²⁾			
4	Organismes publics administratifs	74	APU (non marchand)	GIP non marchands, groupements de coopération sanitaire, agences dép. d'insertion	IGSA, Institut franco-allemand St Louis etc.	
		hors APU (marchand)	Cercles et foyers des armées		Cultes d'Alsace-Lorraine	
5	Personnes morales de droit public soumises au droit commercial	4	APU (non marchand)		Ademe, BRGM, CEA, Charbon. de France, Cirad, Cnes, Onera, INA, IFP Énergie nouvelle, Opéra national de Paris, Réunion des musées nationaux, offices de tourisme, etc.	
		hors APU (marchand)	Office national des forêts	RATP, SNCF Banque de France	Grands ports maritimes UGAP, AFD OPAC/OPH EPIC locaux et régions	
6	Personnes physiques, sociétés commerciales	1,2,3,5,6 (hors 32)	APU (non marchand)		Safer	
		hors APU (marchand)		La Poste EDF Aéroports de Paris	dont Air France, France Télécom France Télévision, DCNS, GDF Suez, GIAT industries-Nexter, Imprimerie nationale	
7	Organismes privés spécialisés et groupements de droit privé	8,9	APU (non marchand)		Organismes de protection sociale hôpital à but non lucratif associations ODAC associations ODAL	
		hors APU (marchand)			Mutuelles, comités d'entrep., organismes professionnels, syndicats de propriétaires, associations et fondations non à financ. public maj.	

Légende

 Fonction publique

 Administrations publiques (APU) au sens des comptes nationaux

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

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

1.2 L'emploi dans la fonction publique en 2015 : évolutions, localisation et caractéristiques des agents

1.2.1 L'emploi dans la fonction publique en 2015

Au 31 décembre 2015, la fonction publique compte 5,45 millions d'agents, dont 2,40 millions pour la seule fonction publique de l'État

Au 31 décembre 2015, 5,45 millions de personnes (**Figure V 1-2**) travaillent au sein de la fonction publique en France hors Mayotte. On comptabilise par ailleurs 198 000 bénéficiaires de contrats aidés, de droit privé, qui sont généralement exclus des statistiques d'effectifs de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP). La fonction publique se divise en trois versants. La fonction publique de l'État (FPE) est le plus important d'entre eux. Constituée des ministères, des établissements publics administratifs (EPA) nationaux et des établissements publics locaux d'enseignement (EPLÉ)², elle représente 44,0 % des agents publics. La fonction publique territoriale (FPT) qui regroupe l'ensemble des collectivités locales et des EPA locaux en emploie quant à elle 34,7 % (soit 1,89 million). Enfin, 1,16 million d'agents, soit 21,3 % de l'ensemble des agents publics exercent leur activité au sein des hôpitaux publics et des établissements médico-sociaux de la fonction publique hospitalière (FPH).

Tous les agents ne travaillent pas à temps plein. Fin 2015, ils sont 20,6 % (en baisse de 0,1 point par rapport à fin 2014) à exercer leur activité à temps partiel³ (voir **définitions**) avec une quotité moyenne de travail de 66,6 %. Cela porte le nombre d'agents, au 31 décembre, à 5,07 millions en équivalent temps plein (ETP), soit 0,93 ETP par agent public. C'est dans la FPT, seul versant dans lequel un employeur peut proposer des postes à temps non complet à des fonctionnaires, que la proportion d'agents à temps partiel est la plus élevée (26,2 %) et leur quotité moyenne de travail la plus faible (64,4 %). Un agent y représente en moyenne 0,91 ETP au 31 décembre 2015. À l'inverse, dans la FPE, où la proportion d'agents à temps partiel n'est que de 15,2 %, un agent représente 0,95 ETP. Enfin, avec une proportion de 23,0 % d'agents à temps partiel et un taux de temps partiel moyen de 68,1 %, un agent représente 0,93 ETP dans la FPH.

Le volume annuel de travail s'exprime en équivalent temps plein annualisé (EQTP) et se calcule en comptabilisant l'ensemble des agents actifs dans l'année au prorata de leur durée de travail et de leur quotité moyenne de temps de travail. En 2015, il est de 5,15 millions d'EQTP. La part de la FPE dans le volume de travail global de la fonction publique est légèrement plus élevée que sa part en effectifs en fin d'année (44,5 % contre 44,0 %), à l'inverse des deux autres versants.

Figure V 1-2 : Effectifs physiques, en équivalent temps plein (ETP) et en équivalent temps plein annualisé (EQTP) dans la fonction publique en 2015

	Effectifs physiques au 31/12/2015		ETP au 31/12/2015	EQTP annualisé en 2015
	Ensemble	dont à temps partiel au 31/12/2015 (en %)		
Fonction publique de l'État	2 398 031	15,2	2 282 535	2 293 300
Fonction publique territoriale	1 889 310	26,2	1 713 062	1 770 170
Fonction publique hospitalière	1 163 278	23,0	1 078 151	1 086 487
Ensemble de la fonction publique	5 450 619	20,6	5 073 748	5 149 957

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

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

L'emploi se stabilise dans l'ensemble de la fonction publique

Hors bénéficiaires de contrats aidés, l'emploi est stable (+0,0 %) dans l'ensemble de la fonction publique en 2015 (**Figure V 1-3**). Cette stabilité intervient après trois années consécutives d'augmentation des effectifs en fin d'année. Cette évolution, inférieure à celle de l'emploi total en 2015 (+0,4 %), est également inférieure à la tendance de la dernière décennie pendant laquelle les effectifs de fin d'année de la fonction publique ont augmenté en moyenne de 0,3 % par an. Le nombre de bénéficiaires de contrats aidés augmente quant à lui de 2,8 %. Cette évolution témoigne d'un ralentissement important après deux années de très forte augmentation. Dans le sillage de la montée en charge des emplois d'avenir, le nombre de contrats aidés a en effet augmenté entre 2012 et 2014 de 63,7 %, soit 74 800 personnes supplémentaires. Y compris ces contrats aidés, les effectifs de la fonction publique augmentent de 0,1 % en 2015 soit, l'évolution la plus faible depuis la baisse de 0,5 % de 2011.

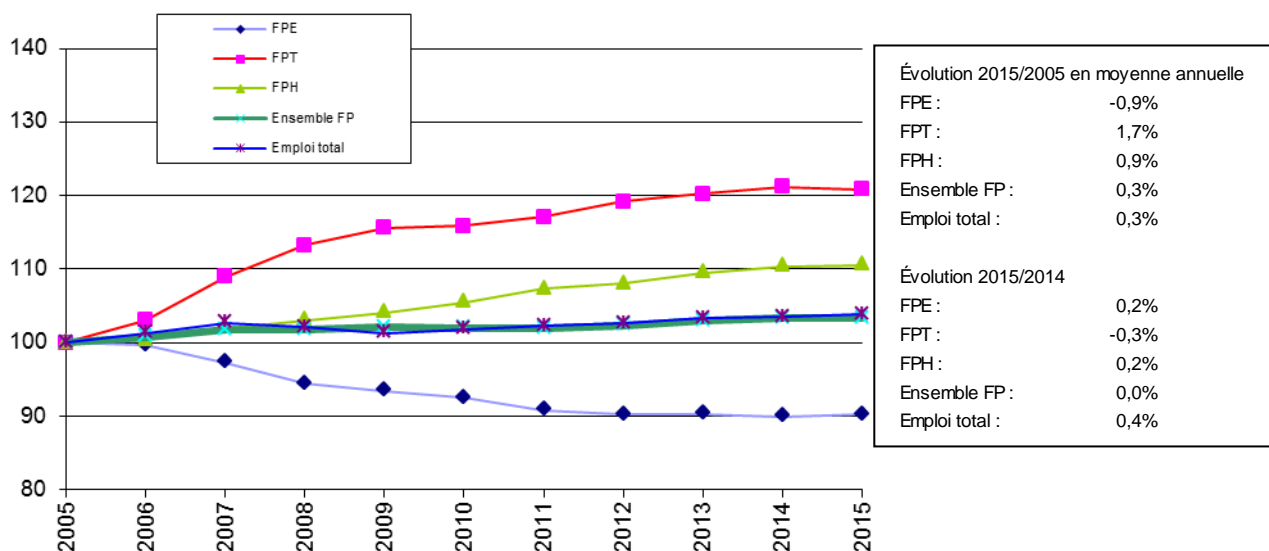
² Dans la suite de la vue et dans l'ensemble des fiches thématiques, on regroupe sous le terme d'EPA l'ensemble des établissements publics hors établissements publics industriels et commerciaux à savoir les EPA proprement dits, les établissements publics locaux d'enseignements, les autorités administratives indépendantes, les établissements publics à caractère scientifique et technique etc...

³ Y compris travailleurs à temps plein sur un poste non complet

L'effectif total en ETP au 31 décembre, hors contrats aidés, augmente très légèrement (+0,1 %) en raison d'une proportion d'agents à temps partiel en baisse de 0,1 point par rapport à l'année précédente. Le volume d'emploi en EQTP augmente également de 0,1 point.

En dix ans, le poids de chaque versant dans l'ensemble de la fonction publique s'est considérablement modifié. Alors qu'elle réunissait encore la moitié des agents publics en 2005, la FPE n'en réunit plus que 44,0 % dix ans plus tard. À l'inverse, le poids de la FPT s'est accru pendant cette période de 5,0 points passant de 29,6 % en 2005 à 34,7 % (dont la moitié s'explique par des transferts de compétence de l'État aux collectivités locales). Dans le même temps, la part de la FPH a progressé de 1,4 point. L'année 2015 se révèle singulière par rapport à cette tendance : pour la première fois depuis dix ans, le poids de la FPE dans la fonction publique augmente légèrement (0,1 point) tandis que celui de la FPT diminue d'autant.

Figure V 1-3 : Évolution des effectifs en fin d'année dans la fonction publique depuis 2005
(base 100 au 31 décembre 2005)



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

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

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

Les effectifs de la fonction publique de l'État augmentent pour la première fois depuis 2003

Fin 2015, les effectifs de la FPE, hors contrats aidés, s'élèvent à 2,4 millions, en augmentation de 0,2 % par rapport au 31 décembre 2014 (**Figure V 1-4**), soit 5 500 personnes supplémentaires. C'est la première hausse du nombre d'agents de l'État depuis 2003. Les effectifs de la FPE y compris contrats aidés augmentent quant à eux de 0,1 %, le nombre de bénéficiaires de ces contrats diminuant de 4,3 %. C'est la première baisse du nombre de bénéficiaires de contrats aidés dans la FPE depuis 2012 et la création des contrats d'avenir. L'année 2015 est en effet marquée à la fois par l'arrivée à terme de contrats signés en 2012 et 2013, par la suppression du statut d'emploi d'avenir professeur, remplacé par le statut d'étudiant apprenti professeur, mais également par le lancement d'un plan de relance de l'apprentissage dans la FPE qui doit mener à terme au recrutement de 10 000 apprentis.

L'augmentation des effectifs hors contrats aidés concerne aussi bien les ministères (+0,1 %) que les établissements publics (EPA, +0,7 %). La part de ces derniers dans l'effectif total de la FPE progresse pour la dixième année consécutive pour atteindre, en 2015, 20,2 % des agents de la FPE, en hausse de 0,1 point par rapport à 2014 et de 11,3 points par rapport à 2005. Cette variation importante de la structure par type d'employeurs de la FPE s'explique aux trois quarts par l'augmentation du poids des EPA dans les ministères de l'enseignement, conséquence notamment de la loi d'autonomie des universités.

L'augmentation des effectifs dans la FPE est limitée à quatre ministères et à leurs EPA respectifs : le ministère des Affaires étrangères (+0,6 %) (**Encadré**), le ministère de la Culture et de la Communication (+2,1 %) le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (+1,1 %) et le ministère de la Justice (+ 1,2 %).

Encadré : Évolution des effectifs au ministère des Affaires étrangères

Les effectifs issus de SIASP et présentés dans cet article comprennent les agents de la fonction publique exclusivement en poste en France métropolitaine et dans les DOM à l'exception de Mayotte. Ils excluent donc les agents en poste à l'étranger. Le ministère des Affaires étrangères est particulièrement concerné par cette dernière exclusion. D'après les chiffres issus de SIASP, le volume de travail des agents situés en France du ministère et de son unique EPA, l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger, ne représente que 18 % de l'ensemble des ETPT du ministère et de l'AEFE.

L'augmentation de 0,6 % du nombre d'agents entre fin 2014 et fin 2015 (soit +22 personnes) ne concerne donc qu'une partie restreinte des effectifs du ministère des Affaires étrangères. D'après les rapports annuels de performance, l'ensemble des effectifs sous plafond d'emplois du ministère et de l'AEFE, agents en poste à l'étranger compris, ont diminué de 0,6 % entre 2014 et 2015 (soit -123 ETPT).

Au ministère de l'Éducation nationale, fusionné en 2015 avec le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, ainsi qu'au ministère de la Justice, les augmentations d'effectifs sont liées aux deux priorités gouvernementales affichées dans le projet de loi de finances : l'enseignement d'une part, la sécurité et la justice d'autre part. Ces deux priorités devraient respectivement se traduire par 60 000 et 16 800 créations de postes sur l'ensemble de la mandature. À cette fin, dans la loi de finances 2015, le plafond d'emploi du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a été augmenté de 9 600 ETPT (équivalents temps plein travaillés), et celui du ministère de la Justice de 1 000 ETPT.

Le nombre d'agents au ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche croît en 2015 de 15 000 personnes, EPA compris. L'augmentation est de 13 700 personnes, soit 1,3 % pour les effectifs des programmes Lolf (loi organique relative aux lois de finances) et des EPA appartenant au périmètre du ministère de l'Éducation nationale en 2014. Parmi ces 13 700 personnes supplémentaires, on compte 9 100 enseignants (professeurs des écoles, professeurs certifiés ou agrégés, etc.) et 3 600 assistants d'éducation. On compte également 1 100 étudiants apprentis professeurs. Ce contrat d'apprentissage qui remplace depuis la rentrée 2015 le contrat d'avenir professeur permet à certains étudiants qui ont le projet de présenter un concours de l'enseignement de suivre une formation professionnalisante et de percevoir une rémunération.

Dans le périmètre du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche en 2014, l'augmentation des effectifs est de 0,5 %, soit 1 300 agents. Dans le détail, le nombre d'agents directement employés par le ministère diminue de 1 100 tandis que le nombre de ceux employés par des EPA augmente de 2 400. L'année 2015 est en effet marquée par la création d'un nouvel EPA, l'École nationale supérieure d'arts et métiers (Ensam) qui accède, aux côtés de l'École nationale de chimie de Rennes, de l'École nationale supérieure d'informatique pour l'industrie et l'entreprise et de l'Institut national des sciences appliquées de Rennes, aux responsabilités et compétences élargies. En conséquence, ce sont environ 1 600 postes qui sont transférés du ministère vers les EPA sous sa tutelle.

Au ministère de la Justice, dont 99 % des agents sont directement employés par le ministère, les créations de postes concernent principalement l'administration pénitentiaire dont le programme Lolf qui lui est dévolu voit ses effectifs progresser de 4,2 % (+1 500 postes). À l'inverse, le nombre d'agents dépendant du programme « justice judiciaire » diminue de 2 %, soit près de 700 postes en moins malgré une augmentation de près de 400 du nombre de greffiers et de directeurs des services de greffe judiciaires.

Enfin, l'augmentation de plus de 500 des effectifs du ministère de la Culture est essentiellement portée par les EPA (+3,7 %), tandis que le nombre de personnes employées directement par le ministère reste quasiment stable. Ces évolutions sont liées à des changements de périmètres. En effet, l'augmentation dans les EPA s'explique en partie par un nouvel établissement : le Conseil supérieur de l'audiovisuel. Cette autorité administrative indépendante a en effet acquis avec la loi sur l'indépendance de l'audiovisuel public son entière autonomie budgétaire et comptable, et ses effectifs, auparavant comptabilisés avec ceux du ministère de la Culture, le sont maintenant avec ceux des EPA du ministère. Sans ce changement de périmètre, le nombre d'agents directement employés par le ministère aurait augmenté de 3,2 % et celui des agents des EPA sous sa tutelle de 1,2 %.

Figure V 1-4 : Évolution des effectifs physiques de la fonction publique de l'État entre 2005 et 2015

	Au 31 décembre 2015		Évolution par rapport à 2014		Évolution moyenne annuelle entre 2005	
	Effectifs	Structure (en %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)
Ensemble FPE	2 398 031	100,0	0,2		-1,0	
Ensemble des ministères, dont :	1 913 674	79,8	0,1	-0,1	-2,3	-1,1
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	1 011 288	42,2	1,1	0,4	-2,6	-0,8
Justice	79 780	3,3	1,2	0,0	0,7	0,1
Culture	11 200	0,5	0,1	0,0	-2,1	-0,0
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	53 939	2,3	-5,2	-0,1	-7,1	-0,2
Défense	258 906	10,8	-1,3	-0,2	-4,8	-0,5
Ministères économiques et financiers	146 652	6,1	-1,8	-0,1	-2,5	-0,1
Intérieur et Outre-mer	285 957	11,9	-0,1	-0,0	3,6	0,4
Ministères sociaux	20 461	0,9	-2,3	-0,0	-5,5	-0,1
Ensemble des EP, dont :	484 357	20,2	0,7	0,1	7,5	1,1
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	331 683	13,8	1,1	0,1	8,9	0,9
Ministères sociaux	79 007	3,3	-0,6	-0,0	6,7	0,2
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	22 593	0,9	0,3	0,0	7,4	0,1

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

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

Lecture : Au 31 décembre 2015, on compte 53 939 agents au ministère de l'Écologie, soit 2,3 % des effectifs de la FPE à cette date. Cet effectif est en baisse de 5,2 % par rapport au 31 décembre 2014 (-7,1, % de baisse moyenne par an depuis 2005), et la part des agents de la FPE en poste au ministère de l'Écologie a baissé de 0,1 point de pourcentage en un an (-0,2 point de pourcentage en moyenne annuelle depuis 2005).

Les effectifs des autres ministères sont en baisse. C'est au ministère de l'Écologie, du Développement durable, de l'Énergie et du Logement que la diminution est la plus importante (-3,7 %) mais cette diminution de 2 900 postes s'explique pour les deux tiers par un transfert d'une partie des ouvriers des parcs et ateliers du ministère vers la FPT. La diminution des effectifs ne concerne que les agents directement employés par le ministère (-5,2 %). Les effectifs des EPA augmentent légèrement (+0,3 %), notamment en raison de la création d'un nouvel établissement dont les effectifs sont pour près de 60 % alimentés par des transferts du ministère : l'Agence nationale de contrôle du logement social (Ancols). Hors transferts, les effectifs n'auraient diminué que de 1,1 % et la baisse du nombre d'agents ministériels aurait été limitée à -1,5 %.

Dans la sphère des ministères économiques et financiers, la diminution est de 1,7 %, soit 2 800 postes de moins fin 2015 par rapport à fin 2014. Cette baisse des effectifs concerne particulièrement les fonctionnaires de catégories C, dont le nombre diminue de 4,6 % (-1 900 postes). Depuis 2010, hors rattachement de Pôle emploi au ministère du Travail⁴, les effectifs des ministères économique et financier ont ainsi diminué de 8,7 % ce qui représente une baisse de près de 14 000 agents.

Au ministère de la Défense, la baisse est de 1,3 %, soit 3 400 postes en moins en un an. Le nombre de militaires diminue en particulier de 2 200 et celui des ouvriers d'État de 1 300. Les effectifs du ministère n'ont cessé de diminuer depuis l'intégration de la gendarmerie au ministère de l'intérieur. Depuis 2010, les effectifs du ministère de la Défense se sont réduits d'en moyenne de 2,3 % par an, soit une baisse totale de près de 13,0 % et 39 800 postes supprimés sur l'ensemble de la période. Néanmoins l'actualisation de la loi de programmation militaire, adoptée en juillet 2015 après les attentats de janvier de la même année, doit mettre un terme à cette tendance. En effet, alors que la loi de programmation initiale prévoyait la suppression de près 34 000 ETPT au ministère de la Défense sur la période 2014-2019, ce chiffre est ramené à 15 000 et des créations de postes sont prévues en 2016 et 2017.

Enfin, la réduction des effectifs dans les ministères sociaux s'élève à près de 1 000 répartis à parité entre les ministères et les EPA. Au ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et des Forêts, la baisse de près de 500 agents est entièrement portée par chacun des EPA sous sa tutelle.

⁴ Dans les travaux de certains organismes, la métropole de Lyon est parfois classée au sein des intercommunalités avec les autres métropoles créées par la loi MAPTAM (par exemple Cour des comptes, Observatoire des finances et de la gestion publiques locales). Si la métropole de Lyon était classée avec les intercommunalités, l'emploi des départements reculerait de 1,3 % en 2015 et s'établirait à 291 512 agents publics, tandis que celui des établissements intercommunaux augmenterait de 5,1 % pour atteindre 288 001 agents fin 2015.

L'année 2015 marque un point d'arrêt dans l'augmentation continue des effectifs de la fonction publique territoriale

Fin 2015, les effectifs de la FPT, hors bénéficiaires de contrats aidés, diminuent de 0,3 % (**Figure V 1-5**). Une telle baisse est inédite. Jamais, de 1980 à 2008, avec l'enquête sur les personnels des collectivités locales et des établissements locaux (Colter) et, depuis 2009, avec le système d'information sur les agents du service public (Siasp), une telle évolution n'avait été mesurée. En prenant en compte les bénéficiaires de contrats aidés, les effectifs de la FPT augmentent très légèrement en 2015 (0,1 %), le recours aux emplois aidés restant dynamique dans ce versant (+9,4 %).

La diminution est importante dans les communes (-1,3 %), alors que l'emploi y augmentait en moyenne de 0,4 % par an depuis 2005. Les effectifs des établissements communaux diminuent de 1,9 % tandis que la croissance des effectifs des établissements intercommunaux ralentit fortement avec + 1,8 % contre un accroissement annuel moyen de +4,6 % depuis 2005. Au total, le secteur communal voit ses effectifs diminuer de 0,7 %. Ce recul s'explique en grande partie par l'intégration de la métropole de Lyon au sein de la catégorie des départements conduisant au transfert de 4 800 agents du secteur communal, essentiellement la communauté urbaine antérieurement classée avec les intercommunalités, vers les départements. Sans ces transferts, les effectifs du secteur communal auraient reculé de 0,4 %. Créée le 1^{er} janvier 2015, la métropole de Lyon reprend les compétences de la communauté urbaine de Lyon et exerce en outre sur son territoire celles dévolues à un conseil départemental.

L'emploi des départements s'accroît de 1,7 %, mais le transfert d'agents du secteur communal vers la métropole de Lyon explique à lui seul la totalité de l'évolution des effectifs dans les départements. Dans les régions, l'emploi augmente de 0,5 %, une augmentation d'une ampleur réduite au regard du rythme de croissance moyen des dix dernières années (+18,5 %).

Figure V 1-5 : Évolution des effectifs de la fonction publique territoriale de 2005 à 2015

	Au 31 décembre 2015		Évolution par rapport à 2014		Évolution moyenne annuelle entre 2005 et 2015	
	Effectifs	Structure (en point de %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)
Communes*	1 021 856	54,1	-1,3	-0,5	0,4	-0,9
Départements	300 376	15,9	1,7	0,3	4,5	0,4
Régions	81 885	4,3	0,5	0,0	18,5	0,3
Ensemble des collectivités territoriales	1 404 117	74,3	-0,5	-0,2	1,6	-0,2
Établissements communaux*	130 825	6,9	-1,9	-0,1	1,8	0,0
Établissements intercommunaux*	279 137	14,8	1,8	0,3	4,6	0,3
Établissement départementaux	67 027	3,6	-0,3	0,0	1,2	0,0
Autres EP locaux*	8 204	0,4	-2,2	0,0	-9,3	-0,1
Ensemble des EP locaux	485 193	25,7	0,4	0,2	2,8	0,2
Total FPT	1 889 310	100,0	-0,3		1,9	
dont secteur communal (1)	1 440 022	76,2	-0,7	-0,3	1,1	-0,7

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

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

(1) Le secteur communal comprend les communes, les établissements communaux (centres communaux d'action sociale, caisses des écoles...) et intercommunaux (communautés urbaines, communautés de communes et communautés d'agglomération principalement) et d'autres EPA locaux tels que les OPHLM, les caisses de crédit municipal, les régies, etc.

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

Lecture : Au 31 décembre 2015, on compte 300 376 agents dans les départements, soit 15,9 % des effectifs de la FPT à cette date. Cet effectif est en hausse de 1,7 % par rapport au 31 décembre 2014 (en moyenne +4,5 % d'augmentation par an depuis 2005). La part des agents de la FPT en poste dans les départements augmente de 0,3 point en un an (+0,4 point en moyenne par an depuis 2005).

Malgré la diminution globale de 5 300 agents hors contrats aidés dans l'ensemble de la fonction publique territoriale, plusieurs filières voient leurs effectifs augmenter. C'est notamment le cas de la filière « animation » dont le nombre de postes progresse de 4,3 %, soit 4 900 postes supplémentaires. Cette augmentation marque un net ralentissement par rapport à celle de 2014 (+9,8 %) qui faisait suite à la mise en place des nouveaux rythmes scolaires. La filière « sécurité-police municipale » voit également ses effectifs augmenter dans des proportions similaires (+4,2 % soit 900 agents supplémentaires). On compte enfin 1 100 agents de plus dans la filière « médico-sociale ». À l'inverse, les effectifs des filières « administration » et « technique », qui regroupent 1,27 million d'agents, diminuent de 0,7 %, ce qui représente 9 300 postes de moins en un an.

La croissance de l'emploi ralentit dans la fonction publique hospitalière

Si les effectifs hors contrats aidés de la FPH augmentent en 2015, c'est à un rythme bien inférieur à celui des années précédentes (+0,2 % contre +0,9 % en 2014 et +1,4 % en 2013) mais également à un rythme très inférieur à l'évolution moyenne des dix dernières années (+1,1 %) (**Figure V 1-6**). En prenant en compte les bénéficiaires de contrats aidés dont le nombre augmente de 3,5 % en 2015, la croissance de l'emploi dans la FPH s'établit à 0,3 %.

Ce ralentissement est dû à l'évolution de l'emploi dans les hôpitaux. Alors que les effectifs augmentaient de 1,4 % en 2013 et de 0,5 % en 2014, ils n'augmentent plus que de 0,1 % en 2015 et leur poids dans l'effectif total du versant a perdu plus de deux points en deux ans, passant de 90,3 % à 88,2 %. Au sein des hôpitaux, on note une diminution de 0,1 % du personnel non médical, qui réunit encore 78,2 % des personnels de la FPH en 2015 (en baisse de 0,3 point en un an et en moyenne de 0,1 point par an depuis 2005). Le nombre de médecins des hôpitaux reste dynamique (+1,6 % soit 1 900 personnes supplémentaires).

On dénombre également un peu plus de 1 200 personnes supplémentaires dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées, soit une augmentation de 1,3 % là encore inférieure à la croissance moyenne annuelle de la dernière décennie (+3,1 %). Enfin dans les autres établissements médico-sociaux, l'emploi progresse de 0,8 %.

Figure V 1-6 : Évolution des effectifs de la fonction publique hospitalière entre 2005 et 2015

	Au 31 décembre 2015		Évolution par rapport à 2014 (en %)		Évolution en moyenne annuelle entre 2005 et 2015	
	Effectifs	Structure (en %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)
Total hôpitaux *	1 026 526	88,2	0,1	-0,1	1,0	-0,1
<i>Médecins</i>	116 833	10,0	1,6	0,1	1,2	0,0
<i>Personnel non médical</i>	909 693	78,2	-0,1	-0,3	0,9	-0,1
Établissement d'hébergement pour personnes âgées	97 350	8,4	1,3	0,1	3,1	0,1
Autres établissements médico-sociaux	39 402	3,4	0,8	0,0	1,1	0,0
Total fonction publique hospitalière	1 163 278	100,0	0,2		1,1	

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

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

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

Lecture : Au 31 décembre 2015, on compte 1 026 526 agents dans les hôpitaux, soit 88,2 % des effectifs de la FPH à cette date. Cet effectif augmente de 0,1 % par rapport au 31 décembre 2014 (en moyenne +1,0 % d'augmentation par an entre 2005 et 2015). La part des agents de la FPH en poste dans les hôpitaux est en baisse de 0,1 point (-0,1 point en moyenne annuelle par an depuis 2005).

Encadré : les nouveaux apprentis en 2015

En 2015⁵, la fonction publique a enregistré 10 700 nouveaux contrats d'apprentissage, soit une hausse de 24,9 % par rapport à 2014.

La fonction publique territoriale est le principal employeur des nouveaux apprentis avec 61 % des entrants en 2015 (6 510 nouveaux apprentis), mais avec un recul de 9,8 % par rapport à 2014. Dans la fonction publique de l'État, du fait du plan de relance de l'apprentissage, le nombre de nouveaux contrats a quadruplé pour atteindre 3 590 apprentis. En 2015, ils représentent un tiers des nouveaux contrats d'apprentissage de la fonction publique. Dans la fonction publique hospitalière, le nombre des nouveaux entrants est plutôt stable en 2015 (590).

⁵ Pour des données plus récentes, consulter « Les nouveaux apprentis dans la fonction publique en 2016 », *Stats rapides n°30*, DGAFP, juin 2017.

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

		2013	2014	2015		Évolution 2015/2014 (en %)
				2015	Part (en %)	
FPE	Ministères	205	190	2 596	72,3	1 264,7
	EP - Ministères	520	573	993	27,7	73,4
	Total	725	763	3 589	100,0	370,5
FPT	Communes	4 529	4 399	3 852	59,2	-12,4
	Départements	954	1 002	855	13,1	-14,7
	Régions	495	452	467	7,2	3,3
	Etablissements départementaux	101	96	96	1,5	0,3
	Etablissements communaux	219	219	173	2,7	-21,0
	Etablissements intercommunaux	1 078	1 026	1 039	16,0	1,2
	Autres EPA locaux	23	24	28	0,4	16,5
	Total	7 398	7 218	6 510	100,0	-9,8
FPH	692	575	590	-	2,6	
Ensemble FP	8 816	8 556	10 689	-	24,9	

Source : Fichiers de gestion des contrats d'apprentissage - Ari@ne - Données DGEFP-DARES. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France entière.

Lecture : Parmi les nouveaux apprentis embauchés par la FPE en 2015, 27,7 % l'ont été par les EP.

En 2015, près des trois quarts des nouveaux apprentis de la FPE ont été embauchés par les ministères : +2 400 nouveaux apprentis par rapport à 2014. Les communes ont recruté la majorité des nouveaux apprentis de la FPT, soit 59 %, suivies par les départements et les régions : respectivement 13 % et 7 %.

La part des femmes parmi les nouveaux apprentis en 2015 a progressé dans la FPE (48 % après 41 % en 2014), a reculé dans la FPH (60 % après 63 % en 2014) et est quasiment stable dans la FPT — 46 % après 45 % en 2014.

Les contrats d'apprentissage conclus en 2015 dans la FPT concernent des apprentis plus jeunes que ceux de la FPE et de la FPH. Les mineurs représentent ainsi 21 % des nouveaux contrats dans la FPT contre 10 % et 8 % respectivement dans la FPE et la FPH.

En 2015, 27 % des nouveaux apprentis dans la fonction publique sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur, soit +3 points par rapport à 2014. En revanche, la part des apprentis titulaires d'un diplôme de niveau inférieur au baccalauréat ou sans aucun diplôme a reculé de 10 points par rapport à 2014. Les nouveaux apprentis titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur sont plus nombreux dans la FPE (36 %) que dans la FPT et la FPH : respectivement 22 % et 24 %. Par rapport à 2014, la FPE a recruté moins d'apprentis titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur au profit d'une hausse de la part des titulaires d'un diplôme inférieur ou égal au baccalauréat ou sans diplôme (+19 points). Dans les deux autres versants, les structures de qualification des nouveaux apprentis sont relativement stables. En 2015, près de la moitié des nouveaux contrats d'apprentissage dans la fonction publique vise la préparation d'un diplôme de l'enseignement supérieur (+8 points par rapport à 2014), près d'un tiers la préparation d'un diplôme de niveau inférieur au baccalauréat (-11 points par rapport à 2014) et un sur cinq un diplôme de niveau baccalauréat (+3 points par rapport à 2014). Le poids des diplômes de l'enseignement supérieur est plus important dans la FPE (deux tiers) que dans les deux autres.

C'est dans la FPT que l'apprentissage prépare le plus souvent à un diplôme de niveau inférieur au baccalauréat : 45 % contre 23 % dans la FPH et 10 % dans la FPE en 2015. En 2015, un tiers des contrats d'apprentissage dans la fonction publique a une durée inférieure à un an et 8 % une durée supérieure à deux ans. La part des contrats sur une année scolaire est en baisse dans la FPE et la FPH au profit d'une hausse de la part des contrats sur deux années scolaires. En revanche, les durées des nouveaux contrats d'apprentissage dans la FPT sont relativement stables entre 2014 et 2015. Avant la conclusion de leur contrat d'apprentissage dans la fonction publique, la majorité des apprentis étaient scolarisés : 68 % dans la FPE, 56 % dans la FPT et 58 % dans la FPH en 2015. La FPE a relativement moins recruté d'apprentis précédemment en contrat d'apprentissage qu'en 2014, au profit notamment de demandeurs d'emploi.

En 2015, la part des nouveaux apprentis en situation de handicap progresse : 4,7 % contre 3,8 % en 2014. Ceux-ci sont plus nombreux parmi les apprentis recrutés par la FPH : 7,4 % contre 5,3 % et 3,2 % parmi ceux recrutés respectivement par la FPT et la FPE. Par ailleurs, la part des nouveaux apprentis sur travaux dangereux (4,5 %) augmente légèrement en 2015 (+0,2 point par rapport à 2014). Cette augmentation provient de la hausse dans la FPT de 1,1 point pour atteindre 5,7 % tandis que cette part baisse de 1,2 point dans la FPE (2,7 % en 2015) et dans une moindre mesure dans la FPH (-0,1 point).

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

	2014		2015		Évolution 2015/2014 (en %)	
	avec contrats aidés	hors contrats aidés	avec contrats aidés	hors contrats aidés	avec contrats aidés	hors contrats aidés
Effectif au 31 décembre (1)						
FPE	2 475,6	2 392,6	2 477,5	2 398,0	+0,1	+0,2
FPT	1 981,5	1 894,7	1 984,2	1 889,3	+0,1	-0,3
FPH	1 183,6	1 161,1	1 186,6	1 163,3	+0,3	+0,2
Ensemble	5 640,7	5 448,3	5 648,3	5 450,6	+0,1	+0,0
Volume de travail en équivalent temps plein (2)						
FPE	2 349,1	2 295,9	2 345,8	2 293,3	-0,1	-0,1
FPT	1 833,3	1 770,2	1 844,2	1 770,2	+0,6	-0,0
FPH	1 096,8	1 080,3	1 104,5	1 086,5	+0,7	+0,6
Ensemble	5 279,2	5 146,4	5 294,5	5 150,0	+0,3	+0,1

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

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

(1) Postes principaux finaux au 31 décembre.

(2) Tout poste actif dans l'année.

Figure 1.2-2 : Effectifs physiques par type d'employeur dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre

		2014	2015	Évolution 2015/2014	
				en nombre	en %
FPE	Ministères	1 911 702	1 913 674	1 972	+0,1
	EPA	480 877	484 357	3 480	+0,7
	Total FPE	2 392 579	2 398 031	5 452	+0,2
FPT	Communes ⁽¹⁾	1 034 795	1 021 856	-12 939	-1,3
	Départements	295 337	300 376	5 039	+1,7
	Régions	81 476	81 885	409	+0,5
	Total collectivités territoriales	1 411 608	1 404 117	-7 491	-0,5
	Établissements communaux ⁽¹⁾	133 317	130 825	-2 492	-1,9
	Établissements intercommunaux ⁽¹⁾	274 090	279 137	5 047	+1,8
	Établissement départementaux	67 254	67 027	-227	-0,3
	Autres EPA locaux	8 386	8 204	-182	-2,2
	Total EP	483 047	485 193	2 146	+0,4
	Total FPT	1 894 655	1 889 310	-5 345	-0,3
FPH	Hopitaux	1 025 884	1 026 526	642	+0,1
	Établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	96 107	97 350	1 243	+1,3
	Autres établissements médico-sociaux	39 096	39 402	306	+0,8
	Total FPH	1 161 087	1 163 278	2 191	+0,2
Total ensemble de la fonction publique		5 448 321	5 450 619	2 298	+0,0

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

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

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

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

	2015						Effectifs totaux (ministères + EPA) fin 2014	Évolution des effectifs totaux entre 2014 et 2015 (en %)
	Effectifs totaux (ministères + EPA)	Effectifs des ministères	Effectifs des EPA	dont contractuels des EPA	Part des effectifs dans les EPA (en %)	dont effectifs dans les EPA en situation dérogatoire (en %) ⁽¹⁾		
Affaires étrangères et Développement international (2)	3 764	3 598	166	38	4,4	0,0	3 742	0,6
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	44 914	32 314	12 600	9 592	28,1	5,7	45 373	-1,0
Culture et Communication	25 574	11 200	14 374	10 795	56,2	73,9	25 046	2,1
Défense	267 192	258 906	8 286	4 695	3,1	35,7	270 638	-1,3
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	76 532	53 939	22 593	6 872	29,5	29,4	79 434	-3,7
Ministères économiques et financiers (3)	158 627	146 652	11 975	6 939	7,5	77,7	161 425	-1,7
<i>Finances et Comptes publics</i>	151 853	139 878	11 975	6 939	7,9	77,7	159 943	ns
<i>Économie, Redressement productif et Numérique</i>	6 774	6 774	-	-	0,0	-	1 482	ns
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	1 342 971	1 011 288	331 683	160 505	24,7	3,7	1 327 986	1,1
Intérieur et Outre-mer	288 219	285 957	2 262	1 412	0,8	50,7	288 463	-0,1
<i>Police</i>	140 723	140 723	-	-	-	-	139 230	1,1
<i>Outre-mer</i>	1 499	1 499	-	-	-	-	1 516	-1,1
<i>Intérieur, autre</i>	145 997	143 735	2 262	1 412	1,5	50,7	147 717	-1,2
Justice	80 639	79 780	859	281	1,1	13,0	79 694	1,2
Services du Premier ministre	10 131	9 579	552	241	5,4	0,0	10 360	-2,2
Ministères sociaux	99 468	20 461	79 007	66 749	79,4	80,0	100 418	-0,9
<i>Affaires sociales</i>	34 124	10 477	23 647	13 270	69,3	44,4	34 240	-0,3
<i>Travail, Emploi et Dialogue social</i>	62 664	9 984	52 680	52 471	84,1	99,9	63 446	-1,2
<i>Sports</i>	2 680	-	2 680	1 008	100,0	2,6	2 732	-1,9
Total	2 398 031	1 913 674	484 357	268 119	20,2	22,1	2 392 579	0,2

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

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

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

Note de lecture : 5,7 % des effectifs des EPA du ministère de l'Agriculture, Alimentation et Forêt relèvent d'un EPA dérogatoire.

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

(2) Ne figurent ici que les agents en poste en France métropolitaine et dans les DOM (hors Mayotte), soit moins de 20 % des effectifs du ministère des affaires étrangères en EQTP.

(3) Les évolutions des effectifs au sein des ministères économique et financier s'expliquent notamment par le changement de tutelle du programme Lolf "Développement des entreprises et du tourisme" (5 200 agents au 31 décembre 2015), du ministère des Finances vers le ministère de l'Économie.

ns : non significatif

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

Statut		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Indéterminée	Ensemble	Part des femmes (en %)
EPA nationaux à recrutement de droit public non dérogatoires ⁽¹⁾	Fonctionnaires	125 454	33 995	36 763	255	196 467	49,3
	Contractuels(3)	61 925	78 935	22 590	13 357	176 807	57,5
	Militaires et militaires volontaires	s	292	665	s	1 047	68,3
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	s	460	1 236	s	3 156	33,7
	Total	188 920	113 682	61 254	13 621	377 477	53,1
Part des femmes (en %)		43,7	62,0	64,8	55,3	53,1	
EPA nationaux à recrutement de droit public dérogatoires ⁽¹⁾	Fonctionnaires	2 449	4 319	6 368	117	13 253	54,4
	Contractuels(3)	19 102	24 783	45 499	1 928	91 312	67,3
	Militaires et militaires volontaires	s	.	.	s	8	12,5
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	s	38	1 072	s	2 307	51,4
	Total	22 751	29 140	52 939	2 050	106 880	65,3
Part des femmes (en %)		50,4	69,7	69,8	52,5	65,3	
EPA nationaux à recrutement de droit privé ⁽²⁾	Fonctionnaires	27	.	.	.	27	48,1
	Contractuels(3)	5 649	3 118	4 516	.	13 283	71,9
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	1 710	.	7	.	1 717	61,0
	Total	7 386	3 118	4 523	.	15 027	70,7
	Part des femmes (en %)		57,6	79,1	86,2	.	70,7

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

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

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

(2) Caisse nationale de Sécurité sociale (Acoss, Cnamts, Cnaf, Cnavts) et École nationale supérieure de sécurité sociale (EN3S).

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

(4) Dans la FPE, la catégorie "Autres catégories et statuts" recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat, des ouvriers de l'État et des apprentis.

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

s : soumis au secret statistique

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

	2014		2015									
	Effectifs physiques	ETP	Fonctionnaires		Contractuels		Militaires et militaires volontaires		Autres catégories et statuts ⁽¹⁾		Total	
			Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
Affaires étrangères et Développement international (2)	3 583	3 483	2 886	2 836	576	545	110	110	26	25	3 598	3 515
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	32 306	30 532	23 823	23 054	3 696	3 112	17	17	4 778	4 385	32 314	30 567
Culture et Communication	11 189	10 782	9 644	9 431	1 529	1 350	6	6	21	21	11 200	10 808
Défense	262 388	259 914	34 637	33 774	7 221	6 847	196 084	193 840	20 964	20 928	258 906	255 389
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	56 902	55 420	47 203	46 021	2 614	2 416	290	290	3 832	3 819	53 939	52 546
Ministères économiques et financiers(3)	149 410	142 699	140 408	135 126	5 642	4 566	87	85	515	466	146 652	140 243
<i>Finances et Comptes publics</i>	147 928	141 349	134 605	129 483	4 691	3 771	74	72	508	459	139 878	133 785
<i>Économie, Redressement productif et Numérique</i>	1 482	1 351	5 803	5 643	951	795	s	s	s	s	6 774	6 458
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	1 000 053	955 086	807 944	784 814	64 751	51 524	48	48	138 545	129 585	1 011 288	965 970
Intérieur et Outre-mer	286 249	280 730	166 901	164 538	14 645	13 238	102 511	99 208	1 900	1 826	285 957	278 810
<i>Police</i>	139 230	137 065	127 619	126 540	11 946	10 656	205	204	953	928	140 723	138 329
<i>Outre-mer</i>	1 516	1 463	45	45	14	14	1 430	1 082	10	10	1 499	1 150
<i>Intérieur, autre</i>	145 503	142 202	39 237	37 953	2 685	2 568	100 876	97 922	937	888	143 735	139 331
Justice	78 857	75 732	73 439	71 561	6 130	4 765	66	66	145	137	79 780	76 529
Services du Premier ministre	9 818	9 460	7 259	7 119	2 237	2 066	36	36	47	43	9 579	9 264
Ministères sociaux	20 947	20 212	18 555	17 972	1 779	1 662	17	17	110	105	20 461	19 755
<i>Affaires sociales</i>	10 803	10 453	9 317	9 067	1 110	1 023	13	13	37	36	10 477	10 139
<i>Travail, Emploi et Dialogue social</i>	10 144	9 760	9 238	8 905	669	638	s	s	s	s	9 984	9 616
Total	1 911 702	1 844 050	1 332 699	1 296 246	110 820	92 089	299 272	293 722	170 883	161 338	1 913 674	1 843 396
Total hors enseignants	1 029 721	995 466	620 162	603 644	76 152	61 189	299 257	293 708	29 099	28 853	1 024 670	987 393

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

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

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

(1) Dans la FPE, la catégorie "Autres catégories et statuts" recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat, des ouvriers d'État et des apprentis.

(2) Ne figurent ici que les agents en poste en France métropolitaine et dans les DOM (hors Mayotte), soit moins de 20 % des effectifs du ministère des affaires étrangères en EQTP.

(3) Les évolutions des effectifs au sein des ministères économique et financier s'expliquent notamment par le changement de tutelle du programme Lolf "Développement des entreprises et du tourisme" (5 200 agents au 31 décembre 2015), du ministère des Finances vers le ministère de l'Économie.

s : soumis au secret statistique.

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

	2014		2015			
	Effectifs physiques	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Part des fonctionnaires (en %)	Part des contractuels (en %)	Part des autres catégories et statuts (2) (en %)
Emplois principaux						
Régions, départements et communes ⁽¹⁾	1 411 608	1 404 117	62,1	79,2	16,9	4,0
EPA locaux	483 047	485 193	58,9	74,4	24,5	1,1
Total Fonction publique territoriale	1 894 655	1 889 310	61,3	77,9	18,8	3,2
<i>Assistants maternels et familiaux</i>	46 427	46 172	93,8	0,0	0,0	100,0
<i>FPT, hors assistants maternels et familiaux</i>	1 848 228	1 843 138	60,5	79,9	19,3	0,8
Emplois secondaires						
Régions, départements et communes ⁽¹⁾	33 678	32 994	67,5	37,7	57,5	4,8
EPA locaux	14 612	14 127	61,1	36,6	62,9	0,5
Total	48 290	47 121	65,6	37,4	59,1	3,5

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

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

(1) Les évolutions concernant les effectifs des communes et des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu des possibles modifications (regroupements notamment), en relation avec la mise en place de structures intercommunales. En particulier, la création de la métropole de Lyon au 1er janvier 2015 conduit au transfert de 4 800 agents de la communauté urbaine (classée parmi les EPA locaux) vers la métropole (classée parmi les départements).

(2) Dans la FPT, la catégorie "autres catégories et statuts" recouvre principalement des assistants maternels et familiaux et des apprentis.

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

	2014		2015			
	ETP	ETP	Part des femmes (en %)	Part des fonctionnaires (en %)	Part des contractuels (en %)	Part des autres catégories et statuts (2) (en %)
Emplois principaux						
Régions, départements et communes ⁽¹⁾	1 281 384	1 276 968	60,5	82,3	13,9	3,8
EPA locaux	432 917	436 094	56,5	77,7	21,3	1,0
Total Fonction publique territoriale	1 714 301	1 713 062	59,5	81,2	15,8	3,1
<i>Assistants maternels et familiaux</i>	41 155	40 884	94,2	0,0	0,0	100,0
<i>FPT, hors assistants maternels et familiaux</i>	1 673 146	1 672 179	58,6	83,1	16,2	0,7

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

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

(1) Les évolutions concernant les effectifs des communes et des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu des possibles modifications (regroupements notamment), en relation avec la mise en place de structures intercommunales. En particulier, la création de la métropole de Lyon au 1er janvier 2015 conduit au transfert de 4 800 agents de la communauté urbaine (classée parmi les EPA locaux) vers la métropole (classée parmi les départements).

(2) Dans la FPT, la catégorie "autres catégories et statuts" recouvre principalement des assistants maternels et familiaux et des apprentis.

Figure 1.5-5 : Effectifs physiques de la fonction publique territoriale par catégorie d'employeur au 31 décembre

	Effectifs physiques en 2014	Effectifs physiques en 2015	Évolution 2015/2014 (en %)
Organismes communaux⁽¹⁾	1 168 112	1 152 681	-1,3
Communes, dont :	1 034 795	1 021 856	-1,3
Communes de moins de 1 000 habitants	113 126	111 147	
Communes de 1 000 habitants à 1 999 habitants	58 733	58 371	
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	63 561	63 378	
Communes de 4 000 à 4 999 habitants	50 562	50 288	
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	119 281	117 601	
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	129 591	127 628	
Communes de 20 000 à 49 999 habitants	202 054	198 261	
Communes de 50 000 à 79 999 habitants	85 757	85 139	
Communes de 80 000 à 99 999 habitants	31 972	31 659	
Communes de 100 000 habitants et plus	180 158	178 384	
Établissements communaux (CCAS, CDE...)⁽¹⁾	133 317	130 825	-1,9
Organismes intercommunaux⁽¹⁾	274 099	279 137	1,8
EPCI à fiscalité propre, dont :	208 357	212 793	2,1
Communautés urbaines	38 963	10 708	
Communautés de communes	79 502	82 965	
Communauté d'agglomération	84 179	83 931	
Syndicats d'agglomération nouvelle (SAN)	1 649	1 558	
Métropole	4 064	33 631	
Autres structures intercommunales (Sivom, Sivu, syndicats mixtes)	65 742	66 344	0,9
Organismes départementaux	362 591	367 403	1,3
Départements (2)	295 337	300 376	1,7
Établissements départementaux (SDIS, CNFPT, CDG)	53 394	53 308	-0,2
Autres établissements départementaux	13 860	13 719	-1,0
Régions	81 476	81 885	0,5
Autres EPA locaux (OPHLM, CCM, régies,...)	8 377	8 204	-2,1
Total FPT	1 894 655	1 889 310	-0,3

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

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

(1) Les évolutions concernant les effectifs des communes et des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu des possibles modifications (regroupements notamment), en relation avec la mise en place de structures intercommunales. En particulier, la création de la métropole de Lyon au 1er janvier 2015 conduit au transfert de 4 800 agents de la communauté urbaine (classée parmi les EPA locaux) vers la métropole (classée parmi les départements).

(2) Les effectifs de la métropole de Lyon, créée le 1er janvier 2015 sont comptabilisés avec ceux des départements.

Figure 1.6-1 : Effectifs physiques de la fonction publique hospitalière par sexe et statut au 31 décembre

	2014	2015				
	Effectifs physiques	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Part des fonctionnaires (en %)	Part des contractuels (en %)	Part des autres catégories et statuts (2)
Médecins ⁽¹⁾	114 968	116 833	52,2			100,0
Personnels non médical	910 916	909 693	80,3	81,9	17,8	0,2
Total hôpitaux	1 025 884	1 026 526	77,1	72,6	15,8	11,6
Établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	96 107	97 350	87,2	69,6	29,0	1,4
Autres établissements médico-sociaux	39 096	39 402	67,7	59,0	38,1	2,9
Total fonction publique hospitalière	1 161 087	1 163 278	77,6	71,9	17,6	10,5

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

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

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

(2) Dans la FPH, la catégorie "autres catégories et statuts" recouvre principalement des médecins et des apprentis

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

	2014	2015				
	Effectifs physiques	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Part des fonctionnaires (en %)	Part des contractuels (en %)	Part des autres catégories et statuts (2) (en %)
Médecins ⁽¹⁾	98 368	100 622	53,0	0,0	0,0	100,0
Personnels non médical	854 835	853 681	79,6	82,4	17,4	0,2
Total hôpitaux	953 203	954 302	76,8	73,7	15,5	10,7
Etablissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	88 377	89 668	87,1	71,4	27,7	1,0
Autres établissements médico-sociaux	33 938	34 180	69,7	64,8	32,5	2,6
Total fonction publique hospitalière	1 075 517	1 078 151	77,4	73,2	17,1	9,7

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

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

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

(2) Dans la FPH, la catégorie "autres catégories et statuts" recouvre principalement des médecins et des apprentis

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

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

	Fonction publique de l'état, civils (1)		Fonction publique territoriale (2)		Fonction publique hospitalière		Total fonction publique, civils (1)	
	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP
Auvergne-Rhône-Alpes	230 616	216 257	212 798	189 954	141 025	128 737	584 439	534 948
Allier	8 112	7 729	9 292	8 433	9 484	8 955	26 888	25 117
Cantal	3 699	3 497	4 580	4 136	3 723	3 498	12 002	11 131
Haute-Loire	5 265	4 914	5 368	4 740	3 683	3 295	14 316	12 948
Puy-de-Dôme	23 753	22 464	21 515	19 131	13 349	12 402	58 617	53 996
Ain	13 269	12 457	11 621	10 282	7 029	6 369	31 919	29 109
Ardèche	6 799	6 268	8 587	7 499	5 492	5 003	20 878	18 770
Drôme	12 093	11 180	12 430	11 034	8 269	7 498	32 792	29 712
Haute-Savoie	16 992	15 759	20 859	18 634	12 621	11 414	50 472	45 806
Isère	38 582	35 952	35 730	31 399	20 821	18 802	95 133	86 153
Loire	20 004	18 681	17 254	15 532	16 860	15 289	54 118	49 502
Rhône	70 069	66 191	50 688	45 951	31 356	28 676	152 113	140 818
Savoie	11 979	11 166	14 874	13 183	8 338	7 535	35 191	31 885
Bourgogne-Franche-Comté	80 953	76 209	71 077	63 267	61 298	56 541	213 328	196 018
Côte-d'Or	20 386	19 315	14 627	13 173	11 891	11 124	46 904	43 612
Nièvre	5 314	5 021	6 103	5 560	5 027	4 743	16 444	15 324
Saône-et-Loire	13 054	12 295	13 486	11 968	12 041	11 100	38 581	35 364
Yonne	8 070	7 709	7 925	7 070	8 226	7 611	24 221	22 389
Doubs	18 214	16 981	13 994	12 491	12 573	11 400	44 781	40 872
Haute-Saône	5 478	5 096	4 581	3 903	2 816	2 578	12 875	11 576
Jura	6 227	5 836	6 486	5 608	5 991	5 438	18 704	16 883
Territoire de Belfort	4 210	3 957	3 875	3 494	2 733	2 546	10 818	9 997
Bretagne	100 463	94 908	91 790	82 456	62 256	57 489	254 509	234 853
Côtes-d'Armor	13 316	12 567	19 377	17 302	10 136	9 258	42 829	39 127
Finistère	27 841	26 420	23 390	21 175	18 529	17 187	69 760	64 782
Ille-et-Vilaine	41 694	39 273	29 911	26 892	18 800	17 390	90 405	83 555
Morbihan	17 612	16 648	19 112	17 087	14 791	13 653	51 515	47 389
Centre-Val de Loire	69 524	66 175	66 657	60 554	50 663	47 459	186 844	174 188
Cher	8 308	7 932	8 331	7 591	6 652	6 286	23 291	21 809
Eure-et-Loir	9 577	9 132	9 877	8 840	8 333	7 814	27 787	25 787
Indre	5 891	5 609	5 568	5 035	4 752	4 488	16 211	15 132
Indre-et-Loire	16 682	15 757	15 287	13 855	13 090	12 149	45 059	41 761
Loiret	21 626	20 680	19 160	17 626	11 191	10 521	51 977	48 827
Loir-et-Cher	7 440	7 065	8 434	7 606	6 645	6 201	22 519	20 872
Corse	10 579	10 001	11 824	11 172	5 089	4 836	27 492	26 009
Corse-du-Sud	4 963	4 711	7 113	6 759	2 957	2 832	15 033	14 303
Haute-Corse	5 616	5 290	4 711	4 412	2 132	2 004	12 459	11 706
Grand-Est	169 944	160 739	126 480	112 930	107 686	99 432	404 110	373 100
Bas-Rhin	37 234	35 372	24 791	22 451	21 579	19 821	83 604	77 644
Haut-Rhin	18 810	17 720	14 939	13 268	15 653	14 280	49 402	45 268
Ardennes	7 229	6 871	6 997	6 173	5 662	5 229	19 888	18 273
Aube	8 485	8 049	6 989	6 251	4 870	4 617	20 344	18 918
Haute-Marne	5 003	4 724	4 206	3 694	4 196	3 924	13 405	12 342
Marne	19 827	18 761	14 697	13 052	11 871	11 011	46 395	42 824
Meurthe-et-Moselle	28 387	26 791	17 075	15 286	16 120	14 918	61 582	56 995
Meuse	5 233	4 934	4 394	3 689	4 660	4 408	14 287	13 031
Moselle	30 748	29 059	23 379	21 039	13 937	12 776	68 064	62 874
Vosges	8 988	8 457	9 013	8 026	9 138	8 449	27 139	24 932

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

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

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

(2) Les adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement peuvent être mal localisés dans leur département de fonction. Ils représentent 4 % des agents territoriaux.

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

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

	Fonction publique de l'État, civils (1)		Fonction publique territoriale (2)		Fonction publique hospitalière		Total fonction publique, civils (1)	
	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP
Hauts-de-France	175 051	165 996	160 415	144 613	112 543	104 462	448 009	415 070
Nord	84 717	80 120	74 599	67 827	52 054	48 170	211 370	196 117
Pas-de-Calais	39 080	37 021	37 978	34 412	20 999	19 490	98 057	90 923
Aisne	13 433	12 792	12 699	11 226	11 902	11 081	38 034	35 099
Oise	19 737	18 872	17 322	15 519	13 023	12 260	50 082	46 651
Somme	18 084	17 191	17 817	15 628	14 565	13 462	50 466	46 281
Île-de-France	504 857	481 638	366 224	334 319	183 369	169 428	1 054 450	985 385
Essonne	44 073	41 384	36 076	33 007	14 648	13 650	94 797	88 041
Hauts-de-Seine	49 670	47 501	48 323	43 964	17 505	16 108	115 498	107 574
Paris	190 333	181 542	79 677	71 650	59 949	54 924	329 959	308 117
Seine-et-Marne	37 766	36 329	35 214	32 258	14 428	13 371	87 408	81 958
Seine-Saint-Denis	55 962	53 686	52 870	48 723	17 480	16 234	126 312	118 643
Val-de-Marne	48 013	46 037	44 715	41 221	27 199	25 315	119 927	112 573
Val-d'Oise	34 218	32 730	31 866	29 287	15 859	14 809	81 943	76 826
Yvelines	44 822	42 428	37 483	34 209	16 301	15 017	98 606	91 653
Normandie	91 415	86 908	93 332	83 122	66 494	61 706	251 241	231 736
Calvados	20 937	19 890	19 790	17 674	14 201	13 192	54 928	50 756
Manche	12 333	11 769	13 075	11 599	9 534	8 842	34 942	32 210
Orne	6 858	6 558	6 672	5 847	6 783	6 355	20 313	18 761
Eure	13 290	12 655	15 259	13 411	7 730	7 291	36 279	33 356
Seine-Maritime	37 997	36 036	38 536	34 591	28 246	26 025	104 779	96 653
Nouvelle-Aquitaine	168 537	160 547	179 242	163 306	112 561	105 736	460 340	429 589
Dordogne	9 169	8 737	12 429	11 096	8 816	8 316	30 414	28 149
Gironde	54 734	52 234	47 888	44 352	24 899	23 498	127 521	120 084
Landes	9 026	8 633	14 902	13 554	6 196	5 874	30 124	28 060
Lot-et-Garonne	7 656	7 275	7 853	7 164	6 583	6 165	22 092	20 603
Pyrénées-Atlantiques	17 798	16 780	18 275	16 345	9 973	9 336	46 046	42 461
Corrèze	5 956	5 686	7 130	6 531	5 982	5 641	19 068	17 858
Creuse	3 019	2 876	3 836	3 413	3 417	3 273	10 272	9 562
Haute-Vienne	12 731	12 172	12 200	11 189	11 598	10 908	36 529	34 270
Charente	8 053	7 682	10 095	9 152	6 138	5 757	24 286	22 590
Charente-Maritime	15 905	15 210	17 582	16 034	11 382	10 660	44 869	41 905
Deux-Sèvres	7 889	7 482	12 204	10 864	7 373	6 842	27 466	25 188
Vienne	16 601	15 780	14 848	13 612	10 204	9 467	41 653	38 859
Occitanie	173 061	163 239	181 770	164 532	90 597	84 305	445 428	412 076
Aude	8 126	7 687	12 934	11 442	5 066	4 727	26 126	23 857
Gard	18 998	17 807	19 372	17 691	11 771	10 937	50 141	46 435
Hérault	38 553	36 269	38 156	34 869	17 260	15 842	93 969	86 980
Lozère	2 786	2 624	2 369	2 105	1 949	1 802	7 104	6 530
Pyrénées-Orientales	12 038	11 415	14 656	13 518	5 937	5 590	32 631	30 523
Ariège	3 730	3 509	4 881	4 336	3 513	3 262	12 124	11 107
Aveyron	6 238	5 829	7 439	6 581	5 578	5 156	19 255	17 565
Gers	4 132	3 904	6 429	5 573	3 741	3 521	14 302	12 997
Haute-Garonne	53 193	50 370	45 758	41 595	18 659	17 544	117 610	109 509
Hautes-Pyrénées	6 213	5 911	6 645	6 060	5 690	5 283	18 548	17 254
Lot	3 722	3 512	5 538	4 849	2 761	2 560	12 021	10 921
Tarn	8 952	8 347	10 818	9 777	5 054	4 690	24 824	22 813
Tarn-et-Garonne	6 380	6 056	6 775	6 136	3 618	3 392	16 773	15 584

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

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

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

(2) Les adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement peuvent être mal localisés dans leur département de fonction. Ils représentent 4 % des agents territoriaux.

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

	Fonction publique de l'état, civils(1)		Fonction publique territoriale ⁽²⁾		Fonction publique hospitalière		Total fonction publique, civils(1)	
	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP
Pays de la Loire	97 930	92 078	94 620	84 497	65 187	59 810	257 737	236 386
Loire-Atlantique	42 916	40 285	36 691	33 085	22 402	20 451	102 009	93 821
Maine-et-Loire	21 735	20 439	18 475	16 301	15 259	14 021	55 469	50 761
Mayenne	6 792	6 357	7 939	7 038	7 182	6 627	21 913	20 021
Sarthe	14 016	13 259	14 002	12 463	10 464	9 621	38 482	35 343
Vendée	12 471	11 739	17 513	15 611	9 880	9 091	39 864	36 440
Provence-Alpes-Côte d'Azur	155 375	146 906	163 542	152 260	76 449	70 956	395 366	370 122
Alpes-de-Haute-Provence	4 175	3 875	5 694	5 095	3 222	2 978	13 091	11 948
Alpes-Maritimes	29 645	28 245	39 826	36 729	15 800	14 898	85 271	79 872
Bouches-du-Rhône	72 887	68 851	64 228	60 502	30 816	28 482	167 931	157 836
Hautes-Alpes	3 944	3 644	5 040	4 454	3 243	2 936	12 227	11 033
Var	29 953	28 595	32 118	30 076	12 685	11 823	74 756	70 494
Vaucluse	14 771	13 696	16 636	15 404	10 683	9 839	42 090	38 939
Total Métropole	2 028 305	1 921 600	1 819 771	1 646 982	1 135 217	1 050 898	4 983 293	4 619 480
DOM	69 399	66 200	69 539	66 081	28 061	27 253	166 999	159 534
Guadeloupe	15 271	14 565	14 914	14 134	6 655	6 475	36 840	35 174
Martinique	14 159	13 554	15 833	14 932	8 212	8 041	38 204	36 528
Guyane	11 037	10 685	7 966	7 725	3 249	3 150	22 252	21 560
La Réunion	28 932	27 395	30 826	29 290	9 945	9 587	69 703	66 272
Total France entière, agents civils (1)	2 097 704	1 987 801	1 889 310	1 713 062	1 163 278	1 078 151	5 150 292	4 779 014
Total France entière, y compris militaires	2 398 031	2 282 535	1 889 310	1 713 062	1 163 278	1 078 151	5 450 619	5 073 748

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

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

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

(2) Les adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement peuvent être mal localisés dans leur département de fonction. Ils représentent 4 % des agents territoriaux.

Le nombre d'agents civils diminue dans un tiers des régions

Hors bénéficiaires de contrats aidés, la fonction publique emploie en moyenne un peu plus de 72 agents civils (hors militaires) pour 1 000 habitants au 31 décembre 2015 sur le territoire national (**Figure V 1-9**).

Le taux d'administration varie selon les régions. L'Île-de-France est la région métropolitaine avec le taux d'administration le plus élevé (près de 82 agents pour 1 000 habitants), tiré par le département de Paris (près de 139 agents pour 1 000 habitants) qui concentre la plupart des administrations centrales. Le taux d'administration dans le reste de l'Île-de-France est comparable à celui des autres régions métropolitaines (autour de 69 agents pour 1 000 habitants).

Le taux d'administration est également plus élevé dans les DOM (entre 79 agents pour 1 000 habitants à La Réunion et 97 agents pour 1 000 habitants en Martinique). En effet, en raison de leur isolement géographique, les DOM doivent réunir sur un territoire restreint l'ensemble des services publics. Le taux d'administration y est globalement plus élevé qu'en métropole essentiellement du fait de la présence plus marquée des services de l'Etat et de l'administration territoriale que dans les autres régions ; les services hospitaliers y sont en revanche moins représentés sauf en Martinique.

Figure V 1-9 : Taux d'administration (en ETP pour 1 000 habitants) dans l'ensemble de la fonction publique au 31 décembre 2015 en France

	Fonction publique de l'État, agents civils	Fonction publique territoriale ⁽¹⁾	Fonction publique hospitalière	Ensemble de la fonction publique
Province	27,6	25,1	16,9	69,6
Île-de-France	39,9	27,7	14,0	81,6
<i>dont Paris</i>	81,8	32,3	24,8	138,9
<i>dont autres départements d'Île-de-France</i>	30,4	26,7	11,6	68,7
France métropolitaine	29,9	25,6	16,3	71,9
DOM	35,3	35,2	14,5	85,0
Guadeloupe	36,4	35,3	16,2	87,9
Martinique	35,8	39,5	21,3	96,6
Guyane	42,0	30,3	12,4	84,7
La Réunion	32,5	34,7	11,4	78,6
France entière	30,0	25,9	16,3	72,2

Source :

Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

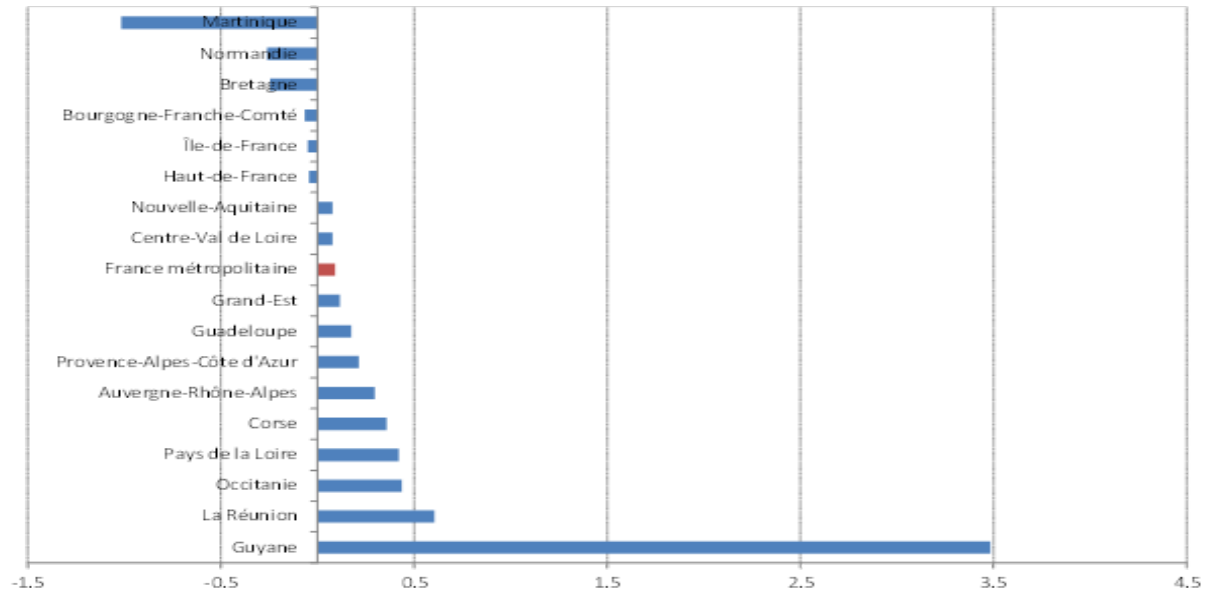
Taux d'administration : Nombre d'agents civils de la fonction publique (converti en équivalent temps plein) pour 1 000 habitants.

(1) Les adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement peuvent être mal représentés dans leur département de fonction. Ils représentent 4 % des agents territoriaux.

En 2015, le nombre d'agents civils diminue dans un tiers des régions, une baisse de plus de 1 % étant observée en Martinique (**Figure V 1-10**). Dans ce département, la baisse du nombre d'agents civils s'explique essentiellement par celle des agents de l'État (-2,2 % après une hausse de 2,5 % dans ce versant en 2014) et s'observe dans la quasi-totalité des ministères. Le nombre d'agents civils baisse également en Normandie (-0,3 point) et en Bretagne (-0,2 point). Enfin en Bourgogne, en Île-de-France et dans les Hauts-de-France, la diminution du nombre d'agents ne dépasse pas 0,1 point.

A contrario, l'Occitanie (+ 0,4 %), La Réunion (+0,6 %) et particulièrement la Guyane (+3,5 %, soit 749 agents supplémentaires) sont les trois régions qui ont connu les plus fortes augmentations en 2015. En Occitanie, le nombre d'agents civils augmente deux fois plus dans l'ancienne région Midi-Pyrénées que dans les départements qui formaient jusqu'en 2015 la région Languedoc-Roussillon (+0,6 % dont +1,2 % dans la FPE, contre +0,3 %). En Guyane, les effectifs des agents publics augmentent dans chacun des versants. L'augmentation y est de 5,3 % dans la FPE, avec en particulier 350 agents supplémentaires au ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et 150 agents supplémentaires à celui de l'Intérieur et de l'Outre-mer. Elle est de 1,7 % dans la FPT et de 2,1 % dans la FPH.

Figure V 1-10 : Évolution du nombre d'agents civils (hors militaires) par région dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2015 en France

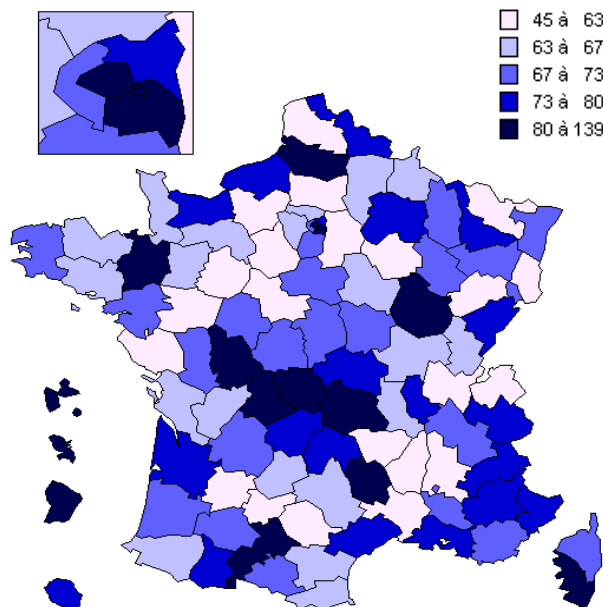


Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Figure 1.2-8 : Taux d'administration des trois versants de la fonction publique, agents civils, par département au 31 décembre

(en ‰)



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

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

Taux d'administration : nombre d'agents civils de la fonction publique (converti en équivalent temps plein) pour 1 000 habitants. France entière = 72,2 ‰ ; France métropolitaine = 71,9 ‰.

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

	Fonction publique de l'État, civils(1)	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Total fonction publique, civils(1)
Auvergne-Rhône-Alpes	27,5	24,1	16,3	67,9
Bourgogne-Franche-Comté	27,0	22,4	20,0	69,5
Bretagne	28,8	25,0	17,5	71,3
Centre-Val de Loire	25,6	23,4	18,4	67,5
Corse	30,6	34,2	14,8	79,6
Grand-Est	28,9	20,3	17,9	67,1
Hauts-de-France	27,6	24,1	17,4	69,1
Île-de-France	39,9	27,7	14,0	81,6
Normandie	26,1	24,9	18,5	69,5
Nouvelle-Aquitaine	27,2	27,7	17,9	72,8
Occitanie	28,2	28,4	14,6	71,1
Pays-de-La-Loire	24,8	22,7	16,1	63,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	29,4	30,5	14,2	74,2
France métropolitaine	29,9	25,6	16,3	71,9
DOM	35,3	35,2	14,5	85,0
Guadeloupe	36,4	35,3	16,2	87,9
Martinique	35,8	39,5	21,3	96,6
Guyane	42,0	30,3	12,4	84,7
La Réunion	32,5	34,7	11,4	78,6
Total métropole + DOM	30,0	25,9	16,3	72,2

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

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

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

Lecture : Au 31 décembre 2015, la région Auvergne-Rhône-Alpes compte 24,1 agents territoriaux pour 1 000 habitants.

1.2.3 Les caractéristiques des agents de la fonction publique

Le nombre de contractuels diminue dans la FPT

Au 31 décembre 2015, pour la deuxième année consécutive, la fonction publique enregistre une hausse de la part des agents fonctionnaires qui s'établit à 70,7 % (+0,1 point) et une diminution de même ampleur de la part des contractuels qui atteint 17,2 % (-0,1 point). Ces évolutions sont opposées à la tendance observée depuis dix ans, la part des fonctionnaires diminuant en moyenne de 0,2 point par an et celle des contractuels augmentant en moyenne de 0,3 point par an depuis 2005. Le nombre de militaires continue de baisser en 2015 (-1,0 %) même si la diminution est moins importante qu'en 2014 (-2,4 %) en raison de la révision de la loi de programmation militaire qui a modifié à la baisse les objectifs de diminution d'effectifs. Enfin, les effectifs des agents relevant des « autres catégories et statuts » augmentent fin 2015 de 0,3 %, soit 900 agents en plus par rapport à fin 2014. Ils représentent 6,6 % des agents de la fonction publique, une part stable depuis 2005. Alors que le nombre de contractuels baisse de 0,3 % dans l'ensemble de la fonction publique, il augmente de 0,9 % dans la FPE qui est le versant dans lequel la part des contractuels est la plus faible. Cette augmentation du nombre de contractuels dans la FPE s'explique à elle seule par 4 900 agents contractuels en plus au ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Dans l'ensemble des autres ministères, il est en baisse de 3 300 agents. Le nombre de fonctionnaires augmente quant à lui de 4 500 agents dans la FPE et c'est dans le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche qu'il augmente le plus avec près de 8 200 agents fonctionnaires supplémentaires. Hors ce ministère, et comme depuis 2011, le nombre de fonctionnaires est en baisse. En 2015, il diminue notamment de -1,8 % (-2 700 personnes) dans les ministères économiques et financiers et de -1,7 % au ministère de l'Écologie, du Développement durable, de l'Énergie et du Logement (- 1 700 personnes). Le nombre de militaires diminue quant à lui de 1 %. Enfin, le nombre d'agents relevant des « autres catégories et statuts » augmente de 0,4 % dans la FPE, porté par la relance de l'apprentissage.

Dans la FPT, le nombre de contractuels diminue de 8 200 agents entre fin 2014 et fin 2015, soit 2,3 %. Malgré cette baisse, la FPT reste le versant où la part des contractuels est la plus élevée avec 18,8 % des agents territoriaux. Cette baisse s'explique par une diminution du nombre d'adjoints dans les filières « administrative » (-3 200 personnes) et « technique » (-9 800), ces deux filières regroupant plus de la moitié des agents contractuels du versant. Le nombre d'agents relevant des « autres catégories et statuts » baisse également de 2,3 % dans l'ensemble de la FPT, en raison d'une diminution du nombre

d'assistants maternels et d'apprentis de respectivement 690 et 380 personnes. À l'opposé, le nombre de fonctionnaires progresse de 0,3 % en 2015, plus faiblement qu'en 2014 (+1,0 %).

Fin 2015, la FPH compte 2 000 fonctionnaires en moins et leur part dans l'ensemble des agents du versant baisse de -0,3 point à 71,9 %. Cette diminution est essentiellement liée à celle des personnels des hôpitaux (-3 500 personnes par rapport à l'année 2014). À l'inverse, le nombre d'agents contractuels des hôpitaux a augmenté de 1,5 %, soit 2 400 contractuels de plus par rapport à l'année précédente. Dans l'ensemble du versant, l'augmentation du nombre de contractuels est de 1,2 %. Enfin, le nombre d'agents relevant des « autres catégories et statuts » augmente de 1,4 % essentiellement du fait de l'augmentation du nombre d'internes en 2015 (+1 750 internes par rapport à l'année 2014).

Figure V 1- 7: Évolution des effectifs par statut dans la fonction publique entre 2005 et 2015

		Au 31 décembre 2015		Évolution par rapport à 2014		Évolution annuelle moyenne entre 2005 et 2015	
		Effectifs	Structure (en %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)
FPE	Fonctionnaires	1 542 419	64,3	0,3	0,0	-1,6	-0,4
	Contractuels	378 939	15,8	0,9	0,1	2,2	0,4
	Militaires ⁽¹⁾	300 327	12,5	-1,0	-0,2	-1,4	-0,1
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	176 346	7,4	0,4	0,0	-1,3	0,0
	Total	2 398 031	100,0	0,2		-1,0	
FPT	Fonctionnaires	1 472 339	77,9	0,3	0,4	2,1	0,2
	Contractuels	355 992	18,8	-2,3	-0,4	1,5	-0,1
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	60 979	3,2	-2,3	-0,1	-0,4	-0,1
	Total	1 889 310	100,0	-0,3		1,9	
FPH	Fonctionnaires ⁽³⁾	836 373	71,9	-0,2	-0,3	0,3	-0,5
	Contractuels	205 280	17,6	1,2	0,2	3,7	0,4
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	121 625	10,5	1,4	0,1	1,8	0,1
	Total	1 163 278	100,0	0,2		1,0	
Ensemble de la fonction publique	Fonctionnaires ⁽³⁾	3 851 131	70,7	0,2	0,1	0,1	-0,2
	Contractuels	940 211	17,2	-0,3	-0,1	2,2	0,3
	Militaires ⁽¹⁾	300 327	5,5	-1,0	-0,1	-1,4	-0,1
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	358 950	6,6	0,3	0,0	-0,2	0,0
	Total	5 450 619	100,0	0,0		0,3	

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

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

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

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

(3) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT, les militaires (2 100 marins-pompiers de Marseille) sont regroupés avec les fonctionnaires

La part des agents de catégorie A continue de se renforcer dans chacun des versants

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

La structure par catégorie hiérarchique est très différente selon le versant (**Figure V 1-8**). Plus de la moitié des agents de la FPE appartient à la catégorie A (55,7%). La FPE constitue l'unique versant où ils sont majoritaires. En effet, le poids de la catégorie A parmi les personnels de la FPE est dû à la présence des enseignants, qui relèvent quasiment tous de cette catégorie. Près de 85 % des agents civils de catégorie A de la FPE exercent au ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et les enseignants représentent les trois quarts des agents de catégorie A dans ce versant. Hors enseignants, la proportion d'agents de catégorie A est beaucoup moins élevée (28,4 %) mais reste supérieure à celle des autres versants. La part des agents de catégorie A a augmenté de 0,6 point entre fin 2014 et fin 2015. Celles des agents de catégorie B et C ont à l'inverse diminué respectivement de -0,4 point et de -0,3 point. En dix ans, les parts des agents de catégorie A et de catégorie B ont augmenté respectivement de 6,3 points et de 2,8 points tandis que celle des agents de catégorie C a diminué de 9,1 points. Cette évolution est due en grande partie au remplacement

progressif à partir de 1990 du corps des instituteurs (catégorie B) par le corps des professeurs des écoles (catégorie A), au transfert vers la FPT de personnels de catégorie C (notamment des agents techniciens, ouvriers et des services – TOS) dans le cadre de la décentralisation et à la requalification des corps d'encadrement et d'application de la Police nationale de catégorie C en catégorie B entre 2005 et 2006. Enfin, la part des agents de catégorie A parmi les militaires s'élève à 12,7 % en 2015 soit la même proportion qu'en 2014.

Les agents territoriaux appartiennent très majoritairement à la catégorie C (75,8 % en baisse de 0,3 point par rapport à 2014). Leur nombre a diminué de 11 600 agents par rapport à l'année précédente (-0,8 %). Cette diminution est imputable à la baisse du nombre de contractuels dans les filières « administrative » (-4 200 agents) et « technique » (-5 300 agents). La proportion d'agents territoriaux de catégorie C varie selon la filière : de 7,1 % dans la filière « médicoteknique » à 90,6 % dans la filière « sécurité – police municipale ». Les catégories A et B sont nettement moins représentées (respectivement 9,7 % et 14,5 %) mais leurs parts augmentent respectivement de 0,2 point et de 0,1 point. En dix ans, la structure hiérarchique a peu évolué : une augmentation dans les catégories A (+ 1,3 point) et B (+ 0,8 point) tandis que la proportion d'agents de catégorie C a reculé de 2,1 points.

Enfin, dans la FPH, près d'un agent sur deux relève de la catégorie C (48,2 % en baisse de 0,3 point par rapport à 2014). Entre 2005 et 2015, la part des agents de catégorie C est demeurée stable (-0,2 point). À l'inverse, on observe d'importants changements dans les parts des catégories A et B. En dix ans, la part des agents relevant de la catégorie A a progressé de 15,5 points dans la FPH tandis que la proportion d'agents de catégorie B a diminué d'autant. Ces changements s'expliquent par d'importantes mesures de revalorisation qui ont entraîné des requalifications progressives de certains corps de catégorie B en catégorie A. C'est d'abord le cas pour les corps des infirmiers spécialisés⁶ au début des années 2000, suivis par les infirmiers diplômés d'État en 2010. L'année 2015 ne fait pas exception à la tendance des dix années précédentes : entre décembre 2014 et décembre 2015, la part des agents de catégorie A a augmenté de 0,6 point tandis que les proportions des agents de catégories B et C baissent de -0,3 point chacune.

Figure V 1-8 : Répartition par catégorie hiérarchique(*) des effectifs des trois versants de la fonction publique en 2015

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	2005	2015	2005	2015	2005	2015
Fonction publique de l'État (ministères et EP)	49,4	55,7	21,7	24,5	28,9	19,8
Agents civils	54,9	62,0	16,8	20,1	28,3	17,9
<i>dont enseignants (1)</i>	95,9	99,0	6,4	1,0	0,0	0,0
<i>hors enseignants</i>	21,8	29,1	25,8	37,1	52,4	33,8
Militaires	12,2	12,7	55,0	54,6	32,8	32,8
Fonction publique territoriale	8,4	9,7	13,7	14,5	77,9	75,8
Fonction publique hospitalière	16,8	32,3	34,9	19,5	48,4	48,2
Total	30,6	34,8	22,0	19,9	47,4	45,3
<i>dont civils hors enseignants</i>	15,0	21,2	23,4	21,9	61,7	56,9

Sources : FGE, Colter, DADS, Siasp, Insee ; enquête SAE, Drees. Traitement DGAFFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

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

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

La part des femmes dans les corps de catégorie A+ augmente dans chacun des trois versants en 2015

Les femmes sont très largement majoritaires dans la fonction publique : elles représentent 62 % de l'ensemble des effectifs exerçant dans la fonction publique au 31 décembre 2015, contre la moitié des effectifs de l'ensemble des salariés. Leur part a augmenté de 1,1 point en cinq ans dans la fonction publique, plus rapidement que dans l'ensemble des secteurs. Dans la fonction publique, les effectifs des femmes augmentent en 2015 de 0,3 %. La part des femmes progresse ainsi de 0,2 point en un an. Depuis 2004, la part des femmes dans les effectifs de la fonction publique n'a cessé d'augmenter, en moyenne de 0,3 point par an. Cependant, la population des agents publics n'est pas homogène, et la proportion de femmes peut varier fortement selon le versant ou la catégorie hiérarchique considérée. Quel que soit le versant, les femmes sont majoritaires.

La FPH est le versant le plus féminisé de la fonction publique. Les femmes y représentent 77,6 % des effectifs (soit +0,1 point par rapport à 2014). Leur part a augmenté de 0,3 point depuis 2010 sous l'effet d'un accroissement du nombre de

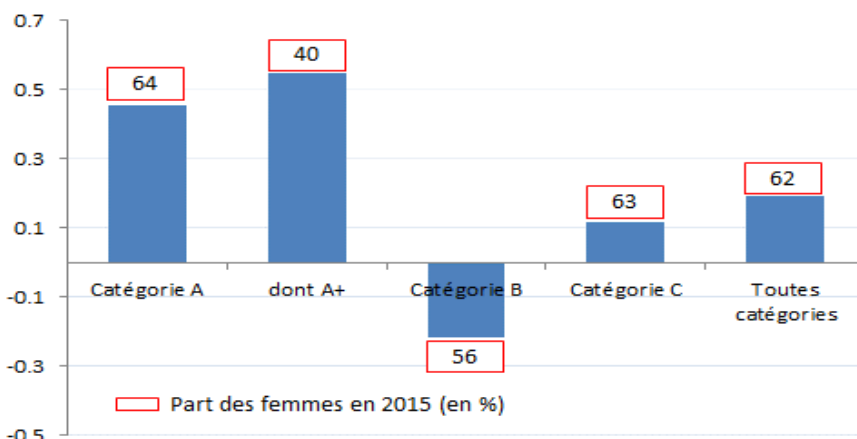
⁶ Infirmiers anesthésistes, infirmiers de bloc opératoire et puéricultrices.

femmes (+1,0 % en moyenne par an depuis cinq ans, soit +44 700 postes depuis 2010), supérieur à celui du nombre d'hommes (+0,6 % soit +2 700 postes). La proportion de femmes varie de manière importante selon la filière : elles sont très présentes dans les filières « administrative » et « soignante » avec près de 9 femmes sur 10 agents. La proportion de femmes est stable dans la filière soignante depuis 2012 et augmente dans la filière « administrative » de 0,2 point en un an. À l'inverse, elles ne représentent que 35,0 % des effectifs de la filière « technique ouvrière », une proportion en légère hausse de 0,1 point en 2015. La proportion de femmes augmente quel que soit le type d'employeur, et elles sont relativement plus nombreuses dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA) où leur part s'élève à 87 % (en hausse de 0,2 point par rapport à l'année précédente).

Dans la FPT, la part des femmes progresse également de 0,1 point et atteint 61,3 % en 2015. En cinq ans, l'augmentation du nombre de femmes est beaucoup plus importante que celle du nombre d'hommes (+1,1 % en moyenne par an depuis cinq ans contre +0,5 % soit +61 400 postes contre seulement +16 900 postes). Comme dans la FPH, la part des femmes varie également selon la filière : dans la FPT, les filières « sociale » et « médico-sociale » sont les plus féminisées avec des proportions qui atteignent 95 % dans chacune de ces filières. Elles sont également très présentes dans la filière « administrative » (82 % en hausse de 0,2 point sur un an). À l'inverse, elles sont peu nombreuses dans les filières « incendie-secours » et « sécurité » dans lesquelles elles ne représentent que 5 % et 22 % des effectifs. La proportion de femmes varie de manière importante selon le type d'employeur. Ainsi, elles représentent près de 9 agents sur 10 dans les établissements communaux (88 %) et seulement un quart des effectifs dans les établissements départementaux (27 %). La faible proportion de femmes dans les établissements départementaux s'explique par le poids de filières peu féminisées : « incendie-secours » (59 % des effectifs des établissements départementaux), « technique » (12 % des effectifs). Dans les communes, qui emploient 54 % des agents territoriaux, la part des femmes représente 60,8 %, en augmentation de 0,3 point : en cinq ans la part des femmes a augmenté de 1,2 point soit 21 300 femmes de plus quand le nombre d'hommes a diminué de 6 300.

Enfin, dans la FPE, la part des femmes a progressé de 1,3 point au cours des cinq dernières années. Elle atteint ainsi 55 % en 2015 (en hausse de 0,3 point sur un an comme en 2014). Cette hausse entre 2014 et 2015 provient d'une augmentation du nombre de femmes (+10 000) dans l'ensemble de la FPE quand, dans la même période, le nombre d'hommes diminuait de 4 600 (dont -2 600 emplois au ministère de la Défense et -2 700 à l'Écologie). Une part importante de ce différentiel d'évolution provient d'un effet de structure : l'effectif des femmes a augmenté de 13 000 agents dans le seul ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, ministère où la présence féminine est structurellement forte et se renforce cette année (66,7 % de femmes soit une hausse de 0,2 point en 2015). La part des femmes augmente plus rapidement dans les ministères que dans les EPA (+0,4 point contre +0,1 point) pour atteindre respectivement 54,8 % et 55,8 %. EPA compris, les ministères sociaux restent les plus féminisés en 2015 même si la proportion de femmes y diminue de 0,1 point. À l'opposé, le ministère de la Défense et celui de l'Intérieur restent les moins féminisés (respectivement 21,7 %, stable depuis 2010, et 28,8 %, en hausse de 1,7 point depuis 2010). La part des femmes continue de diminuer dans les ministères économiques et financiers où elle s'élève à 57,0 % en 2015 : -0,2 point en 2015 et -4,7 points sur cinq ans).

Figure V 1-11 : Évolution de la part des femmes par catégorie hiérarchique dans la fonction publique entre fin 2014 et fin 2015 en France



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

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

La représentation des femmes s'est considérablement accrue dans la catégorie A depuis 2004. Sur une période de onze ans, la part des femmes y a augmenté de 9,2 points. Ainsi, en 2015, la part des femmes parmi les agents de catégorie A atteint 64,1 % en hausse de 0,4 point par rapport à 2014 (Figure V 1-11). Sur onze ans, la proportion de femmes progresse également de 3,8 points dans la catégorie C pour s'établir à 63,2 % en 2015, en légère hausse de 0,1 point par rapport à l'année précédente. En revanche, parmi les agents de catégorie B, la part des femmes a diminué de 5,5 points en onze ans passant de 61,1 % à 55,6 % (baisse également de 0,2 point sur un an). Cette baisse s'explique par la requalification progressive des infirmiers d'État à partir de 2010, la population des infirmiers étant à large majorité féminine.

La féminisation dans les catégories hiérarchiques supérieures se poursuit dans l'ensemble de la fonction publique. La part des femmes a augmenté de 1,6 point au sein de la catégorie A+ depuis 2010. Elle s'établit à 40,7 % en 2015 (+0,5 point en un an). En 2015, la proportion de femmes parmi les agents de catégorie A+ augmente dans chacun des trois versants de la fonction publique. L'augmentation la plus forte a lieu dans la FPH avec +1,8 point (après +0,9 point en 2014) sous l'effet notamment d'une progression de même importance de la proportion de femmes parmi les directeurs d'hôpitaux (**voir Figure 2.4-6 des fiches thématiques**). Dans la FPE, l'augmentation est proche de celle constatée l'année dernière (+0,4 point). Enfin dans la FPT, l'augmentation est de 0,3 point après un recul de 0,5 point en 2014. Cette hausse s'explique par l'augmentation de la part des femmes parmi les emplois de direction de la FPT (+2,2 points en 2015 après avoir diminué de 0,4 point en 2014).

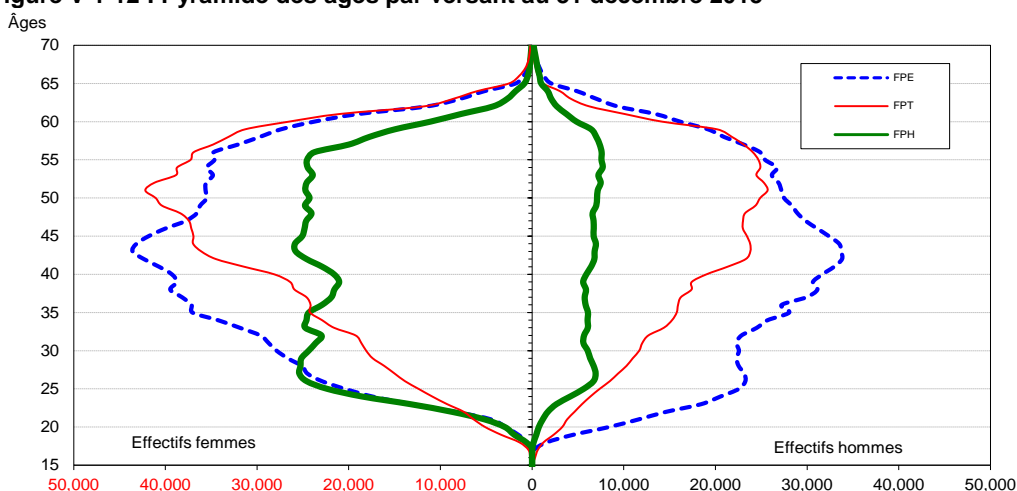
Une forte baisse du nombre d'agents âgés de moins de 30 ans dans l'ensemble de la fonction publique

Le système de la carrière qui régit l'emploi des fonctionnaires ainsi que celui des recrutements de personnes en moyenne plus diplômées et donc plus âgées dans la fonction publique que dans le secteur privé expliquent que l'âge moyen des agents de la fonction publique soit plus élevé que celui des salariés du privé (43,2 ans contre 40,9 ans). L'âge médian y est également plus élevé (44 ans contre 41 ans dans le privé).

En cinq ans, l'âge moyen des agents de la fonction publique a augmenté de plus d'un an (42,1 ans en 2010 contre 43,2 ans en 2015) dont un peu moins de trois mois entre fin 2014 et fin 2015. Au cours des cinq dernières années, le nombre d'agents de 50 ans et plus augmente et s'accompagne d'une diminution de l'effectif des moins de 30 ans. En 2015, les agents de plus de 50 ans représentent 32,9 % de l'effectif total de la fonction publique et leur nombre s'accroît de 2,5 % tandis que celui du nombre total d'agents publics reste stable. Parmi les agents âgés de 50 ans et plus, 55 % d'entre eux ont au moins 55 ans. Leur nombre a augmenté de 215 500 depuis 2010 soit 5,0 % d'augmentation moyenne annuelle. Entre fin 2014 et fin 2015 il a augmenté presque deux fois plus vite que celui des agents âgés de 50 ans à 54 ans. Cette progression est en lien avec le relèvement de l'âge de départ à la retraite. Elle est également liée aux transformations touchant les corps des instituteurs et des infirmiers qui en les requalifiant en corps de catégorie A leur a fait perdre le bénéfice de la catégorie active.

Le nombre des moins de 30 ans diminue de 2,2 % en 2015 (après -0,9 % en 2014). Ils représentent 14,2 % de l'ensemble des agents de la fonction publique. En particulier la part des moins de 25 ans est inférieure à 5 % et leur nombre diminue de 2,3 % en 2015 après la baisse de 1,6 % en 2014. On mesure donc des évolutions opposées aux deux extrémités de la pyramide des âges (**Figure V 1-12**). Sur une période de cinq ans, la part des 55 ans et plus a progressé de 3,8 points dans l'ensemble de la fonction publique, tandis que celle des moins de 25 ans a reculé de 0,6 point.

Figure V 1-12 : Pyramide des âges par versant au 31 décembre 2015



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

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

La FPT a la démographie la plus symptomatique avec une pyramide inversée dont le sommet est très évasé. La FPT est le versant le plus âgé de la fonction publique et l'âge moyen dans ce versant s'est accru de 1,4 an depuis 2010 pour s'établir à 44,9 ans au 31 décembre 2015 (+4,6 mois en un an après +2,8 mois en 2014). Elle se caractérise par une forte proportion d'agents de 50 ans et plus (38,9 % et +1,5 point par rapport à fin 2014). En cinq ans, cette proportion a augmenté de 6,3 points. À l'inverse, la part des agents de moins de 30 ans est particulièrement faible dans ce versant (10,3 %) et baisse de 0,6 point par rapport à fin 2014 et de 1,2 point entre fin 2010 et fin 2015. C'est dans les départements et les régions que la proportion des 50 ans et plus est la plus élevée (45 % dans chacune des deux collectivités, en hausse respectivement de 6,8 points et de 10,4 points en cinq ans) mais aussi où la part des moins de 30 ans est la plus faible (respectivement 5,9 % et 4,9 %). Parmi toutes les filières, les agents âgés de 50 ans et plus sont en proportion les plus nombreux dans la filière

« technique » (44 % en hausse de 1,8 point en 2015). Ils sont également majoritaires parmi les assistants maternels et familiaux (64,5 % des assistants ont 50 ans et plus, en hausse de 1,2 point). À l'inverse, près d'un tiers des agents de la filière « animation » ont moins de 30 ans (en baisse de 1,7 point entre fin 2014 et fin 2015) et cette proportion atteint presque 30 % parmi les contractuels de la FPT (en baisse de 1,0 point).

Dans la FPE, la présence des 50 ans et plus s'est accrue de 2,2 points depuis 2010 quand dans le même temps celle des moins de 30 ans diminuait de 2,0 points. Au 31 décembre 2015, La FPE a un taux d'agents âgés de 50 ans et plus de 29,7 % (+0,4 point) et un âge moyen de 42,4 ans (+2 mois par rapport à fin 2014). En termes d'évolution, la part des agents âgés de 55 ans et plus augmente entre 2010 et 2015, tandis que celle des agents qui appartiennent à la tranche d'âge 50-54 ans diminue. La part des agents de 50 ans et plus est deux fois plus importante que celle des moins de 30 ans (15,1 % en baisse de 0,1 point par rapport à 2014).

La proportion d'agents de 50 ans et plus est sensiblement la même dans les EPA que dans les ministères. Elle est respectivement de 29,5 % (+0,7 point sur un an) et de 29,7 % (+0,4 point sur un an). Cependant, entre 2010 et 2015, leur part a augmenté deux fois plus vite dans les EPA que dans les ministères : +3,8 points contre +1,9 point. Parmi les ministères, ce sont les agents des ministères sociaux, du ministère de la Culture et de la Communication et des ministères économiques et financiers qui sont en moyenne les plus âgés. Ces ministères ont une proportion d'agents âgés de 50 ans et plus de respectivement 54,1 %, 51,6 % et 50,4 % et un âge moyen autour de 49 ans. Les EPA sous tutelle des ministères économiques et financiers et du ministère de l'Écologie ont une part d'agents âgés de 50 ans et plus supérieure à 40 %. Enfin, parmi les différents statuts, ce sont les ouvriers d'États qui constituent la population la plus vieillissante : 59 % d'entre eux ont plus de 50 ans, une proportion qui augmente de 2,1 points sur un an, après déjà +1,8 point en 2014).

Dans la FPE, les jeunes sont plus présents dans les EPA que dans les ministères même si leur part y a diminué de 4,7 points en cinq ans. En 2015, un agent sur cinq (20,6 %) dans les EPA est âgé de moins de 30 ans, en baisse de 0,4 point par rapport à 2014. Un quart des agents des EPA sous tutelle du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche est âgé de moins de 30 ans alors qu'ils représentaient près de la moitié des agents des EPA du ministère de l'Éducation nationale avant la fusion avec celui de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Les ministères les plus jeunes sont les ministères de la Défense et l'Intérieur dans lesquels la part des moins de 30 ans s'élève respectivement à 31,7 % et 19,0 %, en lien avec la présence des militaires dans ces deux ministères. Âgés en moyenne de 34 ans, les militaires bénéficient de conditions particulières leur permettant de partir en retraite plus tôt. Malgré un âge moyen en hausse de 4 mois (38 ans), les contractuels constituent, avec les militaires, la catégorie la plus jeune de la FPE. Les parts des contractuels et des militaires qui ont moins de 30 ans s'élèvent respectivement à 31,2 % (- 1,0 point) et 37,1 % (- 0,5 point).

Enfin, dans la FPH, la moyenne d'âge des agents s'accroît de 1,8 mois, soit le même rythme d'augmentation observé depuis 2012. Les agents y sont âgés de 41,7 ans en moyenne et 18,7 % ont moins de 30 ans (en baisse de 0,3 point sur un an). La FPH est le versant qui recense le plus de jeunes. Ces derniers sont particulièrement présents dans les filières « soignante » (19,6 % ont moins de 30 ans, en baisse de 0,5 point par rapport à fin 2014) et « médicotechnique » (19,1 %). La part des moins de 30 ans augmente de 0,1 point parmi les contractuels (43,4 %) et de 1,1 point parmi les médecins et internes par rapport à l'année précédente. La part des agents âgés de 50 à 54 ans diminue de 0,2 point, tandis que celle des agents de 55 ans et plus augmente de 0,7 point soit les mêmes évolutions qu'en 2014. Les 50 ans et plus représentent, comme dans la FPE, 29,6 % des effectifs du versant. Ils sont plus présents dans les filières « administrative » et « technique ouvrière » où leur part s'élève à 38 % respectivement en augmentation de 2,7 points et de 4,9 points en cinq ans. Enfin, près d'un tiers des médecins est âgé de plus de 50 ans (31,6 %), soit une baisse de 0,7 point par rapport à l'année précédente.

Dans la FPT et la FPE, la catégorie A se caractérise par l'âge moyen le plus élevé (respectivement 46,1 ans et 43,5 ans) et la plus importante part de 50 ans et plus (respectivement 41,2 % et 31,0 %). En un an, la part des 50 ans dans cette catégorie hiérarchique progresse de 0,4 point dans la FPE et de 0,5 point dans la FPT.

Dans la FPH, la catégorie A constitue, à l'inverse, la population la plus jeune (39,4 ans et une part des moins de 30 ans de 27 %). En 2015, la part des moins de 30 ans y baisse de 0,7 point même si le nombre d'internes en médecine a augmenté de 1,5 %. La part des 50 ans ou plus diminue également de 0,1 point dans cette catégorie, alors qu'elle augmente de 0,3 point dans la catégorie B et de 1,0 point dans la catégorie C soit les mêmes évolutions que l'année précédente. Dans ce versant, la catégorie B regroupe les agents les plus âgés : ils ont 43,5 ans en moyenne et plus d'un tiers a 50 ans ou plus.

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

	Situation au 31 décembre 2015				Évolution entre les 31 décembre 2014 et 2015			
	Part des hommes (en %)	Part des femmes (en %)	Part des moins de 30 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Part des hommes (en point de %)	Part des femmes (en point de %)	Part des moins de 30 ans (en point de %)	Part des 50 ans et plus (en point de %)
Catégorie A	35.9	64.1	13.5	30.4	-0.5	0.5	0.0	0.3
dont A+	59.6	40.4	1.9	46.8	-0.5	0.5	-0.1	0.7
Catégorie B	44.4	55.6	14.7	30.0	0.2	-0.2	-0.4	0.7
Catégorie C	36.8	63.2	14.3	36.0	-0.1	0.1	-0.5	1.2
Toutes catégories	38.0	62.0	14.2	32.9	-0.2	0.2	-0.3	0.8

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

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

Les agents relevant de la catégorie A+ sont en moyenne âgés de 48,3 ans, en hausse de 2,1 mois en un an, ce qui représente un écart de cinq ans et un mois avec l'âge moyen de l'ensemble des agents de la fonction publique. La part des moins de 30 ans dans ces emplois s'élève à 1,9 % dans l'ensemble des trois versants de la fonction publique et baisse de 0,1 point par rapport à 2014. C'est dans la FPT que les agents de catégorie A+ sont les plus âgés (52 ans en moyenne) et dans la FPE qu'ils sont les plus jeunes (47,8 ans en moyenne). Quel que soit le versant, les emplois d'encadrement supérieur et de direction (ESD) regroupent les agents de la catégorie A+ les plus âgés : ils ont en moyenne 49,4 ans (+0,1 an en 2015) et 55,7 % d'entre eux ont 50 ans ou plus (-0,3 point).

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

	Au 31 décembre 2015		EQTP annualisé ⁽¹⁾	Évolution 2015/2014 (en %)		
	Effectifs physiques	ETP		Au 31 décembre 2015		EQTP annualisé ⁽¹⁾
			Effectifs physiques	ETP		
FPE						
Fonctionnaires	1 542 419	1 501 114	1 501 048	0,3	0,4	0,6
Contractuels	378 939	321 010	336 458	0,9	0,6	-1,0
Militaires et militaires volontaires	300 327	294 734	291 892	-1,0	-1,8	-2,1
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	176 346	165 677	163 901	0,4	0,0	-1,0
dont enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat	142 141	132 815	132 213	0,4	0,5	1,0
dont ouvriers d'État	27 657	27 603	28 416	-11,3	-11,3	-11,6
dont apprentis	3 662	3 375	1 260	358,9	363,0	86,1
Total	2 398 031	2 282 535	2 293 300	0,2	0,1	-0,1
FPT						
Fonctionnaires ⁽³⁾	1 472 339	1 390 388	1 400 395	0,3	0,5	0,4
Contractuels ⁽³⁾	355 992	270 166	315 427	-2,3	-2,4	-1,5
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	60 979	52 508	54 394	-2,3	-2,1	-1,4
dont assistants maternels et familiaux	49 320	43 592	44 830	-1,4	-1,5	-1,1
dont apprentis	9 336	6 747	7 272	-7,7	-6,9	-5,3
Total	1 889 310	1 713 062	1 770 216	-0,3	-0,1	0,0
FPH						
Fonctionnaires	836 373	789 655	793 464	-0,2	-0,3	0,1
Contractuels	205 280	184 159	180 164	1,2	1,4	2,0
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	121 625	104 336	112 859	1,4	2,1	2,0
dont médecins	118 667	101 748	110 153	1,5	2,2	2,2
dont assistants maternels et familiaux	2 350	2 084	2 204	-3,3	-3,1	-2,9
dont apprentis	607	503	500	-4,6	-5,5	-12,0
Total	1 163 278	1 078 151	1 086 487	0,2	0,2	0,6
Total						
Fonctionnaires ⁽³⁾	3 851 131	3 681 157	3 694 907	0,2	0,3	0,4
Contractuels ⁽³⁾	940 211	775 334	832 049	-0,3	-0,3	-0,5
Militaires et militaires volontaires ⁽³⁾	300 327	294 734	291 892	-1,0	-1,8	-2,1
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	358 950	322 521	331 154	0,3	0,3	0,0
Total	5 450 619	5 073 747	5 150 003	0,0	0,1	0,1

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

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

(1) EQTP annualisé : équivalent temps plein annualisé calculé sur l'ensemble des postes actifs de l'année.

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

(3) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT les militaires sont regroupés avec les fonctionnaires et les militaires volontaires avec les contractuels (au total 2 100 marins-pompiers de Marseille).

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

Ministères	2014		2015										Évolution 2015/2014 (en %)	
			Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Catégorie indéterminée		Total			
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
Affaires étrangères et Développement international	2 894	2 843	862	856	495	489	1 443	1 408	86	83	2 886	2 836	-0,3	-0,2
Agriculture, Alimentation et Forêt	23 999	23 220	13 089	12 787	7 173	6 886	3 561	3 381	.	.	23 823	23 054	-0,7	-0,7
Culture et Communication	9 626	9 398	3 800	3 751	2 103	2 044	3 719	3 618	22	19	9 644	9 431	0,2	0,3
Défense	34 898	34 027	6 664	6 586	10 543	10 302	17 415	16 873	15	13	34 637	33 774	-0,7	-0,7
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	47 844	46 636	16 465	16 225	15 936	15 499	14 782	14 281	20	16	47 203	46 021	-1,3	-1,3
Ministères économiques et financiers(1)	143 054	137 509	44 007	43 062	57 491	55 216	38 778	36 728	132	120	140 408	135 126	-1,8	-1,7
<i>Finances et Comptes publics</i>	141 927	136 411	40 291	39 434	55 846	53 623	38 351	36 320	117	106	134 605	129 483	-5,2	-5,1
<i>Économie, Redressement productif et Numérique</i>	1 127	1 098	3 716	3 628	1 645	1 593	427	408	15	14	5 803	5 643	414,9	413,8
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	801 362	777 821	753 838	733 090	22 744	21 833	31 085	29 773	277	119	807 944	784 814	0,8	0,9
Intérieur et Outre-mer	167 506	165 116	18 877	18 717	113 059	112 113	34 936	33 680	29	28	166 901	164 538	-0,4	-0,4
<i>dont Police</i>	126 928	125 864	12 535	12 468	101 254	100 663	13 820	13 400	10	9	127 619	126 540	0,5	0,5
Justice	72 008	70 141	15 659	15 373	18 784	18 067	38 985	38 110	11	11	73 439	71 561	2,0	2,0
Services du Premier ministre	7 326	7 176	4 138	4 098	1 042	1 016	2 076	2 004	<5	<5	7 259	7 119	-0,9	-0,8
Ministères sociaux	18 893	18 273	8 541	8 387	5 143	4 951	4 844	4 607	27	27	18 555	17 972	-1,8	-1,6
<i>Affaires sociales</i>	9 476	9 208	5 211	5 133	1 821	1 752	2 265	2 162	20	20	9 317	9 067	-1,7	-1,5
<i>Travail, Emploi et Dialogue social</i>	9 417	9 065	3 330	3 254	3 322	3 199	2 579	2 444	7	7	9 238	8 905	-1,9	-1,8
Total hors enseignants(2)	622 539	605 541	175 485	172 179	251 210	245 323	191 587	184 425	621	437	618 903	602 364	-0,6	-0,5
Total	1 329 410	1 292 160	885 940	862 931	254 513	248 416	191 624	184 461	622	438	1 332 699	1 296 246	0,2	0,3

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

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

(1) Les évolutions du nombre de fonctionnaires au sein des ministères économique et financier s'expliquent notamment par le changement de tutelle du programme Lof "Développement des entreprises et du tourisme", du ministère des Finances vers le ministère de l'Économie.

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

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

s : soumis au secret statistique.

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

Ministères	2014		2015										Évolution 2015/2014 (en %)	
			Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Catégorie indéterminée		Total			
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
Affaires étrangères et Développement international	566	520	109	107	s	s	s	s	439	410	576	545	1,8	4,8
Agriculture, Alimentation et Forêt	3 557	2 990	1 382	1 115	620	514	187	107	1 507	1 376	3 696	3 112	3,9	4,1
Culture et Communication	1 558	1 378	884	765	s	s	s	s	578	529	1 529	1 350	-1,9	-2,1
Défense	7 287	6 928	5 571	5 350	897	775	624	601	129	121	7 221	6 847	-0,9	-1,2
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	2 848	2 586	603	574	13	13	479	411	1 519	1 418	2 614	2 416	-8,2	-6,6
Ministères économiques et financiers (1)	5 910	4 756	2 104	2 034	275	258	2 816	1 939	447	335	5 642	4 566	-4,5	-4,0
<i>Finances et Comptes publics</i>	5 555	4 503	1 584	1 521	218	202	2 596	1 810	293	238	4 691	3 771	-15,6	-16,3
<i>Économie, Redressement productif et Numérique</i>	355	253	520	513	57	56	220	129	154	97	951	795	167,9	214,8
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	61 752	49 383	30 588	26 933	6 633	6 114	26 056	17 336	1 474	1 141	64 751	51 524	4,9	4,3
Intérieur et Outre-mer	13 865	12 658	1 305	1 121	978	668	10 600	9 821	1 762	1 628	14 645	13 238	5,6	4,6
<i>dont Police</i>	11 359	10 264	520	363	798	489	9 939	9 198	689	606	11 946	10 656	5,2	3,8
Justice	6 800	5 546	1 438	1 171	2 014	1 394	2 388	1 940	290	260	6 130	4 765	-9,9	-14,1
Services du Premier ministre	2 450	2 244	1 152	1 127	608	531	280	215	197	194	2 237	2 066	-8,7	-7,9
Ministères sociaux	2 031	1 916	1 193	1 145	200	192	216	173	170	151	1 779	1 662	-12,4	-13,3
<i>Affaires sociales</i>	1 312	1 229	718	685	149	143	93	63	150	131	1 110	1 023	-15,4	-16,8
<i>Travail, Emploi et Dialogue social</i>	719	687	475	460	51	49	123	109	20	20	669	638	-7,0	-7,1
Total hors enseignants(2)	74 990	60 965	16 806	15 473	7 207	5 610	43 682	32 576	8 489	7 546	76 184	61 205	1,6	0,4
Total	108 624	90 905	46 329	41 443	12 277	10 497	43 702	32 587	8 512	7 562	110 820	92 089	2,0	1,3

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

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

(1) Les évolutions du nombre de fonctionnaires au sein des ministères économique et financier s'expliquent notamment par le changement de tutelle du programme Lof "Développement des entreprises et du tourisme", du ministère des Finances vers le ministère de l'Économie.

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

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finance initiale de l'année. Les effectifs du budget annexe des publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les

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

effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, du Développement durable, des Transports et du Logement.
s : soumis au secret statistique.

Figure 2.2-1: Répartition par statut et catégorie hiérarchique des effectifs dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2015 en France

	Catégorie A (en %)	Catégorie B (en %)	Catégorie C (en %)	Catégorie indéterminée (en %)	Total
Fonction publique de l'État (ministères et EPA)					
Fonctionnaires	65,7	19,0	15,2	0,1	1 542 419
Contractuels	33,6	30,6	29,5	6,3	378 939
Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	81,4	4,5	14,1	0,0	176 346
Total agents civils	61,3	19,9	17,7	1,2	2 097 704
<i>dont enseignants</i>	99,0	1,0	.	.	975 332
<i>dont non-enseignants</i>	28,4	36,3	33,1	2,2	1 122 372
Militaires et militaires volontaires	12,7	54,6	32,8	0,0	300 327
Total FPE	55,2	24,2	19,6	1,0	2 398 031
Fonction publique territoriale					
Fonctionnaires ⁽²⁾	9,3	14,8	75,9	0,1	1 472 339
Contractuels ⁽²⁾	11,9	15,3	68,9	3,9	355 992
Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	3,8	.	96,2	.	60 979
Total FPT	9,6	14,4	75,2	0,8	1 889 310
Fonction publique hospitalière					
Fonctionnaires	25,6	22,9	51,6	0,0	836 373
Contractuels	21,3	17,2	61,5	0,0	205 280
Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	97,6	0,0	2,4	.	121 625
Total FPH	32,3	19,5	48,2	0,0	1 163 278
Ensemble de la fonction publique					
Fonctionnaires ⁽²⁾	35,4	18,2	46,3	0,1	3 851 131
Contractuels ⁽²⁾	22,7	21,9	51,4	4,0	940 211
Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	73,7	2,2	24,1	0,0	358 950
Total agents civils	35,8	17,8	45,7	0,8	5 150 292
<i>dont enseignants</i>	99,0	1,0	.	.	975 332
<i>dont non-enseignants</i>	21,0	21,7	56,4	1,0	4 174 960
Militaires et militaires volontaires ⁽²⁾	12,7	54,6	32,8	0,0	300 327
Ensemble	34,5	19,8	45,0	0,7	5 450 619

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

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

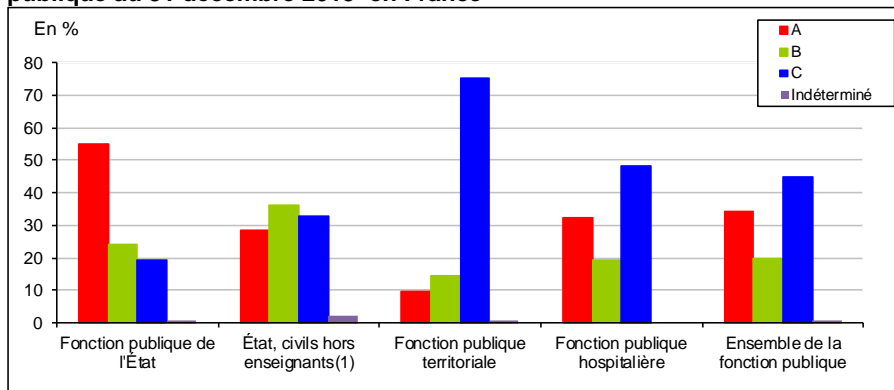
Enseignants : professeurs de l'enseignement supérieur, professeurs agrégés, certifiés et assimilés, enseignants en coopération, chercheurs, professeurs des collèges et maîtres auxiliaires, instituteurs et assimilés, élèves enseignants. Hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels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

Lecture : 65,7 % des agents fonctionnaires de la FPE sont des agents de catégorie A.

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

(2) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT les militaires sont regroupés avec les fonctionnaires et les militaires volontaires avec les contractuels (au total 2 100 marins-pompiers de Marseille).

Figure 2.2-2 : Répartition des effectifs physiques par catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2015 en France



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

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

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

Figure 2.3-1 : Effectifs physiques par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) (*) et par catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2015 en France

		Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Part des fonctionnaires (en %)	Part des contractuels (en %)
FPE (ministères et EPA)	Cadres et professions intellectuelles supérieures	824 639	52,5	69,9	13,3
	<i>dont catégorie A</i>	824 235	52,5	69,9	13,3
	<i>dont catégorie B</i>	309	68,0	60,5	10,0
	Professions Intermédiaires	879 694	66,5	71,8	14,6
	<i>dont catégorie A</i>	493 213	77,1	88,6	2,6
	<i>dont catégorie B</i>	364 231	52,9	53,4	26,2
	<i>dont catégorie C</i>	2 563	2,6	2,8	15,4
	Employés, ouvriers	693 302	43,4	48,2	20,3
	<i>dont catégorie A</i>	5 311	47,3	6,5	93,4
	<i>dont catégorie B</i>	196 453	18,4	49,9	0,5
	<i>dont catégorie C</i>	467 208	53,1	50,2	23,8
	Indéterminée	396	53,5	0,8	98,5
Total FPE	2 398 031	55,0	64,3	15,8	
FPT	Cadres et professions intellectuelles supérieures	153 640	56,4	73,9	24,6
	<i>dont catégorie A</i>	153 463	56,4	74,0	24,5
	Professions Intermédiaires	298 650	66,1	80,2	19,8
	<i>dont catégorie A</i>	28 499	90,7	83,3	16,7
	<i>dont catégorie B</i>	270 151	63,5	79,9	20,2
	Employés, ouvriers	1 413 076	60,8	79,1	17,4
	<i>dont catégorie B</i>	1 394	3,4	100,0	0,0
	<i>dont catégorie C</i>	1 411 407	60,8	79,1	17,4
Indéterminée	23 944	60,0	4,2	56,9	
Total FPT	1 889 310	61,3	77,9	18,8	
FPH	Cadres et professions intellectuelles supérieures	151 050	55,8	11,1	10,4
	<i>dont catégorie A</i>	151 050	55,8	11,1	10,4
	Professions Intermédiaires	453 629	84,2	85,7	14,3
	<i>dont catégorie A</i>	225 192	86,0	87,5	12,5
	<i>dont catégorie B</i>	226 565	82,7	84,4	15,6
	<i>dont catégorie C</i>	1 872	52,6	31,5	68,5
	Employés, ouvriers	558 198	78,2	77,2	22,4
	<i>dont catégorie C</i>	558 179	78,2	77,2	22,4
Indéterminée	401	66,8	0,5	4,7	
Total FPH	1 163 278	77,6	71,9	17,7	
Ensemble	Cadres et professions intellectuelles supérieures	1 129 329	53,5	62,6	14,4
	Professions Intermédiaires	1 631 973	71,3	77,2	15,4
	Employés, ouvriers	2 664 576	59,9	70,7	19,2
	Indéterminée	24 741	60,0	4,1	56,7
	Total 3 FP	5 450 619	62,0	70,7	17,3

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

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

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

(*) Voir définitions et méthodes.

Note : La définition de la catégorie socioprofessionnelle était erronée dans les précédentes éditions du rapport annuel. Des résultats corrigés sont mis à disposition dans les fichiers Excel de l'édition 2017 sur le site internet

Figure 2.3-2 : Effectifs physiques par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) (*) et catégorie hiérarchique parmi les fonctionnaires des ministères fin 2015 en France

	Situation au 31 décembre 2015		Situation au 31 décembre 2014		Évolution 2015/2014	
	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Effectifs (en %)	Part des femmes (en point de %)
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	455 038	56,3	451 976	56,0	0,7	0,30
Cadres de catégorie A+	26 609	44,0	27 031	43,0	-1,6	0,99
Encadrement et direction	9 827	31,6	9 827	30,9	0,0	0,76
Inspection, contrôle et expertise	11 662	57,4	11 800	56,5	-1,2	0,90
Enseignement supérieur, recherche et assimilés	5 120	37,3	5 404	35,7	-5,3	1,59
Cadres de catégorie A (à l'exception des A+)	428 124	57,1	424 585	56,9	0,8	0,25
Attachés et inspecteurs	52 088	56,2	52 221	55,3	-0,3	0,83
<i>dont attachés et inspecteurs principaux</i>	9 437	54,8	9 316	53,7	1,3	1,05
Ingénieurs de l'État (sauf militaires) ⁽¹⁾	17 152	29,8	16 697	29,4	2,7	0,40
Professeurs certifiés et agrégés	300 967	60,0	298 273	60,0	0,9	0,07
Autres enseignants de catégorie A	3 424	49,5	3 421	48,3	0,1	1,24
Police (commandants)	4 506	16,5	4 651	16,4	-3,1	0,10
Autres cadres de catégorie A ⁽²⁾	49 987	53,9	49 322	53,3	1,3	0,56
Cadres de catégorie B	224	74,1	293	70,7	-23,5	3,46
PCS de professions intermédiaires dont :	587 521	73,1	583 113	72,6	0,8	0,43
Professions intermédiaires de catégorie A dont :	431 109	76,9	425 669	76,5	1,3	0,45
Professeurs des écoles	338 013	82,7	332 183	82,4	1,8	0,35
Professeurs de lycée professionnel	60 800	50,1	60 623	49,7	0,3	0,38
Professeurs de collège d'enseignement général	1 769	56,6	2 147	56,4	-17,6	0,24
Autres enseignants PIA	1 288	45,7	1 446	46,3	-10,9	-0,60
Police (capitaine et lieutenant)	5 106	29,6	5 194	29,3	-1,7	0,31
Autres professions intermédiaires de catégorie A	24 133	76,1	24 076	75,7	0,2	0,38
Professions intermédiaires de catégorie B dont :	156 336	62,5	157 369	62,3	-0,7	0,15
Greffiers	9 586	87,9	9 286	88,0	3,2	-0,07
Instituteurs	3 115	78,0	3 888	76,8	-19,9	1,15
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	125 387	60,9	126 251	60,8	-0,7	0,15
<i>dont secrétaires administratifs</i>	29 552	75,6	29 535	75,4	0,1	0,18
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	1 012	30,7	1 011	29,4	0,1	1,35
Autres professions intermédiaires de catégorie B	17 236	58,6	16 933	58,3	1,8	0,26
PCS employés et ouvriers dont :	290 140	48,6	294 321	49,0	-1,4	-0,45
Employés et ouvriers de catégorie B dont :	97 953	19,3	98 048	19,0	-0,1	0,33
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...)	97 928	19,3	97 991	18,9	-0,1	0,36
<i>dont brigadiers (yc chefs et majors)</i>	44 269	16,7	45 332	16,5	-2,3	0,18
<i>dont gardiens de la paix</i>	53 659	21,4	52 659	21,0	1,9	0,42
Autres employés, ouvriers de catégorie B	25	64,0	57	79,0	-56,1	-14,95
Employés et ouvriers de catégorie C dont :	191 605	63,6	195 618	64,1	-2,1	-0,55
Adjoints administratifs et adjoints techniques	159 958	70,9	164 571	71,1	-2,8	-0,22
Personnel surveillant de l'administration pénitentiaire	25 609	20,1	24 786	20,1	3,3	0,01
Autres employés, ouvriers de catégorie C	6 038	53,5	6 261	54,1	-3,6	-0,55
Total	1 332 699	62,0	1 329 410	61,8	0,2	0,26

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

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

(*) Voir définitions et méthodes.

(1) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'État.

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

Figure 2.3-3 : Effectifs physiques et répartition des agents de la fonction publique territoriale(1) par statut et filière d'emploi au 31 décembre 2015 en France

	Effectifs physiques	Fonctionnaires (en %)	Contractuels (en %)	Part des contractuels dans la filière (en %)
Administrative	423 395	24,4	18,1	15,2
Animation	118 416	4,2	16,0	47,9
Culturelle	80 240	3,7	7,1	31,3
Incendie-Secours	39 974	2,7	0,1	0,9
Medico-sociale	85 543	4,3	6,2	25,7
Medico-technique	2 849	0,1	0,3	34,6
Sécurité	22 913	1,5	0,3	5,2
Sociale	175 432	9,4	10,6	21,6
Sportive	19 237	1,0	1,4	26,6
Technique	841 606	48,6	35,6	15,1
Hors filière et indéterminée ⁽²⁾	18 798	0,2	4,3	81,9
Total (1)	1 828 403	100,0	100,0	19,5

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

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

Lecture : 24,4% des fonctionnaires et 18,1 % des agents contractuels de la FPT travaillent dans la filière administrative. 15,2 % des agents travaillant dans la filière administrative sont des contractuels.

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

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

Figure 2.3-4 : Effectifs physiques et répartition des personnels non médicaux de la fonction publique hospitalière par statut et filière d'emploi au 31 décembre 2015 en France

	Effectifs physiques	Fonctionnaires (en %)	Contractuels (en %)	Part de contractuels dans la filière (en %)
Administrative	111 803	10,6	11,4	21,0
Médico-technique	58 765	5,6	6,0	20,9
Socio-éducative	26 316	2,4	3,0	23,5
Soignante	729 992	71,8	63,1	17,8
Technique-ouvrière	106 740	9,7	12,6	24,3
Hors filière ⁽¹⁾ et indéterminée	10 995	0,0	3,8	70,9
Total	1 044 611	100,0	100,0	19,7

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

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

Lecture : 10,6 % des fonctionnaires et 11,4 % des agents contractuels de la FPH travaillent dans la filière administrative. 21,0 % des agents travaillant dans la filière administrative sont des contractuels.

(1) Il s'agit par définition de la NEH (nomenclature des emplois hospitaliers) des emplois non classables ailleurs, comme par exemple les travailleurs handicapés en CAT, les formateurs occasionnels et les apprentis.

Figure 2.4-1 : Part des femmes par type d'employeur et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2015 en France (en %)

		A	dont A+	B	C	Indéterminée	Total
FPE	Ministères	64,9	43,9	34,2	48,3	59,1	54,8
	EPA	44,4	36,7	63,6	67,1	55,0	55,8
	Total FPE	61,7	38,6	41,4	52,9	56,5	55,0
FPT	Communes	60,8	54,9	58,8	61,1	67,8	60,8
	Départements	71,4	63,5	76,9	62,7	71,6	67,5
	Régions	58,7	36,9	62,9	57,7	62,6	58,2
	Total collectivités territoriales	64,5	58,0	65,5	61,1	68,2	62,1
	Établissements communaux	83,8	47,2	84,3	88,9	89,1	88,1
	Établissements intercommunaux	53,6	26,6	55,5	52,3	55,1	53,1
	Établissements départementaux	35,9	49,0	36,4	22,9	67,7	26,8
	Autres EPA locaux	47,6	28,8	52,6	56,0	59,5	52,5
	Total EPA	56,2	34,5	56,9	59,7	67,3	58,9
	Total FPT	61,8	52,1	63,2	60,8	68,0	61,3
	<i>Total secteur communal</i>	<i>60,1</i>	<i>44,5</i>	<i>59,4</i>	<i>62,2</i>	<i>67,6</i>	<i>61,8</i>
FPH	Hôpitaux	73,6	44,9	83,1	77,1	ns	77,1
	Établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	82,6	59,9	86,0	88,0	ns	87,2
	Autres établissements médico-sociaux	70,8	50,3	72,1	65,2	.	67,7
	Total FPH	73,9	47,3	82,7	78,1	ns	77,6
Ensemble de la fonction publique		64,1	40,4	55,6	63,2	60,8	62,0
Privé		-	-	-	-	-	46,0

Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information. Enquête Emploi du dernier trimestre de l'année pour le secteur privé.

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

Lecture : Dans la FPE, 64,9 % des agents des ministères de catégorie A sont des femmes.

ns: non significatif. En deçà d'un seuil fixé à 50 salariés, la part des femmes n'est pas calculée.

Figure 2.4-2 : Part des femmes par statut et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2015 en France (en %)

		A	dont A+	B	C	Indéterminée	Total	Total hors enseignants
FPE	Fonctionnaires	63,3	38,7	47,6	63,6	47,1	60,3	53,4
	Contractuels	49,2	32,8	62,9	70,6	56,9	60,2	61,9
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	73,8	.	20,4	20,0	ns	63,8	21,1
	Total agents civils	63,0	38,7	36,1	47,3	47,0	54,0	42,1
	Total agents civils hors enseignants	45,9	40,7	35,6	47,3	47,0	42,1	42,1
	Militaires et militaires volontaires	14,3	.	16,3	15,4	ns	15,8	15,8
	Total	61,7	38,6	41,4	52,9	56,5	55,0	46,6
FPT	Fonctionnaires ⁽²⁾	63,0	49,8	64,1	57,0	69,8	58,7	58,7
	Contractuels ⁽²⁾	58,9	56,6	59,5	71,5	67,9	68,0	68,0
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	41,6	.	.	86,8	.	85,1	85,1
	Total	61,8	52,1	63,2	60,8	68,0	61,3	61,3
FPH	Fonctionnaires	84,6	48,0	83,8	78,1	ns	81,1	81,1
	Contractuels	80,5	44,5	76,4	78,0	ns	78,3	78,3
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	52,1	.	ns	85,9	.	52,9	52,9
	Total	73,9	47,3	82,7	78,1	ns	77,6	77,6
Ensemble de la fonction publique	Fonctionnaires ⁽²⁾	66,6	39,9	62,6	63,0	59,2	64,2	63,5
	Contractuels ⁽²⁾	57,6	47,7	64,3	73,0	60,9	67,1	68,1
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	63,8	.	20,5	67,6	ns	63,8	56,9
	Total agents civils	63,0	38,7	36,1	47,3	47,0	54,0	42,1
	Total agents civils hors enseignants	45,9	40,7	35,6	47,3	47,0	42,1	42,1
	Militaires et militaires volontaires ⁽²⁾	14,3	.	16,3	15,4	ns	15,8	15,8
	Total	64,1	40,4	55,6	63,2	60,8	62,0	60,9

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

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

Lecture : Dans la FPE, 63,3 % des fonctionnaires de catégorie A sont des femmes.

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

(2) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT, les militaires sont regroupés avec les fonctionnaires et les militaires volontaires avec les contractuels (au total, 2 100 marins-pompiers de Marseille).

ns: non significatif. En deçà d'un seuil fixé à 50 salariés, la part des femmes n'est pas calculée.

Figure 2.4-3 : Part des femmes parmi les agents fonctionnaires et contractuels des ministères par ministère et catégorie hiérarchique au 31 décembre 2015 en France

	Catégorie A		dont A+		Catégorie B		Catégorie C		Catégorie indéterminée		Total 2015		Total 2014	
	parmi les fonctionnaires (en %)	parmi les contractuels (en %)	parmi les fonctionnaires (en %)	parmi les contractuels (en %)	parmi les fonctionnaires (en %)	parmi les contractuels (en %)	parmi les fonctionnaires (en %)	parmi les contractuels (en %)	parmi les fonctionnaires (en %)	parmi les contractuels (en %)	parmi les fonctionnaires (en %)	parmi les contractuels (en %)	parmi les fonctionnaires (en %)	parmi les contractuels (en %)
Affaires étrangères et Développement international	39,7	43,1	31,3	.	48,7	ns	67,3	ns	50,0	54,4	55,3	50,2	56,1	52,1
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	51,1	48,9	47,9	ns	56,9	59,7	84,5	70,1	.	67,1	57,8	59,2	57,3	58,5
Culture et Communication	49,7	45,0	47,0	ns	60,3	ns	54,5	50,0	ns	62,6	53,9	52,3	53,7	52,7
Défense	30,5	36,6	29,2	.	45,4	23,9	63,6	44,1	ns	42,6	51,7	35,7	52,4	34,7
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	34,2	44,9	29,8	ns	41,5	ns	50,5	36,7	ns	54,6	41,8	49,1	41,6	51,2
Ministères économiques et financiers	48,3	43,3	25,7	ns	60,2	58,2	62,6	70,4	50,8	51,2	57,1	58,1	57,3	59,2
Finances et Comptes publics	48,8	41,9	27,1	ns	60,1	55,5	62,4	73,6	51,3	52,6	57,4	60,7	57,5	60,9
Économie, Redressement productif et Numérique	42,8	47,5	20,4	ns	61,0	68,4	75,6	32,3	ns	48,7	50,4	45,4	40,2	32,1
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	69,9	56,4	36,8	ns	79,9	33,5	84,0	89,2	31,1	67,2	70,8	67,5	70,4	67,0
Intérieur et Outre-mer	34,6	25,7	26,4	ns	24,9	9,2	72,8	34,8	ns	58,7	36,1	35,1	35,9	36,3
Justice	64,6	58,7	64,6	ns	75,8	64,5	40,8	49,3	ns	60,0	54,8	57,0	54,8	60,6
Services du Premier ministre	42,3	43,8	34,9	ns	70,4	63,3	70,1	40,0	ns	53,8	54,3	49,5	54,4	50,3
Ministères sociaux	49,7	52,1	45,8	ns	74,5	69,5	84,5	69,4	ns	62,4	65,7	57,2	65,6	59,7
Affaires sociales	44,9	49,0	49,2	ns	76,5	63,1	84,1	51,6	ns	60,7	60,7	52,7	60,6	57,8
Travail, Emploi et Dialogue social	57,2	56,8	37,4	.	73,4	88,2	84,9	82,9	ns	ns	70,8	64,6	70,6	63,3
Total	66,3	51,6	44,0	19,6	45,9	39,9	63,6	70,8	42,4	60,4	62,0	58,6	61,8	58,6
Total hors enseignants	52,4	44,9	45,3	ns	45,4	55,3	63,6	70,8	42,4	60,4	53,0	62,5	53,0	62,4

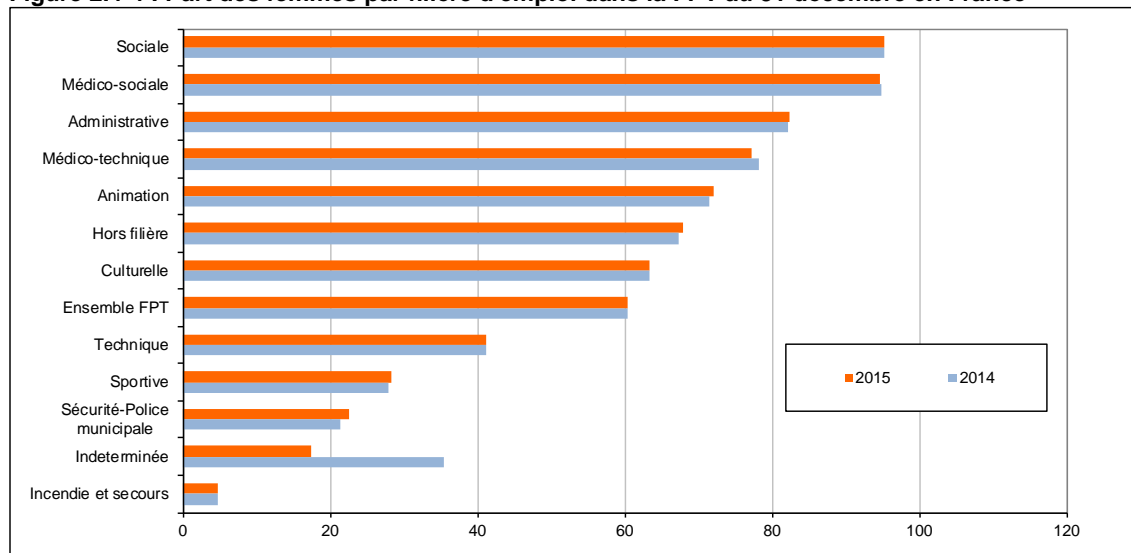
Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFF - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Lecture : Au ministère des Affaires étrangères 39,7 % des fonctionnaires de catégorie A sont des femmes.

ns : non significatif. En deçà d'un seuil fixé à 50 salariés la part des femmes n'a pas été calculée.

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

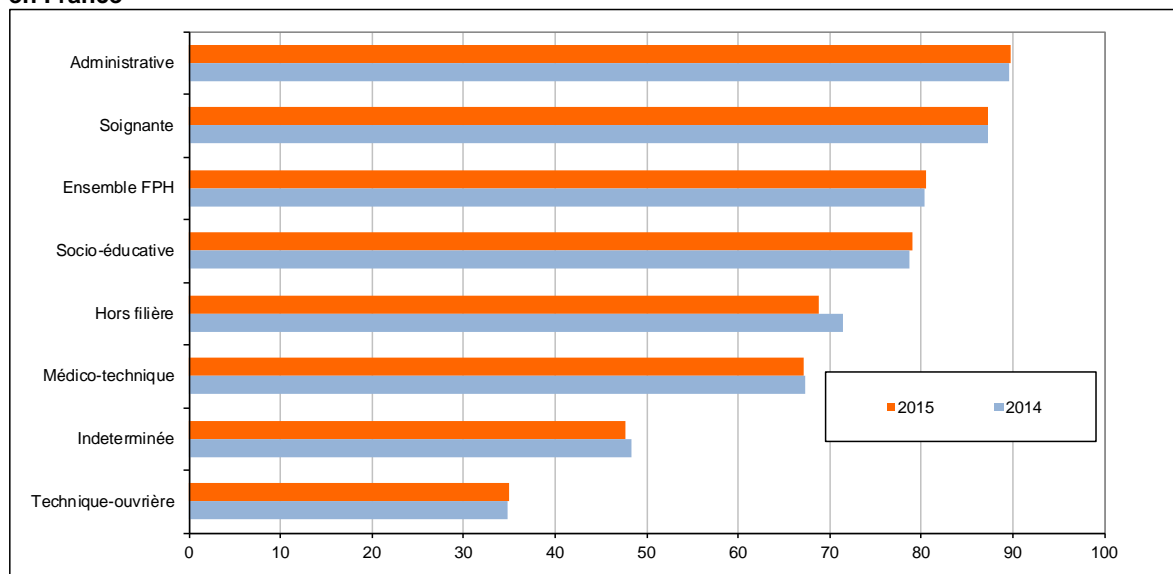


Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFF - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Lecture : Dans la FPT 95,3 % des agents de la filière sociale sont des femmes au 31 décembre 2015.

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



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

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

Lecture : Dans la FPH, 89,8% des agents de la filière administrative sont des femmes au 31 décembre 2015.

Figure 2.5-1 : Âge moyen par statut et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2015 en France

	Statut	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie indéterminée	Total
FPE	Fonctionnaires	44,1	45,1	47,0	51,9	44,7
	Contractuels	38,5	35,6	40,8	39,9	38,4
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	44,3	48,0	45,5	37,4	44,7
	Total agents civils	43,6	42,5	45,0	40,4	43,6
	Militaires et militaires volontaires	39,9	37,3	27,4	41,4	34,4
	Total	43,5	41,1	41,3	40,4	42,4
FPT	Fonctionnaires ⁽²⁾	47,4	46,3	46,2	45,4	46,3
	Contractuels ⁽²⁾	42,1	36,7	38,8	40,2	38,9
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	41,9	.	47,0	.	46,8
	Total	46,1	44,4	45,0	40,5	44,9
FPH	Fonctionnaires	39,8	45,2	44,5	44,9	43,4
	Contractuels	32,8	34,7	35,6	50,1	34,9
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	41,1	27,4	46,7	.	41,2
	Total	39,4	43,5	42,5	49,2	41,7
Ensemble de la fonction publique	Fonctionnaires ⁽²⁾	43,8	45,5	45,9	48,4	45,1
	Contractuels ⁽²⁾	38,0	35,7	38,5	40,0	37,8
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	42,8	48,0	46,6	37,4	43,9
	Total agents civils	43,0	43,3	44,4	40,5	43,7
	Militaires et militaires volontaires ⁽²⁾	39,9	37,3	27,4	41,4	34,4
	Total	42,9	42,4	43,7	40,5	43,2

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

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

Lecture : Dans la FPH, les fonctionnaires de catégorie A ont en moyenne 39,8 ans.

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

(2) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT, les militaires sont regroupés avec les fonctionnaires et les militaires volontaires avec les contractuels (au total, 2 100 sapeurs-pompiers de Marseille).

Figure 2.5-2 : Part des agents de moins de 30 ans et part de ceux de 50 ans et plus dans les trois versants de la fonction publique par statut et par sexe, au 31 décembre 2015 en France

		Âge moyen (en années)			Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
		Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
FPE	Fonctionnaires	45,3	44,4	44,7	6,3	8,2	7,4	36,2	34,1	35,0
	Contractuels	37,3	39,1	38,4	37,8	26,9	31,2	20,8	21,8	21,4
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	46,0	43,9	44,7	8,3	10,2	9,5	43,3	33,4	37,0
	Total agents civils	43,9	43,4	43,6	12,2	11,7	11,9	34,0	31,8	32,7
	Militaires et militaires volontaires	34,7	32,8	34,4	36,8	38,7	37,1	9,6	4,6	8,8
	Total	41,8	43,0	42,4	17,9	12,7	15,1	28,3	30,9	29,7
FPT	Fonctionnaires ⁽²⁾	46,1	46,5	46,3	5,7	5,1	5,4	41,1	42,6	41,9
	Contractuels ⁽²⁾	38,9	39,0	38,9	30,5	29,2	29,6	24,4	23,7	23,9
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	33,7	49,1	46,8	55,2	9,2	16,1	25,7	58,0	53,2
	Total	44,8	45,1	44,9	10,2	10,3	10,3	38,3	39,3	38,9
FPH	Fonctionnaires	45,0	43,1	43,4	8,4	11,8	11,2	38,4	31,7	33,0
	contractuels	36,5	34,4	34,9	36,6	45,3	43,4	17,2	13,5	14,3
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	43,8	38,9	41,2	24,0	33,6	29,1	40,4	24,7	32,1
	Total	43,3	41,2	41,7	16,7	19,3	18,7	35,2	28,0	29,6
FPE+FPT+FPH	Fonctionnaires ⁽²⁾	45,6	44,8	45,1	6,3	8,1	7,5	38,6	36,4	37,2
	Contractuels ⁽²⁾	37,8	37,9	37,8	34,9	32,5	33,3	21,6	20,4	20,8
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	44,1	43,7	43,9	18,5	16,5	17,2	40,8	36,5	38,1
	Total agents civils	44,2	43,4	43,7	12,0	13,3	12,8	35,9	33,4	34,3
	Militaires et militaires volontaires	34,7	32,8	34,4	36,8	38,7	37,1	9,6	4,6	8,8
	Total	43,0	43,2	43,2	15,1	13,6	14,2	32,7	33,0	32,9
	Privé	40,5	41,3	40,9	21,3	20,0	20,7	26,2	28,7	27,3

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

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

Lecture : 6,3 % des hommes fonctionnaires de la FPE ont moins de 30 ans.

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

(2) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT, les militaires sont regroupés avec les fonctionnaires et les militaires volontaires avec les contractuels (au total, 2 100 sapeurs-pompiers de Marseille).

Figure 2.5-3 : Âge moyen, part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus pour les agents des trois versants de la fonction publique par sexe et nature de l'employeur au 31 décembre 2015 en France

		Âge moyen (en années)			Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
		Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
FPE	Ministères	41,7	43,4	42,6	16,9	11,0	13,7	27,6	31,5	29,7
	EPA	41,8	41,6	41,7	22,0	19,4	20,6	30,7	28,5	29,5
	Total FPE	41,8	43,0	42,4	17,9	12,7	15,1	28,3	30,9	29,7
FPT	Communes	44,9	44,9	44,9	11,1	11,0	11,1	39,7	39,2	39,4
	Départements	46,8	47,0	46,9	5,8	6,0	5,9	44,1	45,8	45,2
	Régions	47,1	47,5	47,3	5,5	4,5	4,9	45,0	45,7	45,5
	Total collectivités territoriales	45,4	45,6	45,5	9,8	9,5	9,6	40,9	41,1	41,0
	Établissements communaux	43,8	44,5	44,4	13,9	12,8	12,9	35,8	38,5	38,1
	Établissements intercommunaux	43,9	43,0	43,4	11,2	12,5	11,9	34,1	31,2	32,6
	Établissements départementaux	41,1	42,0	41,4	11,2	14,2	12,0	22,1	26,9	23,4
	Autres EPA locaux	44,4	42,2	43,2	10,8	16,2	13,7	35,1	29,7	32,3
	Total EPA	43,2	43,5	43,4	11,4	12,8	12,2	31,3	33,9	32,8
	Total FPT	44,8	45,1	44,9	10,2	10,3	10,3	38,3	39,3	38,9
FPH	Hôpitaux	43,2	41,1	41,6	17,1	19,6	19,0	35,1	27,7	29,4
	EHPA	44,4	42,0	42,3	13,2	17,8	17,2	37,6	30,1	31,1
	Autres établissements médico-sociaux	43,7	42,6	43,0	12,6	14,8	14,1	34,8	30,9	32,2
	Total FPH	43,3	41,2	41,7	16,7	19,3	18,7	35,2	28,0	29,6
Total fonction publique		43,0	43,2	43,2	15,1	13,6	14,2	32,7	33,0	32,9

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

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

Lecture : Dans la FPH 17,1 % des hommes travaillant dans les hôpitaux ont moins de 30 ans.

Figure 2.6-1 : Répartition des personnes dont le handicap ou la perte d'autonomie a fait l'objet d'une reconnaissance administrative selon leur situation d'emploi en 2011

(en %)

Sans emploi	62
En emploi	38
Dont :	
Fonction publique de l'État	3
Fonction publique territoriale	4
Fonction publique hospitalière	2
Ensemble FP	8
Secteur privé	26
Non-salarié	2
Non renseigné	2
Ensemble	100

Source : Module ad-hoc "Insertion professionnelle des personnes en situation de handicap", enquête Emploi 2011, Insee.

Champ : Individus résidant en France métropolitaine, en ménage ordinaire, âgés de 15 à 64 ans et dont le handicap ou la perte d'autonomie a fait l'objet d'une reconnaissance administrative.

Lecture : 3% des individus âgés de 15 à 64 ans dont le handicap ou la perte d'autonomie a fait l'objet d'une reconnaissance administrative sont en emploi dans la fonction publique de l'État.

Figure 2.6-3 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés dans les trois versants de la fonction publique au 1^{er} janvier 2015

	Au 1 ^{er} janvier 2015			Évolution 2015/2014		
	Bénéficiaires	Taux d'emploi direct (*) (en %)	Taux légal d'emploi (**) (en %)	Bénéficiaires (%)	Taux d'emploi direct (en points de %)	Taux légal d'emploi (en points de %)
FPE ⁽¹⁾	79 710	4,15	4,35	7,5	0,19	0,15
dont FPE ⁽¹⁾ hors Éducation	49 114	5,20	5,44	2,5	0,08	0,07
FPT	98 863	6,04	6,39	4,4	0,18	0,18
FPH	51 523	5,22	5,51	1,6	0,09	0,10
Total fonction publique⁽²⁾	230 096	5,06	5,34	4,8	0,16	0,14
Total FIPHFP⁽³⁾	232 206	5,05	5,32	4,7	0,17	0,15

Source : FIPHFP, campagnes de déclaration 2015 et 2016.

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

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

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

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

(2) Ne comprend pas La Poste, les chambres consulaires ou les caisses de Sécurité sociale. Sur le champ strict de la fonction publique, le taux légal d'emploi (5,34 % début 2015) est différent de celui observé, en incluant les employeurs assujettis au FIPHFP, mais ne relevant pas de la fonction publique qui est publié par le FIPHFP (5,32 % début 2015).

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

Figure 2.6-4 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés dans les trois versants de la fonction publique au 1^{er} janvier 2015

	Au 1 ^{er} janvier 2015				Évolution 2015/2014			
	Effectifs physiques assujettis	Nombre de bénéficiaires	Nombre d'équivalents bénéficiaires	Taux légal d'emploi (*) (en %)	Effectifs physiques assujettis (%)	Nombre de bénéficiaires (%)	Nombre d'équivalents bénéficiaires (%)	Taux légal d'emploi (*) (en points de %)
Ministères	1 562 779	65 676	2 389	4,36	2,53	7,48	-18,82	0,15
Établissements publics	350 845	13 858	1 532	4,39	1,05	5,96	5,18	0,20
FPE⁽¹⁾	1 913 624	79 534	3 921	4,36	2,26	7,21	-10,87	0,16
Dont : FPE ⁽¹⁾ hors Éducation	937 393	48 938	2 296	5,47	0,10	2,14	-3,76	0,09
Collectivités territoriales	1 224 259	77 210	4 067	6,64	0,53	3,40	-4,95	0,16
EPA locaux	412 221	21 653	1 583	5,64	3,31	8,28	2,97	0,24
FPT	1 636 480	98 863	5 650	6,39	1,22	4,43	-2,86	0,17
Hôpitaux	866 120	45 708	2 353	5,55	-0,10	1,13	8,70	0,09
Autres	120 037	5 815	504	5,26	-0,79	5,15	-2,13	0,27
FPH	986 157	51 523	2 857	5,51	-0,19	1,57	6,62	0,11
Ensemble fonction publique⁽²⁾	4 536 261	229 920	12 428	5,34	1,34	4,71	-3,62	0,15

Source : FIPHFP, campagnes de déclaration 2015 et 2016.

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

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

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

(2) Ne comprend pas La Poste, les chambres consulaires ou les caisses de Sécurité sociale. Sur le champ strict de la fonction publique, le taux légal d'emploi (5,34 % début 2015) est différent de celui observé, en incluant les employeurs assujettis au FIPHFP, mais ne relevant pas de la fonction publique qui est publié par le FIPHFP (5,32 % début 2015).

Figure 2.7-1 : Effectifs physiques des agents civils par versant de la fonction publique par statut, sexe et quotité de temps de travail au 31 décembre 2015 en France

		Total Effectifs	< 50 % et quotité indéterminée	50%	60%	70%	80%	90%	Effectifs à temps partiel	Part des agents à temps partiel (en %)	
FPE	Fonctionnaires	1 542 419	3 374	21 519	5 085	9 053	87 113	44 878	171 022	11,1	
	Femmes	930 533	1 849	18 136	4 177	7 608	78 374	39 103	149 247	16,0	
	Hommes	611 886	1 525	3 383	908	1 445	8 739	5 775	21 775	3,6	
	dont fonctionnaires enseignants	784 845	1 217	15 626	2 259	6 364	22 839	29 619	77 924	9,9	
	Femmes	526 218	765	13 594	1 836	5 383	21 154	25 730	68 462	13,0	
	Hommes	258 627	452	2 032	423	981	1 685	3 889	9 462	3,7	
	Contractuels	378 939	21 761	44 727	13 438	19 775	35 456	12 986	148 143	39,1	
	Femmes	228 020	12 220	30 780	10 249	13 111	26 965	8 852	102 177	44,8	
	Hommes	150 919	9 541	13 947	3 189	6 664	8 491	4 134	45 966	30,5	
	Autres catégories et statuts⁽¹⁾	176 346	4 149	7 014	2 663	3 757	6 326	5 965	29 874	16,9	
	Femmes	112 583	2 291	5 760	1 870	2 902	5 243	4 870	22 936	20,4	
Hommes	63 763	1 858	1 254	793	855	1 083	1 095	6 938	10,9		
FPT	Fonctionnaires⁽²⁾	1 472 339	19 811	35 344	29 051	29 354	114 600	63 596	291 756	19,8	
	Femmes	863 564	15 184	27 309	22 473	23 647	104 152	58 668	251 433	29,1	
	Hommes	608 775	4 627	8 035	6 578	5 707	10 448	4 928	40 323	6,6	
	Contractuels⁽²⁾	355 992	68 620	30 636	22 922	21 673	21 743	15 336	180 930	50,8	
	Femmes	242 037	50 018	23 749	18 020	17 197	18 025	12 448	139 457	57,6	
	Hommes	113 955	18 602	6 887	4 902	4 476	3 718	2 888	41 473	36,4	
	Autres catégories et statuts⁽¹⁾	60 979	3 626	2 972	5 260	4 973	3 205	1 838	21 874	35,9	
	Femmes	51 893	2 563	2 085	4 219	4 014	2 744	1 665	17 290	33,3	
	Hommes	9 086	1 063	887	1 041	959	461	173	4 584	50,5	
	FPH	Fonctionnaires	836 373	5 514	20 586	6 308	7 257	125 117	17 118	181 900	21,7
		Femmes	677 845	4 352	18 997	5 622	6 241	120 168	16 120	171 500	25,3
Hommes		158 528	1 162	1 589	686	1 016	4 949	998	10 400	6,6	
Contractuels		205 280	10 984	13 859	3 708	3 635	16 344	3 299	51 829	25,2	
Femmes		160 697	7 324	11 061	3 138	3 126	14 998	2 862	42 509	26,5	
Hommes		44 583	3 660	2 798	570	509	1 346	437	9 320	20,9	
Autres catégories et statuts⁽¹⁾		121 625	13 260	3 749	7 668	3 008	4 209	1 414	33 308	27,4	
Femmes		64 339	5 464	1 922	4 275	1 815	3 204	897	17 577	27,3	
Hommes		57 286	7 796	1 827	3 393	1 193	1 005	517	15 731	27,5	
Ensemble de la fonction publique		Ensemble	5 150 292	151 099	180 406	96 103	102 485	414 113	166 430	1 110 636	21,6
		Femmes	3 331 511	101 265	139 799	74 043	79 661	373 873	145 485	914 126	27,4
	Hommes	1 818 781	49 834	40 607	22 060	22 824	40 240	20 945	196 510	10,8	
	dont fonctionnaires⁽²⁾	3 851 131	28 699	77 449	40 444	45 664	326 830	125 592	644 678	16,7	
	Femmes	2 471 942	21 385	64 442	32 272	37 496	302 694	113 891	572 180	23,1	
	Hommes	1 379 189	7 314	13 007	8 172	8 168	24 136	11 701	72 498	5,3	

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

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

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

(2) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT les militaires sont regroupés avec les fonctionnaires et les militaires volontaires avec les contractuels (au total 2 100 marins-pompiers de Marseille).

Figure 2.7-3 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPT à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2015 en France

	Total Fonctionnaires	Fonctionnaires à temps partiel	Part des fonctionnaires à temps partiel (en %)
Femmes			
Catégorie A	86 504	19 010	22,0
Catégorie B	139 211	38 675	27,8
Catégorie C	637 069	193 403	30,4
Catégorie indéterminée	780	345	44,2
Total	863 564	251 433	29,1
Hommes			
Catégorie A	50 801	2 713	5,3
Catégorie B	77 887	7 007	9,0
Catégorie C	479 749	30 500	6,4
Catégorie indéterminée	338	103	30,5
Total	608 775	40 323	6,6
Ensemble			
Catégorie A	137 305	21 723	15,8
Catégorie B	217 098	45 682	21,0
Catégorie C	1 116 818	223 903	20,0
Catégorie indéterminée	1 118	448	40,1
Total	1 472 339	291 756	19,8

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

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

Note : Le temps incomplet a des fondements juridiques différents du temps partiel mais les deux sont ici regroupés.

Figure 2.7-4 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPH à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2015 en France

	Total Fonctionnaires	Fonctionnaires à temps partiel	Part des fonctionnaires à temps partiel (en %)
Femmes			
Catégorie A	180 859	45 152	25,0
Catégorie B	160 349	49 060	30,6
Catégorie C et catégorie indéterminée	336 637	77 288	23,0
Total	677 845	171 500	25,3
Hommes			
Catégorie A	32 936	2 206	6,7
Catégorie B	30 947	2 479	8,0
Catégorie C et catégorie indéterminée	94 645	5 715	6,0
Total	158 528	10 400	6,6
Ensemble			
Catégorie A	213 795	47 358	22,2
Catégorie B	191 296	51 539	26,9
Catégorie C et catégorie indéterminée	431 282	83 003	19,2
Total	836 373	181 900	21,7

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

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

Note : Le temps incomplet a des fondements juridiques différents du temps partiel mais les deux sont ici regroupés.

Figure 2.8-1 : Répartition par niveau de diplôme, sexe et âge des agents des trois versants de la fonction publique en 2015 en France métropolitaine(*)
(en %)

			Aucun diplôme	Diplôme inférieur au baccalauréat	Baccalauréat	Diplôme du supérieur
FPE	15-29 ans	H	1,8	11,9	36,0	50,3
		F	0,6	5,7	17,0	76,7
		total	1,2	8,4	25,3	65,1
	30-49 ans	H	1,2	12,0	20,1	66,7
		F	1,4	4,0	9,2	85,3
		total	1,3	7,4	13,8	77,4
	50 ans et plus	H	3,1	20,9	13,9	62,1
		F	3,0	18,0	15,9	63,2
		total	3,0	19,2	15,1	62,7
	Tous âges	H	1,9	14,8	20,2	63,1
		F	1,8	8,5	12,2	77,5
		Ensemble FPE	1,8	11,2	15,6	71,3
FPT	15-29 ans	H	5,8	33,3	35,5	25,4
		F	5,2	27,4	33,4	34,1
		total	5,4	29,6	34,2	30,8
	30-49 ans	H	13,2	43,0	16,0	27,8
		F	9,8	32,6	20,7	36,9
		total	11,1	43,5	18,9	33,3
	50 ans et plus	H	20,0	60,2	6,6	13,2
		F	13,6	52,8	14,5	19,1
		total	15,9	55,5	11,6	16,9
	Tous âges	H	15,2	48,8	14,1	22,0
		F	10,9	40,3	19,3	29,5
		Ensemble FPT	12,5	43,5	17,3	26,6
FPH	15-29 ans	H	6,3	11,6	45,4	36,8
		F	0,7	24,2	24,4	50,7
		total	1,7	21,9	28,2	48,1
	30-49 ans	H	2,9	31,5	7,3	58,3
		F	3,1	33,0	12,6	51,4
		total	3,0	32,7	11,5	52,8
	50 ans et plus	H	11,1	42,1	5,1	41,6
		F	6,0	42,7	11,2	40,1
		total	7,2	42,6	9,7	40,5
	Tous âges	H	6,3	32,8	11,6	49,3
		F	3,6	34,6	14,0	47,8
		Ensemble FPH	4,2	34,2	13,5	48,1
Ensemble de la fonction publique (1)	15-29 ans	H	3,5	17,8	37,1	41,6
		F	1,8	17,4	23,6	57,2
		total	2,4	17,5	28,4	51,6
	30-49 ans	H	5,6	25,0	17,3	52,0
		F	4,6	20,3	13,8	61,3
		total	5,0	22,0	15,1	57,9
	50 ans et plus	H	10,9	39,5	9,9	39,6
		F	8,0	37,7	14,3	40,0
		total	9,1	38,4	12,7	39,9
	Tous âges	H	7,2	29,2	17,0	46,6
		F	5,4	25,9	15,1	53,6
		Ensemble de la fonction publique	6,1	27,1	15,8	51,0

Source : Enquête Emploi 2015, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France métropolitaine. Âge en années révolues au 31 décembre 2015.

Lecture : 50,3 % des hommes de la FPE âgés de 15 à 29 ans sont diplômés du supérieur.

(1) Dans les éditions 2015 et 2016 du rapport annuel, les résultats sur l'ensemble de la fonction publique étaient erronés dans cette figure. Les résultats corrigés sont mis à disposition dans les fichiers Excel de l'édition 2017 sur le site Internet"

1.2.4 Séries longues

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

Figure 1.2-5 : Effectifs physiques des trois versants de la fonction publique entre le 31 décembre 2000 et le 31 décembre 2015 en France (métropole + DOM)

		2000	2002	2004	2005 ⁽¹⁾	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013 ⁽²⁾	2014	2015	Évolution annuelle moyenne sur 2005/2010 (en %)	Évolution annuelle moyenne sur 2010-2015 (en %)
FPE ⁽³⁾	Ministères	2 382 025	2 438 895	2 439 378	2 422 832	2 381 406	2 301 365	2 213 661	2 135 193	2 030 153	1 965 867	1 931 230	1 926 041	1 911 702	1 913 674	-3,5	-1,2
	ÉPA nationaux	190 313	206 853	217 535	236 049	268 451	286 591	295 586	348 529	427 917	450 009	468 633	474 561	480 877	484 357	12,6	2,5
	Fonction publique de l'État (FPE)	2 572 338	2 645 748	2 656 913	2 658 882	2 649 857	2 587 956	2 509 247	2 483 722	2 458 070	2 415 876	2 399 863	2 400 602	2 392 579	2 398 031	-1,6	-0,5
FPT	Collectivités territoriales	1 075 883	1 119 365	1 172 815	1 194 195	1 225 847	1 305 484	1 362 625	1 382 966	1 377 098	1 385 183	1 401 457	1 404 788	1 411 608	1 404 117	2,9	0,4
	ÉPA locaux	252 044	297 102	351 209	368 606	385 080	397 575	407 220	423 517	433 927	445 478	460 962	473 958	483 047	485 193	3,3	2,3
	Fonction publique territoriale (FPT)	1 327 926	1 416 467	1 524 024	1 562 801	1 610 926	1 703 058	1 769 845	1 806 483	1 811 025	1 830 661	1 862 419	1 878 746	1 894 655	1 889 310	3,0	0,8
FPH ⁽⁴⁾	930 399	972 762	1 038 047	1 051 921	1 055 455	1 072 866	1 084 827	1 095 801	1 110 554	1 129 438	1 136 989	1 152 707	1 161 087	1 163 278	1,1	0,9	
Ensemble de la fonction publique		4 830 663	5 034 977	5 218 983	5 273 603	5 316 239	5 363 881	5 363 919	5 386 006	5 379 649	5 375 975	5 399 271	5 432 055	5 448 321	5 450 619	0,4	0,3
Emploi total (en milliers) ⁽⁵⁾		25 580	26 044	26 132	26 335	26 668	27 035	26 888	26 667	26 817	26 936	27 020	27 205	27 242	27 338	0,4	0,4
Part de l'emploi public dans l'emploi total (en %) ⁽⁶⁾		18,9	19,3	20,0	20,0	19,9	19,8	19,9	20,2	20,1	20,0	20,0	20,0	20,0	19,9	0,0	-0,1

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

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

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

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

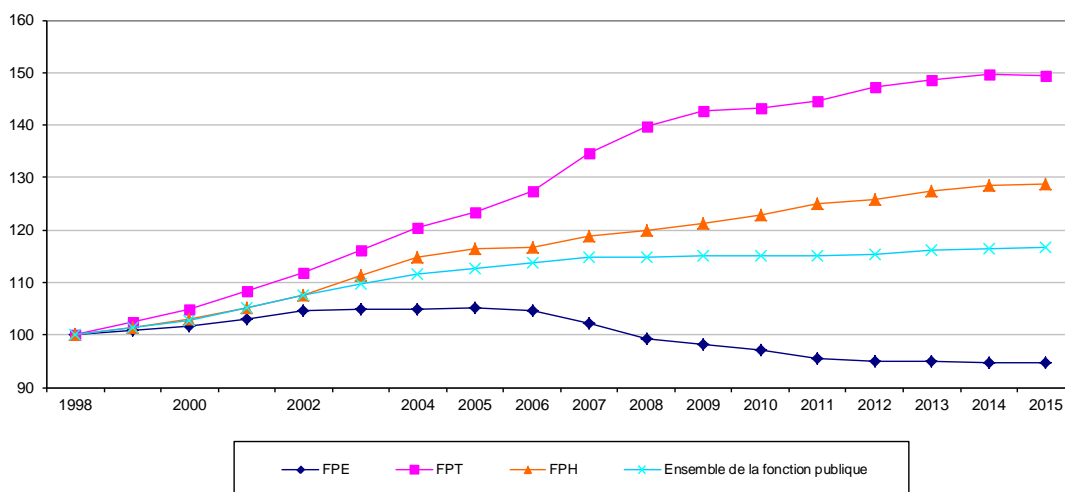
Emploi en France entière, hors contingent, soit les salariés + les non-salariés. Les effectifs d'auto-entrepreneurs économiquement actifs utilisés depuis 2009 dans l'estimation de l'emploi non salarié étaient sous-estimés, du fait d'une restriction de périmètre dans les fichiers transmis par l'Agence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

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

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

Figure 1.2-6 : Évolution des effectifs physiques de la fonction publique en fin d'année par versant en France

(base 100 au 31 décembre 1998)



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

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

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

Figure 1.2-7 : Effectifs physiques des trois versants de la fonction publique par statut entre le 31 décembre 2005 et 31 décembre 2015 (1) en France (métropole + Dom)

		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013 ⁽²⁾	2014	2015	Evolution annuelle moyenne sur 2005/2010 (en %)	Evolution annuelle moyenne sur 2010/2015 (en %)
FPE, y compris EPA	Fonctionnaires	1 806 579	1 789 386	1 725 306	1 646 043	1 602 658	1 581 958	1 551 763	1 538 841	1 529 415	1 537 855	1 542 419	-2,6	-0,5
	Contractuels	303 643	312 892	321 305	333 893	364 903	369 202	365 124	369 513	385 530	375 652	378 939	4,0	0,5
	Militaires ⁽³⁾	347 478	347 486	344 941	334 899	327 005	322 276	318 292	313 228	309 800	303 392	300 327	-1,5	-1,4
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	201 183	200 093	196 403	194 411	189 156	184 634	180 697	178 281	175 857	175 680	176 346	-1,7	-0,9
	Total	2 658 882	2 649 857	2 587 956	2 509 247	2 483 722	2 458 070	2 415 876	2 399 863	2 400 602	2 392 579	2 398 031	-1,6	-0,5
	Part de non-titulaires (en %)	11,4	11,8	12,4	13,3	14,7	15,0	15,1	15,4	16,1	15,7	15,8		
FPT, y compris EPA	Fonctionnaires ⁽⁵⁾	1 192 358	1 218 349	1 294 326	1 366 635	1 402 129	1 412 335	1 409 937	1 429 935	1 453 109	1 468 020	1 472 339	3,4	0,8
	Contractuels	307 085	327 941	343 609	348 048	346 015	340 303	359 457	369 653	362 827	364 199	355 992	2,1	0,9
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	63 358	64 636	65 123	55 162	58 339	58 387	61 267	62 831	62 810	62 436	60 979	-1,6	0,9
	Total	1 562 801	1 610 926	1 703 058	1 769 845	1 806 483	1 811 025	1 830 661	1 862 419	1 878 746	1 894 655	1 889 310	3,0	0,8
		Part de non-titulaires (en %)	19,6	20,4	20,2	19,7	19,2	18,8	19,6	19,8	19,2	18,8		
FPH⁽⁶⁾	Fonctionnaires	805 279	811 080	814 688	806 213	815 793	821 427	824 789	829 638	836 041	838 375	836 373	0,4	0,4
	Contractuels	144 579	142 707	151 857	172 367	173 884	180 142	193 585	192 735	198 708	202 778	205 280	4,5	2,6
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	102 063	101 669	106 321	106 247	106 124	108 985	111 064	114 616	117 958	119 934	121 625	1,3	2,2
	Total	1 051 921	1 055 455	1 072 866	1 084 827	1 095 801	1 110 554	1 129 438	1 136 989	1 152 707	1 161 087	1 163 278	1,1	0,9
		Part de non-titulaires (en %)	13,7	13,5	14,2	15,9	15,9	16,2	17,1	17,0	17,2	17,5	17,6	
FPE+FPT+FPH	Fonctionnaires ⁽⁵⁾	3 804 216	3 818 814	3 834 320	3 818 891	3 820 580	3 815 720	3 796 489	3 798 414	3 818 565	3 844 250	3 851 131	0,1	0,2
	Contractuels	755 307	783 540	816 772	854 308	884 802	889 647	918 250	931 901	947 064	942 629	940 211	3,3	1,1
	Militaires	347 478	347 486	344 941	334 899	327 005	322 276	318 292	313 228	309 800	303 392	300 327	-1,5	-1,4
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	366 603	366 398	367 847	355 820	353 619	352 006	353 028	355 728	356 625	358 050	358 950	-0,8	0,4
	Total	5 273 603	5 316 238	5 363 881	5 363 919	5 386 006	5 379 649	5 375 975	5 399 271	5 432 055	5 448 321	5 450 619	0,4	0,3
	Part de non-titulaires (en %)	14,3	14,7	15,2	15,9	16,4	16,5	17,1	17,3	17,4	17,3	17,2		

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

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

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

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

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

(4) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT les militaires (sapeurs-pompiers de Marseille) sont regroupés avec les titulaires.

Figure 1.3-6 : Evolution des effectifs physiques des ministères et leurs EPA rattachés entre le 31 décembre 2005 et 31 décembre 2015 en France

		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Evolution annuelle moyenne sur 2015/2005 (en %)	Evolution sur 2015/2014 (en %)
Affaires étrangères	Ministère	4 068	4 012	3 934	3 728	3 699	3 644	3 950	3 687	3 765	3 583	3 598	-1,2	0,4
	EPA	944	809	796	799	555	554	582	606	168	159	166	-16,0	4,4
	Total	5 012	4 821	4 729	4 527	4 254	4 198	4 532	4 293	3 933	3 742	3 764	-2,8	0,6
Agriculture, alimentation et forêt	Ministère	41 491	39 300	38 370	36 951	35 553	35 685	33 302	32 563	32 177	32 306	32 314	-2,5	0,0
	EPA	12 017	12 599	12 851	13 576	12 404	12 144	12 845	12 897	13 155	13 067	12 600	0,5	-3,6
	Total	53 508	51 900	51 221	50 527	47 957	48 029	46 147	45 460	45 332	45 373	44 914	-1,7	-1,0
Culture et Communication	Ministère	13 801	14 079	12 150	11 629	11 539	11 386	11 307	11 148	11 141	11 189	11 200	-2,1	0,1
	EPA	10 365	11 488	12 906	13 421	13 160	13 780	13 582	13 947	13 672	13 857	14 374	3,3	3,7
	Total	24 166	25 567	25 056	25 050	24 699	25 166	24 889	25 095	24 813	25 046	25 574	0,6	2,1
Défense ⁽¹⁾	Ministère	423 745	420 056	415 634	402 348	299 244	292 651	284 610	281 334	272 764	262 388	258 906	-4,8	-1,3
	EPA	6 889	7 383	7 345	8 501	7 755	8 267	8 218	8 285	8 261	8 250	8 286	1,9	0,4
	Total	430 634	427 439	422 979	410 849	306 999	300 918	292 828	289 619	281 025	270 638	267 192	-4,7	-1,3
Écologie, développement durable et énergie	Ministère	113 142	110 987	106 049	83 246	78 522	74 723	71 932	69 996	62 218	56 902	53 939	-7,1	-5,2
	EPA	11 098	11 435	11 528	12 265	12 696	13 857	14 287	14 743	19 276	22 532	22 593	7,4	0,3
	Total	124 240	122 423	117 577	95 511	91 218	88 580	86 219	84 739	81 494	79 434	76 532	-4,7	-3,7
Ministères économique et financier ⁽²⁾	Ministère	189 640	182 709	177 330	173 214	165 893	161 837	159 200	156 000	152 486	149 410	146 652	-2,5	-1,8
	EPA	9 521	10 306	10 241	39 268	57 676	59 198	10 794	10 802	12 082	12 015	11 975	2,3	-0,3
	Total	199 161	193 015	187 572	212 482	223 569	221 035	169 994	166 802	164 568	161 425	158 627	-2,2	-1,7
Ministères de l'enseignement	Ministère	1 321 900	1 291 585	1 228 504	1 183 824	1 130 080	1 054 679	1 006 610	988 132	999 691	1 000 053	1 011 288	-2,6	1,1
	EPA	140 763	164 798	180 345	184 611	222 843	290 526	311 385	326 670	326 061	327 933	331 683	8,9	1,1
	Total	1 462 663	1 456 382	1 408 849	1 368 435	1 352 923	1 345 205	1 317 995	1 314 802	1 325 752	1 327 986	1 342 971	-0,9	1,1
Intérieur et outre-mer	Ministère	201 481	200 361	201 375	200 059	293 672	285 515	286 416	280 628	283 634	286 249	285 957	3,6	-0,1
	EPA	37	106	134	361	1 297	1 085	1 110	1 588	2 230	2 214	2 262	50,9	2,2
	Total	201 517	200 467	201 509	200 421	294 969	286 600	287 526	282 216	285 864	288 463	288 219	3,6	-0,1
Justice	Ministère	74 185	73 825	74 477	75 869	74 929	75 535	76 189	77 498	77 321	78 857	79 780	0,7	1,2
	EPA	1 370	1 356	1 400	1 294	1 121	793	808	833	846	837	859	-4,6	2,6
	Total	75 555	75 181	75 877	77 163	76 050	76 328	76 997	78 331	78 167	79 694	80 639	0,7	1,2
Services du Premier ministre	Ministère	3 249	8 570	8 654	8 921	9 100	9 910	8 974	8 988	9 466	9 818	9 579	11,4	-2,4
	EPA	1 551	1 566	1 467	1 538	1 844	1 933	1 928	1 918	544	542	552	-9,8	1,8
	Total	4 800	10 137	10 121	10 458	10 944	11 843	10 902	10 906	10 010	10 360	10 131	7,8	-2,2
Ministères sociaux ⁽²⁾	Ministère	36 129	35 921	34 888	33 872	32 962	24 388	23 377	21 256	21 378	20 947	20 461	-5,5	-2,3
	EPA	41 495	46 605	47 577	19 952	17 178	25 780	74 470	76 344	78 266	79 471	79 007	6,7	-0,6
	Total	77 624	82 526	82 466	53 823	50 140	50 168	97 847	97 600	99 644	100 418	99 468	2,5	-0,9
Total Métropole + DOM	Ministère	2 422 833	2 381 406	2 301 366	2 213 661	2 135 193	2 030 153	1 965 867	1 931 230	1 926 041	1 911 702	1 913 674	-2,3	0,1
	EPA	236 049	268 451	286 591	295 586	348 529	427 917	450 009	468 633	474 561	480 877	484 357	7,5	0,7
	Total	2 658 882	2 649 857	2 587 957	2 509 247	2 483 722	2 458 070	2 415 876	2 399 863	2 400 602	2 392 579	2 398 031	-1,0	0,2
Total métropole + DOM (Hors ministère de l'enseignement)	Ministère	1 100 932	1 089 821	1 072 861	1 029 837	1 005 113	975 474	959 257	943 098	926 350	911 649	902 386	-2,0	-1,0
	EPA	95 286	103 654	106 246	110 975	125 686	137 391	138 624	141 963	148 500	152 944	152 674	4,8	-0,2
	Total	1 196 219	1 193 475	1 179 108	1 140 812	1 130 799	1 112 865	1 097 881	1 085 061	1 074 850	1 064 593	1 055 060	-1,2	-0,9

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

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

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

- les ministères économique et financier comprennent les ministères de l'Économie et des finances et du redressement productif.
- les ministères de l'enseignement correspondent à l'Éducation nationale, jeunesse et vie associative et à l'Enseignement supérieur et de la Recherche ;
- les ministères sociaux correspondent aux Affaires sociales et santé, au Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social et aux Sports.
- les ministères de l'Intérieur et de l'Outre-mer ont également été regroupés.
- les autres appellations des ministères renvoient à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année considérée.

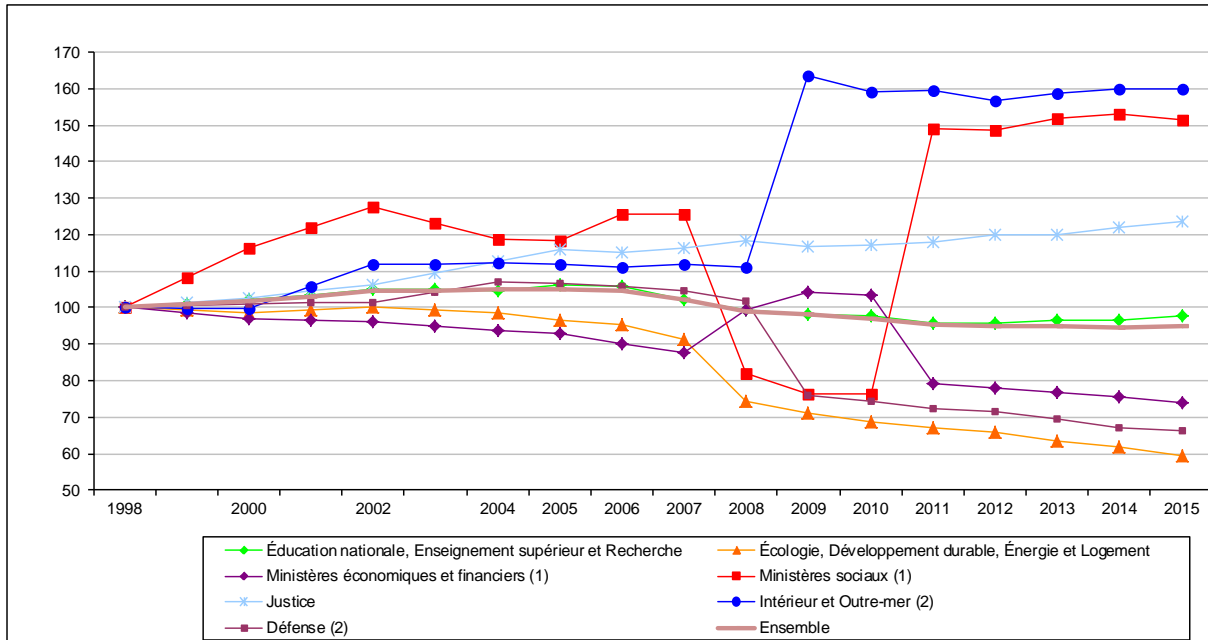
Les effectifs du budget annexe des publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, Développement durable et énergie.

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

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

Figure 1.3-7 : Évolution des effectifs physiques de la FPE dans les principaux ministères entre le 31 décembre 1998 et le 31 décembre 2015 en France

(base 100 au 31 décembre 1998)



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

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

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

- les ministères économiques et financiers comprennent les ministères des Finances et Comptes publics et de l'Économie, Industrie et Numérique;
- les ministères sociaux correspondent aux Affaires sociales, santé et droits des femmes, Travail, emploi et dialogue social et aux Sports;
- les ministères de l'Intérieur et de l'Outre-mer ont également été regroupés;

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

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

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

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

Figure 1.3-8 : Effectifs physiques des agents des ministères par statut au 31 décembre de 2000 à 2014 ⁽¹⁾ en France (Métropole + DOM)

Années	2000	2002	2004 ⁽¹⁾	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Évolution annuelle moyenne 2015/2005 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2010/2005 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2015/2010 (en %)
Fonctionnaires	1 680 257	1 719 283	1 731 507	1 729 755	1 711 407	1 640 372	1 564 157	1 497 249	1 417 311	1 362 864	1 338 385	1 323 573	1 329 410	1 332 699	-2,6	-3,9	-1,2
Militaires ⁽¹⁾	316 152	319 569	344 024	345 949	345 616	343 237	333 155	325 177	320 809	317 050	312 063	308 689	108 624	110 820	-2,8	-1,5	-19,2
Contractuels	182 713	197 250	160 122	147 920	126 602	123 517	125 293	126 354	109 670	107 637	106 026	121 949	302 277	299 272	-1,4	-5,8	22,2
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	202 903	202 793	203 724	199 208	197 780	194 238	191 056	186 413	182 363	178 316	174 756	171 830	171 391	170 883	-1,5	-1,8	-1,3
Total ministères	2 382 025	2 438 895	2 439 378	2 422 832	2 381 406	2 301 365	2 213 661	2 135 193	2 030 153	1 965 867	1 931 230	1 926 041	1 911 702	1 913 674	-2,3	-3,5	-1,2

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

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

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

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

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

(arrondis en milliers d'ETPT)	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Plafond d'emplois de l'année précédente	2 338	2 271	2 189	2 108	2 016 (1)	1 962	1 924 (2)	1 903	1 895 (3)	1 889	1 908
Prise en compte de l'impact sur l'année du schéma d'emplois de l'année précédente	-5	-8	-13	-16	-17	-17	-9	2	2	3	8
Prise en compte du schéma d'emplois de l'année	-10	-10	-15	-16	-13	-14	-3	-3	-3	2	5
Impact des mesures de transferts et de périmètre (hors décentralisation)	-4	-1	-36	-66	-34	-9	-10	-5	-3	3	8
Impact de la décentralisation	-49	-53	-17	-3	-1	-1	0	0	0	-1	-1
Ajustement technique du plafond	0	-10	0	0	20	0	2	-3	-1	12	5
Plafond d'emplois de l'année	2 271	2 189	2 108	2 016 (1)	1 962	1 924 (2)	1 903	1 895	1 889	1 908	1 933

Source : Direction du budget.

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

(1) Le plafond des autorisations d'emplois en LFI 2010 s'établissait à 2 007 291 ETPT, hors budgets annexes. L'article 10 de la loi n° 2010-1658 du 29 décembre 2010 de finances rectificative pour 2010 a porté ce plafond à 2 016 217 ETPT à la suite d'une modification du plafond d'emplois du ministère de l'Éducation nationale, Jeunesse et Vie associative, du fait d'une correction liée à la prise en compte des surnombres dans l'enseignement public du premier degré pour 4 200 ETPT et d'une correction liée à la fiabilisation du décompte des emplois des enseignants du privé pour 4 726 ETPT. Ces éléments n'ont pas pu être pris en compte lors de l'élaboration du plafond d'emplois 2011.

(2) Le plafond des autorisations d'emplois en LFI 2012 s'établissait à 1 922 505 ETPT, hors les budgets annexes. Il a été porté à 1 924 029 ETPT par la loi de finances rectificative du 16 août 2012, qui a rehaussé les plafonds d'emplois des ministères de l'éducation nationale (+ 1 507 ETPT) et de l'agriculture, de l'agro-alimentaire et de la forêt (+ 17 ETPT), afin de permettre la mise en œuvre des mesures de rentrées 2012.

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

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

1.3.1 Périmètre de décompte des effectifs dans les ministères

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

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

Les résultats au 31 décembre 2015 présentés dans la suite de cette fiche thématique sont issus de l'enquête annuelle TEMS (Transparence de l'emploi et mobilité statutaire dans la FPE) menée par le département des études et des statistiques de la DGAFP (voir l'encadré Définitions et méthodes ci-dessous).

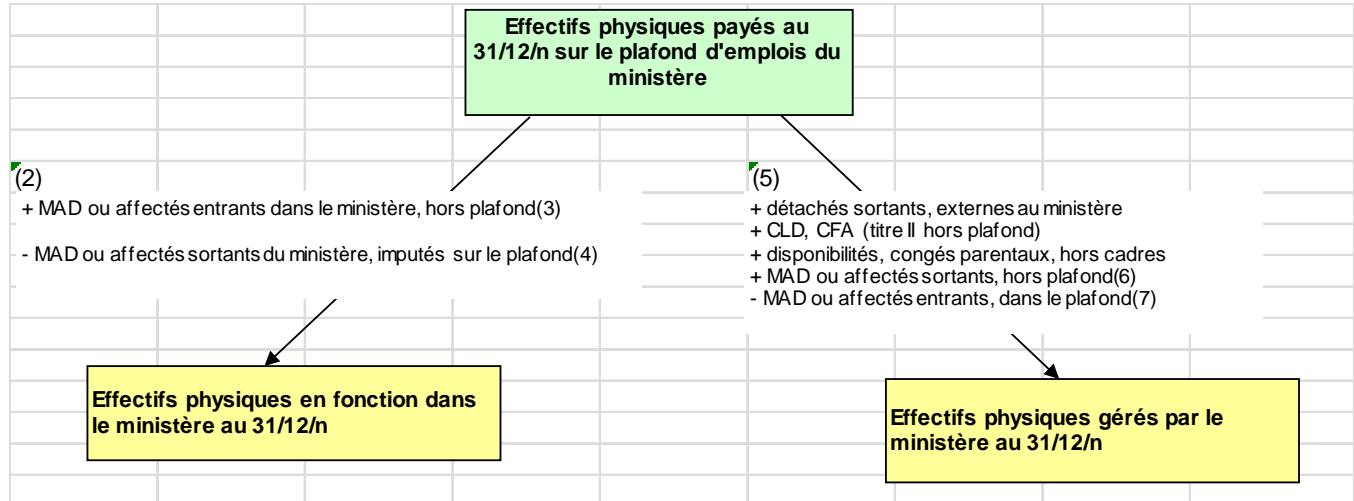
Fin 2015, sur le champ des ministères, l'écart d'effectifs entre les trois périmètres de décompte s'explique essentiellement par le nombre de disponibilités, d'une part, et de détachements - en partie liés à la deuxième vague de décentralisation -, d'autre part, au ministère de l'Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche. En effet, dans ce ministère un quart des détachements externes sont à relier aux transferts des personnels ouvriers en position de détachement longue durée auprès d'une collectivité territoriale.

Au ministère de l'Écologie, Développement durable et Énergie, près d'un tiers des effectifs gérés par le ministère sont en position de mobilité. Il s'agit pour la moitié d'agents en « position normale d'activité » (PNA), pour la plupart affectés sur un poste dans un établissement public sous tutelle du ministère.

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

L'Enquête TEMS

L'Enquête TEMS permet à la fois :

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

Pour la partie « Transparence de l'emploi » dont les résultats au 31 décembre 2015 sont présentés dans cette fiche, le questionnaire d'enquête prévoit la répartition des effectifs « payés », « en fonction » et « gérés » par statut (titulaires, non titulaires, ouvriers d'État et militaires) et catégorie hiérarchique. Pour les établissements publics, seule une ventilation par statut est demandée. La synthèse des réponses des ministères présentée ici porte sur les effectifs totaux déclarés, sans distinction du statut ou de la catégorie hiérarchique

Figure 1.4-1 : Effectifs physiques « en fonction dans » et « gérés par » les ministères au 31 décembre 2015

Ministères	Effectifs physiques payés sur le plafond d'emplois du ministère	Effectifs physiques en fonction dans le ministère (1)	Effectifs physiques gérés par le ministère ⁽²⁾ , dont :		
			total	en position de détachement externe, MAD ou affectés sortants (PNA) du ministère (3)	en disponibilité, congé parental, congé longue durée (CLD), hors cadres
Affaires étrangères et Développement international	13 934	13 860	13 866	413	245
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	32 594 (4)	32 401	40 940	7 468 (5)	1 201
Ministères économiques et financiers	150 350	150 464	163 319 (6)	4 955	4 308
<i>Ministères économiques et financiers</i>	146 508	146 700	159 144	4 774	4 113
<i>Caisse des dépôts et des consignations</i>	3 842	3 764	4 175	181	195
Culture et communication	11 073	3 471	3 873	780	405
Défense					
<i>Personnels civils</i>	61 966	62 109	66 282	1 770	1 935
<i>Personnels militaires</i>	203 542	216 695	228 238	6 698	878
Écologie, Développement durable et Énergie					
<i>Aviation civile</i>	10 680	10 981	10 981	109	145
<i>Hors Aviation civile</i>	44 379 (6)	42 301	57 906	17 795	1 985
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	1 077 698 (7)	1 076 978	1 201 853	26 928 (8)	31 565 (9)
Intérieur					
<i>Police nationale</i>	144 178	143 415	127 802	585	1 651
<i>Hors Police nationale</i>	129 976 (10)	127 462	154 868	2 085	1 540
Justice	78 061	78 029	80 000	1 419	1 366
Ministères sociaux					
<i>Affaires sociales, Santé et Droits des femmes</i>	10 576	10 213	10 132	1 298	574
<i>Travail, Emploi et Dialogue social</i>	10 008	10 047	10 490	385	255
Services du Premier ministre (résultats partiels)					
<i>Services généraux (DSAF, SGG, SIG, SGMAP, APM), Cabinets, Commissions rattachées aux services centraux. (*)</i>	628	2 329	2 221	221	113
<i>Cour des comptes</i>	1 745	1 746	2 020	207	67
<i>Dila</i>	728	800	728	0	s
<i>Le Cese</i>	151	153	155	7	7
<i>SGDSN (11)</i>	660	660	513 (12)	0	0
<i>Cnil</i>	201	0	0	s	5
<i>Conseil d'État</i>	nd	nd	nd	nd	nd

Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire (TEMS), DGAFP, Département des études et des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux, tous statuts.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

s : soumis au secret statistique.

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

- les ministères économiques et financiers correspondent au ministère de l'Économie, Industrie et Numérique et au ministère des Finances et Comptes publics.

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

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

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

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

(4) Y compris maîtres de l'enseignement agricole privé (inclus dans le plafond d'emplois du ministère à compter de 2006). Contractuels sur emploi occasionnel ou saisonnier valorisés à partir des ETPT consommés sur 2015.

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

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

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

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

(8) Dont notamment 24 598 détachements sortants externes, 720 mises à disposition sortantes, 1 610 affectés en dehors du périmètre de gestion du ministère.

(9) Hors CLD.

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

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

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

Figure 1.4-2 : Effectifs physiques « en fonction dans » et « gérés par » les établissements publics administratifs au 31 décembre 2015

Ministères de tutelle	Effectifs physiques payés sur le budget de l'EP ⁽¹⁾	Effectifs en fonction dans l'EP ⁽²⁾	Effectifs gérés par l'EP ⁽³⁾	Part des non-titulaires dans les effectifs gérés par l'EP (en %)	EPA concernés ⁽⁴⁾
Affaires étrangères et Développement international	208	212	201	87,6	AFD, AEFÉ, Campus France, Canal France international, CIRAD, IRD, Institut français
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt ⁽⁵⁾	6 308	6 384	6 131	41,5	ASP, Odeadom, Inao, Infoma, CNPF, France AgriMer, IFCE, Anses
Ministères économiques et financiers	4 702	5 978	5 273	65,7	École des Mines, Institut Mines-Télécom, IRA, ENA, INPI, Agence nationale des fréquences, Genes
Culture et Communication	nd	nd	nd	nd	nd
Défense	6 442	7 252	7 385	30,2	Exhaustif
Écologie, Développement durable et Énergie :					
<i>Aviation civile</i>	919	913	913	19,6	Enac
<i>Hors Aviation civile</i>	27 259	27 315	26 009	34,4	Exhaustif
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	239 973	250 912 (6)	191 699	39,4	EPN, EPST, EPCSPC ⁽⁷⁾
Justice	231	229	229	21,4	Enap
Intérieur :					
<i>Police nationale</i>	109	872	74	8,1	INPS, ENSP
<i>Hors Police nationale</i>	1 916	1 916	1 653	65,6	Antai, ANTS, Cnaps, ENSOSP, Ofii, Ofpra
Ministères sociaux :					
<i>Affaires sociales, Santé et Droits des femmes</i>	7 225	7 518	7 724	16,2	ARS
<i>Travail, Emploi et Dialogue social</i>	nd	nd	nd		nd
Services du Premier ministre :					
<i>Services généraux (DSAF, SGG, SIG, SGMAP, APM), Cabinets, Commissions rattachées aux services centraux. (*)</i>	0	145	0	-	
SGDSN ⁽⁷⁾	147	153	148	51,4	IHEDN, INHESJ

Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire (TEMS), DGAFP, Département des études et des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Ensemble des établissements publics administratifs, agents fonctionnaires et contractuels, hors militaires et emplois aidés.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

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

- les ministères économique et financier correspondent au ministère de l'Économie, Industrie et Numérique et au ministère des Finances et Comptes publics.

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

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

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

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

(5) Le ministère déclare par ailleurs 9 420 agents payés sur le budget de l'ONF, 16 sur le budget de l'agence BIO au 31 décembre 2015.

(6) Y compris les 99 869 personnels BIATSS des EPSCP 60 336 titulaires et 39 533 non-titulaires en fonction dans un de ces établissements au 31 décembre 2015.

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

1.3.2 Emplois en loi de finances

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

En 2017, le plafond des autorisations d'emplois ministériels s'établit à 1 932 883 ETPT (+1,3 %) auxquels s'ajoutent 11 442 ETPT pour les budgets annexes (- 0,6 %). Au total, le plafond d'emplois pour 2017 s'élève donc à 1 944 325 ETPT, soit une augmentation globale de 36 092 ETPT par rapport au plafond tel qu'il résultait de la loi de finances rectificatives pour l'année 2016. Cette augmentation s'explique pour 12 406 ETPT par un nombre de créations de postes supérieur à celui des suppressions (15 268 ETPT créés contre 2 862 ETPT supprimés), pour 8 162 ETPT par l'impact des mesures de transfert (entre ministères ou vers le budget d'opérateurs) et de périmètre, pour 4 922 ETPT par un ajustement technique du plafond. Les mesures liées à la décentralisation entraînent quant à elle la suppression de 840 ETPT. Hors mesures de transfert, le plafond d'emplois pour 2017 augmente de 0,9 % après une hausse de 0,8 % en 2016 par rapport à 2015.

Ce plafond a été relevé à 1 920 269 ETPT en loi de finances rectificative pour tenir compte de l'ajustement à la hausse du plafond d'emplois du ministère de l'Agriculture. La consommation d'emplois constatée au cours de l'année 2016 s'établit à 1 888 419 ETPT y compris les budgets annexes. Elle est inférieure de 31 849 ETPT au maximum autorisé par la loi de finances initiale et la loi de finances rectificative, et en augmentation de 15 623 ETPT par rapport à la consommation constatée en 2015.

La variation à la hausse des effectifs en ETPT par rapport à 2015 à périmètre courant s'explique par :

- les conséquences des créations nettes d'emplois à hauteur de +10 667 ETPT. Il s'agit, du fait des décalages des dates moyennes des départs et des arrivées des agents, de +10 400 ETPT d'effet sur 2016 des 6 934 créations d'emplois (en ETP) réalisées en 2015 et de +627 ETPT des 13 856 créations d'emplois (en ETP) réalisées en 2016. L'extension en année pleine des créations d'emplois 2016 se traduira donc sur la consommation d'emplois 2017, à hauteur de +13 349 ETPT ;
- l'effet des transferts d'emplois et des mesures de périmètre (+ 160 ETPT) en loi de finances initiale ;
- des corrections techniques à hauteur de + 4 927 ETPT intègrent l'effet du plan de recrutement d'apprentis dans la fonction publique d'État, puisque les apprentis ne sont pas pris en compte dans la réalisation du schéma d'emplois.

En ETP, l'évolution des effectifs entre le 31 décembre 2015 et le 31 décembre 2016 s'élève à +13 856 ETP à périmètre constant. Cette évolution résulte principalement des mesures prises en faveur du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (+ 7 803 ETP) et des ministères de la défense, de l'intérieur et de la justice (+9 384 ETP), dans le cadre notamment du plan de lutte contre le terrorisme. En dehors de ces mesures exceptionnelles, le nombre d'emplois dans la fonction publique est en baisse de 3 395 ETP, ce qui est en ligne avec l'objectif qui avait été fixé au moment de l'établissement du budget 2016.

En ce qui concerne les opérateurs de l'État, depuis 2009, et comme prévu par l'article 64 de la loi de finances pour 2008, le plafond d'emplois des opérateurs de l'État est fixé chaque année en loi de finances. Ce plafond couvre l'ensemble des emplois rémunérés par les opérateurs, à l'exception des emplois temporaires financés intégralement par des ressources propres. Le champ des opérateurs de l'État, notion née avec la mise en œuvre de la LOLF, est plus large que celui des établissements publics administratifs (voir l'encadré Définitions et méthodes). À titre d'information, le plafond des autorisations d'emplois des opérateurs de l'État, exprimé en équivalents temps plein (ETP), est fixé à 398 680 emplois dans la LFI 2017 en augmentation de 0,3 % par rapport à 2016.

Définitions et méthodes

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

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

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

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

Figure 1.4-3 : Répartition indicative par mission des plafonds ministériels d'autorisation d'emplois en 2017

Ministères	Missions	ETPT LFI
Affaires étrangères et Développement international		13 834
	Action extérieure de l'État	12 040
	Aide publique au développement	1 794
Affaires sociales, Santé et Droits des femmes		10 225
	Solidarité, insertion et égalité des chances	10 225
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt		30 530
	Agriculture, alimentation, forêt et affaires rurales	12 468
	Enseignement scolaire	15 274
	Recherche et enseignement supérieur	2 788
Culture et Communication		11 189
	Culture	11 189
Défense		273 280
	Défense	273 280
Écologie, Développement durable et Énergie		29 103
	Écologie, développement et mobilité durables	29 103
Economie et Finances		141 302
	Économie	12 157
	Gestion des finances publiques et des ressources humaines	128 023
	Recherche et enseignement supérieur	1 122
Education nationale, Enseignement supérieur et Recherche		1 015 602
	Enseignement scolaire	1 007 579
	Recherche et enseignement supérieur	8 023
Intérieur		285 374
	Administration générale et territoriale de l'État	33 653
	Sécurités	251 721
Justice		83 216
	Justice	83 216
Logement, Égalité des territoires et Ruralité		12 288
	Égalité des territoires et logement	12 288
Outre-mer		5 505
	Outre-mer	5 505
Services du Premier ministre		11 912
	Anciens combattants, mémoire et liens avec la nation	24
	Conseil et contrôle de l'État	5 892
	Direction de l'action du gouvernement	5 399
	Politique des territoires	597
Travail, Emploi et Dialogue social		9 523
	Travail et emploi	9 523
Total budget général		1 932 883
	Contrôle et exploitation aériens	10 679
	Publications officielles et information administrative	763
Total budgets annexes		11 442
Total		1 944 325

Source : Loi de finances initiale (LFI) 2017.

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

Tableau 1.4-4: Évolution des plafonds ministériels d'autorisation d'emplois entre 2016 et 2017

Ministères	Plafond des autorisations d'emplois en LFI 2016 (en ETPT)	Solde des créations et suppressions d'emplois (en ETPT)	Correction technique du plafond (en ETPT)	Impact des mesures de transferts (entre ministères ou avec des opérateurs) et de périmètre (hors décentralisation) (en ETPT)	Impact de la décentralisation (en ETPT)	Plafond des autorisations d'emplois en LFI 2017 (en ETPT)
	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(a)+(b)+(c)+(d)+(e)
Affaires étrangères et Développement international	14 020	0	-100	-86	0	13 834
Affaires sociales et Santé	10 229	-138	13	121	0	10 225
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	30 497	-5	280	-239	-3	30 530
Culture et Communication	11 041	116	0	32	0	11 189
Défense	271 510	747	1 747	-724	0	273 280
Économie et Finances	142 833	-1 766	341	-101	-5	141 302
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	995 301	9 647	2 113	8 542	-1	1 015 602
Environnement, Énergie et Mer	29 911	-572	67	419	-722	29 103
Intérieur	282 819	2 394	340	-90	-89	285 374
Justice	80 988	2 014	35	179	0	83 216
Logement et Habitat durable	12 492	-217	31	0	-18	12 288
Outre-mer	5 309	196	0	0	0	5 505
Services du Premier ministre	11 582	154	68	110	-2	11 912
Travail, Emploi, Formation professionnelle et Dialogue social	9 701	-164	-13	-1	0	9 523
Total budget général	1 908 233	12 406	4 922	8 162	-840	1 932 883
Contrôle et exploitation aériens	10 726	-47		0	0	10 679
Publications officielles et information administrative	785	-21	-1	0	0	763
Total budgets annexes	11 511	-68	-1	0	0	11 442
Total	1 919 744	12 338	4 921	8 162	-840	1 944 325

Source : Lois de finances initiales (LFI) 2016 et 2017, Direction du budget.

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

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

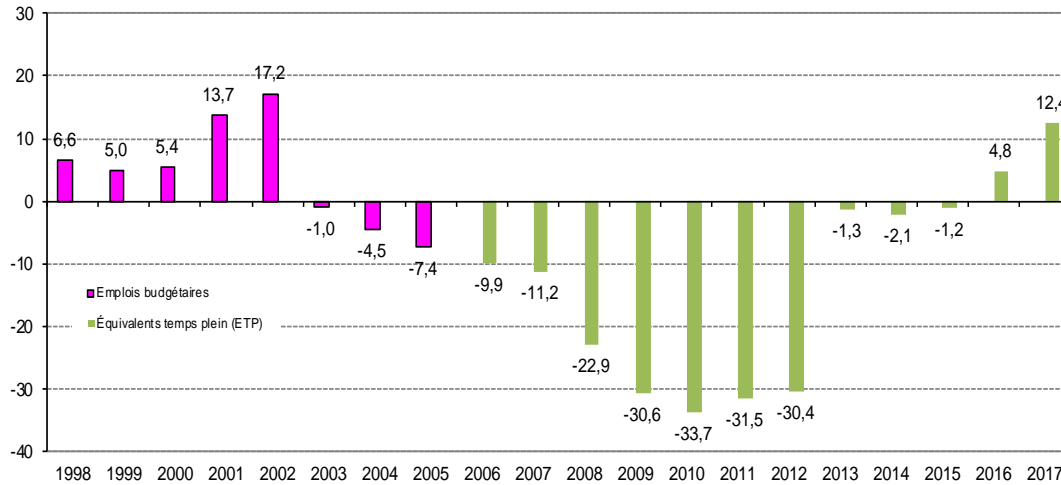
Total ministères (budget général) (arrondis en milliers d'ETPT)	2015 (1)	2016	2017	Évolution 2017/2006
Plafond d'emplois de l'année précédente	1 895	1 889	1 908	-
Prise en compte de l'impact sur l'année du schéma d'emplois de l'année précédente	2,1	3,3	7,9	-
Prise en compte du schéma d'emplois de l'année	-3,3	1,5	4,6	-
Impact des mesures de transferts et de périmètre (hors décentralisation)	-3,5	3,1	8,2	-157
Impact de la décentralisation	0,0	-1,1	-0,8	-126
Ajustement technique du plafond	-0,6	12,0	4,9	-
Plafond d'emplois de l'année	1 889	1 908	1 933	-405

Source : Direction du budget.

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

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

Figure 1.4-6 : Évolution de l'autorisation d'emplois dans le budget général de l'État entre 1998 et 2017
(en milliers)



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

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

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

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

Tableau 1.4-7: Consommation des emplois par ministère en 2016

Ministères	Consommation d'ETPT en 2015	Plafond d'autorisation d'emplois LFI 2016 (a)	Transferts en cours de gestion 2016 (b)	Consommation des emplois 2016 en ETPT (c)	Écart constaté entre consommation 2015 et plafond LFI 2016 corrigé des transferts en cours de gestion (en ETPT) (c) - [(a)+(b)]
Affaires étrangères et Développement international	13 873	14 020	5	13 791	-234
Affaires sociales, Santé et Droits des femmes	10 326	10 229	35	10 137	-127
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	31 406	30 497	40	31 008	471
Culture et Communication	10 921	11 041	-17	10 854	-170
Défense	263 350	271 510	3	265 749	-5 764
Écologie, Développement durable et Énergie	43 561	29 911	13 130	42 257	-784
Économie, Industrie et Numérique	6 302	6 452	14	6 252	-214
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	969 100	995 301	27	981 626	-13 702
Finances et Comptes publics	135 896	136 381	-30	133 650	-2 701
Intérieur	274 704	282 819	-511	276 262	-6 046
Justice	77 381	80 988	42	79 824	-1 206
Logement, Égalité des territoires et Ruralité	0	12 492	-12 492		0
Outre-mer	5 296	5 309	0	5 301	-8
Services du Premier ministre	9 685	11 582	-256	10 969	-357
Travail, Emploi, Formation professionnelle et Dialogue social	9 663	9 701	9	9 538	-172
Total budget général	1 861 464	1 908 233	-1	1 877 218	-31 014
Contrôle et exploitation aériens	10 601	10 726		10 498	-228
Publications officielles et information administrative	731	785		703	-82
Total budgets annexes	11 332	11 511	0	11 201	-310
Total	1 872 796	1 919 744	-1	1 888 419	-31 324

Source : Loi de règlement pour 2016 - Direction du budget.

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

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

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

2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2015

En 2015, le nombre de recrutements externes sur concours dans la fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique de l'État (FPE) a diminué par rapport à 2014, passant de 57 889 à 49 290 (36 110 dans la FPE et 13 180 dans la FPT), auxquels s'ajoutent 19 022 recrutements externes sans concours (866 dans la FPE et 18 156 dans la FPT). La FPE a fortement baissé son offre d'emplois en 2015 (-13 920 par rapport à 2014 dont -13 455 enseignants, après +18 996 enseignants en 2014) mais celle-ci reste supérieure à 2013 (+7 567). Par ailleurs, le nombre de recrutements a diminué aussi par rapport à 2014 (-8 891 par rapport à 2014 dont -8 880 enseignants) mais reste en hausse par rapport à 2013 (+8 512). En 2015, la FPE reste ainsi le premier recruteur public (36 976 recrutements externes), mais avec un niveau qui reste inférieur à celui de 2005 et de 2014 (respectivement 47 377 et 45 867 recrutés).

Dans la FPE, le nombre de recrutements sur concours diminue fortement en catégorie A (27 203 après 36 402 en 2014, soit -25,3 %). C'est essentiellement sur les postes d'enseignants que porte cette baisse. Hors enseignants, le nombre de recrutements en catégorie A recule encore substantiellement (4 089 après 4 408 en 2014, soit -7,2 %). En revanche pour les catégories B et C, le nombre de recrutés sur concours s'accroît (respectivement de 9,8 % et de 13,3%, soit 4 581 après 4 171 en 2014 en B et 4 326 après 3 818 en 2014 en C).

La FPT a recruté 649 agents de plus que l'année précédente (+2,1 %). Après la baisse de 2014, les sélections sans concours en catégorie C ont augmenté (18 156 après 17 189). Les recrutements sur concours en catégorie B sont également plus nombreux (+14,8 % en 2015, soit 629 agents en plus qu'en 2014). En revanche, ceux de catégories A et C sur concours baissent respectivement de -262 et -685.

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

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

En 2015, le nombre de postes offerts dans la fonction publique de l'État (FPE) est en forte baisse en raison du recrutement exceptionnel de 2014, mais en hausse par rapport à 2013

Après une décennie de repli qui s'est achevée en 2011, le nombre de postes offerts au recrutement externe dans la fonction publique de l'État s'est accru, avec notamment une année 2014 marquée par un sursaut exceptionnel. L'année 2015 connaît, quant à elle, une forte diminution par rapport à 2014, avec 13 920 postes offerts en moins (37 951 postes en 2015 dont 24 496 enseignants, après 51 304 postes en 2014 dont 37 894 enseignants) [Figure V2.1-1]. Cette baisse marque un retour à la normale après la réforme de la formation des enseignants modifiant le calendrier des épreuves de concours du premier et du second degré (hors agrégation) en 2014. En effet, au concours pour la rentrée 2014, deux sessions s'étaient tenues, la première avec admissibilité en juin 2013, la seconde avec admissibilité à l'automne 2013, pour une admission commune en juin 2014, doublant ainsi exceptionnellement l'offre de postes aux concours externes enregistrée en 2014. En 2015, le calendrier s'étant stabilisé, seule une session de concours s'est tenue, avec *de facto*, un nombre de postes offerts en forte diminution (-35,5 %).

Toutes les voies d'accès, à l'exception du Pacte, diminuent leur offre de postes

En 2015, les administrations ont ouvert 34 549 postes au concours externe sur épreuves et sur titres, soit 13 016 postes offerts de moins que l'année précédente (47 565, soit -27,4 %). Les postes en moins se concentrent essentiellement à l'Éducation nationale (-13 194 postes d'enseignants), du fait du retour à la normale après la modification du calendrier des épreuves de concours du premier et du second degré (hors agrégation) intervenue en 2014. Hormis l'année 2014, 2015 constitue cependant le plus fort volume d'offre de ces recrutements depuis 2005.

L'offre au concours unique (voir Définitions) continue de reculer en 2015 (1 177 postes offerts en 2015 contre 1 246 en 2014). Après avoir progressé de 29 % entre 2004 et 2007, elle était restée stable pendant cinq années, oscillant autour de 1 800 postes offerts par an, pour se replier à partir de 2012 malgré un léger sursaut en 2013 (1 360 postes, soit +128 postes).

Après avoir doublé en 2014, le nombre d'emplois proposés au 3^{ème} concours diminue par rapport à l'année précédente (787 postes offerts en 2015 après 994 en 2014). Le retour à la normale après la session supplémentaire du concours de professeur des écoles en 2014 explique également cette baisse. Cependant, le niveau de recrutement reste supérieur à celui de 2013, rompant ainsi avec la tendance à la baisse des sept années antérieures. Le 3^{ème} concours ne représente que 2,1 % de l'offre totale de recrutement externe.

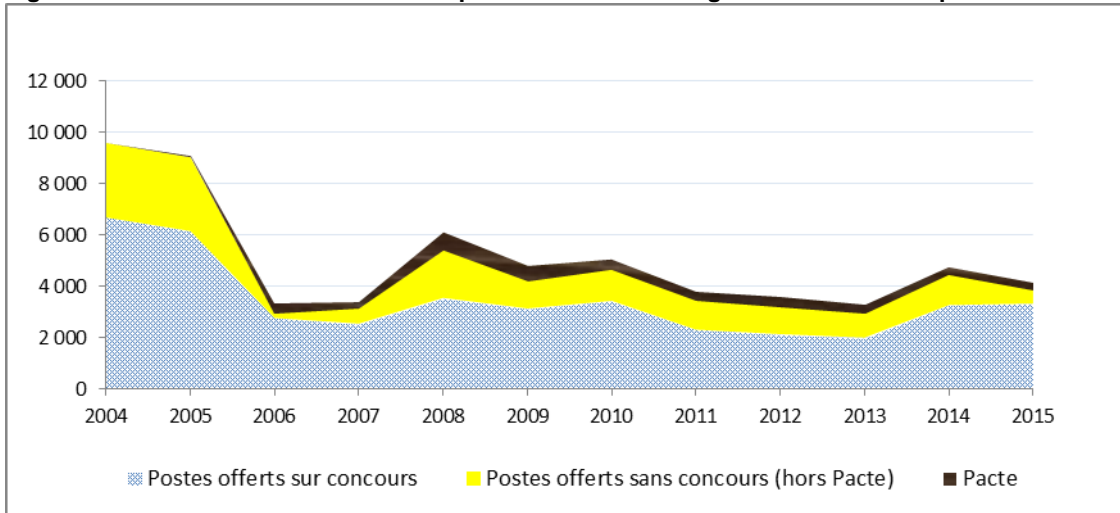
Le nombre d'emplois offerts au recrutement externe sans concours, y compris le Pacte, baisse de 42 % avec des évolutions contrastées : le recrutement externe sans concours enregistre en effet 659 postes en moins alors que le Pacte voit son offre augmenter de 31 postes (**Figure V2.1-2**). Cette forte diminution globale s'explique notamment par la refonte en catégorie C au ministère de l'Intérieur : le recrutement d'adjoints administratifs, qui était auparavant sans concours, se déroule à présent sur épreuves. Par ailleurs, le concours d'adjoint administratif de 2^{ème} classe au ministère de la Justice, qui se déroule tous les deux ans, ne s'est pas tenu cette année. Au total, ces nouveaux modes d'accès sans concours représentent 2,3 % de l'ensemble des postes offerts. L'essentiel des postes proposés le sont toujours via la voie traditionnelle (concours externe) à 92,4 %.

Figure V2.1-1 : Nombre de postes offerts au recrutement externe dans la fonction publique de l'État (FPE) par voie d'accès

Postes offerts au recrutement externe	2004	2005	2013	2014	2015	Part (en %)	2015/2014 Évolution (en %)	2015/2005 Évolution (en %)
Total postes offerts sur concours	40 546	40 470	28 477	49 805	36 513	97,7	-26,7	-9,8
Concours externe	37 934	38 013	26 610	47 565	34 549	92,4	-27,4	-9,1
Concours unique	1 341	1 426	1 360	1 246	1 177	3,1	-5,5	-17,5
3 ^{ème} concours	1 271	1 031	507	994	787	2,1	-20,8	-23,7
Total postes offerts sans concours	2 908	2 958	1 340	1 499	871	2,3	-41,9	-70,6
Sans concours	2 908	2 878	1 049	1 225	566	1,5	-53,8	-80,3
Pacte	0	80	291	274	305	0,8	11,3	281,3
Total postes offerts au recrutement externe	43 454	43 428	29 817	51 304	37 384	100,0	-27,1	-13,9

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

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



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

Le nombre des recrutements externes diminue fortement en 2015, mais moins que l'offre de postes

En 2015, l'État a pourvu 99 % des postes offerts⁷ par le recrutement de 36 976 fonctionnaires, soit 19,4 % de recrutés de moins qu'en 2014 (Figure V2.1-3). Cette baisse du nombre de recrutements, comme celle du nombre de postes offerts, fait suite à la hausse exceptionnelle des recrutés en 2014 en raison de la modification du calendrier des épreuves de recrutement des enseignants. La tendance sur la décennie 2000 était au repli, effectué par paliers successifs, certaines années enregistrant des baisses plus marquées que d'autres (-17 % en 2004 et en 2006, -24 % en 2009). À partir de 2012, cette tendance est interrompue. Même si 2015 est marquée par un recrutement de 8 891 agents en moins (stable hors enseignants) par rapport à l'année précédente du fait de son caractère atypique, la tendance reste globalement à la hausse avec 8 512 recrutements supplémentaires par rapport à 2013 (dont 3 265 hors enseignants).

Figure V2.1-3 : Nombre et part des recrutements externes dans la FPE par voie d'accès

Recrutements externes	2004	2005	2013*	2014*	2015*	Part (en %)	2015/2014 Évolution (en %)	2015/2005 Évolution (en %)
Total recrutements sur concours	46 034	44 237	27 385	44 391	36 110	97,7	-42,5	-43,7
Concours externe	43 415	42 022	25 684	42 288	34 239	92,6	-19,0	-18,5
Concours unique	1 364	1 433	1 257	1 175	1 109	3,0	-5,6	-22,6
3 ^{ème} concours	1 255	782	444	928	762	2,1	-17,9	-2,6
Total recrutements sans concours	3 100	3 140	1 079	1 476	866	2,3	-41,3	-72,4
Sans concours	3 100	3 068	789	1 204	566	1,5	-53,0	-81,6
Pacte	0	72	290	272	300	0,8	10,3	316,7
Total recrutements externes	49 134	47 377	28 464	45 867	36 976	100	-19,4	-22,0

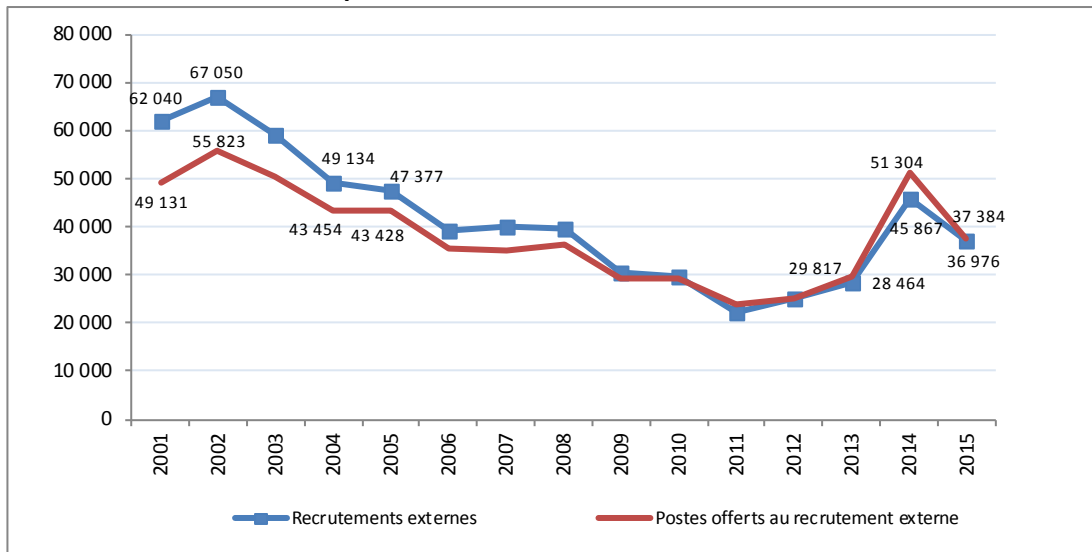
Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Malgré cette tendance à la reprise, le nombre des recrutements reste inférieur aux niveaux atteints au début des années 2000 (62 040 recrutés en 2001, 67 050 en 2002 et 59 292 en 2003) (Figure V2.1-4). Le taux d'évolution en pourcentage traduit une baisse de 22 % en 2015 par rapport à 2005 où l'État avait accueilli 47 377 agents.

⁷ Pour la cinquième année consécutive, le niveau effectif des recrutements est inférieur à celui du nombre de postes offerts qui habituellement intègre des recrutements sur liste complémentaire suite à l'apparition de besoins nouveaux après publication des arrêtés d'ouverture de concours au Journal officiel.

Figure V2.1-4 : Évolution du nombre de postes offerts et des recrutements externes dans la FPE



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

Le recul des recrutements des administrations par concours externe (-8 049 personnes en 2015, soit une baisse de 19 %) provient intégralement des moindres recrutements d'enseignants (-8 667 personnes).

Le 3^e concours connaît également une diminution significative : -17,9 % de recrutés par rapport à 2014. Ce concours, réservé aux personnes ayant déjà une expérience professionnelle dans le privé ou un mandat électoral, a permis en 2015 l'entrée de 762 personnes, soit 166 emplois de moins qu'en 2014. Comme pour les concours externes, des concours exceptionnels d'enseignants avaient également été proposés à l'Éducation nationale par la voie du 3^e concours en 2014, ce qui explique en grande partie cette baisse. Exception faite de 2014, l'année 2015 reste cependant celle des plus forts recrutements par cette voie depuis 2007.

Le nombre d'agents recrutés par concours unique est, quant à lui, en légère baisse en 2015 par rapport à l'année précédente (1 109 recrutés, soit -66 agents), constituant ainsi avec 2012, le niveau le plus bas sur les dix dernières années. Cette voie d'accès qui permet l'entrée de personnels sur des postes spécialisés (chercheurs, ouvriers spécialisés...) avait atteint un niveau de recrutement record en 2000 avec 4 376 entrées.

Les recrutements directs sans concours, qui permettent l'accès aux premiers grades des corps de la catégorie C, reculent de plus de 50 % en 2015 (-638 par rapport à 2014) et atteignent leur niveau le plus faible depuis 2006. En revanche, les contrats Pacte signés en 2015 sont au nombre de 300, soit 28 de plus que l'année précédente. Ces emplois de catégorie C accessibles sans concours représentent 16 % des agents recrutés en catégorie C.

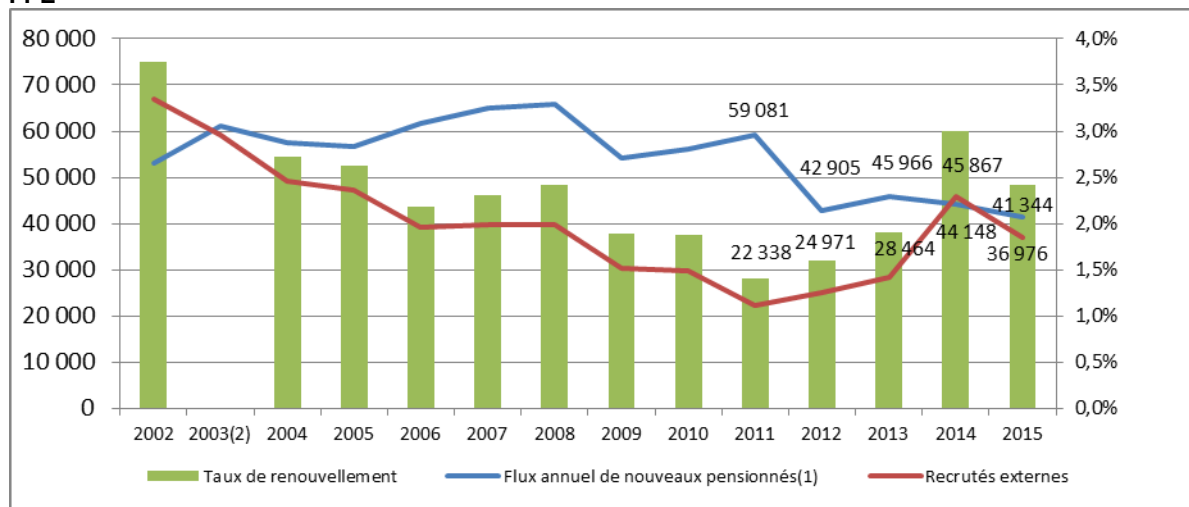
En 2015, les recrutements de fonctionnaires sont moins nombreux que les départs à la retraite dans la FPE

Chaque année, les recrutements externes permettent à l'administration de renouveler ses fonctionnaires. Jusqu'en 2002, le nombre de fonctionnaires recrutés s'établissait à un niveau supérieur à celui des départs à la retraite, évalué ici à partir des entrées en pension de droit direct : de l'ordre de 120 recrutements pour 100 départs à la retraite en moyenne annuelle de 1998 à 2002. Après un point de quasi-équilibre en 2003, l'écart s'est inversé, tout en se creusant de façon continue, avec un léger resserrement en 2013 (Figure V2.1-5).

En 2014, du fait du changement du calendrier des épreuves des enseignants qui a doublé exceptionnellement le nombre de recrutements, les deux courbes se sont rejointes. En 2015, les entrées en pensions dépassent à nouveau les recrutements externes mais dans une moindre mesure que les années antérieures : l'écart est le plus faible depuis 2003.

Entre 2004 et 2013, le taux de renouvellement dans la FPE (nombre de recrutés par voie externe rapporté à l'effectif physique des titulaires au 31 décembre) varie de 1,4 à 2,7 %, après un pic à 3,7 % en 2002. En 2015, il atteint 2,4 %, après l'année exceptionnelle de 2014 (3,0 %), et se situe dans la fourchette haute de la période 2004-2013.

Figure V2.1-5 : Taux de renouvellement et flux annuel des nouveaux pensionnés et des recrutés externes dans la FPE



Sources :

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

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

(2) Taux de renouvellement non disponible pour 2003.

Note : Résultats estimés pour l'année 2008, 2009 et 2011 à 2015.

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

Lecture : En 2015, on dénombre 36 976 recrutés externes pour 41 344 départs à la retraite et un taux de renouvellement de 2,4 %.

La sélectivité des recrutements externes dans la FPE reste faible en 2015 au regard des années précédentes et baisse hors concours d'enseignants

La sélectivité est le rapport entre le nombre de candidats présents et le nombre de candidats admis à un concours. Son évolution est généralement considérée comme un indicateur de l'attractivité des concours, à considérer toutefois avec prudence. De façon générale l'évolution de la sélectivité d'une année sur l'autre est difficile à interpréter, d'autant que pour des raisons de collecte statistique parfois partielle, le champ des concours pris en compte pour le calcul varie au cours du temps.

Avec 8,1 candidats présents pour un admis, la sélectivité de l'ensemble des recrutements externes de la FPE enregistre en 2015 son deuxième niveau le plus bas après 2014 (7,6) et depuis que l'enquête est réalisée en 2001. Le niveau moyen de la sélectivité des concours de l'État est fortement influencé par le poids des concours d'enseignants : sans compter les concours d'enseignants pour la rentrée 2016, ce taux serait de 17,7 en 2015 après 18,3 en 2014 et 22,2 en 2013.

En 2015, l'offre totale d'emplois via le recrutement externe a en effet diminué de 27,1 % par rapport à 2014. Le nombre de candidats présents a baissé de 16,7% (278 293 présents aux épreuves de sélection en 2015 contre 334 036 en 2014).

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

Aux seuls concours externes, la sélectivité baisse de 0,6 point, passant ainsi de 7,3 en 2014 à 6,7 en 2015.

Au concours unique, la sélectivité diminue aussi par rapport à 2014 (11,0 en 2015 après 11,8), du fait de la plus forte baisse du nombre de candidats présents au concours (-12,5 %) par rapport à celle du nombre de postes offerts (-5,5 %).

Enfin, le troisième concours est également moins sélectif en 2015. Sa sélectivité se situe à 5,2, soit 1,5 point de moins que l'année précédente (6,7 en 2014). La diminution du nombre de candidats présents est aussi relativement plus forte que celle de l'offre de postes (-36,5 % de présents et -20,8 % de postes offerts).

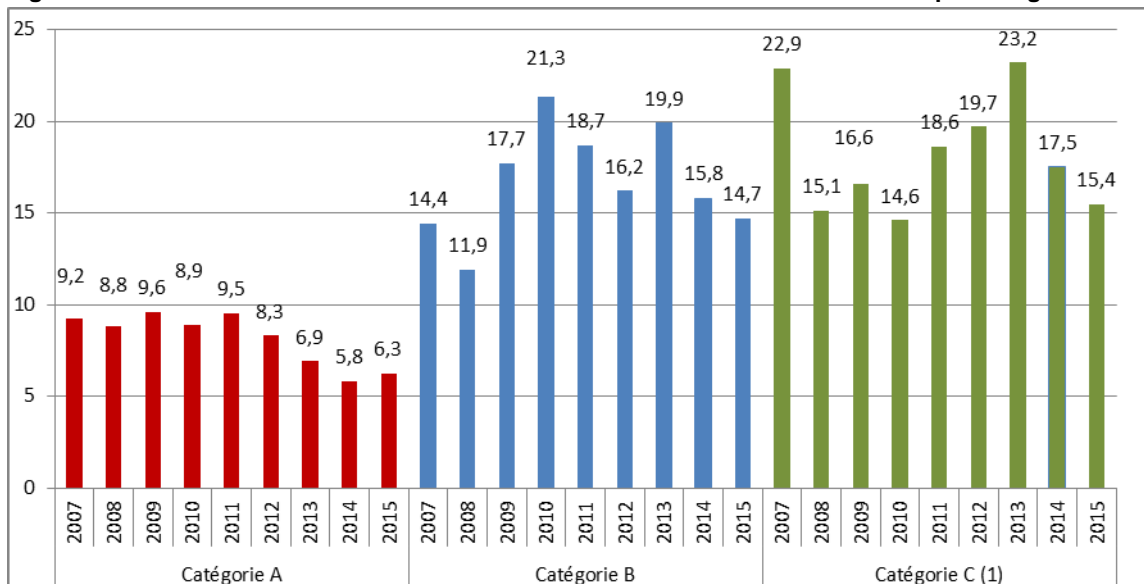
La sélectivité reste en baisse en 2015 dans les catégories hiérarchiques B et C

En 2015, la sélectivité aux concours de catégorie A est en augmentation de 0,5 point par rapport à 2014 (6,3 après 5,8) [Figure V2.1-6]. Le nombre de candidats présents aux épreuves de sélection est en baisse de 22 %, mais moins que le nombre de postes offerts (-32 %). Pour les concours de catégorie A hors enseignants, la sélectivité est de 22,4, en légère reprise par rapport à 2014 (21,3) mais moindre qu'en 2013 (23,2).

La sélectivité dans la catégorie B diminue de 1,1 point en 2015 (14,7 en 2015 contre 15,8 en 2014). Le nombre de candidats présents baisse (-4 %) malgré la situation du marché du travail, alors que le nombre de postes offerts augmente (+10 %). C'est notamment le cas dans certains corps de catégorie B comme les secrétaires d'administration (47 postes offerts en 2015 contre 9 en 2014 et -18 % de présents) ou celui des gardiens de la paix avec un nombre de postes offerts qui augmente fortement (+50 %) sans pour autant qu'il y ait beaucoup plus de candidats (+5 %).

Les concours de catégorie C perdent 2,1 points de sélectivité par rapport à l'année précédente (15,4 après 17,5 ; -11 % de présents et +2 % de postes offerts). Les adjoints administratifs de l'Insee (avec +64,3 % de postes offerts et -70 % de présents) traduisent notamment cette évolution à la baisse.

Figure V2.1-6 : Évolution de la sélectivité des recrutements externes dans la FPE par catégorie hiérarchique ⁽¹⁾



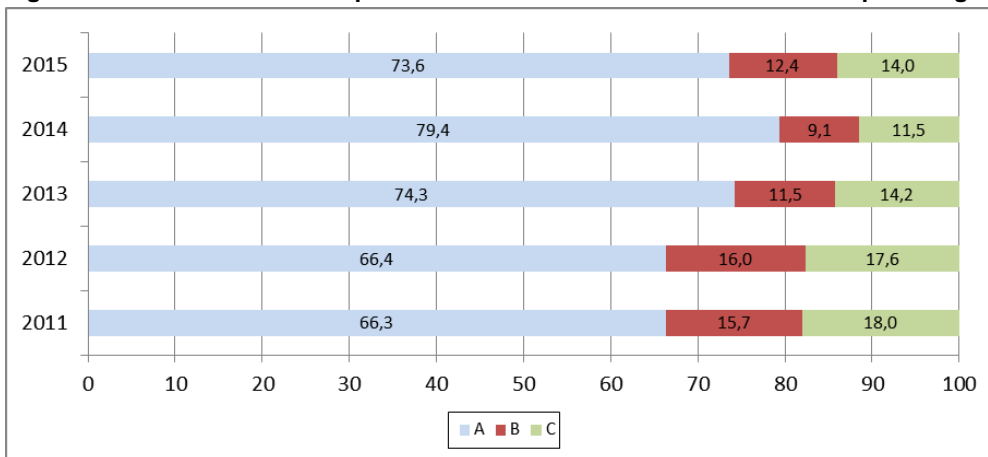
Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Lecture : En 2015, la sélectivité des concours de catégorie A s'établit à 6,3, soit 1 admis pour 6 présents.

Les recrutements externes de la FPE en catégorie A sont en baisse en 2015

L'État recrute majoritairement pour des emplois de catégorie A (73,6 %), soit 27 203 agents recrutés en 2015, en baisse de 25,3 % par rapport à 2014 (Figure V2.1-7). Cette diminution s'explique par la forte baisse du nombre de recrutements d'enseignants en 2015 (-27,7 %). Hors enseignants, le nombre d'agents recrutés en catégorie A est de 4 089, après 4 408 en 2014, soit une baisse de -7,2 %.

Figure V2.1-7 : Évolution de la part des recrutements externes dans la FPE par catégorie hiérarchique (en %)

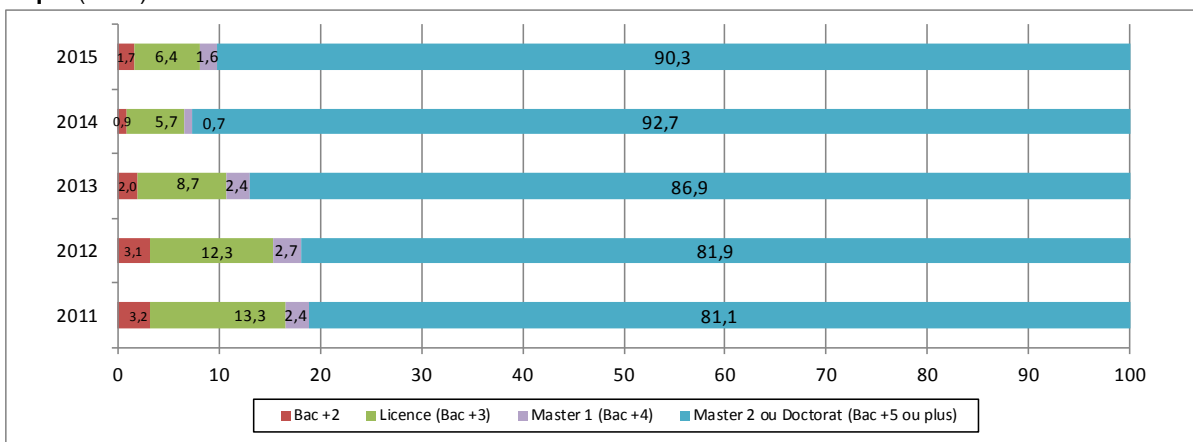
Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Lecture : 73,6 % des agents recrutés en 2015 occupent des emplois de catégorie A dans la FPE.

Pour les recrutements de catégorie A, un niveau Bac +5 ou plus est exigé dans 90,3 % des cas en 2015 (soit 24 555 recrutés, -27,2 %) [Figure V2.1-8].

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

En 2015, 967 agents ont été recrutés pour des postes de chercheurs (chargés de recherche, directeurs de recherche et ingénieurs de recherche), soit 9 de moins qu'en 2014. Jusqu'en 2011, le nombre de chercheurs recrutés chaque année dépassait la barre des 1 200 agents (de 1 215 à 1 295 agents entre 2008 et 2011). Depuis 2012, la tendance est à la baisse, ils n'étaient plus que 873 chercheurs à intégrer la FPE en 2012. Après une légère remontée en 2013 (1 002 agents recrutés), le nombre d'entrants se réduit à nouveau légèrement en 2014 et 2015.

Figure V2.1-8 : Évolution de la part des recrutements externes dans la FPE en catégorie A par niveau d'études requis(en %)

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

Lecture : En 2015, 90,3 % des candidats ont été recrutés sur des emplois de catégorie A nécessitant un niveau d'études équivalent au doctorat ou au master 2.

Les concours de catégorie A accessibles avec un niveau d'études inférieur au master 2 (Bac +5) sont désormais peu nombreux et offrent un nombre de places en constante diminution. En 2015, seuls 9,7 % des nouveaux entrants répondent à

ce critère. Ils étaient près de 19 % en 2011. Les agents recrutés à ces postes ont souvent cependant un diplôme plus élevé que le diplôme minimal exigé.

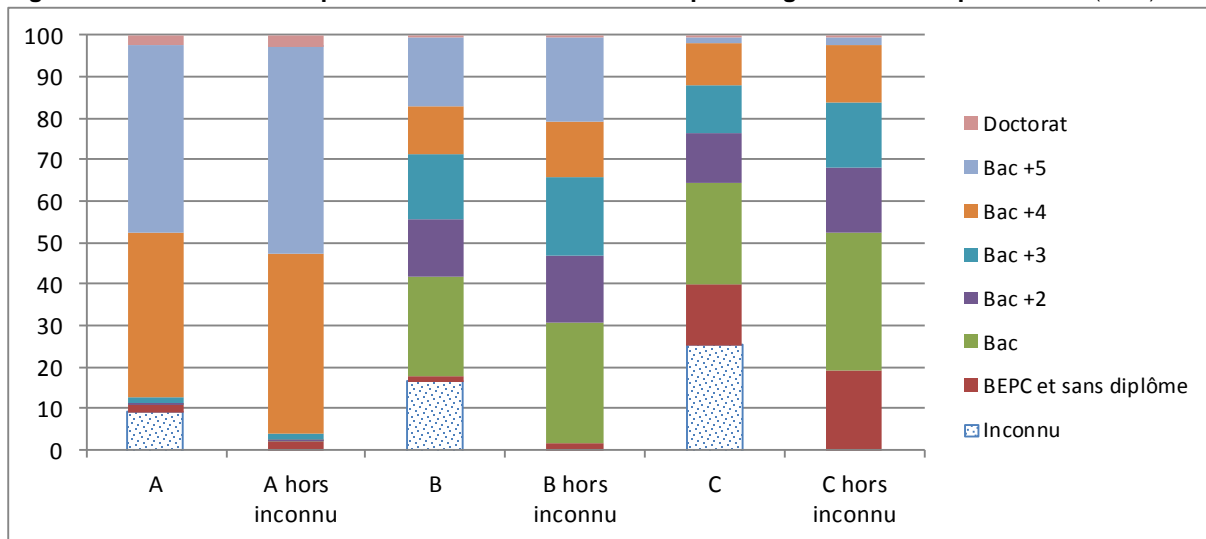
Les recrutements externes exigeant un niveau master 1 représentent 1,6 % des recrutements en catégorie A. Il s'agit essentiellement des concours d'entrée à l'école de la magistrature et d'inspecteur du travail. Sur les 443 agents recrutés à ces concours, au moins 70,4 % avait un diplôme de niveau Bac +5 ou plus, soit au moins un an d'études supplémentaire.

Les sélections externes qui requièrent, quant à elles, un niveau d'études égal à la licence en catégorie A concernent 6,4 % des recrutés, soit deux fois moins qu'en 2011 (13,3 %). En 2015, 1 747 personnes ont été recrutées pour pourvoir les postes répondant à cette exigence : élèves attachés des IRA, inspecteurs des impôts et du trésor public, secrétaires des Affaires étrangères et ingénieurs d'études. Parmi les recrutés dont le diplôme était connu (soit 77 % d'entre eux), 86 % avaient un diplôme supérieur à la licence (5,7 % un doctorat, 65 % un Bac +5 et 15,2 % un Bac +4).

Enfin, certains concours font exception et permettent d'accéder à la catégorie A avec un niveau de formation Bac +2 (BTS, DUT, classes préparatoires). Ils concernent l'accès aux corps des assistants ingénieurs, ingénieurs des études et de l'exploitation de l'aviation civile, ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne, ingénieurs électroniciens des systèmes de la sécurité aérienne ou attachés statisticiens. Ils représentent 1,7 % des recrutements dans cette catégorie (soit 458 agents recrutés en 2015, en hausse de +37,5 % par rapport à 2014). Parmi les recrutés dont le diplôme était connu (soit 67 % d'entre eux), 73,2 % possédaient un diplôme supérieur au niveau requis (0,7 % un doctorat, 38,6 % un Bac +5, 6,2 % un Bac +4 et 27,8 % un Bac +3).

Au final, sur l'ensemble des concours de catégorie A organisés en 2015, 2,5 % des recrutés dont le diplôme était connu avaient un niveau doctorat, 50 % un niveau Bac +5 et 43,5 % un niveau Bac +4 (respectivement 15,7 %, 63,2 % et 39,3 % si l'on exclut les enseignants) [Figure V2.1-9].

Figure V2.1-9 : Niveau de diplôme des recrutés dans la FPE par catégorie hiérarchique en 2015 (en %)



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

Les concours de la catégorie B représentent 12,4 % du recrutement total dans la FPE en 2015, soit 4 581 agents (+9,8 % par rapport à 2014). Cette proportion est en hausse par rapport à 2014 (+3,3 points) mais poursuit sa baisse tendancielle (-2 points par rapport à 2013 et -7 points par rapport à 2012).

L'accès à cette catégorie hiérarchique nécessite le plus souvent le baccalauréat mais, pour certains corps, le niveau Bac +2 est requis : conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation, éducateurs, greffiers, lieutenants pénitentiaires, secrétaires administratifs de classe supérieure, techniciens de la Police nationale. Parfois, un diplôme d'État spécifique est requis, obtenu au terme de deux années d'études après le Bac (éducateurs spécialisés des instituts nationaux des jeunes sourds et de l'Institut national des jeunes aveugles), ou même trois (techniciens paramédicaux civils, assistants de service social, et infirmiers jusqu'en 2011).

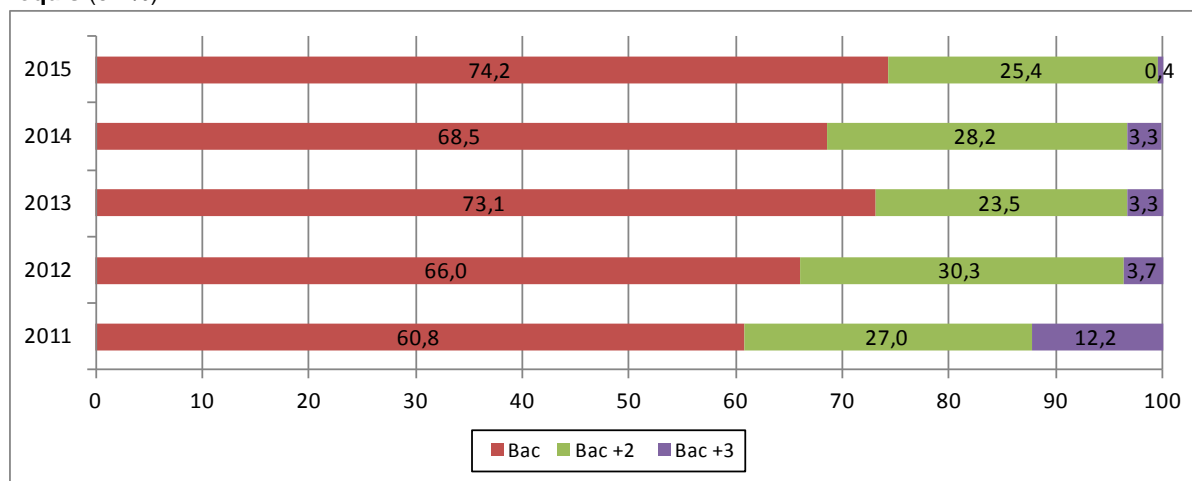
En 2015, 74,2 % des agents recrutés en catégorie B avaient passé un concours requérant uniquement le baccalauréat et 25,8 % un niveau Bac +2 ou Bac +3 (Figure V2.1-10). Or sur l'ensemble de ces agents, au moins 0,3 % possédaient un

niveau doctorat, 16,9 % un niveau Bac +5 et 11,4 % un niveau Bac +4. Sous l'hypothèse que les 16,5 % de recrutés pour lesquels le diplôme n'est pas connu se répartissent comme les autres, ces proportions atteignent respectivement 0,4 %, 20,3 % et 13,6 %.

Enfin, les recrutements en catégorie C représentent 14 % du recrutement total dans la FPE en 2015, soit 5 192 agents (-1,9 % par rapport à 2014). Ces emplois sont ouverts aux candidats ayant un niveau équivalent au brevet mais aussi, dans certains cas, sans qu'aucune condition de diplôme ne soit exigée.

Le niveau de diplôme des recrutés dans cette catégorie est inconnu dans 25,3 % des cas en 2015. Parmi ceux pour lesquels il est connu, 16,1 % avaient un niveau supérieur ou égal au Bac +4, 31,6 % un niveau Bac +2 ou Bac +3 et 32,9 % un niveau Bac.

Figure V2.1-10 : Évolution de la part des recrutements externes dans la FPE en catégorie B par niveau d'études requis (en %)



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

Lecture : En 2015, 25,4 % des candidats ont été recrutés sur des emplois de catégorie B nécessitant un niveau d'études équivalent à Bac +2.

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

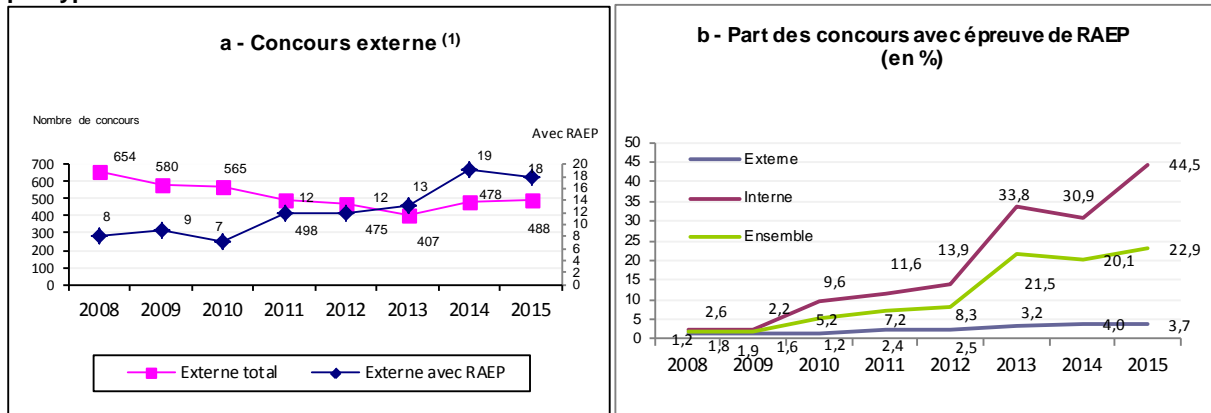
La RAEP est un dispositif qui modifie le contenu des épreuves des concours et les modalités d'évaluation des candidats à l'entrée dans la fonction publique et pour la promotion interne, avec comme objectif de diversifier le profil des lauréats. Entrée en vigueur le 1^{er} août 2007, conformément à la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

L'introduction de la RAEP concerne essentiellement les concours internes et examens professionnels, mais également quelques recrutements externes. En 2015, l'État a proposé des épreuves de RAEP dans le cadre de 211 concours et promotions, soit 27 de moins qu'en 2014. Le nombre de concours concernés par la RAEP baisse donc légèrement après avoir fortement augmenté en 2013 (218 sélections en 2013 après 80 en 2012). Ils représentent 24 % des sélections sur l'ensemble des concours de la FPE.

Parmi les sélections, 57 concours internes se sont déroulés avec des épreuves de RAEP (58 en 2014), 50 examens professionnels (72 en 2014), 65 concours réservés de titularisation dans le cadre de la loi n° 2012-347 - dite loi Sauvadet - (89 en 2014), 12 concours externes (11 en 2014), 6 du type 3^{ème} concours (comme en 2014) et aucun concours unique (2 en 2014).

En recrutement externe, la RAEP a été proposée dans 3 concours de catégorie A (inspecteur des affaires maritimes, assistant ingénieur du ministère de l'Agriculture, ingénieur d'études de 2^{ème} classe du ministère de l'Agriculture), 5 de catégorie B (greffier, officier de port adjoint, technicien de l'administration pénitentiaire, technicien supérieur d'agriculture et technicien supérieur principal d'agriculture), et 4 en catégorie C (1 d'adjoint technique et 3 de surveillant de l'administration pénitentiaire).

Évolution du nombre de concours de la fonction publique de l'État dans lesquels l'épreuve de RAEP est introduite, par type de recrutement



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

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

Lecture figure a : En 2015, la FPE a organisé 488 concours externes. Parmi ces concours, 18 comportaient une épreuve de RAEP.

Lecture figure b : Les sélections internes (concours internes, examens professionnels et concours de titularisation réservés - loi Sauvadet) avec épreuve de RAEP représentent 44,5 % de l'ensemble des sélections internes en 2015.

Le nombre de postes proposés aux concours avec épreuve de RAEP a augmenté régulièrement de 2008 à 2014, surtout dans les sélections internes mais connaît une diminution en 2015 (11 727 postes offerts en 2015 après 12 537 en 2014). Sur la période 2008-2015, 42,6 % des postulants à l'interne ont passé une épreuve de type RAEP contre 4,9 % à l'externe.

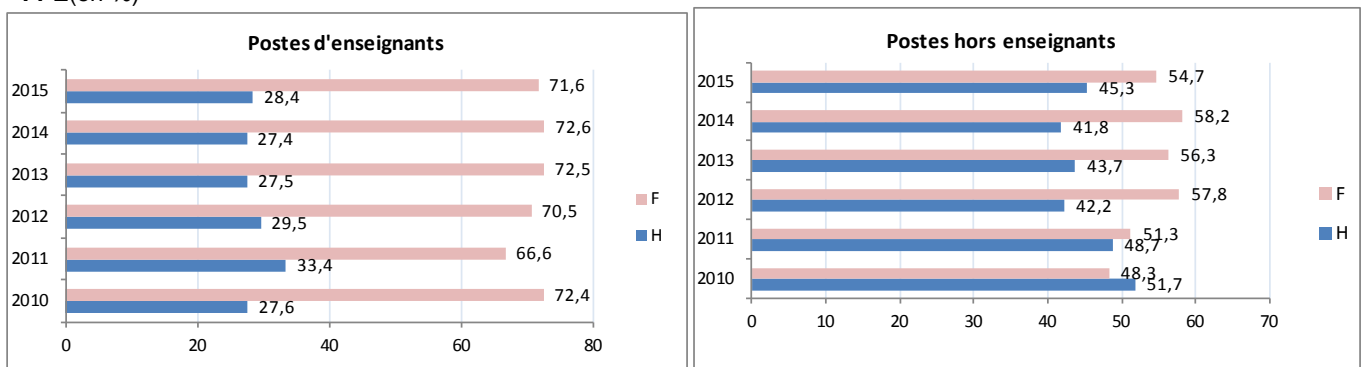
Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à participer aux épreuves de RAEP en 2015, comme généralement depuis 2009 (64,0 % des candidats sont des femmes en 2015, contre 61,3 % en 2014), puisque globalement, sur les huit années d'application du dispositif, elles représentent 60,8 % des participants

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

En 2015, la part des femmes dans l'ensemble des recrutements externes dans la FPE décroît : elle s'élève à 63,6 % soit 3,1 points de moins qu'en 2014 ; les femmes sont 55,7 % parmi les candidats présents lors des épreuves de sélection.

Pour les postes de catégorie A, les femmes réussissent mieux que les hommes (56,0 % de femmes parmi les présents et 69,4 % parmi les recrutés). De façon constante, elles sont plus nombreuses à se présenter aux concours d'enseignants (71,5 % de femmes parmi les candidats présents en 2015), où les recrutements sont tout autant féminisés (71,6 % des lauréats) (**Figure V2.1-11**). Pour les concours d'enseignants, le taux relatif de réussite des femmes est proche de celui des hommes en 2015, en baisse par rapport à 2014 et 2013.

Figure V2.1-11 : Part des femmes recrutées en catégorie A sur les postes d'enseignants et hors enseignants dans la FPE(en %)



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

En revanche, pour les postes de catégorie B et C, les femmes restent majoritaires parmi les candidats présents mais réussissent moins bien que leurs homologues masculins : en 2015, sur les postes de catégorie B, elles représentent 55,3 % des candidats présents et 49,7 % des recrutés. De même, dans la catégorie C, elles sont 55,3 % parmi les présents et 43,4 % parmi les recrutés. Le taux relatif de réussite des femmes par rapport aux hommes s'est dégradé pour les agents de catégorie B et C en 2015.

Globalement, toutes catégories hiérarchiques confondues, la part des femmes dans les recrutements externes de l'État augmente avec le niveau de diplôme, excepté pour les titulaires d'un Bac +5 et plus (**Figure V2.1-12**). Elles sont systématiquement majoritaires parmi les lauréats possédant un diplôme de niveau supérieur à Bac +3 et minoritaires en deçà.

Figure V2.1-12 : Part des femmes parmi l'ensemble des recrutés dans la FPE par niveau de diplôme
(en %)

Niveau de diplôme	2011	2012	2013	2014	2015
Bac +5 et plus	64,4	68,2	72,2	68,6	72,7
<i>dont doctorat</i>	-	-	-	-	54,5
Bac +4	60,8	63,4	62,6	73,6	80,7
Bac +3	54,4	63,2	62,2	56,0	47,6
Bac +2	50,5	48,6	48,3	46,9	43,1
Bac	44,5	35,4	35,8	36,3	31,0
BEPC	48,1	43,8	35,9	32,1	32,3
Sans diplôme	22,4	54,4	55,4	63,9	85,5
Diplôme inconnu	54,5	62,5	61,6	68,4	63,8

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

Une évolution des recrutements externes par ministère contrastée

En 2015, seuls trois ministères enregistrent une croissance de leurs recrutements externes : la Défense, les ministères économiques et financiers et l'Intérieur. Tous les autres connaissent une baisse, notamment la Culture, le ministère du Travail, l'Éducation nationale, la Justice et l'Écologie. (**Figure V2.1-13**).

Figure V2.1-13 : Nombre de recrutements externes par ministère

Ministères	2004	2005	2013	2014	2015	Évolution (en %)	
						2015/2014	2015/2005
Affaires étrangères et Développement international	55	60	86	70	67	-4,3	11,7
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt/Enseignement privé agricole	772	401	498	487	458	-6,0	14,2
Ministères économiques et financiers⁽¹⁾ : Économie, Redressement productif et Numérique, Finances et Comptes publics	3 869	2 706	2 720	2 969	3 528	18,8	30,4
Culture et Communication	23	175	38	199	113	-43,2	-35,4
Défense	350	1 088	159	110	253	130,0	-76,7
Écologie, Développement durable et Énergie, Logement, Égalité des territoires et Ruralité ⁽¹⁾	1 061	982	676	654	528	-19,3	-46,2
Ministères de l'enseignement : Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche ⁽¹⁾	35 237	34 089	20 230	35 726	27 041	-24,3	-20,7
Intérieur, Outre-mer ⁽¹⁾	4 402	4 398	1 608	1 796	1 837	2,3	-58,2
Justice	2 269	2 045	1 619	2 979	2 349	-21,1	14,9
Ministères sociaux :	630	324	376	423	365	-13,7	12,7
Affaires sociales, Droits des femmes, Ville, Jeunesse et Sports	575	237	319	356	326	-8,4	37,6
Travail, Emploi, et Dialogue social	55	87	57	67	39	-41,8	-55,2
Services du Premier Ministre ⁽²⁾	466	492	454	454	437	-3,7	-11,2
Total	49 134	46 760	28 464⁽¹⁾	45 867⁽¹⁾	36 976⁽¹⁾	-19,4	-20,9

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

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

(1) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours : en 2013 (Éducation nationale, Intérieur, Écologie, Économie), en 2014 (Éducation nationale et Écologie) et en 2015 (Éducation nationale). Cela concerne essentiellement les recrutements sans concours et les Pacte. Les résultats présentés sont estimés. Ils prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

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

Les ministères économiques et financiers ont recruté 559 agents supplémentaires par rapport à 2014 (+18,8 %), prolongeant le mouvement de reprise entamé en 2012 après trois années de baisse. La hausse de 2015 s'explique par des recrutements plus importants en catégorie C (+558 recrutés ; 2 394 en 2015 après 1 836 en 2014). Cette augmentation est liée d'une part

au plan d'action anti-terroriste qui a conduit à recruter davantage d'agents de constatation (+374 par rapport à 2014) et d'autre part à l'accroissement du nombre de recrutements au concours de personnel de catégorie C (+155).

Après avoir été divisé par trois en 2013, et après un nouveau recul en 2014, le nombre de recrutés au ministère de la Défense fait plus que doubler en 2015 (+143 agents par rapport à 2014). Cette hausse fait notamment suite à l'organisation de certains concours en 2015 qui ne s'étaient pas tenus l'année précédente, tels que les concours d'agent technique de 1^{ère} classe (116 recrutés), d'aide-soignant civil (12), d'assistant de service social (14), d'infirmier (21) et de technicien supérieur d'études et des fabrications 2^{ème} classe (36).

Le ministère de l'Intérieur a également augmenté son recrutement de 2,3 % en 2015, en accueillant plus de gardiens de la paix (+271 lauréats par rapport à 2014) et d'adjoints techniques (+51). Comme les ministères économiques et financiers, il poursuit la reprise de ses recrutements entamée en 2012 après une décennie de fort repli.

Après la forte augmentation des recrutements au ministère de la Culture en 2014, du fait de l'organisation du seul concours de conservateur du patrimoine en 2013, l'année 2015 est marquée par une baisse sensible : -43 %. Pour la plupart des concours, le nombre de recrutés a baissé : technicien de classe normale (18 en 2015 contre 50 en 2014), maître-assistant des écoles nationales supérieures d'architecture (21 contre 31), conservateur de patrimoine (17 contre 24) et adjoint technique de 2^{ème} classe (8 contre 32). Seul le concours de professeur des écoles nationales supérieures d'architecture a abouti à davantage de recrutements qu'en 2014 (12 en 2015 contre 9 en 2014).

Le ministère du Travail connaît également une baisse importante de ses recrutements en 2015 (-42 %). Il recrute principalement des inspecteurs du travail (92 % des recrutements en 2015 et 83 % en 2014) et le nombre de recrutés pour ce grade baisse (36 en 2015 après 56 en 2014).

En 2015, l'Éducation nationale enregistre une baisse de ses recrutements (-24,3 %) avec 8 685 recrutés en moins, essentiellement d'enseignants (8 826) en lien avec la modification du calendrier des épreuves des concours du premier et du second degré (hors agrégation). Comparé à 2013, ce recrutement est en hausse de 33 %. En catégorie A, ce sont principalement les concours de professeur des écoles de classe normale et de professeur du second degré qui ont connu les plus fortes diminutions (respectivement -3 995 et -3 695 agents par rapport à 2014 mais + 3 916 et +1 306 par rapport à 2013). Seul le corps de professeur agrégé a accueilli un nombre supérieur d'agents en 2015 (+196 recrutés). Par ailleurs, hors corps des professeurs, l'Éducation nationale a recruté 285 conseillers principaux d'éducation en moins par rapport à 2014.

Le nombre de recrutements dans ce même ministère augmente en catégorie B (+127 recrutés, soit +15%). La hausse la plus significative étant celle du nombre d'entrées dans le corps de secrétaire administratif qui passe de 293 recrutés en 2014 à 429 en 2015. De même, la catégorie C connaît une hausse de ses recrutements (+167 recrutés en 2015, soit +17%). Malgré une baisse des adjoints administratifs recrutés (381 en 2015 contre 528 en 2014), les autres corps recrutés sont en augmentation par rapport à 2014 : adjoint technique principal (198 après 155), adjoint technique de 2^{ème} classe de recherche et formation (255 après 188).

Après avoir enregistré en 2014 sa plus forte hausse d'agents recrutés depuis 2010, le ministère de la Justice connaît une baisse en 2015 (-21 %). Cette réduction découle principalement de moindres arrivées dans le corps de surveillant de l'administration pénitentiaire (1 123 recrutements, soit -281 agents par rapport à 2014) et dans une moindre mesure dans celui de greffier des services judiciaires (357 recrutements, soit -224 agents).

Au ministère de l'Écologie, le nombre de recrutés a baissé de 19,3 % entre 2014 et 2015 et de 46,2 % depuis dix ans atteignant ainsi 528 recrutés, soit le niveau le plus bas depuis plus de 20 ans. Il y a eu plus de nouveaux techniciens et d'ingénieurs de l'aviation civile (+24 recrutés par rapport à 2014) mais moins d'ingénieurs des travaux publics de l'État et de techniciens supérieurs principaux du développement durable (respectivement 111, soit -47%, et 36, soit -28% de recrutés par rapport à 2014) en lien avec la décentralisation d'une part importante du réseau routier national.

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

L'État propose chaque année des postes à pourvoir en région. Le nombre de postes déconcentrés offerts en 2015 a baissé de 28 % par rapport à 2014 (16 167 postes proposés après 21 809 en 2014). Ils représentent 43 % de l'ensemble des postes offerts au recrutement externe dans la FPE.

Ces emplois déconcentrés sont à pourvoir très majoritairement à l'Éducation nationale (88 %), dans les services académiques et les établissements scolaires. Ce ministère a proposé ainsi 14 248 postes déconcentrés en 2015. Le changement de calendrier des concours d'enseignants évoqué explique cette évolution au niveau local. Parmi les corps concernés, on trouve essentiellement les professeurs des écoles, recrutés en nombre moins important qu'en 2014.

Les ministères de l'Intérieur, de la Défense et de la Justice sont également organisateurs de concours déconcentrés. Ils ont recruté respectivement 1 278, 207 et 170 agents en 2015, principalement dans les corps de gardien de la paix, d'agent technique du ministère de la Défense et de surveillant de l'administration pénitentiaire.

Les postes offerts au recrutement externe sans concours sont tous proposés en région, et presque la totalité des Pacte (97 %).

Les recrutements externes avec concours dans la fonction publique territoriale (FPT) baissent en 2015

L'ensemble des employeurs territoriaux ont admis 13 180 agents (13 498 en 2014) par recrutement externe sur concours en 2015 (concours externe, concours unique et 3^{ème} concours). S'y ajoutent 18 156 recrutements sans concours contre 17 189 l'année précédente. La part des entrées sans concours reste ainsi majoritaire : 58 % en 2015, soit 2 points de plus qu'en 2014 (**Figure V2.1-14**).

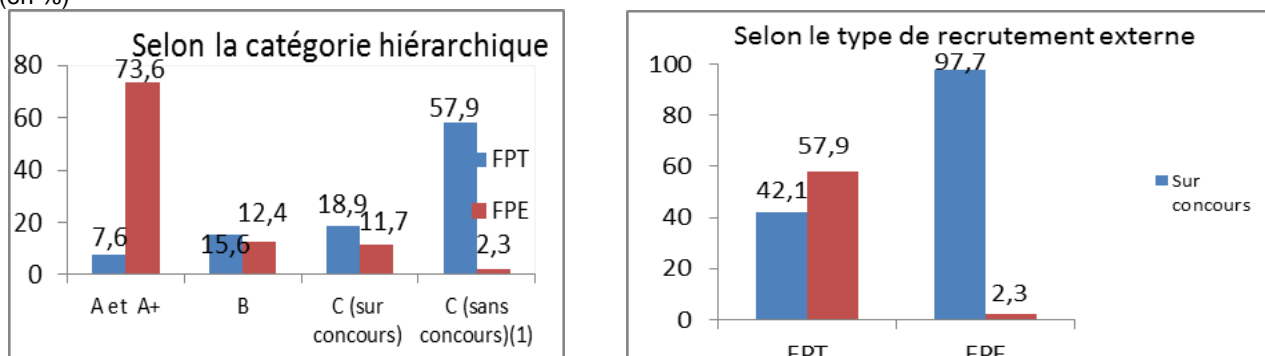
Les centres de gestion de la fonction publique territoriale ont organisé 44 sélections en 2015, soit cinq de plus qu'en 2014. Parmi elles, 32 concernent le concours externe qui s'adresse aux candidats justifiant d'un certain niveau de diplôme, et 12 le 3^{ème} concours, réservé aux candidats justifiant d'une expérience professionnelle dans le secteur privé ou d'un mandat électoral.

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

De leur côté, la Ville de Paris et le centre d'action sociale de la Ville de Paris ont organisé 91 sélections externes en 2015 : 79 concours externes (soit 37 de plus qu'en 2014), un 3^{ème} concours (secrétaire administratif de l'administration générale) et 11 recrutements sans concours.

À l'opposé de la FPE, qui recrute essentiellement par concours et sur des postes de catégorie A, le profil du recrutement dans la FPT est à l'image de la structure de ses effectifs (les trois quarts relèvent de la catégorie C). Ainsi, en 2015, 77 % des recrutements concernent des emplois de catégorie C (14 % dans la FPE), et 58 % sont pourvus par recrutement direct sans concours (2,3 % dans la FPE).

Figure V2.1-14 : Profils comparés des recrutements externes dans la FPT et la FPE en 2015
(en %)

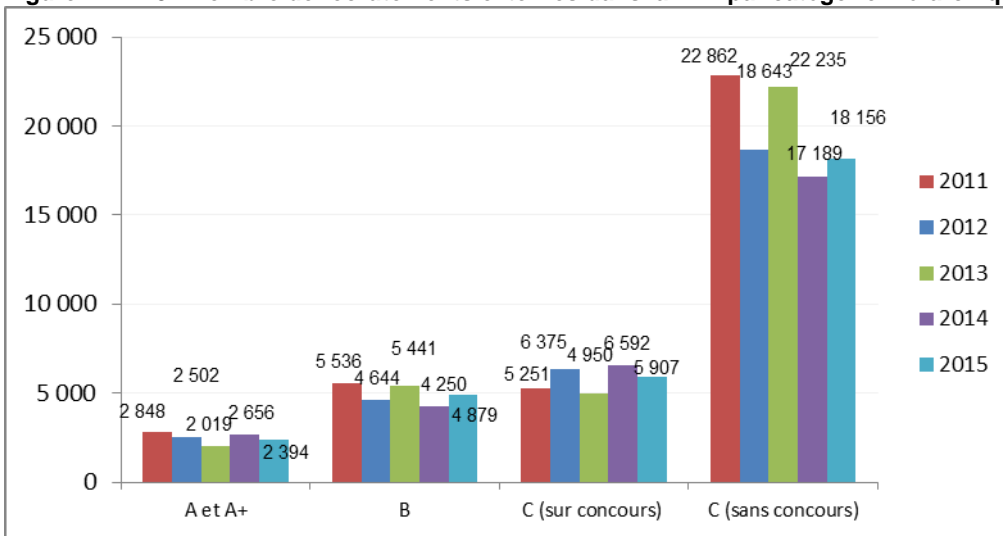


Sources : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information ; Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Bureau du recrutement et des concours de la ville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

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

Les concours d'accès aux emplois de catégorie A (professeur de la ville de Paris, directeur de conservatoire, ingénieur, médecin, infirmier...) ont permis l'entrée de 2 394 agents et représentent 18 % des admissions totales par recrutement externe sur concours en 2015 (**Figure V2.1-15**). Le nombre de recrutés dans cette catégorie hiérarchique reste inférieur à 2014 du fait notamment de l'absence de concours d'attaché territorial cette année, lequel est organisé tous les deux ans.

La catégorie B représente 37 % des recrutements sur concours de fonctionnaires de la FPT avec 4 879 admis, soit un nombre en hausse par rapport à l'année précédente (+629 agents). La FPT a recruté en 2015 plus de rédacteurs (1 353 après 30 en 2014) et des animateurs (539 après aucun recrutement en 2014).

Figure V2.1-15 : Nombre de recrutements externes dans la FPT par catégorie hiérarchique

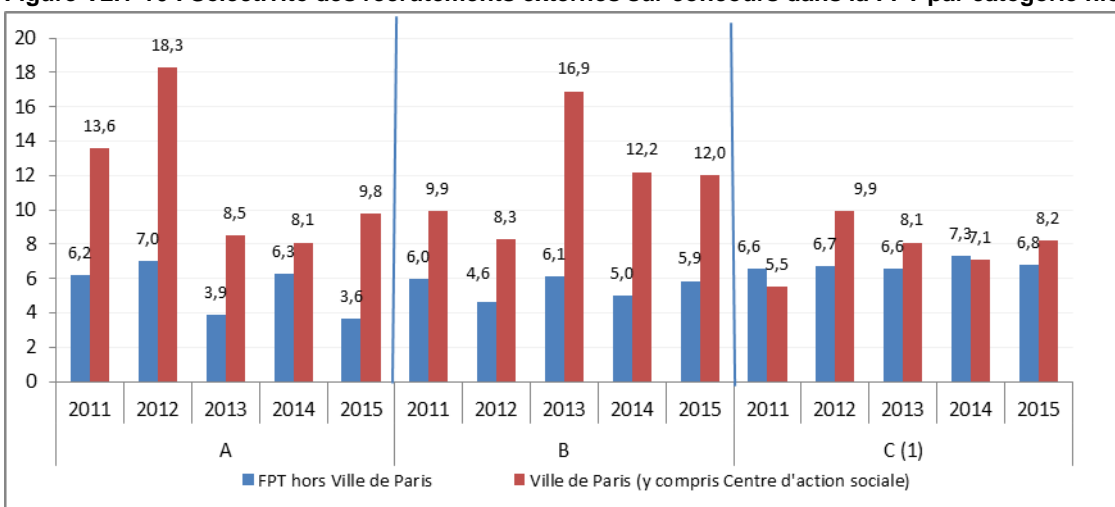
Sources : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris ; Centre d'action sociale de la Ville de Paris.

La catégorie C (45 % des recrutements sur concours) enregistre 5 907 nouveaux agents admis par concours. Les recrutements pour cette catégorie diminuent de 10,4 %. Parmi les corps recrutés en 2015, on trouve principalement des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles ATSEM (1 253), des auxiliaires de soins (885), des agents de maîtrise (805) et des adjoints d'animation (414).

Parallèlement, 18 156 recrutements sans concours ont eu lieu afin de pourvoir des postes ouverts dans les corps de catégorie C (adjoints administratifs, adjoints techniques, adjoints d'animation...) contre 17 189 en 2014.

Dans la fonction publique territoriale hors la Ville de Paris, la sélectivité des recrutements sur concours en 2015 se situe à 3,6 candidats présents pour un admis en catégorie A (**Figure V2.1-16**). Elle est plus forte pour les catégories C avec un candidat admis pour 6,8 présents.

La sélectivité des concours de la Ville de Paris est plus élevée que dans le reste de la fonction publique territoriale. Pour la catégorie A, elle augmente par rapport à l'année précédente (9,8 contre 8,1) mais demeure inférieure au niveau atteint en 2012 (18,3). Les concours de catégorie B sont les plus sélectifs (12,0 présents pour un admis), malgré la baisse de 3 points depuis 2013. Pour la catégorie C (hors recrutements directs), la sélectivité des concours a progressé de 1,1 point à la Ville de Paris, mais baisse de 0,5 point dans les autres concours territoriaux.

Figure V2.1-16 : Sélectivité des recrutements externes sur concours dans la FPT par catégorie hiérarchique

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

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

Définitions

Concours (de la fonction publique) : mode de recrutement ouvert sur dossier ou épreuves dont le nombre de postes offerts est prédéterminé.

- Les concours externes sont ouverts aux candidats justifiant d'un certain niveau de diplôme ou de l'accomplissement de certaines études, à l'exception de certains concours de catégorie C ouverts sans condition de diplôme ou de formation.

- Les concours internes sont ouverts aux seuls fonctionnaires et agents publics en activité ayant accompli une certaine durée de service dans les conditions prévues par les statuts particuliers.

- Les concours à voie unique d'accès également appelés concours uniques sont ouverts aux candidats, tant externes qu'internes pour le recrutement de chercheurs ou d'ouvriers professionnels, par exemple.

- Le 3^{ème} concours ou 3^{ème} voie est un accès réservé aux candidats justifiant d'une activité professionnelle dans le secteur privé ou d'un mandat de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale.

Dans les statistiques sur les concours, on distingue les candidats présents (qui se sont présentés au moins à la première épreuve du concours) des admis (sur liste principale) et des recrutés (admis sur liste principale ou complémentaire et intégrés dans la fonction publique, soit comme titulaires, soit comme fonctionnaires stagiaires).

Figure 3.1-1 : Recrutements externes dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés en 2015

	Postes offerts		Admis		dont femmes ⁽³⁾		Recrutés		dont femmes ⁽³⁾	
	Nombre 2015	Évolution 2015/2014	Nombre 2015	Évolution 2015/2014	(%)	Évolution 2015/2014	Nombre 2015	Évolution 2015/2014	(%)	Évolution 2015/2014
Ensemble des recrutements externes ⁽¹⁾ (résultats globaux estimés) ⁽²⁾	37 384	-27,1%	34 180	-23,9%	-	-	36 976	-19,4%	-	-
Ensemble des recrutements externes ⁽¹⁾ (résultats partiels) ⁽²⁾	36 850	-27,0%	34 180	-22,5%	63,7	-26,5%	36 442	-19,1%	63,6%	-21,1%
Concours externe (résultats globaux estimés) ⁽²⁾	34 549	-22,6%	31 969	-23,0%	64,1	-26,6%	34 239	-19,0%	63,9%	-22,5%
Concours unique	1 177	-5,5%	1 105	-6,1%	56,1	8,0%	1 109	-5,6%	56%	8,3%
Troisième concours	787	-20,8%	764	-18,3%	67,0	-17,6%	762	-17,9%	67%	-18,1%
Recrutement externe sans concours (résultats globaux estimés) ⁽²⁾	566	-53,8%	194	-81,0%	28,9	-86,9%	566	-53,0%	9,0%	-91,1%
Pacte (résultats globaux estimés) ⁽²⁾	305	11,3%	148	-45,6%	73,6	28,2%	300	10,3%	36,0%	25,6%

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

(1) Définitions : Ensemble des recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, troisième concours, Pacte.

(2) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours : cela concerne en 2014, le ministère de l'Éducation nationale et de l'Écologie et en 2015 le ministère de l'Éducation nationale. Les résultats partiels portent en 2014 sur 468 concours pour un total de 478 organisés et en 2015 sur 482 pour un total de 488 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus (soit 832 en 2014 et 534 en 2015), en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(3) Calculé à partir des résultats partiels

Figure 3.1-2 : Différents types de recrutements externes, avec et sans concours dans la fonction publique de l'État en 2015

	Résultats globaux estimés				Résultats partiels														
	Postes estimés ⁽¹⁾	Recrutés estimés ⁽¹⁾	Part de recrutement estimés (en %) ⁽¹⁾	Postes	Présents			Admissibles			Admis			Recrutés			Sélectivité	Part des recrutements (en %)	
					H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total			
Concours externes	A	26 849	25 398		26849	65 791	84 518	150 309	30 097	38 546	68 643	7 546	17 197	24 743	7 648	17 750	25 398	6,1	
	B	4 375	4 515		4375	26 622	33 171	59 793	5 751	6 814	12 565	2 131	1 893	4 024	2 252	2 263	4 515	14,9	
	C	3 325	4 326		3325	21 976	27 489	49 465	7 700	6 635	14 335	1 808	1 394	3 202	2 462	1 864	4 326	15,4	
Total concours externes		34 549	34 239	92,6	34549	114 389	145 178	259 567	43 548	51 995	95 543	11 485	20 484	31 969	12 362	21 877	34 239	8,1	94,0
3ème concours	A	730	706		730	1 013	2 711	3 724	403	1 083	1 486	202	505	707	201	505	706	5,3	
	B	57	56		57	207	25	232	122	17	139	50	7	57	50	6	56	4,1	
Total 3ème concours		787	762	2,1	787	1 220	2 736	3 956	525	1 100	1 625	252	512	764	251	511	762	5,2	2,1
Concours uniques	A	1 167	1 099		1167	6 301	5 865	12 166	956	1 362	2 318	483	612	1 095	482	617	1 099	11,1	
	B	10	10		10	4	16	20	4	16	20	2	8	10	2	8	10	2,0	
Total concours uniques		1 177	1 109	3,0	1177	6 305	5 881	12 186	960	1 378	2 338	485	620	1 105	484	625	1 109	11,0	3,0
Total recrutements externes par concours		36 513	36 110	97,7	36513	121 914	153 795	275 709	45 033	54 473	99 506	12 222	21 616	33 838	13 097	23 013	36 110	8,1	99,1
Externes sans concours ⁽¹⁾	C	184	184	0,5	184	979	732	1 711	242	134	376	138	56	194	133	51	184	8,8	0,5
Externes sans concours résultats non communiqués ⁽¹⁾	C	382	382		nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	
Pacte ⁽¹⁾	C	153	148	0,4	153	325	548	873	94	223	317	39	109	148	40	108	148	5,9	0,4
Pacte résultats non communiqués ⁽¹⁾	C	152	152	0,4	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	
Total recrutements externes sans concours ⁽¹⁾		871	866	2,3	337	1 304	1 280	2 584	336	357	693	177	165	342	173	159	332	7,6⁽²⁾	0,9
Total générale externe		37 384	36 976	100,0	36 850	123 218	155 075	278 293	45 369	54 830	100 199	12 399	21 781	34 180	13 270	23 172	36 442	8,1	100,0

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

Définition : Sélectivité : présents/admis.

(1) En 2015, le ministère de l'Éducation nationale n'a pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 482 concours sur un total de 488 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(2) Somme hors résultats non communiqués.

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

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 3.1-3 : Nombre de candidats effectivement recrutés par catégorie et par sexe selon la voie de recrutement externe dans la fonction publique de l'Etat en 2015

	Catégorie A		Catégorie B	Catégorie C	Ensemble	
	Total	Dont enseignement ⁽¹⁾			Total	Total
Postes offerts (résultats estimés) ⁽²⁾	28 746	24 496	4 442	4 196	37 384	24 496
Postes offerts (résultats partiels) ⁽²⁾	28 746	24 496	4 442	3 662	36 850	24 496
Total recrutés (résultats estimés) ⁽²⁾	27 203	23 114	4 581	5 192	36 976	23 114
Total recrutés (résultats partiels) ⁽²⁾	27 203	23 114	4 581	4 658	36 442	23 114
Hommes	8 331	6 570	2 304	2 635	13 270	6 570
Femmes	18 872	16 544	2 277	2 023	23 172	16 544
Sélectivité	6,3	3,3	14,7	14,7	8,1	3,3
Dont concours externe						0
Postes offerts (résultats estimés) ⁽²⁾	26 849	23 840	4 375	3 325	34 549	23 840
Postes offerts (résultats partiels) ⁽²⁾	26 849	23 840	4 375	3 325	34 549	23 840
Total recrutés (résultats estimés) ⁽²⁾	25 398	22 473	4 515	4 326	34 239	22 473
Total recrutés (résultats partiels) ⁽²⁾	25 398	22 473	4 515	4 326	34 239	22 473
Hommes	7 648	6 403	2 252	2 462	12 362	6 403
Femmes	17 750	16 070	2 263	1 864	21 877	16 070
Sélectivité	6,1	3,3	14,9	15,4	8,1	3,3
Dont recrutement externe sans concours						0
Postes offerts (résultats estimés) ⁽²⁾				566	566	0
Postes offerts (résultats partiels) ⁽²⁾				184	184	0
Total recrutés (résultats estimés) ⁽²⁾				566	566	0
Total recrutés (résultats partiels) ⁽²⁾				184	184	0
Hommes				133	133	0
Femmes				51	51	0
Sélectivité				8,8	8,8	0,0
Dont recrutement par Pacte						
Postes offerts (résultats estimés) ⁽²⁾				305	305	0
Postes offerts (résultats partiels) ⁽²⁾				153	153	0
Total recrutés (résultats estimés) ⁽²⁾				300	300	0
Total recrutés (résultats partiels) ⁽²⁾				148	148	0
Hommes				40	40	0
Femmes				108	108	0
Sélectivité				5,9	5,9	0,0
Dont concours unique						
Postes offerts	1 167	0	10	0	1 177	0
Total recrutés	1 099	0	10	0	1 109	0
Hommes	482	0	2	0	484	0
Femmes	617	0	8	0	625	0
Sélectivité	11,1	0,0	2,0	0,0	11,0	0,0
Dont troisième concours						
Postes offerts	730	656	57	0	787	0
Total recrutés	706	641	56	0	762	0
Hommes	201	167	50	0	251	0
Femmes	505	474	6	0	511	0
Sélectivité	5,3	4,9	4,1	0,0	5,2	0,0

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

Définition : Sélectivité présents/admis.

(1) Postes d'enseignants.

(2) En 2015, le ministère de l'Éducation nationale n'a pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 482 concours sur un total de 488 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

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

Figure 3.1-4 : Origine statutaire des candidats effectivement recrutés par voie externe dans la fonction publique de l'État en 2015, sur champ partiel (1)

	Concours niveau A			Concours niveau B			Concours niveau C			Total
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Candidats extérieurs à la fonction publique	1 957	9 017	10 974	602	782	1 384	1 895	1 257	3 152	15 510
Origine FPE										
Titulaires catégorie A	286	203	489	21	2	23	1	2	3	515
Titulaires catégorie B	93	90	183	35	24	59	15	2	17	259
Titulaires catégorie C	5	5	10	265	214	479	64	45	109	598
<i>s/total titulaires</i>	<i>384</i>	<i>298</i>	<i>682</i>	<i>321</i>	<i>240</i>	<i>561</i>	<i>80</i>	<i>49</i>	<i>129</i>	<i>1 372</i>
Agents contractuels	634	1 851	2 485	335	312	647	42	55	97	3 229
s/total FPE	1 018	2 149	3 167	656	552	1 208	122	104	226	4 601
Origine FPT tous statuts	28	120	148	10	3	13	12	1	13	174
Origine FPH tous statuts	2	40	42	1	1	2	7	8	15	59
Catégorie indéterminée	5 326	7 546	12 872	1 035	939	1 974	599	653	1 252	16 098
Total général	8 331	18 872	27 203	2 304	2 277	4 581	2 635	2 023	4 658	36 442
<i>Dont ressortissants de l'Union européenne</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>55</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>5</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>6</i>	<i>66</i>

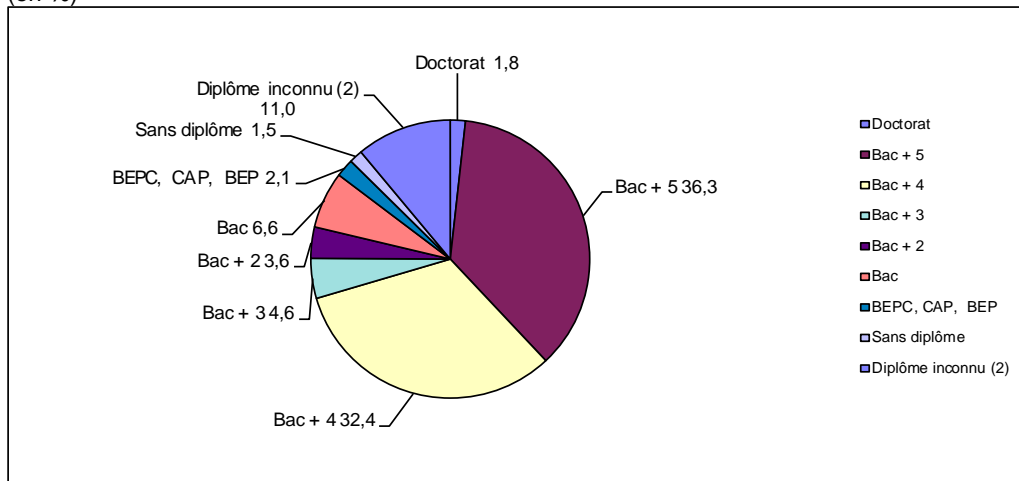
Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

(1) En 2015, le ministère de l'Éducation nationale n'a pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 482 concours sur un total de 488 organisés.

Figure 3.1-5 : Niveau de diplôme des candidats effectivement recrutés y compris Education nationale en 2015, sur champ partiel (1)

(en %)

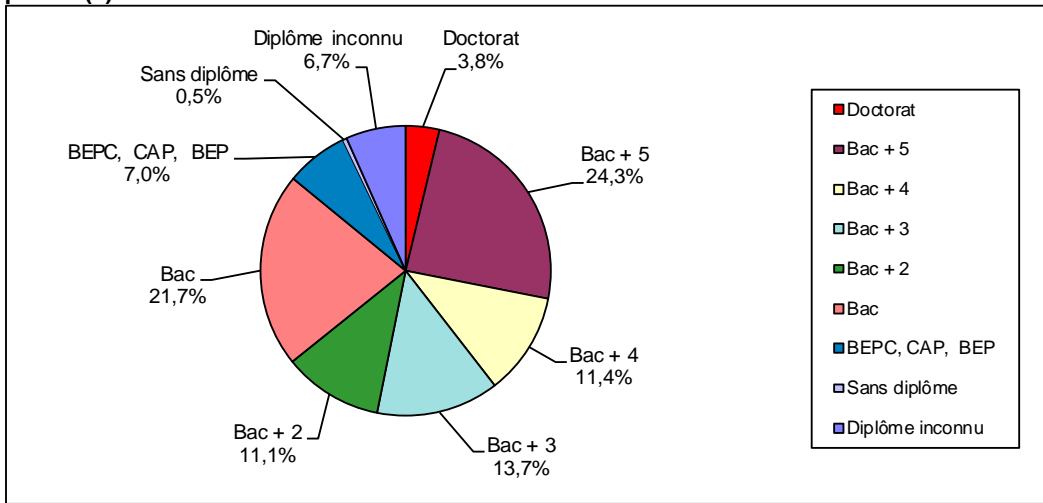


Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

(1) En 2015, le ministère de l'Éducation nationale n'a pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 482 concours sur un total de 488 organisés.

(2) Le niveau de diplôme est inconnu pour 47,1% des candidats recrutés en catégorie A, 16,5% recrutés en catégorie B et 16,7% recrutés en catégorie C.

Figure 3.1-6 : Niveau de diplôme des candidats effectivement recrutés hors Education nationale en 2015, sur champ partiel (1)



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

Figure 3.1-7 : Répartition des candidats effectivement recrutés par ministère et voie d'accès en 2015

Ministères	Concours externe			Concours unique			3ème concours			Externe sans concours			Pacte			Total
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Affaires étrangères et Développement international	31	36	67	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	67
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt/Enseignement supérieur	162	174	336	44	39	83	38	1	39	0	0	0	0	0	0	458
Ministères économiques et financiers(1) : Économie, Redressement productif et Numérique, Finances et comptes publics	1 851	1 480	3 331	36	13	49	0	0	0	0	0	0	40	108	148	3 528
Culture et Communication	50	63	113	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	113
Défense	152	62	214	4	27	31	0	0	0	1	7	8	0	0	0	253
Logement, Égalité des territoires et Ruralité (1)	286	209	495	11	4	15	4	0	4	3	11	14	0	0	0	528
Ministères de l'enseignement : Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche(1)																
résultats partiels (1)	7 255	17 795	25 050	354	462	816	167	474	641	0	0	0	0	0	0	26 507
résultats estimés (1)	nd	nd	25 050	nd	nd	816	nd	nd	641	nd	nd	382	nd	nd	152	27 041
Intérieur, Outre-mer (1)	1 201	565	1 766	0	0	0	0	0	0	49	22	71	0	0	0	1 837
Justice	1 088	1 157	2 245	14	65	79	16	9	25	0	0	0	0	0	0	2 349
Ministères sociaux :																
Affaires sociales, Droit des femmes, Ville et Vieillesse	88	114	202	20	13	33	0	0	0	80	11	91	0	0	0	326
Travail, Emploi, et Dialogue social	6	26	32	1	2	3	2	2	4	0	0	0	0	0	0	39
Services du Premier Ministre(2)	192	196	388	0	0	0	24	25	49	0	0	0	0	0	0	437
Total résultats partiels	12 362	21 877	34 239	484	625	1 109	251	511	762	133	51	184	40	108	148	36 442
Total résultats estimés	nd	nd	34 239	nd	nd	1 109	nd	nd	762	nd	nd	566	nd	nd	300	36 976
dont :																
Concours interministériels	192	196	388				24	25	49							437
EN A	32	11	43				7	2	9							52
IRA	160	185	345				17	23	40							385
EPST (2)	272	269	541	443	257	700	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1 241

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

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

(1) En 2015, le ministère de l'Éducation nationale n'a pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 482 concours sur un total de 488 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(2) Établissements publics scientifiques et techniques.

Figure 3.2-1 : Recrutements déconcentrés(1) par voie externe(3) dans la fonction publique de l'État, sur champ partiel(4) en 2015

	Postes offerts	Présents			Admis			Recrutés			Sélectivité
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Concours externe, dont :	15 377	47 870	70 982	118 852	3 553	11 270	14 823	3 842	11 906	15 748	8,0
Éducation nationale	13 267	20 246	56 453	76 699	2 189	10 623	12 812	2 276	11 192	13 468	6,0
Ministères économique et financier	248	1 989	982	2 971	153	95	248	321	155	476	12,0
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales	1 207	4 409	4 069	8 478	805	386	1 191	805	386	1 191	7,1
Ministère de la Justice	170	3 225	1 978	5 203	131	21	152	165	27	192	34,2
Ministère de la Santé	10	35	57	92	3	7	10	3	7	10	9,2
Concours unique	315	131	2 056	2 187	19	261	280	19	261	280	7,8
3ème concours	447	453	1 981	2 434	81	360	441	81	360	441	5,5
Externe sans concours (résultats partiels)	184	979	732	1 711	138	56	194	133	51	184	8,8
Externe sans concours (résultats estimés)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0
Pacte (résultats partiels)	145	307	497	804	37	103	140	38	102	140	5,7
Pacte (résultats estimés)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0
Total déconcentrés (résultats partiels)	16 468	49 740	76 248	125 988	3 828	12 050	15 878	4 113	12 680	16 793	7,9
Total tous recrutements externes ⁽²⁾ (résultats partiels)	36 850	123 218	155 075	278 293	12 399	21 781	34 180	13 270	23 172	36 442	8,1
Part de concours déconcentrés (en %) (résultats partiels)	44,7	40,4	49,2	45,3	30,9	55,3	46,5	31,0	54,7	46,1	
Total déconcentrés (résultats estimés)⁽⁴⁾	16 468	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	16 793	nd
Total tous recrutements externes ⁽⁴⁾ (résultats estimés)	37 384	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	36 976	nd
Part de concours déconcentrés (en %) (résultats estimés)	44,1	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	45,4	nd

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

Définition : Sélectivité : présents/admis.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

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

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

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

(4) En 2015 les ministères de l'Éducation nationale n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 482 concours sur un total de 488 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

Figure 3.3-1 Recrutements par voie externe dans la fonction publique territoriale en 2015(2)

Fonction publique territoriale hors Ville de Paris	Catégorie	Postes offerts	Présents	Admis
Concours externe	A+	63	843	44
	A	2 949	7 524	2 256
	B	4 413	23 939	3 979
	C	5 928	35 775	5 159
3ème concours	A+	4	22	4
	A	0	0	0
	B	922	3 152	643
	C	464	717	230
Recrutement direct sans concours	C	nd	nd	17 000
Total FPT hors Ville de Paris		14 743	71 972	29 315
Ville de Paris et Centre d'action sociale (CASVP)				
Concours externe	A	32	103	23
	B	166	2 298	160
	C	266	1 861	207
Concours unique	A	70	776	67
	B	96	774	96
	C	317	2 396	311
3ème concours	B	2	9	1
Recrutement direct sans concours	C	1 007	9 106	1 156
Total Ville de Paris et Centre d'action sociale (CASVP)		1 956	17 323	2 021
s/total	A+	67	865	48
	A	3 051	8 403	2 346
	B	5 599	30 172	4 879
	C	7 982	49 855	24 063
Total fonction publique territoriale		16 699	89 295	31 336

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

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes

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

(2) Y compris le concours d'administrateurs.

Figure 3.3-2 : Recrutements par concours externe dans la fonction publique territoriale (1) et par cadre d'emploi en 2015

	Postes offerts	Inscrits ⁽²⁾			Présents ⁽²⁾			Admissibles ⁽²⁾			Admis ⁽²⁾			
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% femmes
Catégorie A+														
Administrateur territorial	27	332	333	665	124	94	218	28	28	56	7	14	21	66,7
Conservateur du patrimoine	6	124	355	479	64	222	286	11	27	38	0	5	5	100,0
Ingénieur en chef territorial	18	178	109	287	85	46	131	18	14	32	4	5	9	55,6
Conservateur des bibliothèques	12	111	224	335	65	143	208	4	26	30	1	8	9	88,9
Total catégorie A+	63	745	1 021	1 766	338	505	843	61	95	156	12	32	44	72,7
Catégorie A														
Conseiller des activités physiques et sportives	89	519	201	720	294	116	410	70	37	107	42	19	61	31,1
Conseiller Socio-Educatif	173	90	532	622	57	322	379	33	198	231	22	136	158	86,1
Infirmier en Soins Généraux	366	69	764	833	42	546	588	19	241	260	27	277	304	91,1
ingénieur	1 227	3 276	2 947	6 223	2 206	1 958	4 164	787	851	1 638	489	529	1 018	52,0
Médecin de 2ème classe	438	16	273	289	14	224	238	11	119	130	9	200	209	95,7
Puéricultrice	172	3	370	373	1	308	309	1	308	309	0	124	124	100,0
Psychologue de classe normale	423	123	1 780	1 903	81	1 229	1 310	20	509	529	15	311	326	95,4
Directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique de 2ème catégorie	4	29	5	34	17	3	20	27	5	32	5	0	5	0,0
Sage-Femme	12	63	36	99	39	18	57	63	32	95	7	6	13	46,2
Directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique de 1ère catégorie	45	0	64	64	0	49	49	0	46	46	0	38	38	100,0
Total catégorie A	2 949	4 188	6 972	11 160	2 751	4 773	7 524	1 031	2 346	3 377	616	1 640	2 256	72,7
Catégorie B														
Animateur	497	972	1 841	2 813	746	1 218	1 964	308	521	829	197	291	488	59,6
Animateur principal de 2e classe	153	134	264	398	66	126	192	20	52	72	16	35	51	68,6
Assistant médico-technique	22	4	28	32	4	24	28	4	24	28	3	19	22	86,4
Assistant socio-éducatif	684	333	6 047	6 380	220	4 125	4 345	51	1 155	1 206	33	643	676	95,1
Educateur de jeunes enfants	635	40	2 102	2 142	25	1 742	1 767	14	762	776	8	520	528	98,5
Moniteur éducateur et intervenant familial 2015	33	12	63	75	12	63	75	12	63	75	11	22	33	66,7
Rééducateur	89	9	160	169	12	134	146	12	134	146	3	77	80	96,3
Rédacteur	1 483	4 361	18 776	23 137	2 177	9 157	11 334	367	1 803	2 170	237	1 116	1 353	82,5
Rédacteur principal de 2ème classe	786	2 158	6 674	8 832	933	3 083	4 016	299	866	1 165	176	541	717	75,5
Technicien paramédical spécialisé, technicien de laboratoire médical	31	17	66	83	16	56	72	9	37	46	8	23	31	74,2
Total catégorie B	4 413	8 040	36 021	44 061	4 212	19 727	23 939	791	5 417	6 208	692	3 287	3 979	82,6
Catégorie C														
Adjoint d'Animation 1ère Classe	674	357	845	1 202	310	711	1 021	182	419	601	133	281	414	67,9
Adjoint du patrimoine de 1e classe	218	1 424	4 244	5 668	883	2 615	3 498	72	459	531	36	180	216	83,3
Adjoint technique de 2ème classe des Etablissements d'Enseignement	137	588	205	793	370	102	472	173	41	214	103	27	130	20,8
Agent de Maîtrise	916	3 444	884	4 328	2 531	597	3 128	1 056	302	1 358	622	183	805	22,7
Agent social de 1ère Classe	528	42	686	728	34	563	597	19	383	402	10	258	268	96,3
ATSEM	1 360	207	21 349	21 556	164	18 439	18 603	21	2 619	2 640	9	1 244	1 253	99,3
Auxiliaire de puériculture territorial de 1ère classe	1 188	64	7 397	7 461	55	6 449	6 504	55	6 224	6 279	14	1 174	1 188	98,8
Auxiliaire de soins de 1ere classe	907	188	2 325	2 513	138	1 814	1 952	39	435	474	53	832	885	94,0
Total catégorie C	5 928	5 957	37 090	43 047	4 485	31 290	35 775	1 591	10 908	12 499	980	4 179	5 159	81,0
Total	13 353	18 930	81 104	100 034	11 787	56 294	68 081	2 635	17 476	20 111	2 300	9 138	11 438	79,9

Source : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion; Centre national de la fonction publique territoriale.

Champ : France entière.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

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

(2) La répartition par sexe n'est pas connue pour 4 % des candidats inscrits, 8 % des présents, 2 % des admissibles et 1 % des admis. Les données du tableau correspondent à une estimation au prorata des données disponibles.

2.2 Les mobilités dans la fonction publique

2.2.1 Mobilité professionnelle des agents de la fonction publique

En 2015, 8,9 % des agents de la fonction publique présents en 2014 et 2015 sont mobiles (471 300 agents). Ce taux est en hausse de 0,4 point par rapport à 2014. Hors restructurations, le taux de mobilité reste inchangé depuis 2012 (7,5 %). À l'occasion de leur mobilité, 50 % des agents ont changé d'employeur, 47 % de zone d'emploi et 33 % de statut ou de situation d'emploi. L'augmentation du taux global de mobilité en 2015, provient d'une hausse des taux de mobilité des changements d'employeurs (+0,5 point) et de zone d'emploi (+0,3 point) tandis que celui des changements de statut ou de situation d'emploi recule (-0,3 point) par rapport à 2014. Ces changements peuvent se cumuler si bien qu'au total un peu plus de 612 900 mobilités (ou actes de mobilités) ont été effectuées en 2015, soit **1,3 mobilité en moyenne par agent mobile**, comme pour les années précédentes. Les mobilités simples sont les plus fréquentes (57 % de l'ensemble des actes de mobilité), suivies des mobilités doubles (33 %) et triples (10 %).

Parmi les agents présents en 2014 et en 2015, 6,6 % n'ont connu qu'une mobilité simple en 2015 : 2,3 % ont changé d'employeur sans changer ni de statut ou de situation d'emploi ni de zone d'emploi, 2,4 % de zone d'emploi et 1,9 % de statut ou situation d'emploi. Les mobilités doubles ont concerné 1,9 % des agents. La plus fréquente est la combinaison du changement d'employeur et de zone d'emploi (1,3 % des agents). Enfin, seul 0,4 % des agents ont effectué une **mobilité triple**.

Parmi les 236 800 changements d'employeur, 52 % ne sont pas associés à un autre type de changement, 29 % ont été accompagnés de changement de zone d'emploi et 11 % de statut ou de situation d'emploi. La combinaison de ces trois formes de changement concerne 9 % des changements d'employeur.

Parmi l'ensemble des changements de zone d'emploi (222 100), 57 % n'ont pas été accompagnés par d'autres types de changement, 31 % par un changement d'employeur, 3 % par un changement de statut ou de situation d'emploi et 9 % à la fois par un changement d'employeur et de statut ou de situation d'emploi.

Enfin, 66 % des **changements de statut ou de situation d'emploi** (154 000) ne sont pas liés à d'autres changements, 16 % s'effectuent parallèlement à un changement d'employeur, 13 % à un changement d'employeur et de zone d'emploi et 4 % à la fois par un changement de statut et de zone d'emploi.

Parmi l'ensemble des agents employés dans la fonction publique en 2014 et en 2015 (5,3 millions d'agents), 4,5 % ont changé d'employeur en 2015, dont 3,8 % vers un employeur dans le même versant et 0,7 % dans un autre versant. Dans la FPT comme dans la FPH, 0,7 % des agents changent de versant contre 0,6 % des agents de la FPE. Pour les agents ayant changé de versant, la destination principale est la FPT : 42,9 % contre 35,3 % pour la FPE et 21,8 % pour la FPH. La FPT a ainsi recruté respectivement 79 % et 59,1 % des agents de la FPE et de la FPH qui ont changé de versant. Parmi les agents de la FPT ayant changé de versant, 64,4 % sont partis vers la FPE et 35,6 % vers la FPH.

En 2015, 4,2 % des agents employés dans la fonction publique en 2014 et 2015 ont changé de zone d'emploi. Parmi les agents employés dans la FPE en 2014 et toujours présents dans la fonction publique en 2015, 7,3 % ont changé de zone d'emploi contre 3 % des agents de la FPH et 1,5 % des agents de la FPT. Le changement de zone d'emploi est nettement plus fréquent lorsque les agents changent de versant de la fonction publique. Parmi les employés en 2014 dans la FPE et dans un autre versant en 2015, 41,1 % ont changé de zone d'emploi, et c'est le cas de 45,5 % et 43,2 % des mobilités inter-versants issues de la FPT et de la FPH.

En 2015, le changement de statut ou de situation d'emploi a concerné 2,9 % des agents employés dans la fonction publique en 2014 et 2015. Ce taux varie fortement en fonction des situations initiales d'emploi. Il atteint 15,2 % chez les bénéficiaires de contrats aidés et 11,1 % chez les contractuels. En revanche, les fonctionnaires ne changent de statut que dans 0,2 % des cas et les autres catégories et statuts dans 2,6 % des cas.

Pour plus de détail, notamment concernant la méthodologie et l'identification des restructurations, voir le dossier « Mobilité et restructurations dans la fonction publique de 2011 à 2014 » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2016.

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

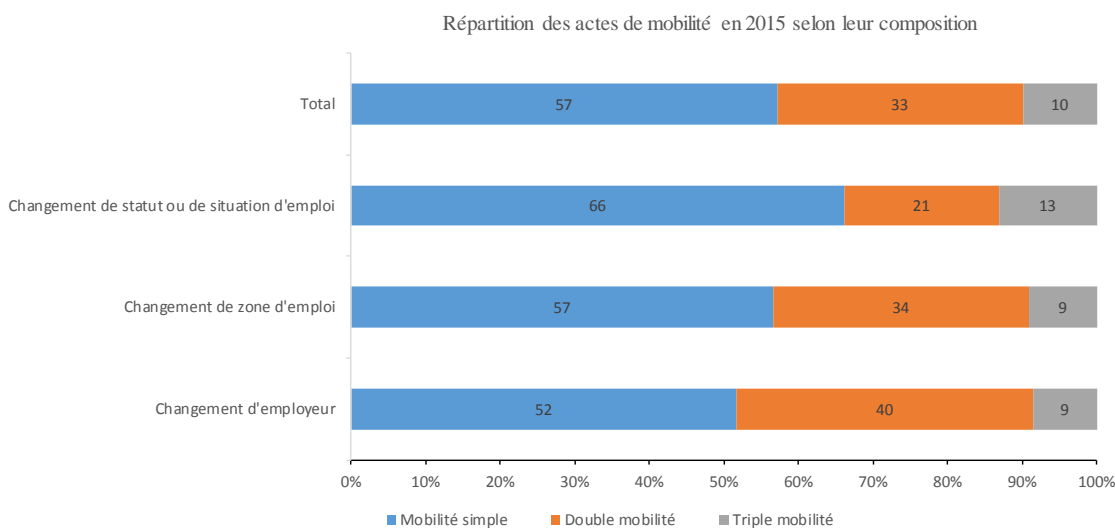
	2012 ⁽¹⁾	2013 ⁽¹⁾	2014	2015
Agents présents deux années consécutives	5 146 962	5 185 962	5 266 360	5 302 861
Agents ayant connu au moins un acte de mobilité	446 669	439 680	446 708	471 306
Taux de mobilité (en %)	8,7	8,5	8,5	8,9
<i>Hors restructurations</i>	7,5	7,5	7,5	7,5
Répartition des agents mobiles selon le type de changement				
Changement d'employeur (en %)	49	49	47	50
Changement de zone d'emploi (en %)	44	45	46	47
Changement de statut ou de situation d'emploi (en %)	36	37	38	33
Ensemble des actes de mobilité				
Nombre moyen par agent mobile	1,3	1,3	1,3	1,3
Nombre moyen par agent présent	0,1	0,1	0,1	0,1

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

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

Lecture : 47 % des agents mobiles en 2015, c'est-à-dire les agents ayant connu au moins un changement, ont changé de zone d'emploi. A noter qu'un changement de zone d'emploi peut se cumuler avec d'autres changements.

(1) Chiffres révisés par rapport aux précédentes éditions du rapport annuel

Figure 4.6-2 : Répartition des actes de mobilité en 2015 selon leur composition (en %)

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

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2014 et en 2015, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 57 % de l'ensemble des actes de mobilité sont des mobilités simples. 34 % de l'ensemble des changements de zone d'emploi ont été accompagnés par un seul autre changement.

Figure 4.6-3 : Répartition de l'ensemble des agents selon les diverses composantes de la mobilité en 2015

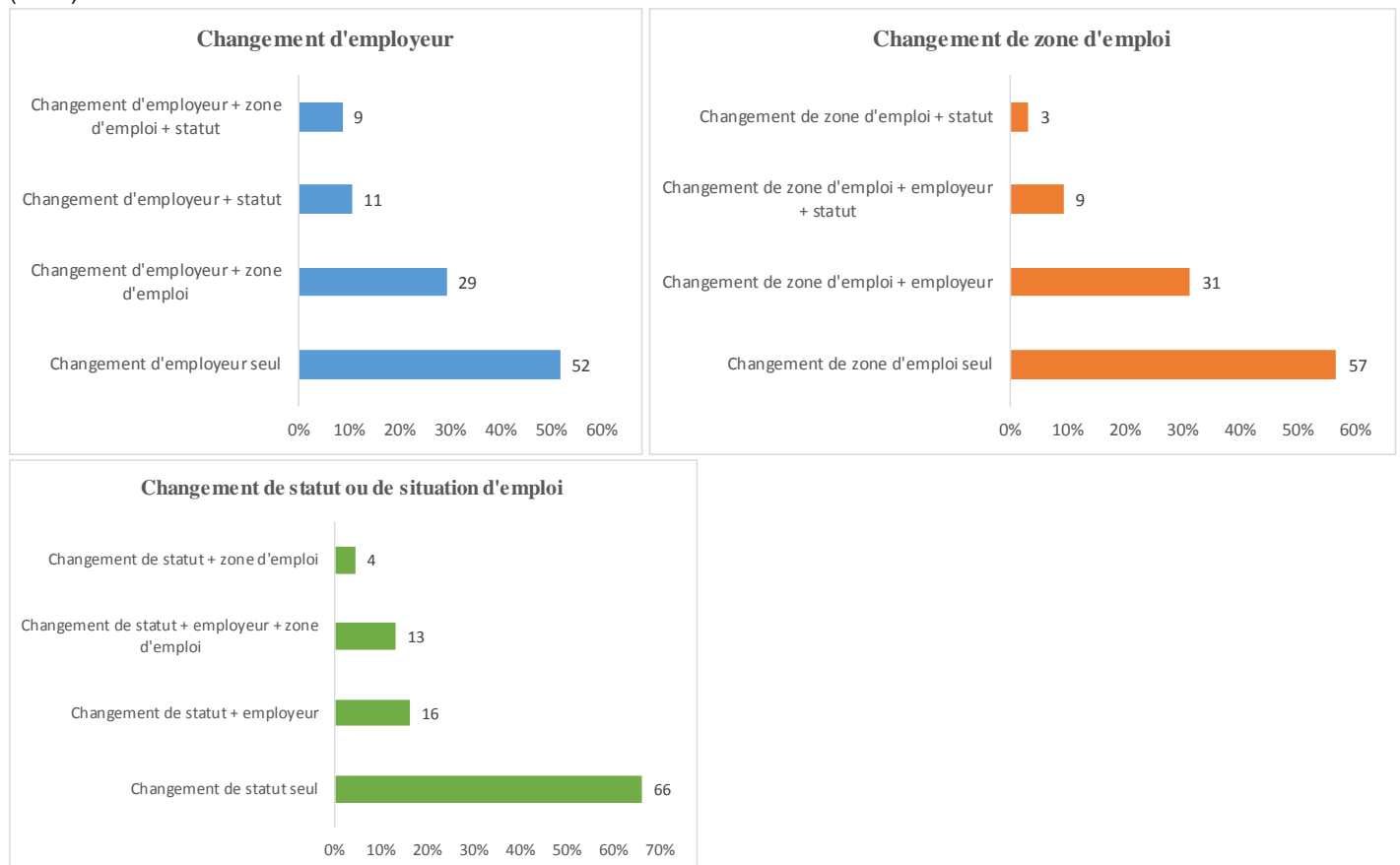
Type de changement		Effectif	Part (en %)	Répartition des mobiles (en %)
Aucune mobilité		4 831 555	91,1	
Simple	Employeur	122 428	2,3	26,0
	Statut	101 850	1,9	21,6
	Zone d'emploi	125 743	2,4	26,7
	Total	350 021	6,6	74,3
Double	Employeur + zone d'emploi	69 173	1,3	14,7
	Employeur + statut	24 938	0,5	5,3
	Zone d'emploi + statut	6 898	0,1	1,5
	Total	101 009	1,9	21,4
Triple	Employeur + zone d'emploi + statut	20 276	0,4	4,3
Ensemble des agents mobiles		471 306	8,9	100,0
Ensemble des agents présents		5 302 861	100,0	

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

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

Lecture : Parmi les agents présents dans la fonction publique en 2014 et en 2015, 6,6 % ont connu une mobilité simple (un seul changement). Sur l'ensemble des agents mobiles, 26 % ont uniquement changé d'employeur, 14,7 % ont changé à la fois d'employeur et de zone d'emploi et pas de statut.

Figure 4.6-4 : Analyse détaillée des mobilités simples, doubles et triples en 2015 par type de changement (en %)

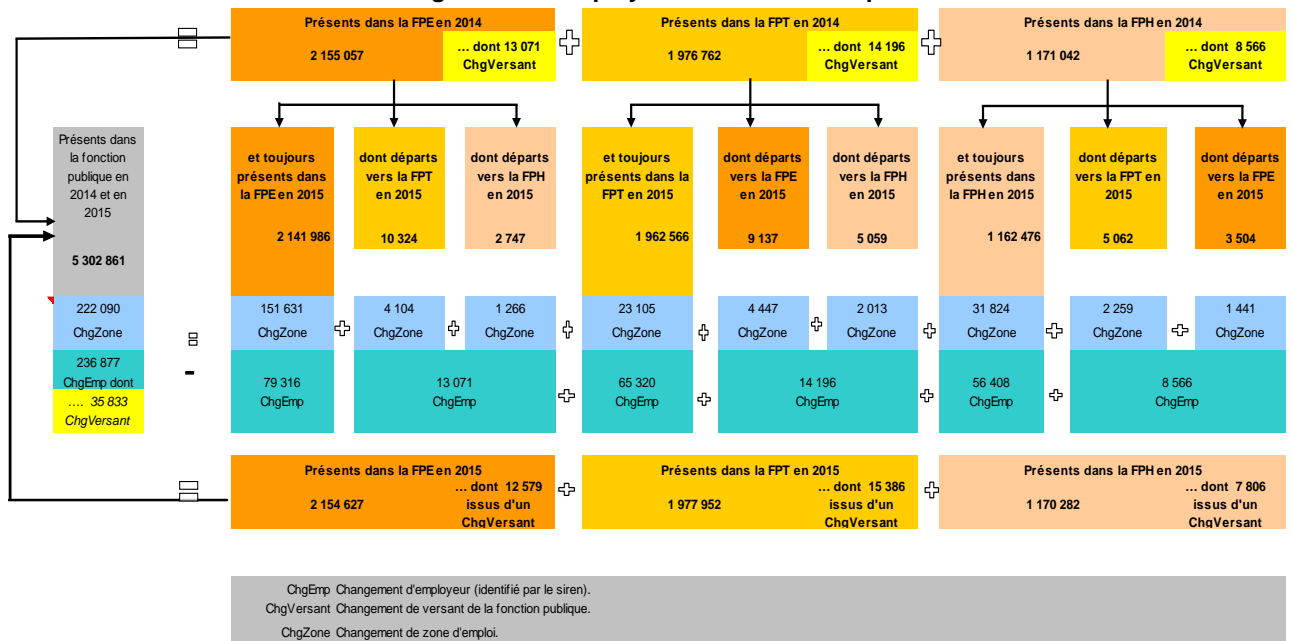


Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2014 et en 2015, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 16 % des changements de statut ou de situation d'emploi s'effectuent parallèlement à un changement d'employeur.

Figure 4.6-5 : Schéma illustratif des changements d'employeur et de zone d'emploi en 2015



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

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2014 et en 2015, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Figure 4.6-6 : Taux de changement d'employeur, de zone d'emploi et de statut ou de situation d'emploi des agents de la fonction publique en 2015

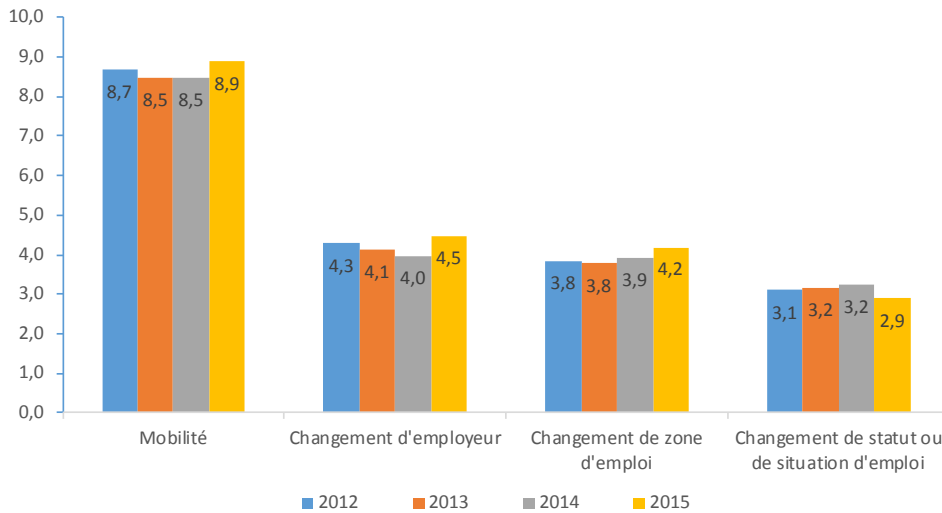
Statut ou situation d'emploi de départ (en 2014)	Présents en 2014 et en 2015	Changement d'employeur		Changement de zone d'emploi		Changement de statut ou de situation d'emploi	
		Effectif	Taux (en %)	Effectif	Taux (en %)	Effectif	Taux (en %)
Fonctionnaires	3 798 111	96 161	2,5	127 240	3,4	9 016	0,2
Contractuels	965 739	95 399	9,9	57 945	6,0	107 627	11,1
Autres catégories et statuts	352 946	25 509	7,2	29 067	8,2	9 123	2,6
Bénéficiaires de contrats aidés	186 065	19 746	10,6	7 838	4,2	28 196	15,2
Total	5 302 861	236 815	4,5	222 090	4,2	153 962	2,9

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

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2014 et en 2015, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 3 798 111 agents fonctionnaires civils sont présents dans la fonction publique en 2014 et en 2015. Parmi eux, 127 240 ont changé de zone d'emploi en 2015 (3,4 %).

Figure 4.6-7 : Taux de changement d'employeur, de zone d'emploi et de statut ou de situation d'emploi des agents de la fonction publique



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

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

Lecture : Parmi les agents des trois versants de la fonction publique présents en 2014 et en 2015, 4,2 % ont changé de zone d'emploi en 2015.

Figure 4.6-8 : Changement d'employeur intra-versant et inter-versants des agents de la fonction publique en 2015

Versant de départ (en 2014)	Présents en 2014 et en 2015	Effectif des agents ayant changé d'employeur en 2015	Taux de changement d'employeur (en %)			Destination des agents ayant connu un changement d'employeur inter-versant (en %)			
			Taux	dont intra-versant	dont inter-versants	FPE	FPT	FPH	Total
FPE	2 155 057	92 387	4,3	3,7	0,6		79,0	21,0	100,0
FPT	1 976 762	79 454	4,0	3,3	0,7	64,4		35,6	100,0
FPH	1 171 042	64 974	5,5	4,8	0,7	40,9	59,1		100,0
Total	5 302 861	236 815	4,5	3,8	0,7	35,3	42,9	21,8	100,0

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

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2014 et en 2015, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : Parmi les présents en 2014 dans la FPE et toujours présents dans la fonction publique en 2015, 4,3 % ont changé d'employeur : 3,7 % dans le même versant et 0,6 % dans un autre versant. 79 % des agents de la FPE ayant changé de versant sont partis vers un employeur de la FPT et 21 % vers la FPH.

Figure 4.6-9 : Changement d'employeur des agents de la FPE en 2015 selon l'employeur de départ et de destination

Ministère de départ (en 2014) (y compris EPA sous tutelle)	Présents en 2014 et 2015	Effectif des agents ayant changé d'employeur en 2015	Taux de changement d'employeur (en %)	Départ du ministère vers un... (en %)			Départ d'un EPA du ministère vers... (en %)				Départ du ministère ou EPA vers un... (en %)	
				EPA du même ministère	autre ministère	un EPA d'un autre ministère	le ministère de tutelle	un autre ministère	un autre EPA du même ministère	un EPA d'un autre ministère	employeur de la FPT	employeur de la FPH
Affaires étrangères et européennes	3 165	118	3,7	2,5	57,6	16,9	3,4	5,1	0,0	1,7	11,9	0,8
Agriculture, Alimentation, Pêche, Ruralité et Aménagement du territoire	45 201	2 274	5,0	8,2	23,5	7,0	17,5	8,4	4,2	13,9	15,0	2,2
Ministères économiques et financiers	157 791	2 083	1,3	2,9	24,7	10,9	5,9	32,1	1,5	6,9	11,7	3,4
Culture et Communication	25 205	956	3,8	9,9	10,0	5,8	19,6	10,5	8,8	14,4	20,4	0,6
Défense et Anciens combattants	69 773	992	1,4	4,3	30,1	12,3	4,5	10,7	0,8	14,3	11,0	11,9
Écologie, Développement durable, Transports et Logement	78 418	4 241	5,4	7,7	12,0	2,5	13,1	2,8	1,6	2,8	56,8	0,8
Ministères de l'enseignement	1 398 236	68 752	4,9	4,7	11,6	3,0	14,9	6,0	19,6	29,3	8,3	2,5
Éducation nationale, Jeunesse et Vie associative	1 135 419	35 121	3,1	9,2	2,1	0,8	29,1	2,5	38,4	1,2	14,3	2,4
Enseignement supérieur et Recherche	262 817	33 631	12,8	0,0	21,5	5,3	0,0	9,8	0,0	58,7	2,1	2,7
Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales et Immigration	186 112	2 172	1,2	1,7	50,6	13,2	4,0	1,1	0,0	0,6	25,6	3,3
Justice et Libertés	78 430	1 277	1,6	4,4	39,9	21,6	3,8	0,8	0,2	1,2	21,9	6,3
Services du Premier ministre	11 036	995	9,0	0,3	41,9	45,7	0,2	3,4	0,1	1,2	6,0	1,1
Travail, Emploi et Santé	101 690	8 527	8,4	1,9	4,0	1,1	1,7	3,8	72,1	4,5	4,5	6,5
Total	2 155 057	92 387	4,3	4,5	13,4	4,1	12,8	6,2	21,6	23,2	11,2	3,0

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

Champ : Agents présents en France dans un emploi principal de la FPE en 2014 et toujours présents dans la fonction publique en 2015, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

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

Lecture : Parmi les agents présents au ministère des Affaires étrangères et européennes ou dans un EPA qui lui est rattaché en 2014 et toujours présents dans la fonction publique en 2015, 3,7 % ont changé d'employeur en 2014. Parmi eux, 57,6 % sont partis vers un autre ministère et 16,9 % vers un EPA d'un autre ministère.

Figure 4.6-10 : Changement d'employeur des agents de la FPT en 2015 selon l'employeur de départ et de destination

Catégorie d'employeur de départ (en 2014)	Présents en 2014 et 2015	Effectif des agents ayant changé d'employeur en 2015	Taux de changement d'employeur (en %)	Catégorie d'employeur de destination (en %)									Total
				Communes	Établissements communaux	Établissements intercommunaux	Départements ⁽¹⁾	Établissements départementaux	Régions	Autres EPA locaux	Un employeur de la FPE	Un employeur de la FPH	
Communes	1 084 783	37 941	3,5	38,2	4,9	31,6	4,0	2,1	1,0	0,5	13,7	4,0	100,0
Établissements communaux	140 559	9 026	6,4	40,5	18,6	6,4	3,2	0,9	0,6	0,1	5,8	23,9	100,0
Établissements intercommunaux	287 931	18 339	6,4	23,0	3,2	30,0	29,7	1,9	1,0	0,4	7,6	3,2	100,0
Départements	302 192	9 224	3,1	12,0	2,4	5,9	55,3	2,2	3,6	0,5	11,8	6,3	100,0
Établissements départementaux	68 091	3 358	4,9	38,1	4,5	17,7	11,6	10,7	2,4	0,3	11,3	3,4	100,0
Régions	84 673	1 062	1,3	18,3	1,8	9,9	18,2	4,5	10,3	0,7	29,2	7,3	100,0
Autres EPA locaux	8533	504	5,9	30,2	0,8	10,7	6,3	2,4	5,0	4,4	36,9	3,4	100,0
Total	1 976 762	79 454	4,0	31,6	5,7	24,4	16,3	2,4	1,5	0,4	11,4	6,4	100,0

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

Champ : Agents présents dans un emploi principal en 2014 dans la FPT et toujours présents dans la fonction publique en 2015, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : Parmi les agents des communes en 2014 et toujours présents dans la fonction publique en France en 2015, 3,5 % ont changé d'employeur en 2015. Parmi eux, 38,2 % sont partis vers un autre employeur du secteur communal, 13,7 % vers un employeur de la FPE.

(1) La part importante des changements d'employeur des établissements intercommunaux vers les départements s'explique notamment par l'intégration de la métropole de Lyon au sein de la catégorie des départements.

Figure 4.6-8 : Changement d'employeur intra-versant et inter-versants des agents de la fonction publique en 2015

Versant de départ (en 2014)	Présents en 2014 et en 2015	Effectif des agents ayant changé d'employeur en 2015	Taux de changement d'employeur (en %)			Destination des agents ayant connu un changement d'employeur inter-versant (en %)			
			Taux	dont intra-versant	dont inter-versants	FPE	FPT	FPH	Total
FPE	2 155 057	92 387	4,3	3,7	0,6		79,0	21,0	100,0
FPT	1 976 762	79 454	4,0	3,3	0,7	64,4		35,6	100,0
FPH	1 171 042	64 974	5,5	4,8	0,7	40,9	59,1		100,0
Total	5 302 861	236 815	4,5	3,8	0,7	35,3	42,9	21,8	100,0

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

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2014 et en 2015, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : Parmi les présents en 2014 dans la FPE et toujours présents dans la fonction publique en 2015, 4,3 % ont changé d'employeur : 3,7 % dans le même versant et 0,6 % dans un autre versant. 79 % des agents de la FPE ayant changé de versant sont partis vers un employeur de la FPT et 21 % vers la FPH.

Figure 4.6-9 : Changement d'employeur des agents de la FPE en 2015 selon l'employeur de départ et de destination

Ministère de départ (en 2014) (y compris EPA sous tutelle)	Présents en 2014 et 2015	Effectif des agents ayant changé d'employeur en 2015	Taux de changement d'employeur (en %)	Départ du ministère vers un... (en %)			Départ d'un EPA du ministère vers... (en %)				Départ du ministère ou EPA vers un... (en %)	
				EPA du même ministère	autre ministère	un EPA d'un autre ministère	le ministère de tutelle	un autre ministère	un autre EPA du même ministère	un EPA d'un autre ministère	employeur de la FPT	employeur de la FPH
Affaires étrangères et européennes	3 165	118	3,7	2,5	57,6	16,9	3,4	5,1	0,0	1,7	11,9	0,8
Agriculture, Alimentation, Pêche, Ruralité et Aménagement du territoire	45 201	2 274	5,0	8,2	23,5	7,0	17,5	8,4	4,2	13,9	15,0	2,2
Ministères économiques et financiers	157 791	2 083	1,3	2,9	24,7	10,9	5,9	32,1	1,5	6,9	11,7	3,4
Culture et Communication	25 205	956	3,8	9,9	10,0	5,8	19,6	10,5	8,8	14,4	20,4	0,6
Défense et Anciens combattants	69 773	992	1,4	4,3	30,1	12,3	4,5	10,7	0,8	14,3	11,0	11,9
Écologie, Développement durable, Transports et Logement	78 418	4 241	5,4	7,7	12,0	2,5	13,1	2,8	1,6	2,8	56,8	0,8
Ministères de l'enseignement	1 398 236	68 752	4,9	4,7	11,6	3,0	14,9	6,0	19,6	29,3	8,3	2,5
Éducation nationale, Jeunesse et Vie associative	1 135 419	35 121	3,1	9,2	2,1	0,8	29,1	2,5	38,4	1,2	14,3	2,4
Enseignement supérieur et Recherche	262 817	33 631	12,8	0,0	21,5	5,3	0,0	9,8	0,0	58,7	2,1	2,7
Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales et Immigration	186 112	2 172	1,2	1,7	50,6	13,2	4,0	1,1	0,0	0,6	25,6	3,3
Justice et Libertés	78 430	1 277	1,6	4,4	39,9	21,6	3,8	0,8	0,2	1,2	21,9	6,3
Services du Premier ministre	11 036	995	9,0	0,3	41,9	45,7	0,2	3,4	0,1	1,2	6,0	1,1
Travail, Emploi et Santé	101 690	8 527	8,4	1,9	4,0	1,1	1,7	3,8	72,1	4,5	4,5	6,5
Total	2 155 057	92 387	4,3	4,5	13,4	4,1	12,8	6,2	21,6	23,2	11,2	3,0

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

Champ : Agents présents en France dans un emploi principal de la FPE en 2014 et toujours présents dans la fonction publique en 2015, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

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

Lecture : Parmi les agents présents au ministère des Affaires étrangères et européennes ou dans un EPA qui lui est rattaché en 2014 et toujours présents dans la fonction publique en 2015, 3,7 % ont changé d'employeur en 2014. Parmi eux, 57,6 % sont partis vers un autre ministère et 16,9 % vers un EPA d'un autre ministère.

Figure 4.6-10 : Changement d'employeur des agents de la FPT en 2015 selon l'employeur de départ et de destination

Catégorie d'employeur de départ (en 2014)	Présents en 2014 et 2015	Effectif des agents ayant changé d'employeur en 2015	Taux de changement d'employeur (en %)	Catégorie d'employeur de destination (en %)									
				Communes	Établissements communaux	Établissements intercommunaux	Départements ⁽¹⁾	Établissements départementaux	Régions	Autres EPA locaux	Un employeur de la FPE	Un employeur de la FPH	Total
Communes	1 084 783	37 941	3,5	38,2	4,9	31,6	4,0	2,1	1,0	0,5	13,7	4,0	100,0
Établissements communaux	140 559	9 026	6,4	40,5	18,6	6,4	3,2	0,9	0,6	0,1	5,8	23,9	100,0
Établissements intercommunaux	287 931	18 339	6,4	23,0	3,2	30,0	29,7	1,9	1,0	0,4	7,6	3,2	100,0
Départements	302 192	9 224	3,1	12,0	2,4	5,9	55,3	2,2	3,6	0,5	11,8	6,3	100,0
Établissements départementaux	68 091	3 358	4,9	38,1	4,5	17,7	11,6	10,7	2,4	0,3	11,3	3,4	100,0
Régions	84 673	1 062	1,3	18,3	1,8	9,9	18,2	4,5	10,3	0,7	29,2	7,3	100,0
Autres EPA locaux	8533	504	5,9	30,2	0,8	10,7	6,3	2,4	5,0	4,4	36,9	3,4	100,0
Total	1 976 762	79 454	4,0	31,6	5,7	24,4	16,3	2,4	1,5	0,4	11,4	6,4	100,0

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

Champ : Agents présents dans un emploi principal en 2014 dans la FPT et toujours présents dans la fonction publique en 2015, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : Parmi les agents des communes en 2014 et toujours présents dans la fonction publique en France en 2015, 3,5 % ont changé d'employeur en 2015. Parmi eux, 38,2 % sont partis vers un autre employeur du secteur communal, 13,7 % vers un employeur de la FPE.

(1) La part importante des changements d'employeur des établissements intercommunaux vers les départements s'explique notamment par l'intégration de la métropole de Lyon au sein de la catégorie des départements.

Figure 4.6-11 : Changement d'employeur des agents de la FPH en 2015 selon l'employeur de départ et de destination

Catégorie d'employeur de départ (en 2014)	Présents en 2014 et 2015	Effectif des agents ayant changé d'employeur en 2015	Taux de changement d'employeur (en %)	Catégorie d'employeur de destination (en %)					Total
				Hôpitaux	Établissements d'hébergement pour personnes âgées	Autres établissements médico-sociaux	Un employeur de la FPE	Un employeur de la FPT	
Hôpitaux	1 028 820	56 921	5,5	82,8	4,4	1,0	5,5	6,3	100,0
Établissements d'hébergement pour personnes âgées	102 855	5 607	5,5	44,0	33,0	2,1	3,8	17,1	100,0
Autres établissements médico-sociaux	39 367	2 446	6,2	17,9	3,2	51,2	5,8	21,9	100,0
Total	1 171 042	64 974	5,5	77,0	6,8	3,0	5,4	7,8	100,0

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

Champ : Agents présents dans un emploi principal en 2014 dans la FPH et toujours présents dans la fonction publique en 2015, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : Parmi les agents des hôpitaux en 2014 et toujours présents dans la fonction publique en France en 2015, 5,5 % ont changé d'employeur en 2015. Parmi eux, 82,8 % sont partis vers un autre employeur hospitalier, 6,3 % vers un employeur de la FPT.

Figure 4.6-12 : Taux de changement d'employeur en 2015 en fonction des caractéristiques des agents

	Présents en 2014 et 2015	Versant de départ (en %)			
		FPE	FPT	FPH	Ensemble FP
Statut de départ					
Fonctionnaires	3 798 111	2,3	2,6	2,8	2,5
Contractuels	965 739	10,7	9,5	9,2	9,9
Autres catégories et statuts	352 946	1,5	3,2	17,8	7,2
Bénéficiaires de contrats aidés	186 065	17,3	4,9	7,6	10,6
Sexe					
Femmes	3 434 365	4,2	4,2	5,3	4,5
Hommes	1 868 496	4,5	3,7	6,4	4,4
Âge					
Moins de 25 ans	280 082	13,7	11,0	13,2	12,4
25 à 29 ans	488 747	9,6	7,9	11,9	9,8
30 à 39 ans	1 223 059	4,2	5,0	5,0	4,7
40 à 49 ans	1 584 360	3,0	3,3	3,7	3,2
50 à 59 ans	1 471 145	2,8	2,2	2,9	2,6
60 ans et plus	255 468	4,0	1,8	3,5	3,1
Catégorie hiérarchique de départ					
A+	119 918	7,6	7,3	9,4	7,7
A	1 671 491	2,3	6,2	9,0	4,1
B	909 482	5,3	5,2	3,9	4,9
C	2 554 808	6,7	3,5	4,1	4,2
Indéterminée	47 162	17,5	8,4	4,9	15,3
Total	5 302 861	4,3	4,0	5,5	4,5

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

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2014 et en 2015, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 4,5 % des hommes agents civils présents dans la FPE en 2014 et toujours présents dans la fonction publique en 2015 ont changé d'employeur en 2015.

Figure 4.6-13 : Le changement de zone d'emploi en 2015 des agents de la fonction publique

Versant de départ (en 2014)	Catégorie d'employeur de départ en 2014	Présents en 2014 et 2015			N'ayant pas changé de versant		Ayant changé de versant	
		Effectif des agents ayant changé de zone d'emploi en 2015	Taux de changement de zone d'emploi (en %)		Effectif	Taux de changement de zone d'emploi (en %)	Effectif	Taux de changement de zone d'emploi (en %)
FPE	Affaires étrangères et européennes	3 165	37	1,2	3 150	1,0	15	26,7
	Agriculture, Alimentation, Pêche, Ruralité et Aménagement du territoire	45 201	2 574	5,7	44 811	5,4	390	42,3
	Ministères économiques et financiers	157 791	13 116	8,3	157 477	8,3	314	36,3
	Culture et Communication	25 205	757	3,0	25 004	2,6	201	58,7
	Défense et Anciens combattants	69 773	3 974	5,7	69 546	5,5	227	54,2
	Écologie, Développement durable, Transports et Logement	78 418	5 334	6,8	75 977	6,3	2 441	21,1
	Ministères de l'enseignement	1 398 236	101 944	7,3	1 390 747	7,1	7 489	43,5
	Éducation nationale, Jeunesse et Vie associative	1 135 419	87 808	7,7	1 129 537	7,5	5 882	45,8
	Enseignement supérieur et Recherche	262 817	14 136	5,4	261 210	5,2	1 607	35,2
	Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales et Immigration	186 112	14 879	8,0	185 485	7,9	627	45,0
	Justice et Libertés	78 430	9 099	11,6	78 070	11,4	360	53,1
	Services du Premier ministre	11 036	492	4,5	10 965	4,1	71	56,3
	Travail, Emploi et Santé	101 690	4 795	4,7	100 754	4,2	936	60,0
	Total	2 155 057	157 001	7,3	2 141 986	7,1	13 071	41,1
FPT	Communes	1 084 783	13 502	1,2	1 078 066	1,0	6 717	43,1
	établissements communaux	140 559	2 280	1,6	137 874	0,9	2 685	38,4
	établissements intercommunaux	287 931	4 981	1,7	285 950	1,4	1 981	50,6
	Départements	302 192	5 780	1,9	300 522	1,6	1 670	56,2
	établissements départementaux	68 091	2 058	3,0	67 600	2,6	491	55,2
	Régions	84 673	696	0,8	84 286	0,5	387	60,2
	Autres EPA locaux	8 533	268	3,1	8 268	2,2	265	32,1
Total	1 976 762	29 565	1,5	1 962 566	1,2	14 196	45,5	
FPH	Hôpitaux	1 028 820	32 025	3,1	1 022 104	2,8	6 716	43,2
	établissements d'hébergement pour personnes âgées	102 855	2 698	2,6	101 683	2,1	1 172	46,8
	Autres établissements médico-sociaux	39 367	801	2,0	38 689	1,4	678	37,0
	Total	1 171 042	35 524	3,0	1 162 476	2,7	8 566	43,2
Total	5 302 861	222 090	4,2	5 267 028	3,9	35 833	43,3	

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

Champ : Agents des trois versants de la fonction publique présents dans un emploi principal final en 2014 et en 2015, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : Parmi les agents présents en France au ministère de la Justice et des Libertés (y compris EPA sous tutelle) en 2014 et toujours présents dans la FPE en 2015, 11,6 % ont changé de zone d'emploi en 2015.

Figure 4.6-14 : Taux de changement de zone d'emploi en 2015 en fonction des caractéristiques des agents

	Présents en 2014 et 2015	Versant de départ (en %)			Ensemble de la FP
		FPE	FPT	FPH	
Statut de départ					
Fonctionnaires	3 798 111	7,1	0,8	1,0	3,4
Contractuels	965 739	9,0	3,7	4,7	6,0
Autres catégories et statuts	352 946	5,4	4,7	14,2	8,2
Bénéficiaires de contrats aidés	186 065	7,6	1,3	2,5	4,2
Sexe					
Femmes	3 434 365	7,1	1,6	2,8	4,0
Hommes	1 868 496	7,6	1,4	4,0	4,5
Âge					
Moins de 25 ans	280 082	21,9	4,5	8,1	10,6
25 à 29 ans	488 747	17,3	3,6	8,7	10,6
30 à 39 ans	1 223 059	8,6	1,9	2,5	5,0
40 à 49 ans	1 584 360	5,2	1,1	1,5	2,9
50 à 59 ans	1 471 145	3,9	0,7	1,0	2,0
60 ans et plus	255 468	3,0	0,7	1,4	1,8
Catégorie hiérarchique de départ					
A+	119 918	6,2	3,5	7,0	6,0
A	1 671 491	7,8	2,9	6,3	7,0
B	909 482	7,0	2,1	1,6	4,2
C	2 554 808	6,3	1,2	1,5	2,2
Indéterminée	47 162	8,7	3,4	4,9	7,4
Total	5 302 861	7,3	1,5	3,0	4,2

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

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2014 et en 2015, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 7,6 % des hommes agents civils présents en France dans la FPE en 2014 et toujours présents dans la fonction publique en 2015 ont changé de zone d'emploi en 2015.

Figure 4.6-15 : Le changement de statut ou de situation d'emploi des agents de la fonction publique en 2015

Versant de départ (en 2014)	Statut ou situation d'emploi de départ (en 2014)	Présents en 2014 et 2015	Changement de statut ou de situation d'emploi			Statut ou situation d'emploi de destination (en %)			
			Effectif des agents ayant changé de statut en 2014	Répartition (en %)	Taux (en %)	Fonctionnaires	Contractuels	Autres catégories et statuts	Bénéficiaires de contrats aidés
FPE	Fonctionnaires	1 519 959	3 041	6,0	0,2		88,5	10,5	1,0
	Contractuels	379 846	28 353	56,4	7,5	68,7		9,7	21,6
	Autres catégories et statuts	174 139	3 941	7,8	2,3	75,8	23,4		0,8
	Bénéficiaires de contrats aidés	81 113	14 954	29,7	18,4	15,8	82,4	1,8	
	Total	2 155 057	50 289	100,0	2,3	49,4	31,7	6,6	12,3
	... dont ayant changé de versant	13 071	6 939			53,1	38,1	46,1	10,8
... dont n'ayant pas changé de versant	2 141 986	43 350			2,0	51,2	29,4	6,0	13,5
FPT	Fonctionnaires	1 452 631	3 748	5,8	0,3		91,4	5,8	2,7
	Contractuels	380 033	48 825	75,3	12,8	81,0		2,8	16,2
	Autres catégories et statuts	60 891	2 943	4,5	4,8	13,6	73,0		13,4
	Bénéficiaires de contrats aidés	83 207	9 329	14,4	11,2	24,5	74,5	1,0	
	Total	1 976 762	64 845	100,0	3,3	65,1	19,3	2,6	13,0
	... dont ayant changé de versant	14 196	5 034			35,5	29,0	21,3	9,4
... dont n'ayant pas changé de versant	1 962 566	59 811			3,0	68,2	19,1	2,0	10,7
FPH	Titulaires	825 521	2 227	5,7	0,3		95,2	3,0	1,8
	Non-titulaires	205 860	30 449	78,4	14,8	94,0		1,1	4,9
	Autres catégories et statuts	117 916	2 239	5,8	1,9	36,5	62,9		0,5
	Bénéficiaires de contrats aidés	21 745	3 913	10,1	18,0	5,3	94,3	0,4	
	Total	1 171 042	38 828	100,0	3,3	76,4	18,6	1,1	4,0
	... dont ayant changé de versant	8 566	3 234			37,8	34,4	46,6	4,7
... dont n'ayant pas changé de versant	1 162 476	35 594			3,1	80,2	16,0	0,7	3,0
Ensemble	Fonctionnaires	3 798 111	9 016	5,9	0,2	0,0	91,4	6,7	1,9
	Contractuels	965 739	107 627	69,9	11,1	81,4	0,0	4,1	14,4
	Autres catégories et statuts	352 946	9 123	5,9	2,6	46,1	49,1	0,0	4,8
	Bénéficiaires de contrats aidés	186 065	28 196	18,3	15,2	17,2	81,4	1,3	0,0
	Total	5 302 861	153 962	100,0	2,9	62,8	23,2	3,5	10,5
	... dont ayant changé de versant	35 833	15 207			42,4	34,3	38,0	9,1
... dont n'ayant pas changé de versant	5 267 028	138 755			2,6	65,9	21,6	2,9	9,6

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

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2014 et en 2015, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : Sur les 965 739 contractuels présents dans la fonction publique en 2014 et en 2015, 11,1% ont changé de statut en 2015 : parmi eux 81,4% sont devenus des fonctionnaires. Parmi les 13 071 agents présents dans la FPE en 2014 et dans un autre versant en 2015, 6 939 ont changé de statut ou de situation d'emploi en 2014 (53,1%) et 46,1% de ces changements sont effectués à destination de la catégorie des contractuels.

Figure 4.6-16 : Taux de changement de statut ou de situation d'emploi en 2015 en fonction des caractéristiques des agents

	Présents en 2014 et 2015	Versant de départ (en %)			
		FPE	FPT	FPH	Ensemble
Statut de départ					
Fonctionnaires	3 798 111	0,2	0,3	0,3	0,2
Contractuels	965 739	7,5	12,8	14,8	11,1
Autres catégories et statuts	352 946	2,3	4,8	1,9	2,6
Bénéficiaires de contrats aidés	186 065	18,4	11,2	18,0	15,2
Sexe					
Femmes	3 434 365	2,4	3,6	3,4	3,1
Hommes	1 868 496	2,3	2,9	3,1	2,6
Âge					
Moins de 25 ans	280 082	13,1	10,6	11,8	11,7
25 à 29 ans	488 747	6,6	8,0	5,9	6,8
30 à 39 ans	1 223 059	2,3	3,9	3,2	3,0
40 à 49 ans	1 584 360	1,3	2,4	2,1	1,9
50 à 59 ans	1 471 145	0,9	1,5	1,2	1,2
60 ans et plus	255 468	1,1	1,4	2,0	1,3
Catégorie hiérarchique de départ					
A+	119 918	0,5	2,8	0,7	0,7
A	1 671 491	1,1	2,5	2,7	1,6
B	909 482	2,6	2,3	2,4	2,5
C	2 554 808	5,2	3,5	4,0	3,9
Indéterminée	47 162	7,1	9,2	11,5	7,6
Total	5 302 861	2,3	3,3	3,3	2,9

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

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2014 et en 2015, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

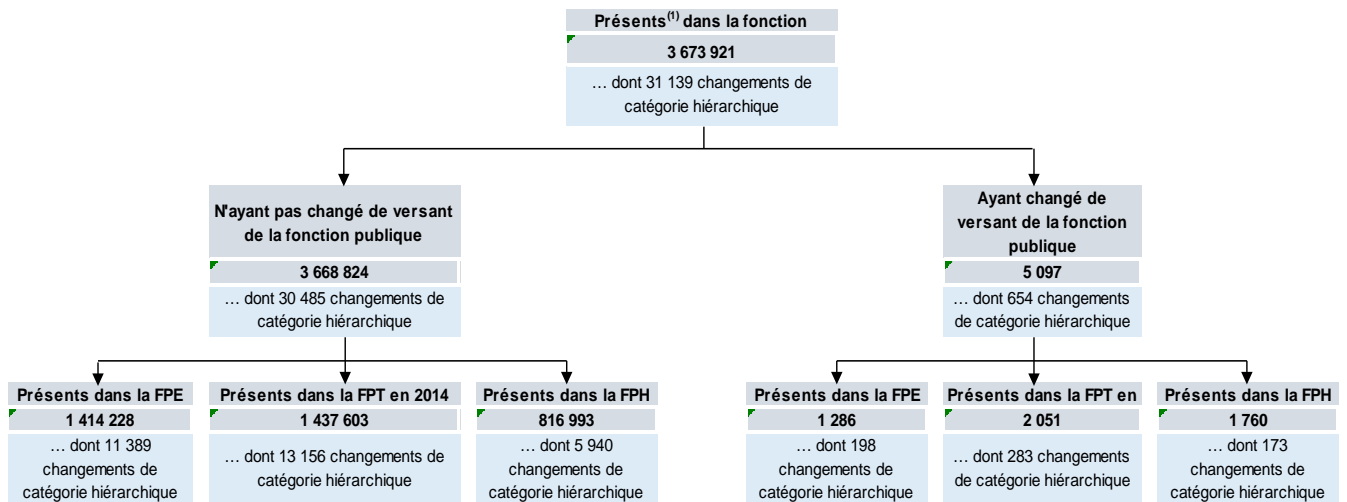
Lecture : 2,3 % des hommes agents civils présents en France dans la FPE en 2014 et toujours présents dans la fonction publique en 2015 ont changé de statut ou de situation d'emploi en 2015.

2.2.2 Changement de catégorie hiérarchique

Parmi l'ensemble des 3,6 millions de fonctionnaires civils de la fonction publique présents en 2014 et en 2015 et susceptibles de connaître une ascension de catégorie hiérarchique (voir définitions et méthodes), 0,8 % ont changé de catégorie hiérarchique. Les agents de catégorie B sont les plus concernés : 1,5 % d'entre eux sont passés dans une catégorie hiérarchique supérieure contre 1,0 % des agents de catégorie C et 0,2 % des agents de catégorie A.

La catégorie B accueille un peu plus de la moitié des agents ayant changé de catégorie hiérarchique (51,7 %) contre seulement 7,9 % pour la catégorie A+ et 40,5 % pour la catégorie A. La quasi-totalité des agents fonctionnaires civils de catégorie B ayant changé de catégorie hiérarchique sont passés en catégorie A tandis que parmi les C ayant changé de catégorie, 87,0 % sont passés en catégorie B et 12,4 % en catégorie A (y compris A+).

Schéma illustratif des changements de catégorie hiérarchique (données 2015)



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

Champ: Agents fonctionnaires civils de l'ensemble de la fonction publique présents en 2014 et en 2015.

(1) Hors agents avec des catégories hiérarchiques indéterminées et hors A+ en 2014.

Définitions et méthodes

Le changement de catégorie hiérarchique abordé dans cette fiche concerne le passage en catégorie hiérarchique supérieure. Le champ des personnels pour lesquels ces changements sont analysés est inclus dans celui de l'étude de la mobilité (Fiche 4.6) : parmi les 5,3 millions d'agents présents en 2014 et 2015 seuls sont retenus parmi les fonctionnaires (3,6 millions) les agents susceptibles de connaître une ascension de catégorie hiérarchique, c'est-à-dire les agents de catégorie C, B et A hors A+. Le taux de changement de catégorie est calculé comme le rapport entre les agents fonctionnaires civils ayant changé de catégorie hiérarchique au cours de l'année sur le total des agents fonctionnaires civils - hors A+ l'année précédente - présents dans un emploi principal les deux années consécutives.

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

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

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

Figure 4.7-1 : Changement de catégorie hiérarchique des agents fonctionnaires civils en 2015 selon les catégories de départ et de destination

Catégorie hiérarchique de départ (en 2014)	Effectif des agents présents en 2014 et en 2015 dans la fonction publique			Catégorie hiérarchique de destination (en %)		
	Total	Effectif des agents ayant changé de catégorie hiérarchique en 2015	Taux de changement de catégorie hiérarchique (en %)	A+	A	B
A	1 216 956	2 320	0,2	100,0		
B	692 744	10 329	1,5	0,2	99,8	
C	1 764 221	18 490	1,0	0,6	12,4	87,0
Total	3 673 921	31 139	0,8	7,9	40,5	51,7

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

Champ : Agents fonctionnaires civils de l'ensemble de la fonction publique présents dans un emploi principal final en 2014 et en 2015. Les agents dont la catégorie hiérarchique est indéterminée et les agents de catégorie A+ en 2014 ne sont pas inclus.

Lecture : Parmi les 1 764 221 agents fonctionnaires civils de catégorie C en 2014, 18 490 ont changé de catégorie hiérarchique (1 %) : 87 % d'entre eux sont devenus des agents de catégorie B, 12,4 % des agents de catégorie A et 0,6 % des agents de catégorie A+.

Figure 4.7-2 : Taux de changement de catégorie hiérarchique en fonction des changements de versant de la fonction publique et de zone d'emploi en 2015 (en %)

	Total	N'ayant pas changé de versant de la fonction publique ⁽¹⁾			Ayant changé de versant de la fonction publique ⁽²⁾		
		Total	Ayant changé de zone d'emploi	N'ayant pas changé de zone d'emploi	Total	Ayant changé de zone d'emploi	N'ayant pas changé de zone d'emploi
Taux de changement de catégorie hiérarchique (en %)							
Sexe							
Femmes	0,8	0,8	3,8	0,7	12,4	15,2	9,6
Hommes	0,9	0,8	3,9	0,7	13,9	18,8	7,6
Âge							
Moins de 25 ans	0,4	0,4	0,6	0,3	11,9	11,8	12,0
25 à 29 ans	1,0	0,9	3,1	0,7	19,3	25,3	7,7
30 à 39 ans	1,0	1,0	4,7	0,8	14,6	18,0	10,9
40 à 49 ans	0,9	0,9	4,7	0,8	10,8	13,4	8,3
50 à 59 ans	0,7	0,7	3,5	0,7	8,3	9,4	7,2
60 ans et plus	0,6	0,6	2,7	0,6	22,4	38,1	10,7
Catégorie hiérarchique de départ							
A	0,2	0,2	1,2	0,1	10,2	15,1	2,9
B	1,5	1,5	6,1	1,3	19,6	22,6	16,5
C	1,0	1,0	10,9	0,9	11,2	13,3	9,4
Total	0,8	0,8	3,8	0,7	12,8	16,3	9,1

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

Champ : Agents fonctionnaires civils de l'ensemble de la fonction publique présents dans un emploi principal final en 2014 et en 2015. Les agents dont la catégorie hiérarchique est indéterminée et les agents de catégorie A+ en 2014 ne sont pas inclus.

Lecture : 0,8 % des femmes fonctionnaires civils présentes en 2014 et en 2015 ont changé de catégorie hiérarchique en 2014. Parmi les femmes ayant changé de versant de la fonction publique, 12,4 % ont changé également de catégorie hiérarchique en 2015. Parmi les femmes ayant changé de versant de la fonction publique et de zone d'emploi, 15,2 % ont changé également de catégorie hiérarchique.

(1) Il n'est pas procédé à ce stade à une analyse au sein de chacun des versants mais à une analyse globale sur les 3 668 824 agents fonctionnaires civils n'ayant pas changé de versant de la fonction publique (voir schéma illustratif).

(2) Il n'est pas procédé à ce stade à une analyse par versant de départ mais à une analyse globale sur les 5 097 agents fonctionnaires civils ayant changé de versant de la fonction publique (voir schéma illustratif).

Figure 4.7-3 : Taux de changement de catégorie hiérarchique en 2015 des agents fonctionnaires civils par versant et par catégorie hiérarchique de départ (en %)

Fonction publique de départ (en 2014)	N'ayant pas changé de versant				Ayant changé de versant			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total
FPE	0,2	1,5	2,5	0,8	25,1	7,3	7,9	15,4
FPT	0,5	1,9	0,8	0,9	7,2	16,6	17,0	13,8
FPH	0,1	0,9	0,9	0,7	1,1	30,5	3,4	9,8
Total	0,2	1,5	1,0	0,8	10,2	19,6	11,2	12,8

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

Champ : Agents fonctionnaires civils de l'ensemble de la fonction publique présents dans un emploi principal final en 2014 et en 2015. Les agents dont la catégorie hiérarchique est inconnue et les agents de catégorie A+ en 2014 ne sont pas inclus.

Lecture : 0,8 % des agents fonctionnaires civils présents dans la FPE en 2014 et en 2015 ont changé de catégorie hiérarchique en 2015. Parmi les agents fonctionnaires civils de catégorie B présents dans la FPE en 2014 et dans un autre versant en 2015, 7,3 % ont connu un changement de catégorie hiérarchique en 2015.

2.2.3 Positions statutaires

Au 31 décembre 2015, parmi les fonctionnaires civils des ministères, 8,4 % n'exercent pas leur activité dans leur administration ou corps d'origine après 8,3 % fin 2014.

L'Agriculture (39 %), l'Ecologie (37 %), les ministères sociaux et le ministère des Affaires étrangères (27 %) sont les ministères qui ont la part de leur effectif en situation de mobilité statutaire la plus importante.

Comme en 2014, la position de mobilité la plus utilisée est le détachement (41,4 %). En 2015 elle concerne 46 438 agents, dont près de 9 agents sur 10 en détachement externe. Sa part est cependant en diminution par rapport à 2014 (43,0 %), et 2013 (44,9 %).

La deuxième position de mobilité la plus fréquente est la disponibilité (32,7 %). Les agents entrent en disponibilité majoritairement pour convenance personnelle (52,8 %). Peu nombreux sont ceux à choisir une disponibilité pour faire des études et de la recherche (2,9 %) ou pour créer une entreprise (1,2 %). Ces proportions restent les mêmes par rapport aux deux années précédentes.

La part de la « position normale d'activité » (PNA) continue d'augmenter avec 21,7 % des agents en position de mobilité en 2015 (après 20,1 % en 2013 et 21,4 % en 2014). Parmi eux 75,4 % sont affectés sur un poste dans un établissement public sous tutelle du ministère d'origine, alors que 21,6 % sont en poste dans un autre ministère et 2,9 % dans un établissement public sous tutelle d'un autre ministère.

Les mises à dispositions représentent 3,5 % des agents en position de mobilité (soit 3 891 agents). Cette part est stable (3,7 % en 2013 et 3,5 % en 2014). La majorité (64,0 %) reste au sein de la fonction publique (52,7 % dans la FPE et 10,9 % dans la FPT et leurs établissements publics et 0,5 % dans un organisme de la FPH), 30,8 % dans des organismes autres contribuant à la mise en œuvre de politiques publiques et 5,2 % à l'étranger.

Les fonctionnaires civils hors cadres sont placés pour 31,3% auprès d'une entreprise publique en 2015 soit plus souvent qu'en 2014, et 3,8 % auprès d'un organisme international. Les deux tiers restant sont en poste au sein de la fonction publique française.

Définitions

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

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

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

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

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

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

Sources et champs

Les positions statutaires sont évaluées dans la fonction publique de l'État à partir des données de l'enquête Transparence de l'emploi et mobilité statutaire dans la fonction publique de l'État (TEMS).

Elle fournit des informations sur les agents n'exerçant pas leur activité dans leur administration d'origine (effectif, répartition par catégorie hiérarchique, par sexe, par âge, par durée dans les différentes positions, etc.).

Figure 4.8-1 : Position statutaire des fonctionnaires civils au 31 décembre

	Répartition des agents titulaires civils ministériels selon leur position statutaire ⁽¹⁾ (en %)			Répartition des agents fonctionnaires civils ministériels en dehors de leur administration d'origine selon leur position statutaire ⁽¹⁾ (en %)		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Activité	93,8	93,7	93,7			
dont Mise à disposition (MAD)	0,3	0,3	0,3	3,7	3,5	3,5
dont Position normale d'activité (PNA) ⁽²⁾	1,6(3)	1,8	1,8	20,1	21,4	21,7
dont Position normale d'activité (PNA) hors Éducation nationale	3,8	4,2	4,3	37,3	39,8	40,1
Mobilités statutaires						
Détachement	3,7	3,6	3,5	44,9	43,0	41,4
Disponibilité	2,5	2,6	2,8	30,9	31,4	32,7
Hors cadres	0,0	0,1	0,1	0,5	0,7	0,6
Ensemble des agents en dehors de leur administration d'origine	8,1	8,3	8,4	100,0	100,0	100,0
Nombre d'agents en dehors de leur administration d'origine⁽¹⁾				107 079	109 872	112 045

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

(1) Résultats partiels : les résultats ne sont pas connus en 2013 pour le ministère de la Culture et pour la Direction des services administratifs et financiers des services du Premier ministre (DSAF) ; depuis 2014, les chiffres pour le ministère de la Culture sont estimés.

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

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

Figure 4.8-2 : Répartition du nombre de fonctionnaires civils en position de mobilité statutaire par ministère d'origine au 31 décembre 2015(1)

	Effectif des titulaires civils en mobilité	Effectif total des titulaires civils	Part des agents en mobilité (%)	Évolution en points 2015/2014	Activité hors de son administration		Affectation hors de son corps		
					MAD	PNA	Détachement	Disponibilité	Hors cadres
Affaires étrangères et européennes	765	2 886	26,5	0,6	100	145	292	227	1
Alimentation, Agriculture et Pêche	9 366	23 823	39,3	0,3	235	5 914	2 488	725	4
Culture et Communication ⁽¹⁾	1 472	9 644	15,3	-	411	10	708	343	0
Défense	6 166	34 639	17,8	0,0	62	3 241	1 444	1 141	278
Économie, Finances et Industrie	8 133	140 408	5,8	0,4	818	925	3 642	2 558	190
Ministère de l'enseignement	55 338	807 937	6,8	0,1	716	1 610	26 765	26 171	76
Écologie, Énergie, Développement durable et Mer	17 468	47 203	37,0	-1,3	250	10 565	5 141	1 386	126
Intérieur et Collectivités territoriales	4 973	166 902	3,0	0,0	413	157	2 087	2 306	10
Justice et Libertés	2 800	73 439	3,8	0,7	272	5	1 429	1 094	0
Ministères sociaux	4 919	18 555	26,5	1,0	581	1 753	2 011	557	17
Services du Premier ministre	645	7 258	8,9	0,5	33	28	431	145	8
Ensemble	112 045	1 332 694	8,4	0,1	3 891	24 353	46 438	36 653	710
Part de l'ensemble des titulaires civils de l'état dans les différentes positions statutaires (en %)	100,0				3,5	21,7	41,4	32,7	0,6

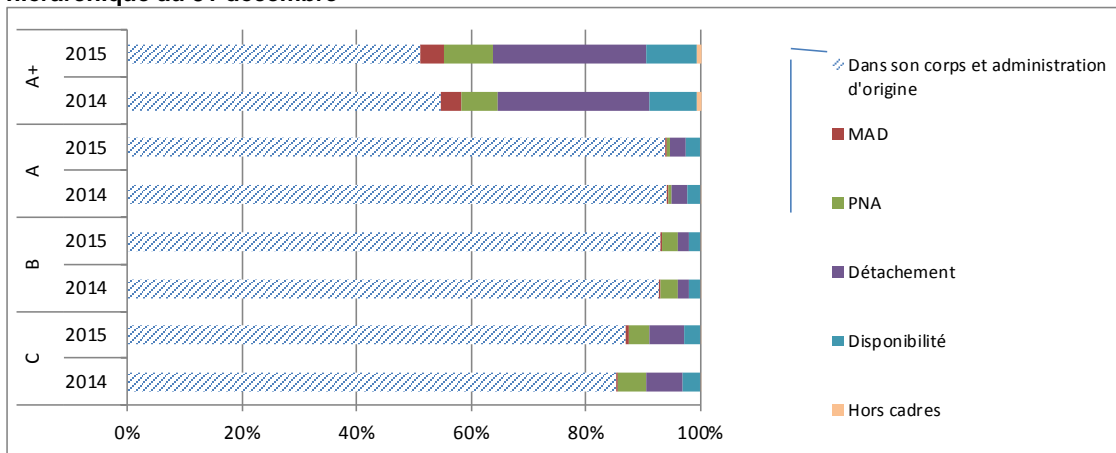
Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

(2) Les données 2015 du ministère de la Culture ne sont pas comparables aux années précédentes. Le calcul de l'évolution 2015/2014 n'est donc pas pertinent pour ce ministère.

Cette rupture de série n'est cependant pas d'importance à impacter les résultats d'ensemble.

Figure 4.8-3 : Répartition des fonctionnaires de l'État au regard de leur position de mobilité par catégorie hiérarchique au 31 décembre



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

Lecture : En 2015, 26,9 % des fonctionnaires civils de catégorie A+ sont en détachement contre 2,7 % des A, 2 % des B et 6,1 % des C.

Figure 4.8-4 : Répartition par catégorie hiérarchique des fonctionnaires civils des ministères en poste en dehors de leur administration ou de leur corps d'origine (en %)

		2013 ⁽¹⁾	2014	2015
Mise à disposition	A+	24,7	23,7	28,4
	A	26,2	29,0	28,8
	B	25,0	25,0	21,8
	C	24,1	22,2	21,1
Position normale d'activité ⁽³⁾⁽⁴⁾	A+	6,0	6,9	9,2
	A	19,6	23,5	23,1
	B	35,2	30,7	31,5
	C	39,2	28,9	36,1
Détachement	A+	14,6	14,5	15,4
	A	46,5	48,0	49,1
	B	10,3	10,6	10,4
	C	28,7	26,9	25,0
Disponibilité	A+	6,5	6,3	6,4
	A	59,7	61,4	64,6
	B	15,6	15,1	14,1
	C	18,2	17,2	14,9
Hors cadres	A+	38,1	25,4	24,6
	A	32,3	29,5	29,9
	B	18,9	33,9	33,9
	C	10,8	11,2	11,5

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

Lecture : Au 31 décembre 2015, 49,1 % des fonctionnaires en détachement appartenaient à la catégorie A.

(1) Résultats partiels : les résultats ne sont pas connus en 2013 pour le ministère de la Culture et pour la direction des services administratifs et financiers des services du Premier ministre (DSAF).

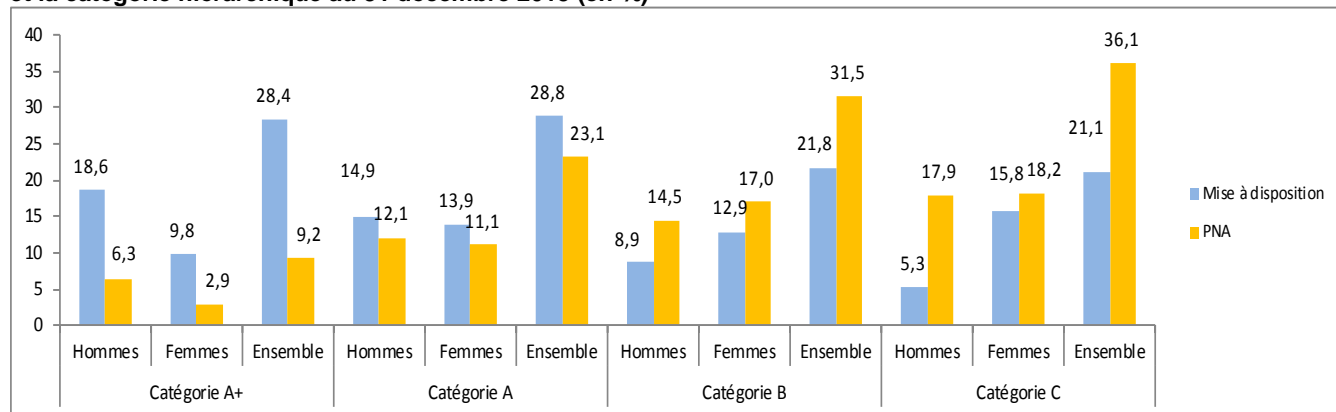
Figure 4.8-5 : Répartition du nombre de fonctionnaires civils en position de mobilité statutaire selon la destination au 31 décembre(1) (en %)

Destination		Détachement	Mise à disposition	Position normale d'activité	Disponibilité	Hors cadres	Ensemble
Interne au ministère	2014	14,0					6,0
	2015	15,2					6,3
Auprès de la FPE, FPT et leurs établissements publics, sur emploi conduisant à pension, ou organisme de la FPH.	2014	50,8	53,8	100,0		66,2	45,6
	2015	49,0	64,0	100,0		63,7	44,8
Organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'État, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs	2014		40,1				1,4
	2015		30,8				1,1
Détachement pour exercer les fonctions de membres du gouvernement ou une fonction publique élective lorsque cette fonction comporte des obligations empêchant	2014	0,4					0,2
	2015	0,4					0,2
Détachement sur emploi public sans pension (sur contrat)	2014	8,4					3,6
	2015	8,3					3,5
Détachement dans le secteur privé et disponibilité pour créer une entreprise	2014	2,8			1,3		1,6
	2015	3,2			1,2		1,7
Disponibilité pour convenance personnelle	2014				53,1		16,7
	2015				52,8		17,3
Détachement à l'étranger, MAD dans une organisation intergouvernementale et hors cadres auprès d'un organisme international	2014	23,1	6,1			3,9	10,2
	2015	23,4	5,2			3,8	10,0
Disponibilité d'office (pour raison de santé)	2014				2,2		0,7
	2015				2,2		0,7
Disponibilité pour études et recherche	2014				3,1		1,0
	2015				2,9		0,9
Disponibilité de droit	2014				40,3		12,7
	2015				10,9		13,4
Hors cadres auprès d'un groupement d'intérêt public	2014					0,9	0,0
	2015					0,4	0,0
Hors cadres auprès d'une entreprise publique	2014					29,0	0,2
	2015					31,3	0,2
Destination inconnue	2014	0,5					0,2
	2015	0,5					0,2
Total		100	100	100	100	100	100

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

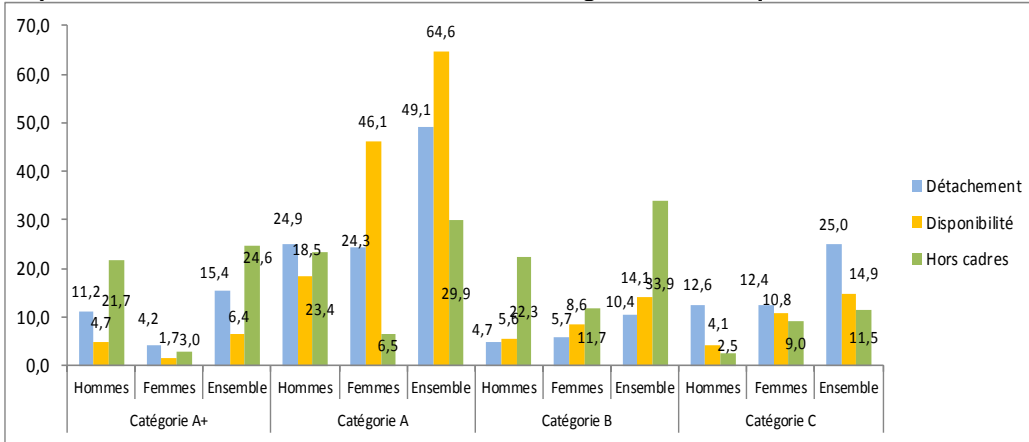
(1) Les données du ministère de la Culture sont estimées pour 2013

Figure 4.8-6 : Répartition des agents fonctionnaires civils des ministères mis à disposition et en PNA selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2015 (en %)



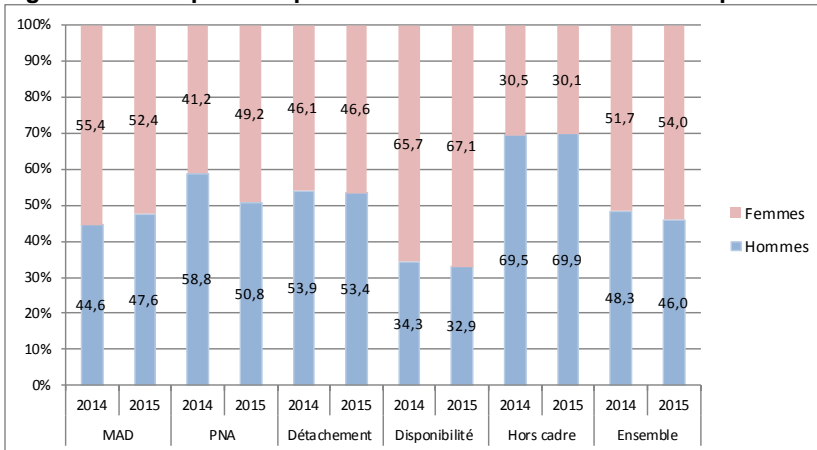
Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Figure 4.8-7 : Répartition des agents fonctionnaires civils des ministères en position de détachement, de disponibilité et hors cadres selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2015 (en %)



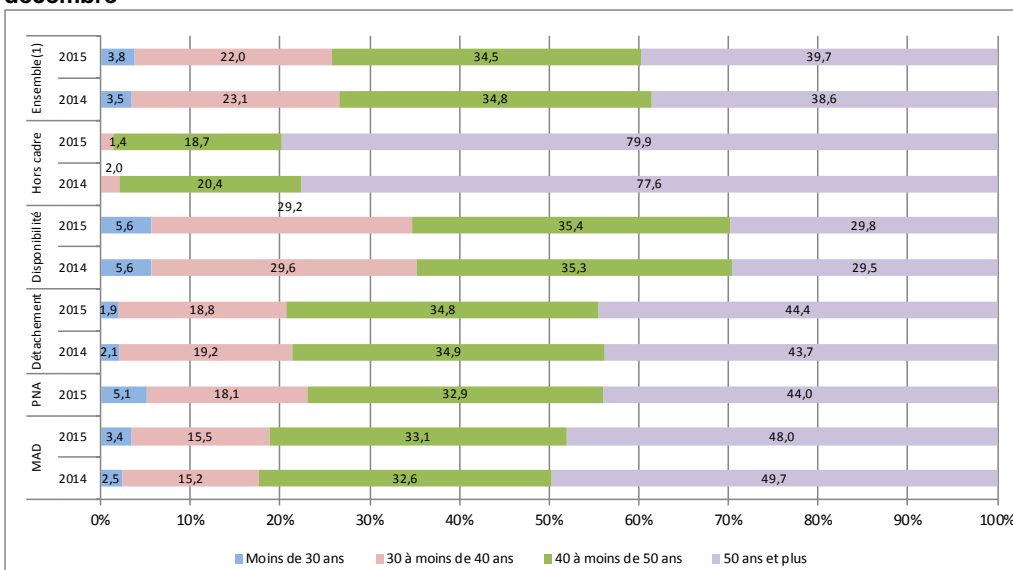
Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Figure 4.8-8 : Répartition par sexe des fonctionnaires civils en position de mobilité au 31 décembre



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

Figure 4.8-9 : Répartition des fonctionnaires civils se trouvant dans une position de mobilité selon l'âge au 31 décembre

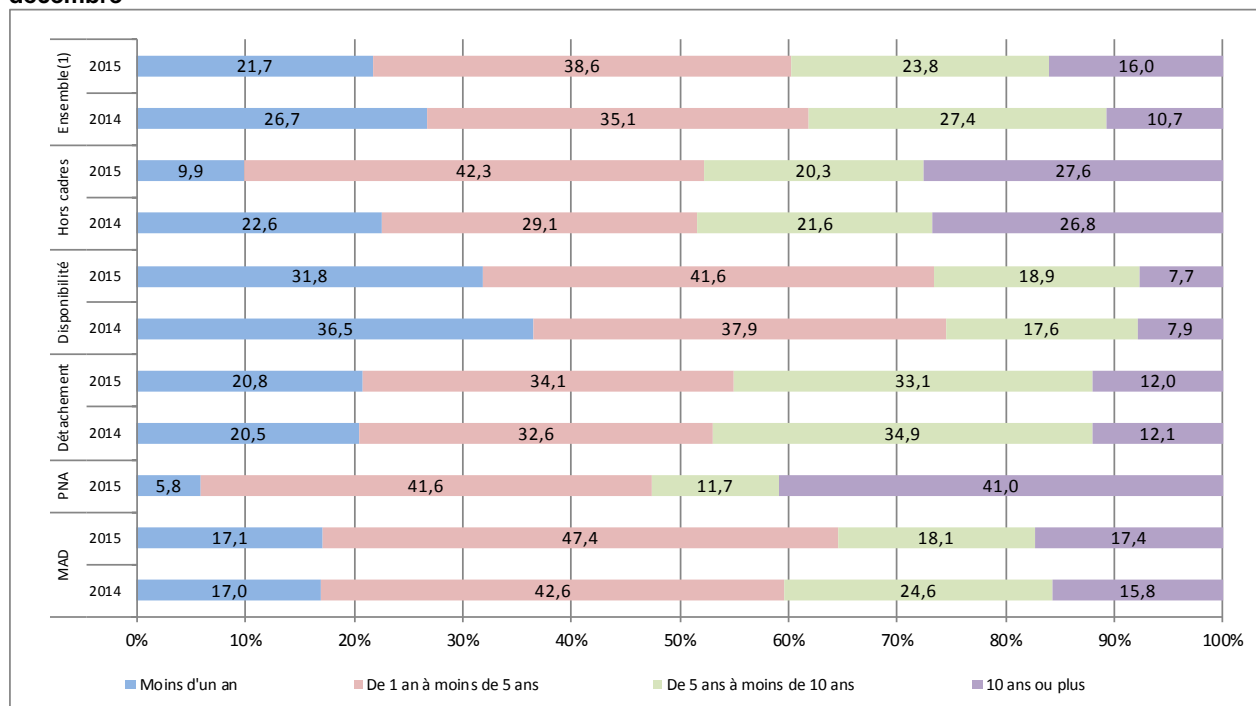


Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Lecture : En 2015, 29,8 % des fonctionnaires civils en disponibilité ont 50 ans ou plus.

(1) Ensemble : hors PNA en 2014.

Figure 4.8-10 : Répartition des fonctionnaires civils se trouvant dans une position de mobilité selon la durée au 31 décembre



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

Lecture : En 2015, 12 % des fonctionnaires civils en détachement le sont depuis 10 ans ou plus.

(1) Ensemble : hors PNA en 2014.

Figure 4.8-11 : Effectifs des agents en dehors de leur administration ou de leur corps d'origine(*) dans la fonction publique territoriale par sexe au 31 décembre 2011 et 2013(3)

	2011		2013	
	Total	% femmes	Total	% femmes
En disponibilité⁽¹⁾	39 059	67,4	43 172	68,1
- Hors ceux mis en disponibilité d'office ou bénéficiaires d'un congé équivalent pour les non-titulaires (article 72)	35 457	67,8	39 135	68,6
- dont disponibilité de droit	10 456	78,5	9 449	83,2
- En disponibilité d'office ou bénéficiaires d'un congé équivalent	3 601	62,7	4 037	63,9
En position hors cadres (article 70)⁽²⁾	115	46,3	153	53,6
En congé spécial (article 99)⁽²⁾	338	47,9	277	59,2
Autres positions particulières⁽²⁾	2 845	66,6	-	-
Détachés dans une autre structure (article 64)⁽²⁾	11 272	62,6	11 125	60
. Fonction publique de l'État	3 762	66,2	3 859	61,7
. Fonction publique hospitalière	1 312	84,4	1 134	86,5
. Autre collectivité	3 257	63,2	3 560	60,7
. Fonction publique d'un État de l'Union européenne	25	54,9	-	-
. Autres structures	2 918	47,4	2 572	44,9
Mis à disposition dans une autre structure (article 61)⁽²⁾	13 214	63,6	14 000	61,6
dont mis à disposition dans une organisation syndicale	634	52,7	448	51,1

Source : DGCL-CNFPT, Synthèse nationale des rapports aux CTP sur l'état des collectivités territoriales.

(*) Aux fins de comparabilité avec la FPE, ne sont présentées ici que les mobilités statutaires « sortantes ».

Note : Ces données ne sont que des estimations provenant de l'exploitation des "bilans sociaux" et ne peuvent pas être considérées comme exactes à l'unité près.

(1) Fonctionnaires et non-titulaires.

(2) Fonctionnaires uniquement.

(3) Enquête biennale, les prochains résultats concerneront l'année 2015. Chiffres 2013 actualisés par la DGCL.

2.3 Les départs à la retraite

Les données sur les retraites sont disponibles dans le « Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique » annexé au projet de loi de finances présenté à l'Assemblée nationale en octobre 2017.

3. Les rémunérations dans la fonction publique

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2015

Dans l'ensemble de la fonction publique en 2015, le salaire mensuel brut moyen par agent en équivalent temps plein, y compris les bénéficiaires de contrats aidés, s'élève à 2 689 euros. Il est de 3 035 euros dans la fonction publique de l'État, de 2 282 euros dans la fonction publique territoriale et de 2 704 euros dans la fonction publique hospitalière.

Déduction faite des prélèvements sociaux, le salaire net mensuel moyen dans l'ensemble de la fonction publique s'établit à 2 219 euros, y compris les bénéficiaires de contrats aidés (et le salaire net médian à 1 970 euros). Il s'élève à 2 495 euros mensuels dans la fonction publique de l'État (et le salaire net médian à 2 295 euros), à 1 891 euros dans la fonction publique territoriale (et le salaire net médian à 1 708 euros) et à 2 239 euros dans la fonction publique hospitalière (et le salaire net médian à 1 892 euros) et à 2 249 euros dans le secteur privé.

En 2015, dans l'ensemble de la fonction publique, le salaire net moyen augmente de 0,6 %, à un rythme moins dynamique que le salaire brut moyen (+0,9 %), en lien avec l'augmentation du taux de cotisation salariale pour les pensions des fonctionnaires et des contractuels. Cette évolution est proche de celle de 2014 (+ 0,7 %) marquée par une revalorisation importante de la grille indiciaire des agents de catégorie C et après une année 2013 de ralentissement lié à la suppression de la réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires. Elle inclut une nouvelle revalorisation de la grille indiciaire des agents de catégorie C.

Compte tenu du ralentissement de l'inflation qui devient presque nulle en 2015 (+0,04 % contre +0,5 % en 2014), le salaire net moyen augmente de 0,6 % en euros constants dans l'ensemble de la fonction publique (après +0,2 %) pour 1,0 % dans le secteur privé. Dans la fonction publique de l'État, il augmente de 0,4 % (après -0,2 % en 2014), de 0,8 % dans la fonction publique territoriale (après 0,9 % en 2014) et de 0,6 % dans la fonction publique hospitalière (après 0,3 % en 2014).

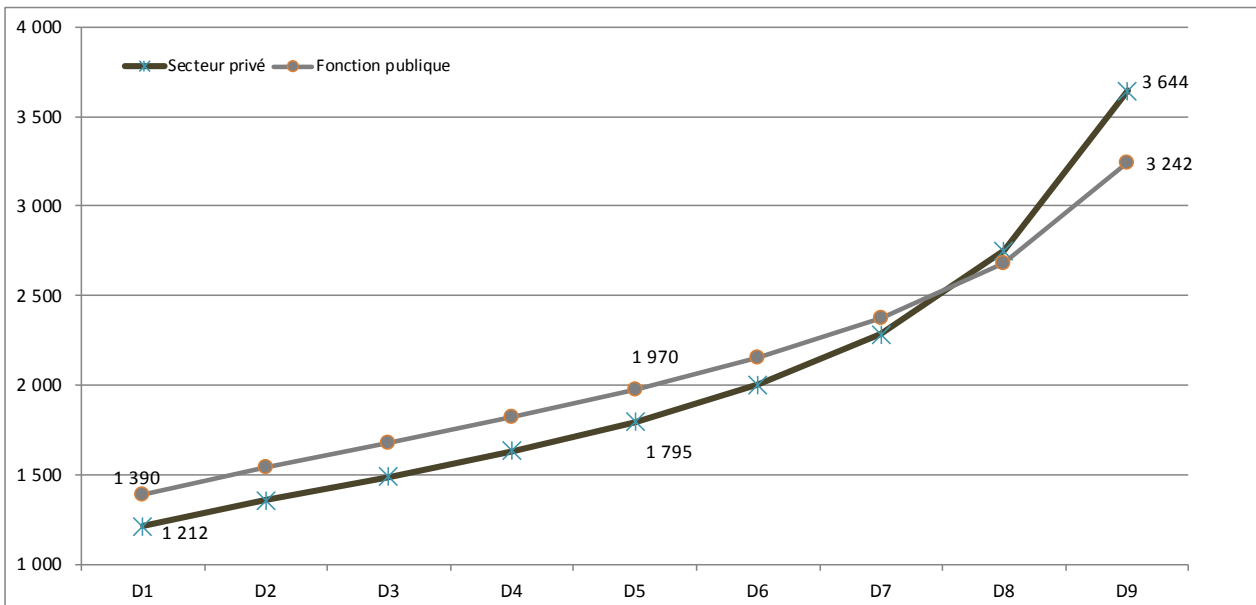
L'éventail des rémunérations, mesuré par le ratio entre le salaire au-delà duquel se situent les 10 % les mieux rémunérés et celui en deçà duquel se trouvent les 10 % les moins rémunérés, s'élargit très légèrement dans la FPE (+0,02), et diminue légèrement dans la FPT et la FPH (-0,01).

Dans l'ensemble de la fonction publique, la rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP nette), c'est-à-dire le salaire net moyen des personnes présentes tout au long de deux années consécutives chez le même employeur avec la même quotité de travail, a augmenté de 1,8 % en euros constants. L'évolution de la RMPP nette a ralenti en euros courants du fait notamment de la stabilisation des heures supplémentaires après le rebond de 2014. Par contre, le ralentissement de l'inflation permet une accélération de la RMPP en euros constants : +1,8 % après +1,7 % en 2014 dans la FPE, +1,9 % après +1,5 % dans la FPH. Seule la FPT affiche un ralentissement (+1,7 % après +2,1 %). Cette évolution moyenne cache toutefois une certaine dispersion, avec entre 24 et 34 % d'agents « en place » selon les versants ayant connu une baisse de pouvoir d'achat. Celle-ci est essentiellement liée à la hausse des cotisations retraite et à l'évolution d'éléments variables de rémunération. Cette part se réduit suite notamment au ralentissement de l'inflation.

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

En 2015, le salaire net mensuel moyen dans l'ensemble de la fonction publique s'élève à 2 219 euros, y compris les bénéficiaires de contrats aidés et le salaire net médian à 1 970 euros (sur le champ de suivi statistique des salaires dans la fonction publique, voir Encadré 1). Hors bénéficiaires de contrats aidés, le salaire mensuel net moyen est de 2 250 euros et le salaire net médian de 1 996 euros par mois, soit un peu plus de 1 % supérieur aux salaires moyens et médians incluant les contrats aidés. Dans le secteur privé, le salaire net moyen s'élève à 2 249 euros et le salaire net médian à 1 795 euros (pour les précautions méthodologiques portant sur les comparaisons salariales entre secteur public et secteur privé, voir Encadré 2).

Figure V 3-1 : Distribution des salaires nets mensuels dans la fonction publique et dans le secteur privé et semi-public en 2015 (en euros)



Sources : DADS, Siasp Insee.

Traitements Insee, Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

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

Champ pour la fonction publique : y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

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

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

Le champ de suivi des salaires porte sur la France métropolitaine et les DOM (hors Mayotte). Il exclut donc les agents des COM et ceux affectés à l'étranger. Il inclut depuis l'édition 2015 les agents recrutés sur la base de contrats aidés dans chacun des versants. En outre quelques particularités sont signalées :

- **dans la fonction publique de l'État (FPE)**, les enseignants des établissements privés sous contrat s'ajoutent aux agents des ministères et de leurs établissements publics administratifs. Les statistiques de salaire publiées dans les fiches thématiques (Fiches thématiques 6.4-2, 6.4-3 et 6.4-4) portant sur les fonctionnaires travaillant à temps complet en France métropolitaine sont également restreintes dans cette édition aux seuls civils, comme dans les deux précédents rapports.

Comme dans l'édition 2016, un encadré dédié est consacré aux salaires des militaires (Encadré 6 : Les rémunérations des militaires de la FPE en 2015). Le changement de système d'information RH-Paie des armées avait fortement affecté la qualité de données relatives à 2012 et 2013 pour les militaires, empêchant leur exploitation. La qualité des données statistiques a désormais retrouvé un niveau suffisant depuis 2014 pour publier des niveaux de salaires mais les principaux éléments présentés dans ce rapport restent « hors militaires » pour permettre le calcul d'évolutions. Dans la présente édition, les évolutions de salaires entre 2014 et 2015 pour les militaires ont pu être calculées à partir de Siasp, pour la première fois depuis 2012. Ces données diffèrent de celles publiées à partir de la base de données de l'Observatoire économique de la Défense (SSM du ministère des Armées). En effet, le Recensement des Agents de l'État (RAE) et Siasp ne sont pas sur les mêmes périmètres (en particulier, le RAE exclut les élèves et inclut Mayotte, les COM et les agents en poste à l'étranger).

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

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

Ainsi, depuis l'édition 2015, le suivi des rémunérations porte sur l'ensemble de la fonction publique y compris les bénéficiaires de contrats aidés, à l'exclusion des militaires, des assistants maternel et familiaux, des internes et externes des hôpitaux.

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

- les **hôpitaux publics** (HOP), qui sont constitués en grande majorité des établissements ayant une activité hospitalière et dans une moindre mesure des établissements ou administrations générales ayant une activité complémentaire. Il rassemble ainsi les établissements publics n'appartenant pas à la catégorie juridique « établissement public local social et médico-social » (7366), dont l'activité principale relève des activités hospitalières (NAF 8610Z) ou d'activités complémentaires à celle des hôpitaux, comme les activités de blanchisserie, teintureries de gros (NAF 9601A), des services de restauration (NAF 5629B), etc....

Par ailleurs, quatre établissements hospitaliers sont classés dans la FPE : l'Institution nationale des Invalides, l'établissement public de santé national de Fresnes, le centre hospitalier national d'ophtalmologie des Quinze-Vingt et le CHU de Montpellier. Contrairement aux éditions précédentes du rapport annuel, ces quatre établissements sont désormais exclus du champ des hôpitaux publics. Ils étaient précédemment inclus dans le champ du SHP mais exclus du total de la FPH. Compte tenu de leur faible poids dans l'ensemble et de leur proximité avec les autres, les établissements des hôpitaux publics relevant de la FPE influençaient cependant peu les indicateurs de salaires établis sur l'ensemble des hôpitaux publics.

Les rémunérations prises en compte pour les agents des hôpitaux publics sont uniquement celles versées par les établissements de santé. En particulier, le personnel hospitalo-universitaire (PU-PH) est inclus dans la catégorie des « médecins, pharmaciens, psychologues » (hors internes), mais uniquement au titre de la partie de la rémunération qui leur est versée par les hôpitaux publics. Le revenu salarial des PU-PH, c'est-à-dire les salaires nets totaux perçus au titre de l'ensemble de leurs activités dans la fonction publique, se partageait en 2011 entre 54,6 % de revenus issus des activités relevant de la FPH et 45,4 % de revenus issus des autres versants. Les médecins de la FPH ne sont pas fonctionnaires. Pour tenir compte de leurs spécificités, ils ne sont pas classés avec l'ensemble du personnel contractuel, mais dans la catégorie « autres statuts ».

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

Les ETMS recourent les trois versants de la fonction publique (voir Nahon, 2014).

La définition du partage de la FPH en secteur sanitaire et secteur médico-social a été revue pour le rapport annuel 2017, afin, notamment, de mieux séparer les EHPAD autonomes des hôpitaux. Ainsi, certains établissements anciennement classés dans le secteur hospitalier public sont désormais comptabilisés dans le secteur médico-social : il s'agit des établissements dont la catégorie juridique relève des établissements d'hospitalisation (7364), des syndicats inter-hospitaliers (7365) ou des établissements publics nationaux à caractère administratif (7389) et dont le secteur d'activité (code APET) relève des établissements médico-sociaux (code débutant par 87 ou 88). Par ailleurs, les établissements de la FPH dont l'activité est complémentaire à celle des hôpitaux, comme la restauration ou la blanchisserie, sont désormais rattachés au secteur sanitaire. Au total, cette redéfinition des secteurs de la FPH induit le reclassement de 238 établissements, anciennement rattaché au secteur hospitalier public, vers le secteur médico-social en 2015. Ceci représente environ 20 000 postes en équivalent temps plein.

Les statistiques produites sur la FPH n'incluent que les parties de ces deux secteurs relevant de la fonction publique hospitalière. Ainsi, l'essentiel des établissements médico-sociaux pris en compte dans la FPH relèvent de l'accueil et de l'hébergement de personnes âgées, tandis que les secteurs "accueil de jeunes enfants" et "aide à domicile" sont plus marginaux.

Les données présentées incluent les bénéficiaires de contrats aidés. Outre les militaires (FPE et marginalement FPT), restent exclus du champ les internes et externes (FPH) et les assistants maternels et familiaux (FPT et FPH). Les agents relevant des « autres catégories et statuts », correspondent à des situations spécifiques à chaque versant⁸, si bien que la dispersion des salaires y est importante, particulièrement dans la FPH.

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

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

⁸ Dans les collectivités locales, cette catégorie correspond essentiellement aux collaborateurs de cabinet et aux apprentis. Sur le champ des hôpitaux publics et des établissements médico-sociaux, cette catégorie correspond exclusivement aux médecins et médecins remplaçants.

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

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

Le champ de suivi des salaires du secteur privé comprend l'ensemble des salariés du privé et des entreprises publiques, y compris les bénéficiaires de contrats aidés. **Sont exclus les apprentis, les stagiaires**, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs. Les données publiées ici sont issues d'une exploitation des DADS complètes et sont provisoires pour l'année 2015.

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

Les résultats de salaires publiés ici tiennent compte des révisions sur les emplois aidés (voir encadré de la vue 1.1 sur l'emploi dans la fonction publique en 2015).

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

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

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

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

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

- l'ancienneté diffère car les salariés sont plus âgés en moyenne dans le public que dans le privé. En outre, les salaires progressent moins vite avec l'âge dans le public que dans le privé⁹ ;

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

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

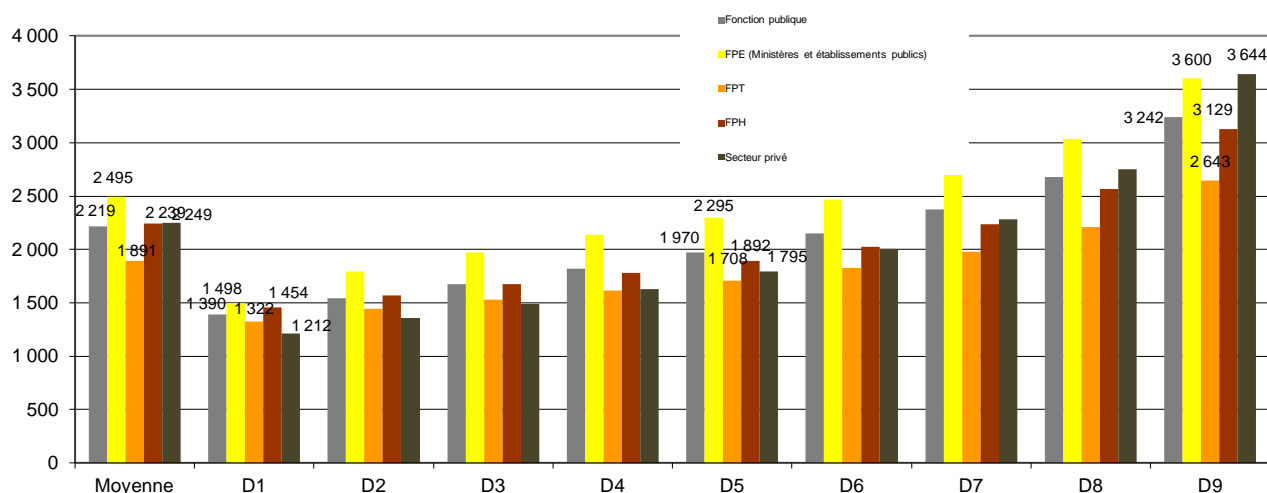
La comparaison des salaires entre secteurs public et privé constitue donc un exercice à considérer avec prudence. En effet, les écarts salariaux observés sont en grande partie attribuables aux différences entre les structures de qualification et d'âge des deux secteurs. Des analyses plus approfondies,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

⁹ Voir Daussin-Benichou *et al.* (2014).

Les salaires sont moins dispersés dans la fonction publique que dans le secteur privé : en 2015, le rapport entre le salaire net des 10 % les mieux rémunérés et celui des 10 % les moins bien payés est de 2,33 dans la fonction publique et de 3,01 dans le secteur privé. Par rapport à 2014, ce ratio, appelé rapport inter-déciles (D9/D1), augmente très légèrement dans le secteur privé (+0,01 point), les augmentations ayant été plus fortes dans le haut de l'échelle salariale. Dans la fonction publique, la progression des rémunérations est décroissante avec les déciles et le rapport inter-déciles se réduit de 0,01 point. Les salaires les moins élevés ont davantage augmenté que les autres, notamment avec la nouvelle revalorisation de l'ensemble des grilles des agents de catégorie C et des deux premiers échelons des échelles des agents de catégorie B-type.

Jusqu'au huitième décile, les salaires de la fonction publique sont supérieurs à ceux du secteur privé, en particulier les plus bas salaires (**Figure V 3-2**). Le premier décile de salaire net, qui correspond au niveau de salaire en-dessous duquel sont rémunérés les 10 % des agents les moins bien rémunérés, s'élève à 1 390 euros dans la fonction publique, contre 1 212 euros dans le secteur privé soit un écart de 14,7 % en faveur de la fonction publique. Cet écart se réduit progressivement pour s'annuler entre le septième et le huitième décile autour de 2 600 euros. Inversement, les salaires sont moins élevés dans la fonction publique que dans le privé dans le haut de la distribution, le neuvième décile de salaire net atteignant 3 242 euros dans la fonction publique contre 3 644 euros mensuels dans le secteur privé.

Figure V 3-2 : Distribution des salaires nets mensuels dans la fonction publique par versant et dans le secteur privé et semi-public en 2015 (en euros)



Sources : DADS, Siasp Insee.

Traitements Insee, Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

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

Champ pour la fonction publique : y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

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

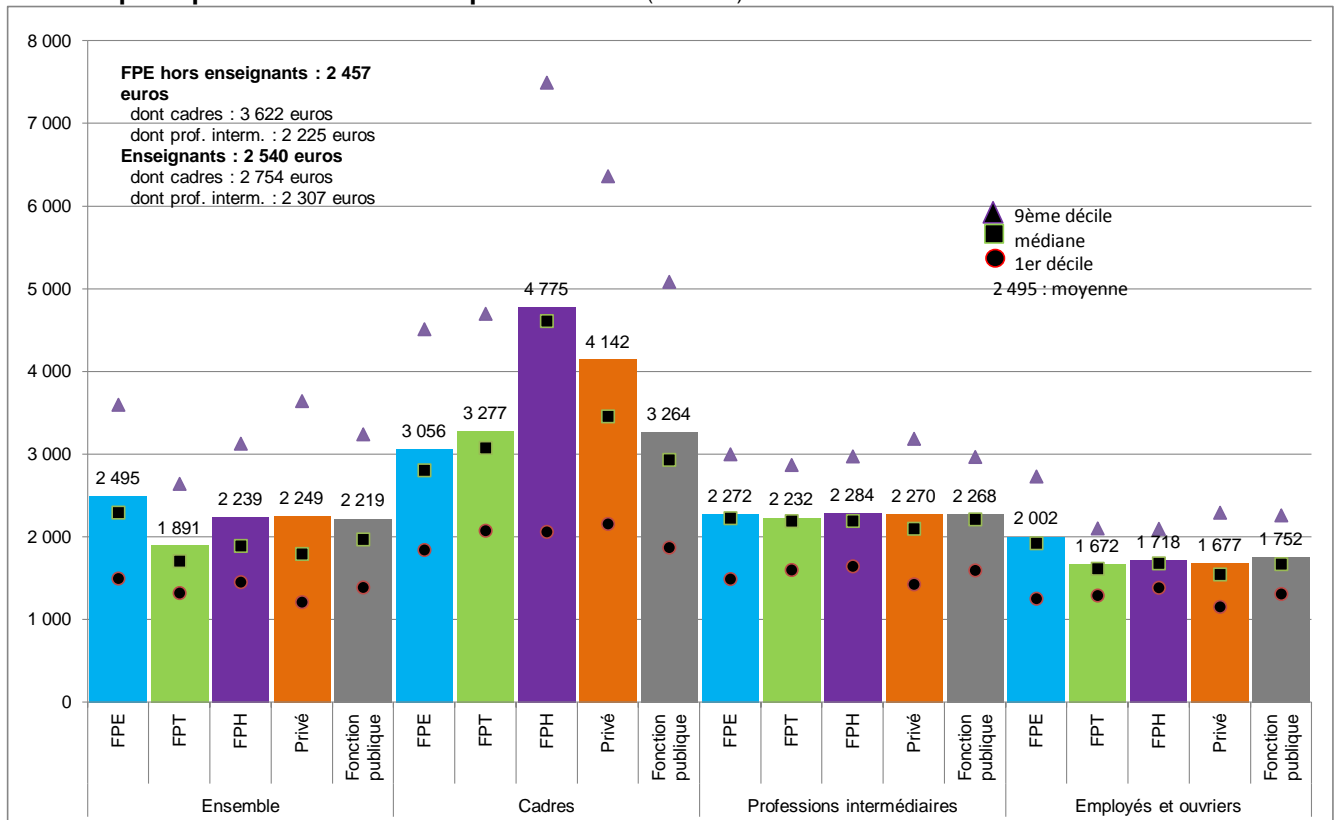
Salaires moyens : des niveaux différents entre versants de la fonction publique et entre secteur public et privé, du fait des caractéristiques très différentes des agents

Au sein de la fonction publique, le salaire net mensuel moyen est plus élevé dans la fonction publique de l'État (2 495 euros en 2015, voir **Figure V 3-3**), que dans la fonction publique hospitalière (2 239 euros), et la fonction publique territoriale (1 891 euros). Le salaire net mensuel médian s'élève à 2 295 euros dans la FPE, 1 892 euros dans la FPH et 1 708 dans la FPT. L'éventail des salaires est plus important dans la FPE (rapport inter-déciles de 2,40 en 2015) et la FPH (2,15) et plus modéré dans la FPT (2,00). Cette dispersion diminue légèrement dans la FPE (-0,01 point), reste stable dans la FPT, et augmente dans la FPH (+0,01).

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

La FPE propose des salaires plus élevés par rapport au privé pour les catégories les moins diplômées (ouvriers et employés au sens de la PCS-Insee), les autres versants de la fonction publique leur offrant néanmoins des niveaux de salaires relativement proches du secteur privé (**Figure V 3-3**). Ces catégories peuvent cependant exercer des métiers très différents. Les salaires moyens des professions intermédiaires (au sens de la nomenclature PCS de l'Insee) sont relativement proches dans les trois versants, avec toutefois des disparités entre secteurs au sein de la FPH (voir Fiche thématique 6.3-2).

Figure V 3-3 : Salaires nets mensuels par catégorie socioprofessionnelle dans les trois versants de la fonction publique et dans le secteur privé en 2015 (en euros)



Sources : DADS, Siasp, Insee.

Traitements Insee, Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

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

Champ pour la fonction publique : y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

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

En 2015, le salaire brut mensuel moyen pour l'ensemble des agents y compris bénéficiaires de contrats aidés, s'élève à 2 689 euros, avec 3 035 euros dans la FPE, 2 282 euros dans la FPT et 2 704 euros dans la FPH (**Figure V 3-4**). Hors bénéficiaires de contrats aidés, ces rémunérations moyennes sont supérieures de 1,3 % et atteignent 2 725 euros dans l'ensemble de la fonction publique, avec 3 076 euros dans la FPE, 2 316 dans la FPT et 2 724 euros dans la FPH.

Figure V 3-4 : Salaires bruts mensuels dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi en 2015 (en euros)

	FPE (Ministères et établissements publics)					FPT					FPH					Ensemble FP				
	effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1er décile	9 ^e décile	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1er décile	9 ^e décile	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1er décile	9 ^e décile	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1er décile	9 ^e décile
Ensemble	100,0	3 035	2 807	1 829	4 355	100,0	2 282	2 060	1 612	3 187	100,0	2 704	2 284	1 765	3 766	100,0	2 689	2 390	1 693	3 929
Fonctionnaires	73,5	3 209	2 928	2 149	4 515	78,9	2 372	2 148	1 733	3 257	74,6	2 529	2 338	1 865	3 370	75,7	2 746	2 486	1 832	3 909
dont catégorie A	48,1	3 498	3 155	2 362	4 973	7,5	3 923	3 669	2 664	5 471	19,1	3 021	2 761	2 192	4 040	27,0	3 468	3 152	2 325	4 924
dont catégorie B	14,0	2 926	2 874	2 249	3 605	11,6	2 776	2 720	2 136	3 433	16,9	2 819	2 833	2 125	3 435	13,7	2 851	2 814	2 171	3 515
dont catégorie C	11,2	2 332	2 236	1 841	2 886	59,8	2 099	2 020	1 700	2 587	38,7	2 159	2 107	1 797	2 594	34,9	2 145	2 070	1 739	2 636
Contractuels	15,9	2 568	2 231	1 476	4 009	16,3	2 060	1 808	1 528	2 856	16,7	2 015	1 889	1 635	2 505	16,2	2 258	1 918	1 518	3 350
Autres catégories et statuts	8,0	2 860	2 763	2 019	3 811	0,5	1 988	1 286	1 095	4 398	7,0	6 524	6 473	3 502	9 354	5,1	3 918	3 050	2 025	7 627
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	97,4	3 076	2 835	1 930	4 383	95,8	2 316	2 086	1 665	3 219	98,3	2 724	2 296	1 787	3 790	97,0	2 725	2 420	1 746	3 959
Bénéficiaires de contrats aidés	2,6	1 482	1 458	1 435	1 518	4,2	1 488	1 458	1 413	1 592	1,7	1 526	1 504	1 403	1 657	3,0	1 490	1 459	1 421	1 592
Femmes	60,3	2 851	2 685	1 767	4 004	58,2	2 190	1 987	1 603	3 042	77,6	2 556	2 264	1 763	3 458	63,3	2 551	2 313	1 677	3 630
Hommes	39,7	3 315	3 030	1 968	4 890	41,8	2 409	2 184	1 633	3 393	22,4	3 218	2 371	1 769	6 602	36,7	2 926	2 549	1 731	4 456
Moins de 30 ans	10,7	2 115	2 091	1 460	2 805	11,5	1 772	1 722	1 453	2 183	16,4	2 014	1 973	1 627	2 400	13,4	1 983	1 902	1 461	2 521
30-39 ans	24,1	2 652	2 548	1 844	3 484	19,6	2 182	2 022	1 647	2 901	25,0	2 494	2 222	1 784	3 229	23,0	2 480	2 327	1 733	3 298
40-49 ans	31,1	3 086	2 917	2 021	4 229	30,5	2 313	2 096	1 676	3 218	27,6	2 720	2 335	1 816	3 663	30,6	2 728	2 498	1 768	3 875
50-59 ans	27,2	3 442	3 201	2 091	4 949	31,9	2 424	2 187	1 676	3 434	26,6	3 068	2 620	1 846	4 283	28,1	2 981	2 671	1 778	4 406
60 ans et plus	6,9	3 968	3 642	2 195	6 071	6,4	2 645	2 289	1 686	4 065	4,4	4 175	3 228	1 882	8 374	5,0	3 652	3 196	1 843	6 004

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

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

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

Déduction faite des prélèvements sociaux à la source (cotisations sociales, CSG et CRDS), le salaire net mensuel moyen pour l'ensemble des agents, y compris les bénéficiaires de contrats aidés, s'élève à 2 219 euros dans la fonction publique (Figure V 3-5), avec 2 495 euros dans la FPE, 1 891 euros dans la FPT et 2 239 euros dans la FPH. Ceci représente des taux de cotisation moyens de 17,8 % dans la FPE, 17,1 % dans la FPT et 17,2 % dans la FPH, plus élevés dans la FPE notamment en raison du poids des rémunérations des agents non fonctionnaires plus fortement assujetties.

L'impact des bénéficiaires de contrats aidés sur le montant des salaires moyens net est quasiment identique à celui sur le salaire brut, c'est-à-dire d'environ +1,4%.

Parmi ses fonctionnaires, l'État compte une grande proportion d'agents de catégorie A (composée notamment d'enseignants¹⁰). Cette proportion est presque trois fois plus élevée que dans la FPH et sept fois plus élevée que dans la FPT. Ainsi, le salaire net moyen des fonctionnaires est supérieur dans la FPE ; en 2015, il s'élève à 2 658 euros dans la FPE, 2 100 euros dans la FPH, et 1 972 euros dans la FPT. Le salaire médian est inférieur au salaire moyen de l'ordre de 7 % à 10 % selon les versants, mais suit la même hiérarchie.

Le salaire moyen des contractuels est également plus élevé dans la FPE, une plus grande partie d'entre eux étant assimilés à la catégorie A. En 2015, il est de 2 063 euros dans la FPE, de 1 677 euros dans la FPT, et de 1 641 euros dans la FPH. Les salaires médians sont proches : de 1 802 euros dans la FPE à 1 538 euros dans la FPH en raison d'une moindre dispersion dans les hautes rémunérations des contractuels que des fonctionnaires.

Les agents relevant des « autres catégories et statuts », correspondent à des situations spécifiques à chaque versant¹¹, si bien que la dispersion des salaires y est importante, particulièrement dans la FPH.

¹⁰ En 2015 dans la FPE, le salaire net moyen de fonctionnaires de catégorie A s'élève à 2 897 euros, dont 2 551 euros pour les enseignants de catégorie A et 3 513 euros pour les agents de catégorie A hors enseignants.

¹¹ Dans la fonction publique de l'État, cette catégorie regroupe majoritairement des enseignants et des documentalistes des établissements d'enseignement privé sous contrat et dans une moindre mesure, des ouvriers de l'État. Dans les collectivités locales, cette catégorie correspond essentiellement aux collaborateurs de cabinet et aux apprentis. Sur le champ des hôpitaux publics (HOP) et des établissements médico-sociaux (ETMS), cette catégorie correspond quasi-exclusivement aux médecins et médecins remplaçants.

Figure V 3-5 : Salaires nets mensuels en 2015 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi

	FPE (Ministères et établissements publics)					FPT					FPH					Ensemble FP				
	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1er décile	9è décile	des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1er décile	9è décile	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1er décile	9è décile	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1er décile	9è décile
Ensemble	100,0	2 495	2 295	1 498	3 600	100,0	1 891	1 708	1 322	2 643	100,0	2 239	1 892	1 454	3 129	100,0	2 219	1 970	1 390	3 242
Fonctionnaires	73,5	2 658	2 411	1 498	3 754	78,9	1 972	1 785	1 435	2 708	74,6	2 100	1 939	1 551	2 792	75,7	2 278	2 057	1 521	3 239
dont catégorie A	48,1	2 897	2 603	1 498	4 139	7,5	3 277	3 055	2 205	4 602	19,1	2 512	2 288	1 816	3 361	27,0	2 876	2 604	1 912	4 107
dont catégorie B	14,0	2 417	2 370	1 498	2 974	11,6	2 305	2 257	1 769	2 864	16,9	2 334	2 342	1 754	2 849	13,7	2 360	2 327	1 796	2 911
dont catégorie C	11,2	1 938	1 858	1 498	2 393	59,8	1 744	1 680	1 406	2 157	38,7	1 795	1 752	1 494	2 151	34,9	1 782	1 721	1 441	2 192
Contractuels	15,9	2 063	1 802	1 498	3 186	16,3	1 677	1 475	1 246	2 307	16,7	1 641	1 538	1 333	2 032	16,2	1 827	1 563	1 238	2 682
Autres catégories et statuts	8,0	2 269	2 176	1 498	3 058	0,5	1 726	1 188	1 008	3 606	7,0	5 417	5 347	2 881	7 799	5,1	3 186	2 416	1 596	6 322
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	97,4	2 529	2 319	1 498	3 624	95,8	1 920	1 729	1 369	2 670	98,3	2 257	1 902	1 474	3 148	97,0	2 250	1 996	1 437	3 269
Bénéficiaires de contrats aidés	2,6	1 208	1 190	1 498	1 235	4,2	1 213	1 190	1 150	1 299	1,7	1 245	1 227	1 144	1 354	3,0	1 215	1 190	1 155	1 298
Femmes	60,3	2 338	2 194	1 498	3 294	58,2	1 813	1 647	1 314	2 518	77,6	2 114	1 876	1 453	2 864	63,3	2 103	1 906	1 375	2 991
Hommes	39,7	2 733	2 484	1 498	4 049	41,8	1 998	1 812	1 340	2 818	22,4	2 673	1 961	1 458	5 498	36,7	2 420	2 103	1 423	3 695
Moins de 30 ans	10,7	1 733	1 699	1 498	2 317	11,5	1 461	1 415	1 188	1 806	16,4	1 659	1 618	1 327	1 993	13,4	1 631	1 563	1 192	2 080
30-39 ans	24,1	2 179	2 084	1 498	2 880	19,6	1 810	1 682	1 354	2 402	25,0	2 066	1 845	1 472	2 685	23,0	2 048	1 917	1 426	2 729
40-49 ans	31,1	2 536	2 384	1 498	3 501	30,5	1 920	1 740	1 379	2 671	27,6	2 256	1 936	1 503	3 048	30,6	2 253	2 059	1 460	3 203
50-59 ans	27,2	2 831	2 619	1 498	4 090	31,9	2 007	1 808	1 379	2 848	26,6	2 541	2 160	1 531	3 574	28,1	2 460	2 199	1 469	3 644
60 ans et plus	6,9	3 276	2 983	1 498	5 021	6,4	2 190	1 891	1 386	3 365	4,4	3 471	2 659	1 557	6 970	5,0	3 020	2 628	1 521	4 979

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

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

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

La part des primes et indemnités dans le salaire brut s'établit en moyenne à 22,6 % pour les fonctionnaires

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

Encadré 3 : Des écarts moyens de rémunération entre les femmes et les hommes moins importants dans la fonction publique que dans le secteur privé.

L'écart de rémunération moyenne entre femmes et hommes est moins important dans la fonction publique (le salaire net des femmes est inférieur en moyenne de 13,1 % à celui des hommes en 2015) que dans le secteur privé (écart de 18,5 %). Au sein de la fonction publique (voir Fiche thématique 6.3-4), les écarts sont plus forts dans la FPH (20,9 % en 2015) en raison d'écarts importants dans les hôpitaux publics (21,4 %) alors qu'ils sont réduits à 8,3 % dans les établissements médico-sociaux. Viennent ensuite la FPE (14,4 %) et la FPT (9,3 %, fiche thématique 6.3-4).

La DGAFP et le Défenseur des droits ont financé un appel à projets de recherche sur la question des inégalités de rémunération entre femmes et hommes dans la fonction publique¹².

Les premiers enseignements en sont les suivants :

À partir des données de salaires relatives aux agents à temps complet en 2009, Meurs *et al.* (2015) ont mis en évidence que les caractéristiques observables associées au niveau de salaire (le diplôme, l'âge, la situation familiale, la part du temps partiel dans l'expérience antérieure et la région de travail) ne sont à l'origine que d'une partie de l'écart constaté entre les femmes et les hommes : près du tiers de l'écart dans la FPE, seulement le sixième dans le privé, tandis qu'elles n'expliquent rien dans la FPT. Reste l'exception de la fonction publique hospitalière où ces caractéristiques différentes entre femmes et hommes expliquent les deux tiers de la différence constatée.

¹² Pour la synthèse des résultats, voir DGAFP (2015). Pour les rapports complets de recherche, voir Meurs *et al.* (2015), Narcy *et al.* (2015) ainsi que Lebon *et al.* (2015).

De plus, l'écart de salaire moyen varie en fonction de la plus ou moins grande dispersion des salaires. Ainsi, la pénalité salariale liée à un moins bon positionnement des femmes dans la hiérarchie des rémunérations est mécaniquement plus prononcée dans le secteur privé, où la dispersion est relativement forte, que dans la fonction publique, et le faible écart de salaires entre les femmes et les hommes dans la FPT pourrait résulter d'une moindre dispersion des rémunérations. Autrement dit, être en haut de la hiérarchie salariale « rapporte » relativement moins dans le public qu'une position similaire dans le secteur privé.

Meurs *et al.* (2015) ont également confirmé l'existence d'une forme de plafond de verre : tant dans la fonction publique de l'État et territoriale que dans le secteur privé, plus les niveaux de rémunération des emplois sont élevés, moins les femmes ont une probabilité d'y accéder. Seule une très faible part de l'écart des probabilités relatives entre femmes et hommes provient de différences de caractéristiques individuelles observables (diplôme, âge, etc.) et ce, quel que soit le rang considéré, dans le public comme dans le privé. En d'autres termes, le seul fait d'être une femme rend plus difficile la progression dans l'échelle des rémunérations.

Par ailleurs, Narcy *et al.* (2015) ont mis en évidence que la naissance d'un enfant est un facteur important pour rendre compte des inégalités salariales entre les femmes et les hommes, puisque celle-ci engendre une pénalité en termes de salaire journalier (par équivalent temps plein) pour les femmes, due à un effet lié au volume de travail et non au salaire horaire. Inversement, la naissance d'un enfant semble engendrer une prime pour les hommes. Cet effet s'accroît avec le nombre d'enfants.

Lebon *et al.* (2015) analysent les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en fonction de l'âge et de la catégorie hiérarchique. Dans l'ensemble de la fonction publique, l'écart de rémunération totale entre les femmes et les hommes s'accroît avec l'âge. À 25 ans, l'écart entre les femmes et les hommes serait de 6% à 8% selon la catégorie hiérarchique. Ces excédents de rémunération dont bénéficient les hommes doubleraient, voire plus pour la catégorie A, à l'âge de 50 ans. La proportion du différentiel de rémunérations entre les femmes et les hommes ayant pour origine les primes est beaucoup plus importante pour les catégories B et C, avec respectivement 42 % et 38 %, que pour la catégorie A où, à 50 ans, le manque à gagner moyen des femmes en termes de primes représente 20 % de l'ensemble des écarts de rémunération constatés.

Par ailleurs, dans la continuité de ces résultats, une analyse économétrique récente¹³ a mis en évidence que la majeure partie de l'écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes dans la FPE s'explique par les différences de positions professionnelles des hommes et des femmes. À âge, qualification (approchée ici par le grade et la catégorie), statut, travail à temps partiel ou non, présence dans un EPA ou un ministère donnés : les femmes perçoivent en moyenne 3,2 % de moins que les hommes en 2015.

En 2015, les fonctionnaires ont perçu un salaire brut mensuel moyen de 2 746 euros composé de 2 124 euros de traitement indiciaire brut et de 622 euros de primes et indemnités (**Figure V 3-6**).

La part des primes et indemnités (y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement) dans le salaire brut s'établit en moyenne pour les fonctionnaires à 22,6 %. Cette part est relativement homogène dans les trois versants, et s'élève à 22,0 % dans la FPE (20,2 % hors indemnité de résidence et supplément familial de traitement), moins que celles observées dans les deux autres versants : 23,4 % dans la FPT et 22,1 % dans la FPH. Hors enseignants, cette part est cependant plus importante dans la FPE (30,3 %). La rémunération des heures supplémentaires représente en moyenne 84 euros par mois dans la FPE, soit 12 % des primes et indemnités. Les heures supplémentaires sont probablement supérieures dans la FPT et la FPH, et le rachat de jours de repos épargnés est également supérieur dans la FPH. En revanche, compte tenu de l'implantation géographique plus concentrée en Île-de-France, l'indemnité de résidence est en moyenne certainement plus élevée dans la FPE.

Les prélèvements sociaux à la source représentent 17,2 % de la rémunération brute des fonctionnaires de la FPE, soit un taux légèrement plus élevé que celui des fonctionnaires de la FPH (17,0 %) et de la FPT (16,9 %) en raison de la différence que représentent les primes relativement moins sujettes à cotisation que le traitement indiciaire.

Figure V 3-6 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la fonction publique en 2014 et 2015 (en euros)

(en euros)	FPE		dont ministères de la FPE		FPT		FPH		FP	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Salaire brut (a)	3 187	3 209	3 148	3 168	2 337	2 372	2 504	2 529	2 718	2 746
- Traitement brut	2 486	2 502	2 437	2 453	1 788	1 818	1 920	1 949	2 099	2 124
- Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement	702	707	711	715	549	554	561	558	618	622
dont indemnité de résidence (1)	27	28	26	26						
dont supplément familial (1)	32	32	33	33						
dont primes et rémunérations annexes hors indemnités de résidence et SFT	642	647	652	655						
dont ensemble des heures supplémentaires	85	84	85	84						
Part des primes (en % du salaire brut)	20,2	20,2	20,7	20,7						
Part des primes y.c. IR et SFT (en % du salaire brut)	22,0	22,0	22,6	22,6	23,5	23,4	22,4	22,1	22,7	22,6
Cotisations sociales (2)	537	551	531	545	386	400	417	429	454	468
- Cotisations sociales salariées (b)	287	299	284	296	203	214	220	230	241	252
- CSG et CRDS (c)	250	252	247	249	183	186	197	198	213	215
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 650	2 658	2 616	2 623	1 951	1 972	2 087	2 100	2 264	2 278
Salaire net de prélèvements, personnels transférés exclus	2 650	2 658	2 616	2 623	1 951	1 971				

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

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

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

(2) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

Augmentation du salaire net moyen de 0,6 % en euros constants dans l'ensemble de la fonction publique en 2015

En 2015, le salaire brut moyen des agents de la fonction publique a augmenté de 0,9 % en euros courants (+1,0 % hors bénéficiaires de contrats aidés, voir **Figure V 3-7**) après +1,0 % en 2014

Le salaire net des agents de la fonction publique évolue de façon moins dynamique que leur salaire brut, en raison de l'augmentation du taux de cotisation pour pension civile des fonctionnaires au 1^{er} janvier 2015 (+0,27 point sur le traitement indiciaire brut) et des contractuels. Le salaire net moyen a ainsi augmenté de 0,6 % (+0,7 % hors bénéficiaires de contrats aidés) en euros courants après +0,7 % en 2014. Dans le privé, il a augmenté de 1,0 % en 2015.

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

L'évolution du salaire net moyen en valeur est légèrement plus favorable en 2015 qu'en 2014 dans la FPE (+0,4% après +0,3 % en 2014). En revanche elle est moins favorable dans la FPT (+0,8% après +1,4 % en 2014) et dans la FPH (+0,7% après +0,8 % en 2014).

Figure V 3-7 : Évolution des salaires mensuels dans la fonction publique en euros courants en 2015 (en %)

	Salaire moyen		Salaire médian		1er décile		9ème décile	
	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net
Ensemble de la fonction publique	0,9	0,6	1,0	0,6	1,2	0,8	0,7	0,4
Ensemble de la fonction publique hors contrats aidés	1,0	0,7	1,1	0,8	1,6	1,2	0,8	0,5
FPE (Ministères et établissements publics)	0,8	0,4	1,0	0,6	0,3	-0,2	0,8	0,4
FPT	1,2	0,8	1,7	1,2	1,2	0,8	0,7	0,5
FPH	1,0	0,7	0,9	0,5	1,5	1,1	1,0	0,7

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

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

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

Dans l'ensemble de la fonction publique, le 1^{er} décile, augmente de 0,8 % et le neuvième décile de 0,4 %.

Dans la FPE, le premier décile recule de 0,2 % malgré la revalorisation de l'échelonnement indiciaire de la catégorie C qui favorise plutôt le bas de la hiérarchie salariale. Cette baisse s'explique par une augmentation des effectifs des contractuels (hors contrats aidés) moins rémunérés, les agents de catégorie C se situant au-delà du 3^{ème} décile dans la distribution. Sur les seuls fonctionnaires, le premier décile reste stable.

Dans la FPH, les augmentations salariales les plus fortes ont concerné le bas de la distribution (+1,1 % pour le premier décile contre +0,7% pour le neuvième décile de salaire net).

Dans la FPT, l'évolution du premier décile est également supérieure à celle du neuvième (+0,8 % pour le premier décile contre +0,5 % pour le neuvième). Hors contrats aidés, l'ampleur des évolutions salariales est exactement décroissante avec les déciles (de +1,4 % pour le premier décile à 0,6 % pour le neuvième).

Outre l'accélération de l'évolution nominale du salaire moyen, le pouvoir d'achat des salariés a bénéficié du ralentissement de l'inflation avec une évolution de l'indice des prix à la consommation (y compris tabac) passant de +0,5 % en 2014 à +0,04 % en 2015. Ainsi, l'évolution du salaire net en euros constants est plus favorable aux agents qu'en 2014. Elle est positive dans chacun des versants de la fonction publique : +0,4 % en euros constants dans la FPE (après -0,2 % en 2014), +0,8 % dans la FPT (après +0,9% en 2014) et +0,6 % (après +0,3% en 2014) dans la FPH. Sur l'ensemble de la fonction publique, le salaire net moyen augmente de 0,6 % en euros constants.

Figure V 3-8 : Evolution du salaire net mensuel en euros courants en 2015 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi

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

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

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

Note de lecture : En 2015 dans la FPE, le salaire net moyen a évolué de +0,4 % ; le salaire net médian a augmenté de 0,6 % ; celui du premier décile a diminué de 0,2 % et celui du neuvième décile a augmenté de 0,4 %.

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

Le salaire net des fonctionnaires de la fonction publique augmente de 0,6 % en euros constants en 2015. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +1,2 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +1,0 % à l'évolution du traitement brut indiciaire et +0,1 % imputable à l'évolution des primes et indemnités ; et -0,6 % à l'augmentation des prélèvements sociaux.

L'évolution moyenne du traitement indiciaire en euros constants continue de s'accroître en 2015 dans la FPE (+0,6 % après +0,3 % en 2014), et dans la FPT (+1,6 % après +1,4 % en 2014). Elle accélère également dans la FPH (+1 % après +0,7 % en 2014). Ceci est notamment lié aux revalorisations indiciaires des grilles des agents de catégorie C dans les trois versants. Cette augmentation intervient alors que le point d'indice fonction publique n'a pas été revalorisé en 2014 et 2015. L'évolution des primes s'est par contre ralentie dans la FPE (+0,7 % après +1,2 % en 2014, en lien notamment avec une baisse des enveloppes catégorielles entre 2014 et 2015, voir Figure 6.4-13) et plus encore dans la FPT (+0,8 % après 2,7 % en 2014, retrouvant une évolution proche de 2013). Dans la FPH, les primes ont diminué de 0,5 % (après +1,0 %).

La part des primes est ainsi restée stable dans la rémunération des fonctionnaires de la FPE après avoir augmenté de 0,2 point en 2014) et a baissé pour les fonctionnaires de la FPT (-0,1 après +0,2 point) et de la FPH (-0,3 point après +0,1 point).

Les prélèvements sociaux pour les fonctionnaires sur le traitement sont identiques quel que soit le versant et le taux de prélèvement ne diffère qu'en raison du poids des primes. Ainsi la hausse des cotisations liée à l'augmentation du taux de retenue pour pension civile a un impact sensiblement identique (+0,3 point) en 2015 dans chaque versant de la fonction publique.

L'évolution des prélèvements sociaux des fonctionnaires contribue à l'évolution du salaire net de -0,6 point dans l'ensemble de la fonction publique avec -0,5 point dans la FPE, de -0,6 dans la FPH et de -0,7 point dans la FPT.

Figure V 3-9 : Décomposition de l'évolution en euros constants du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la fonction publique en 2015

	FPE		Dont ministères		FPT		FPH		FP	
	Évolution 2015/2014 (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %)	Évolution 2015/2014 (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %)	Évolution 2015/2014 (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %)	Évolution 2015/2014 (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %)	Évolution 2015/2014 (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %)
Salaire brut (a)	0,6	0,8	0,6	0,7	1,4	1,7	1,0	1,1	1,0	1,2
- Traitement brut	0,6	0,6	0,6	0,6	1,6	1,5	1,4	1,4	1,1	1,0
- Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement	0,7	0,2	0,6	0,2	0,8	0,2	-0,5	-0,2	0,5	0,1
dont indemnité de résidence (1)	2,0	0,0	2,4	0,0						
dont supplément familial (1)	0,0	0,0	0,0	0,0						
dont primes et rémunérations annexes hors indemnités de résidence et SFT	0,7	0,2	0,5	0,1						
dont ensemble des heures supplémentaires	-1,4	0,0	-2,0	-0,1						
Cotisations sociales (2)	2,6	-0,5	2,5	-0,5	3,5	-0,7	2,8	-0,6	2,9	-0,6
- Cotisations sociales salariées (b)	4,2	-0,5	4,2	-0,4	5,4	-0,6	4,4	-0,5	4,7	-0,5
- CSG et CRDS (c)	0,6	-0,1	0,6	-0,1	1,4	-0,1	1,0	0,0	1,0	-0,1
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	0,3	0,3	0,2	0,2	1,0	1,0	0,6	0,6	0,6	0,6

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

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

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

(2) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

Note de lecture : Le salaire net moyen a évolué en euros constants de 0,3 % pour les fonctionnaires de la FPE. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +0,8 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +0,6 % à l'évolution du traitement brut indiciaire et +0,2 % à l'évolution des primes et indemnités ; et -0,5 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

Encadré 4 : Les instruments de réévaluation des rémunérations dans la fonction publique

L'évolution de la rémunération des fonctionnaires dépend :

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

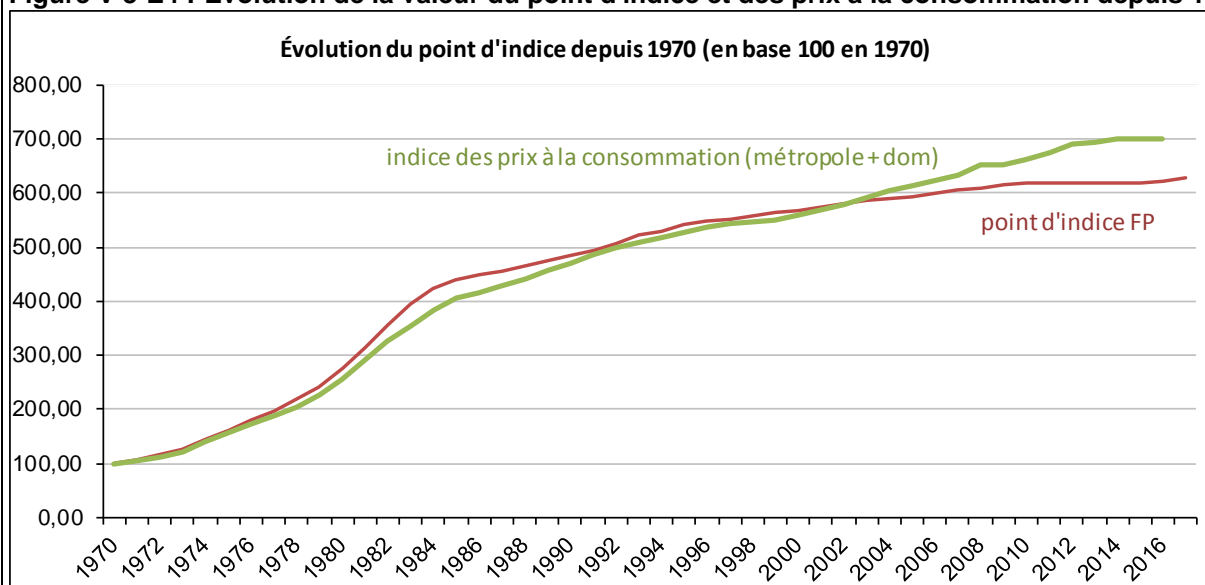
Dans la FPE, d'après la direction du budget, près des trois quarts de la progression des rémunérations en 2015 provient des mesures individuelles (75 % des facteurs de progression hors heures supplémentaires et rachat de jours de CET, en hausse par rapport à 2014 : 73 %), suivi par les mesures catégorielles (14 %, en diminution par rapport à 2014 : 18 %) et les mesures générales (11 %) dont le poids augmente par rapport à 2014 (9 %).

Les mesures générales

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

La valeur du point était bloquée depuis juillet 2010 ; le décret n° 2016-670 du 25 mai 2016, portant majoration de la rémunération des agents publics rémunérés sur la base d'un indice, a conduit à revaloriser le point d'indice en deux étapes : +0,6 % au 1^{er} juillet 2016 et +0,6 % au 1^{er} février 2017.

La valeur annuelle du traitement afférent à l'indice 100 majoré, de 5 556,35 euros depuis juillet 2010, est passée à 5 589,69 euros au 1^{er} juillet 2016, et à 5 623,23 depuis le 1^{er} février 2017.

Figure V 3-E4 : Évolution de la valeur du point d'indice et des prix à la consommation depuis 1970

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

Attention : la série de l'indice des prix à la consommation a été légèrement modifiée suite au changement de base (désormais base 2015) opéré par l'Insee en 2016. Les données présentées ici sont donc légèrement différentes de celles publiées dans le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2016.

En outre, aucune attribution générale de point d'indice n'a eu lieu depuis le 1^{er} janvier 2013 (attribution d'un point de l'indice majoré 308 à l'indice majoré 313).

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

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

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

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

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

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

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

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

À l'instar des infirmiers, les agents appartenant aux corps précités ont pu opter, soit pour la conservation de la catégorie active et le maintien dans le corps de catégorie B, soit pour l'intégration dans le corps de catégorie A des ergothérapeutes.

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

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

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

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

Une première étape de cette transformation a été engagée en 2016, avec effet rétroactif au 1er janvier.

Ce transfert primes/points se traduit par une majoration des indices de traitement des fonctionnaires s'élevant à :

- 4 points d'indice majoré pour l'ensemble des fonctionnaires de la catégorie C dès 2017 (correspondant à un abattement sur la rémunération indemnitaire équivalent à 3 points d'indice majoré) ;
- 6 points d'indice majoré pour l'ensemble des fonctionnaires de la catégorie B dès 2016 (abattement équivalent à 5 points d'indice majoré sur le régime indemnitaire), à l'exception des corps de la Police nationale et de l'administration pénitentiaire et des instituteurs, revalorisés de 6 points également mais en 2017 ;
- 9 points d'indice majoré pour les corps de la catégorie A (abattement équivalent à 7 points d'indice majoré sur le régime indemnitaire).

Pour les corps de catégorie A, ce transfert est réalisé en deux temps : 4 points d'indice en 2017 et 5 points d'indice en 2018, à l'exception de la filière paramédicale pour laquelle ce transfert est réalisé un an plus tôt.

Pour les fonctionnaires percevant un montant de primes inférieur au montant de l'abattement prévu, cette transformation s'est traduit par une augmentation nette de la rémunération perçue.

Dans l'ensemble de la fonction publique, le pouvoir d'achat de la rémunération nette des personnes en place a augmenté en 2015 de 1,8 % en moyenne

Dans l'ensemble de la fonction publique, 66 % des agents présents au moins une partie de l'année en 2014 ont travaillé vingt-quatre mois consécutifs en 2014 et 2015 chez le même employeur, avec la même quotité de travail (67 % hors bénéficiaires de contrats aidés). Ils sont proportionnellement quasiment aussi nombreux dans ce cas dans chacun des versants de la fonction publique.

Les contractuels sont proportionnellement moins nombreux à être dans ce cas, autour de 38 % sauf dans la FPH du fait des hôpitaux publics. De même, les bénéficiaires de contrats aidés sont peu nombreux à remplir ces conditions, environ un sur dix dans chaque versant.

Les agents relevant des autres catégories et statuts sont dans des proportions très variables selon les versants, présents deux années complètes d'affilée chez le même employeur avec la même quotité de travail. Ils sont 71 % dans la FPE et 64 % dans la FPH, mais seulement 14 % dans la FPT.

La rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) nette mesure le salaire moyen des seules personnes présentes toute l'année en 2014 et 2015 chez le même employeur avec la même quotité de travail. La RMPP nette a augmenté de 1,8 % après +2,3 % en 2014 (1,8 % en pouvoir d'achat après 1,8 % en 2014) dans l'ensemble de la fonction publique (évolution identique hors contrats aidés). En pouvoir d'achat, l'évolution de la RMPP a accéléré dans la FPE (+1,8 % après +1,7 % en 2014), et dans la FPH (+1,9 % en 2015 après +1,5 % en 2014) mais ralentit dans la FPT (+1,7 % après +2,1 %).

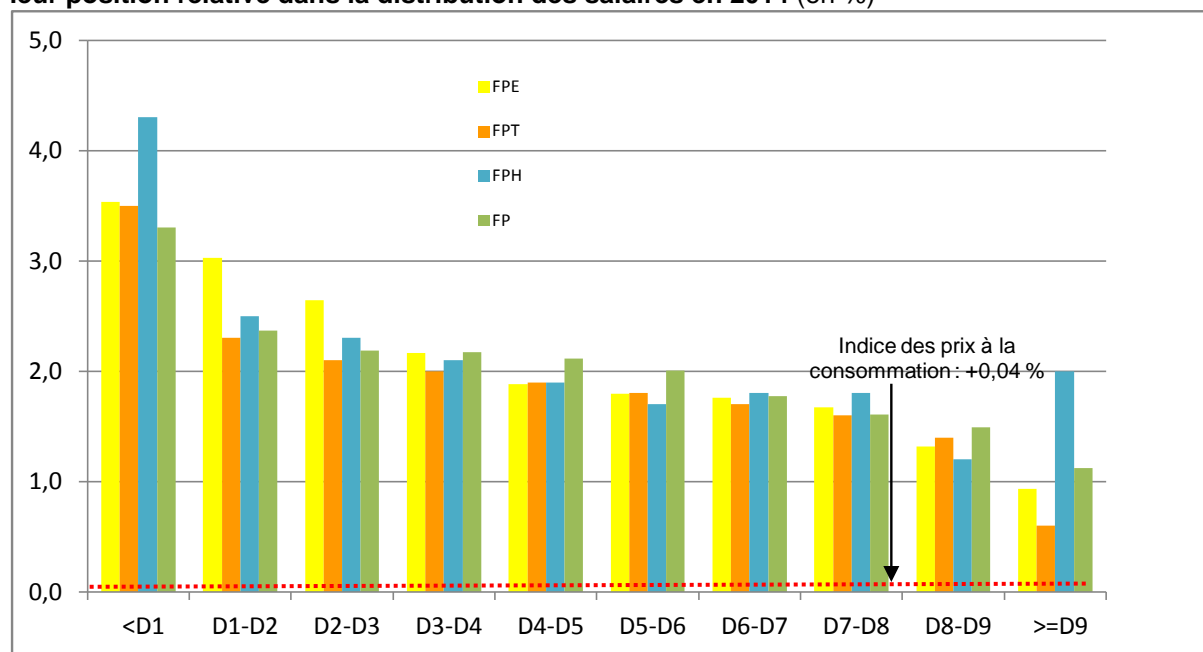
La rémunération nette des personnes en place a diminué en valeur entre 2014 et 2015 pour 29,6 % des agents dans l'ensemble de la fonction publique : 34,4 % des agents de la FPE, 23,8 % de ceux de la FPT, et 30,3 % de ceux de la FPH.

La part des personnes ayant subi une perte nominale de rémunération augmente ainsi de 4 points sur l'ensemble de la fonction publique par rapport à l'année précédente (+3 points dans la FPH, + 4 dans la FPT et + 5 dans la FPE). Les baisses de salaire net sont la conséquence de l'augmentation des cotisations sociales pour une petite partie seulement (de 3 à 7 % des agents selon les versants). Pour le reste, ces baisses observées chez les agents en place reflètent une grande hétérogénéité de situations : les salaires perçus l'année précédente ont pu être supérieurs dès lors que des rappels ont été perçus, le recours aux heures supplémentaires ou aux mesures de rachat de jours du compte d'épargne temps a pu diminuer pour certains agents. Ces baisses salariales peuvent aussi correspondre à des situations d'arrêts maladie.

En 2015, la rémunération nette de 30,1 % des agents en place a augmenté moins vite que les prix dans l'ensemble de la fonction publique. La part des agents ayant perdu du pouvoir d'achat recule pour la troisième année consécutive notamment en raison du ralentissement de l'inflation ; elle était de 31,3 % en 2014 et de 16 points supérieure en 2013. En lien avec la structure du personnel par catégorie et les revalorisations plus importantes dans le bas de l'échelle des rémunérations, ils sont plus nombreux dans ce cas dans la FPE (34,9 % soit 1,7 point de moins qu'en 2014), et la FPH (30,8 % soit 1,9 point de moins qu'en 2014) que dans la FPT (24,2 %, stable par rapport à 2014).

L'évolution de la rémunération nette pour les agents classés dans le premier décile en 2014 est plus importante que celle dont ont bénéficié ceux qui étaient relativement mieux positionnés dans la distribution. Ainsi, la RMPP nette a progressé de 3,5 % pour les agents en place de la FPE et de la FPT rémunérés en dessous du premier décile en 2014 et de 4,3 % pour ceux de la FPH. En particulier, les agents rémunérés en-dessous du premier décile correspondent essentiellement aux agents les plus jeunes, relevant de la catégorie C ou bénéficiaires de contrats aidés. L'évolution de la RMPP devient de moins en moins dynamique au fil de la distribution des niveaux de salaire initiaux.

Figure V 3-10 Évolution de la rémunération moyenne nette des agents en place en 2014 et 2015 selon leur position relative dans la distribution des salaires en 2014 (en %)



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

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

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

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

Note de lecture : les 10% d'agents qui percevaient en 2014 un salaire net inférieur au premier décile ont connu en 2015 une évolution de leur RMPP nette de +3,3% dans la FP, avec +3,5 % dans la FPE, +3,5 % dans la FPT, et +4,3 % dans la FPH.

Les cadres et professions intellectuelles supérieures en place ont plus souvent que les autres connu une perte de pouvoir d'achat (voir Fiche thématique 6.3-11). Ils sont 37,4 % parmi les cadres contre 36,4 % parmi les professions intermédiaires et 28,9 % parmi les employés et les ouvriers dans la FPE ; 34,5 % contre 34,8 % parmi les professions intermédiaires et 27 % parmi les employés et les ouvriers dans la FPH ; et 31,4 % contre 29,7 % parmi les professions intermédiaires et 22,2 % parmi les employés et les ouvriers dans la FPT.

En lien avec la forme de la courbe générale de carrière, dans les trois versants, globalement les proportions d'agents dont la RMPP nette a évolué moins que l'inflation augmentent avec l'âge. Parmi les agents âgés de moins de 30 ans, 27,4 % ont connu une évolution de leur salaire net inférieure à celle des prix à la consommation (33,7 % dans la FPE, 27,4 % dans la

FPH et 22,4 % dans la FPT). Ces proportions s'accroissent de près de 9 points dans la FPE et la FPT et de 15 points dans la FPH parmi les agents de 60 ans et plus.

Figure V 3-11 : Proportion d'agents en place en 2014 et 2015 dont le salaire net a diminué en 2015 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi

	FPE (Ministères et établissements publics)			FPT			FPH			Ensemble FP		
	Permanents en 2014 et 2015 (en % des effectifs de 2014)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2015 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2015 (en %)	Permanents en 2014 et 2015 (en % des effectifs de 2014)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2015 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2015 (en %)	Permanents en 2014 et 2015 (en % des effectifs de 2014)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2015 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2015 (en %)	Permanents en 2014 et 2015 (en % des effectifs de 2014)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2015 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2015 (en %)
Ensemble	65,2	34,4	34,9	66,2	23,8	24,2	66,8	30,3	30,8	65,8	29,6	30,1
Fonctionnaires	72,6	33,9	34,5	75,0	23,3	23,7	72,6	30,4	30,9	73,4	29,1	29,6
<i>dont catégorie A</i>	71,5	37,1	37,5	73,7	29,5	30,1	67,4	29,7	30,1	71,1	35,2	35,7
<i>dont catégorie B</i>	76,5	32,4	33,3	74,1	28,0	28,7	72,7	38,8	39,4	74,6	32,8	33,5
<i>dont catégorie C</i>	73,3	23,0	23,5	75,4	21,7	22,0	75,0	27,2	27,6	74,8	23,2	23,6
Contractuels (1)	37,3	32,7	33,3	34,8	28,3	28,8	46,1	26,6	27,0	33,8	32,3	32,9
Autres catégories et statuts	70,5	41,2	41,6	14,1	25,6	26,2	64,0	35,0	34,5	66,1	39,2	39,7
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	66,6	34,4	35,0	67,7	23,7	24,2	67,6	30,3	30,8	67,1	29,6	30,1
Bénéficiaires de contrats aidés	11,6	20,6	21,0	26,3	25,1	25,9	20,5	32,7	33,2	19,7	25,0	25,7
Femmes	62,4	33,7	34,3	60,4	22,8	23,3	64,9	30,3	30,7	62,2	29,2	29,7
Hommes	69,4	35,3	35,8	74,4	24,9	25,3	73,4	30,4	30,8	71,9	30,2	30,7
Moins de 30 ans	30,9	33,2	33,7	41,0	22,0	22,4	50,8	27,0	27,4	36,8	27,0	27,4
30-39 ans	60,2	29,6	30,1	61,9	19,0	19,4	59,9	26,9	27,3	59,4	25,6	26,0
40-49 ans	75,0	34,7	35,2	72,3	23,0	23,5	75,1	29,8	30,3	73,0	29,5	29,9
50-59 ans	76,1	36,3	37,0	75,7	26,5	27,0	77,1	33,4	33,9	78,2	31,9	32,4
60 ans et plus	49,7	42,1	43,2	48,4	30,4	31,1	50,4	42,0	42,7	60,9	37,9	38,7

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

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

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

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

Note de lecture : 65,2 % des agents présents dans la FPE en 2015 ont été présents avec la même quotité de travail et chez le même employeur tout au long de 2014 et 2015. Le salaire net a diminué pour 34,4 % de ces agents et pour 34,9 % en euros constants.

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

L'évolution de la RMPP nette des contractuels est plus dynamique que celle des fonctionnaires dans l'ensemble de la fonction publique, et plus particulièrement dans la FPH et la FPT, avec respectivement +2,5 % et +2,2 % en euros constants. Dans la FPE, elle est à peine plus dynamique, avec +2,0 % en euros constants.

L'évolution de la RMPP des agents relevant des autres catégories et statuts est assez disparate selon les versants : elle est identique à celle des fonctionnaires dans la FPE (+1,9 %) et supérieure dans la FPH (+2,6 %), et surtout dans la FPT (+5,2 %) où seul un agent sur sept de ce statut est présent de façon permanente les deux années.

Conformément à la forme générale des carrières salariales, ce sont les agents les plus jeunes, ceux âgés de moins de 39 ans en 2014, qui connaissent les évolutions de RMPP nette les plus fortes. Les évolutions ralentissent ensuite au fil de l'âge : +0,9 % en euros constants pour les agents de 60 ans et plus dans la FPE et la FPT, et +0,7 % en euros constants dans la FPH.

Figure V 3-12 : Évolutions en 2015 en euros constants du salaire net des agents en place en 2014 et 2015 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi (en %)

	FPE (Ministères et établissements publics)				FPT				FPH				Ensemble FP			
	Distribution des évolutions individuelles				Distribution des évolutions individuelles				Distribution des évolutions individuelles				Distribution des évolutions individuelles			
	RMPP	Médiane	1er décile	9ème décile	RMPP	Médiane	1er décile	9ème décile	RMPP	Médiane	1er décile	9ème décile	RMPP	Médiane	1er décile	9ème décile
Ensemble	1,8	1,2	- 2,9	8,1	1,7	1,6	- 2,1	6,4	1,9	1,5	- 3,2	7,8	1,8	1,5	- 2,7	7,4
Fonctionnaires	1,8	1,3	- 2,8	7,9	1,6	1,6	- 2,1	6,1	1,7	1,5	- 3,1	7,2	1,8	1,5	- 2,6	7,1
<i>dont catégorie A</i>	1,9	1,3	- 3,3	8,8	1,8	1,6	- 1,4	6,7	2,3	1,9	- 3,3	8,8	2,0	1,4	- 3,1	8,6
<i>dont catégorie B</i>	1,3	1,1	- 1,9	5,5	1,5	1,4	- 1,7	5,8	1,2	0,8	- 3,3	6,8	1,4	1,2	- 2,2	6,0
<i>dont catégorie C</i>	1,8	1,6	- 2,0	6,4	1,6	1,6	- 2,2	6,0	1,6	1,6	- 3,0	6,7	1,7	1,6	- 2,4	6,3
Contractuels (1)	2,0	1,0	- 3,5	9,3	2,2	1,6	- 2,6	10,1	2,5	1,7	- 2,7	9,7	2,2	1,4	- 3,0	9,7
Autres catégories et statuts	1,9	0,9	- 3,4	9,1	5,2	4,8	- 2,3	25,2	2,6	1,7	- 4,8	13,3	2,3	1,1	- 3,7	10,0
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	1,8	1,2	- 2,9	8,1	1,7	1,6	- 2,1	6,4	1,9	1,5	- 3,2	7,8	1,8	1,5	- 2,7	7,4
Bénéficiaires de contrats aidés	0,4	0,6	- 3,1	2,9	1,7	0,6	- 2,9	8,3	2,1	0,9	- 4,2	10,8	1,5	0,6	- 3,1	7,5
Femmes	1,9	1,3	- 2,7	8,2	1,6	1,6	- 1,9	6,1	1,8	1,5	- 3,2	7,6	1,9	1,5	- 2,6	7,4
Hommes	1,7	1,2	- 3,2	7,9	1,7	1,6	- 2,4	6,7	2,1	1,6	- 3,2	8,3	1,8	1,5	- 2,9	7,5
Moins de 30 ans	2,2	1,1	- 4,5	9,2	2,3	1,6	- 2,6	9,0	2,4	1,9	- 3,7	9,5	2,4	1,6	- 3,6	9,3
30-39 ans	2,5	1,7	- 3,0	9,4	2,3	1,9	- 1,6	7,4	2,7	1,8	- 3,4	9,2	2,5	1,9	- 2,7	8,8
40-49 ans	1,9	1,2	- 3,0	8,2	1,8	1,6	- 2,0	6,2	2,0	1,5	- 3,0	7,4	1,9	1,5	- 2,7	7,4
50-59 ans	1,5	1,0	- 2,6	7,0	1,3	1,4	- 2,3	5,6	1,5	1,2	- 3,0	6,6	1,5	1,3	- 2,6	6,4
60 ans et plus	0,9	0,5	- 3,0	6,1	0,9	1,3	- 2,6	5,5	0,7	0,6	- 3,9	6,1	0,9	0,9	- 3,0	5,9

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

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

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

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

Note de lecture : Dans la FPE, parmi les agents en place en 2014 et 2015, le salaire net moyen a évolué de 1,8 %. Pour la moitié des agents en place en 2014 et 2015, le salaire net a augmenté de plus de 1,2 %. Il a diminué de plus de 2,9 % pour 10 % des agents et augmenté de plus de 8,1 % pour 90 % des agents.

Les effets d'entrées-sorties pèsent de façon légèrement moins marquée en 2015 sur l'évolution du salaire moyen

En 2015, si la structure des emplois en termes de corps, grade et échelon était restée identique à celle de l'année précédente (salaire à structure constante)¹⁴, le salaire net moyen aurait augmenté dans la FPE de 0,2 % et de 0,6 % dans la FPH¹⁵. Ainsi, les changements dans la structure des qualifications, repérée par celle des grilles statutaires ont eu un léger impact sur l'évolution du salaire moyen dans la FPE (+0,2 point), et la FPH (+0,1 point). Cette évolution de la structure des emplois est attribuable à plusieurs facteurs : l'effet du renouvellement des effectifs (entrées-sorties), et les promotions et avancements individuels des personnes en place.

L'évolution du salaire moyen sur une période donnée prend en compte à la fois l'évolution de la rémunération des agents présents durant toute la période et l'effet des mouvements d'entrées-sorties (recrutements ; départs, dont départs à la retraite). Ce dernier se caractérise généralement par la diminution de la masse salariale induite par le départ d'agents en fin de carrière qui perçoivent un salaire relativement élevé et l'arrivée d'agents en début de carrière. Cet effet, également appelé « effet de noria » est plus fortement marqué dans la FPE en raison des écarts de salaires plus importants entre entrants et sortants (Encadré 5). Cette année, comme les deux précédentes, l'évolution des effectifs de l'État ne comprend pas de transferts notables de personnels alors que ces transferts avaient influencé l'évolution relative des salaires moyens au sein de chaque versant dans les années antérieures¹⁶.

Au total, l'impact du solde des entrées et des sorties sur l'évolution du salaire net moyen pèse de façon moins marquée en 2015 que l'année précédente dans la FPE et la FPT : respectivement -1,4 % après -1,8 % et -0,9 % après -1,3 % et reste

¹⁴ L'indicateur à structure constante est calculé comme l'évolution de la moyenne à structure constante (indice de Laspeyre).

¹⁵ Ces données ne sont pas disponibles pour le moment sur la FPT, mais des travaux sont actuellement menés par l'Insee et le département des études et des statistiques locales (DESL) de la DGCL, qui permettront à terme de produire également ces données pour ce versant.

¹⁶ Le transfert massif dans le cadre de la deuxième vague de décentralisation (environ 135 000 transferts sur la période 2006-2011) d'agents de catégorie C parmi les moins rémunérés depuis l'État vers les collectivités locales a eu un impact positif dans le passé sur l'évolution du salaire moyen de la FPE. Par ailleurs, ces transferts de personnels de la FPE (plus âgés en moyenne que leurs collègues territoriaux) vers la FPT avaient entraîné un relèvement du niveau du salaire moyen des agents les moins qualifiés dans la territoriale.

assez stable dans la FPH (-1,3% après -1,2 %). En neutralisant les transferts de personnels entre versants, sur l'ensemble de la fonction publique il atteint -1,3 % après -1,2 %.

Figure V 3-13 : Décomposition de l'évolution du salaire moyen dans les trois versants de la fonction publique en 2015 (en %)

	FPE (Ministères et établissements publics)		FPT		FPH		Ensemble FP	
	en euros courants	en euros constants	en euros courants	en euros constants	en euros courants	en euros constants	en euros courants	en euros constants
Évolution 2015/2014 (en %)								
Salaire moyen								
Salaire brut	0,8	0,8	1,2	1,2	1,0	1,0	0,9	0,9
Salaire net de prélèvements	0,4	0,4	0,8	0,8	0,7	0,6	0,6	0,6
<i>dont : effet d'entrées-sorties</i>	-1,4		-0,9		-1,3		-1,3	
<i>dont : effet de structure</i>	0,2				0,1			
Salaire à structure constante								
Salaire brut	0,6	0,5			1,0	0,9		
Salaire net de prélèvements	0,2	0,2			0,6	0,6		
Salaire brut des personnes en place (1)	2,2	2,2	2,1	2,1	2,3	2,3	2,2	2,2
Salaire net des personnes en place (1)	1,9	1,8	1,7	1,7	2,0	1,9	1,8	1,8

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

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

Champ pour la fonction publique : Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors internes et externes du SHP, y compris bénéficiaires de contrats aidés. FPE : hors militaires.

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

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

L'effet de structure est calculé par différence entre l'évolution du salaire moyen et l'évolution du salaire à structure constante.

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

Encadré 5 : Les écarts de salaires entre les entrants et les sortants des fonctionnaires

L'effet d'entrées-sorties, également appelé « effet de noria », est généralement négatif du fait d'un niveau de salaires plus élevé des agents sortants que celui des agents entrants.

De manière simplificatrice, pour illustrer ce phénomène, des salaires d'entrées et de sorties ont été calculés en s'appuyant sur les concepts de flux d'entrées et de sorties en fin d'année, développés dans la vue « L'emploi public dans la fonction publique en 2015 ».

La notion d'entrant et de sortant inclut ici des agents qui peuvent avoir déjà travaillé dans la fonction publique et sont par exemple placés en congé non rémunéré à la fin de l'année considérée (disponibilité, congé parental, congé longue maladie par exemple). C'est la raison pour laquelle ces données peuvent apparaître particulièrement volatiles. L'inclusion ou l'exclusion de certains grades accessibles par exemple uniquement en promotion interne change sensiblement les résultats.

Le salaire mensuel net moyen des « sortants », population constituée ici des fonctionnaires présents au 31 décembre 2014 et absents au 31 décembre 2015, est de 2 669 euros dans l'ensemble de la fonction publique (en baisse de -0,6 % par rapport à celui des sortants de 2014), de 3 122 euros dans la FPE (-1,5 %), 2 127 euros dans la FPT (+1,1 %) et 2 387 euros dans la FPH (+1,6 %). La moyenne d'âge des fonctionnaires « sortants » est de 53 ans dans l'ensemble de la fonction publique, de 54 ans dans la FPE, de 55 ans dans la FPT (en légère hausse par rapport à 2014), et de 51 ans dans la FPH. Ceci s'explique notamment par des départs à la retraite plus précoces dans la FPH que dans les autres versants (voir Vue sur les retraites).

L'écart de rémunération entre les « sortants » et les « entrants » est nettement plus élevé dans la FPE (+48%) que dans la FPH (+25 %) et la FPT (+21 %) en raison de la part plus importante des catégories hiérarchiques plus élevées dans la FPE et donc ayant un déroulement de carrière plus dynamique.

Au total, l'effet de noria s'accroît avec l'écart de rémunération entre entrants et sortants et avec le renouvellement des effectifs. Bien que ce renouvellement soit proportionnellement plus important dans la FPT ou la FPH que dans la FPE, l'écart de rémunération creusé au long de la carrière l'emporte. Toutefois, cet écart étant relativement structurel, c'est l'évolution du volume de renouvellement des effectifs qui explique la plus grande part de la variabilité de l'effet d'entrées-sorties.

Figure V 3-E5 Salaire mensuel moyen des fonctionnaires entrants et sortants en 2014 et 2015 dans chacun des versants de la fonction publique (1)

	FPE (ministères et établissements publics)				FPT				FPH				FP			
	Entrants		Sortants		Entrants		Sortants		Entrants		Sortants		Entrants		Sortants	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en équivalent temps plein)	17 615	19 832	29 965	28 521	13 025	11 986	19 001	18 728	6 597	5 220	10 295	9 843	37 238	37 037	59 261	57 092
Salaire mensuel net moyen	2 149	2 109	3 170	3 122	1 727	1 758	2 105	2 127	1 906	1 906	2 350	2 387	1 958	1 967	2 686	2 669
Âge moyen	35	35	54	54	39	40	54	55	35	35	51	51	37	37	54	53

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

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

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

(1) Les entrants de 2015 sont définis comme les fonctionnaires absents de la fonction publique au 31 décembre 2014 et présents au 31 décembre 2015.

Les sortants de 2015 sont définis comme les fonctionnaires présents dans la fonction publique au 31 décembre 2014 et absents au 31 décembre 2015.

Il serait souhaitable, pour que ces résultats soient plus clairement interprétables, d'isoler plus distinctement les agents publics recrutés dans l'année et leur rémunération en éliminant les « faux entrants » constitués par des agents de retour de congé en cours de carrière, et d'isoler symétriquement les « faux sortants », ce qui nécessite une information annexe non disponible dans les fichiers courants.

Dans la fonction publique de l'État, le pouvoir d'achat du salaire net moyen progresse de 0,3 % dans les ministères et de 0,8 % dans les établissements publics administratifs

Le salaire net moyen des agents civils des ministères s'élève à 2 544 euros en 2015. Celui des agents travaillant dans les établissements publics de l'État lui est inférieur de 7,9 % (Figure V 3-14).

Figure V 3-14 : Décomposition du salaire mensuel moyen dans la fonction publique de l'État en 2015

	Ministères et établissements publics			Établissements publics			Ministères		
	Niveau moyen 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point)
Salaire brut (a)	3 035	0,8	0,9	2 873	1,1	1,4	3 087	0,6	0,8
Cotisations sociales (1)	540	2,5	-0,5	531	2,9	-0,6	543	2,4	-0,5
- Cotisations sociales salariées (b)	302	3,9	-0,5	306	4,2	-0,5	301	3,8	-0,4
- CSG et CRDS (c)	238	0,8	-0,1	225	1,3	-0,1	242	0,6	-0,1
	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 495	0,4	0,4	2 343	0,8	0,8	2 544	0,3	0,3

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

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

(1) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

Note de lecture : Le salaire net moyen a évolué de +0,4 % en euros constants dans la FPE. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +0,9 % imputable à l'augmentation du salaire brut et -0,5 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

La part moyenne de primes (hors IR et SFT) dans le salaire brut total des seuls fonctionnaires s'établit à 17,3 % pour les agents de catégorie A (30,1 % si on exclut les enseignants), 28,8 % pour ceux de catégorie B et 24,6 % pour ceux de catégorie C (Figure V 3-15).

L'importance de la rémunération indemnitaire est très variable d'un type de corps ou emploi à l'autre. Concernant les fonctionnaires à temps complet en métropole, les primes et indemnités représentent 45,6 % de la rémunération brute totale pour les agents relevant des emplois de l'encadrement supérieur et de direction (voir Fiche thématique 6.4-2¹⁷). La part de primes s'élève à 32,9 % de la rémunération totale pour les corps relevant d'une grille indiciaire de catégorie A-type (attachés et inspecteurs), 28,3 % pour ceux relevant d'une grille de catégorie B-type (contrôleurs et secrétaires administratifs) et 26,0 % pour ceux relevant d'une grille de catégorie C-type (adjoints administratifs et techniques). Les enseignants de la

¹⁷ Voir aussi l'étude de la DGAFP sur l'encadrement supérieur et dirigeant dans les trois versants de la fonction publique (Baradji *et al.*, 2015).

catégorie A perçoivent des montants de primes différenciés, selon qu'ils relèvent de l'enseignement du premier ou du second degré : en moyenne, 15,9% de primes pour les professeurs certifiés et agrégés et 6,8 % pour les professeurs des écoles. Les primes représentent 33,1 % de la rémunération totale des agents des corps d'encadrement et d'application de la police nationale (gardiens de la paix, brigadiers, etc.) qui relèvent de la catégorie B depuis 2005-2006.

Figure V 3.1-15 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la FPE en 2015

	Ensemble			Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C		
	Niveau moyen 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)
Salaire brut (a)	3 209	0,6	0,8	3 498	0,3	0,4	2 926	0,5	0,6	2 332	1,5	1,7
- Traitement brut	2 502	0,6	0,6	2 627	0,2	0,2	2 032	0,4	0,3	1 717	1,8	1,6
- Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement	707	0,7	0,2	670	0,8	0,2	894	0,7	0,3	615	0,4	0,1
- dont indemnité de résidence (1)	28	2,0	0,0	29	2,0	0,0	27	0,5	0,0	21	3,2	0,0
- dont supplément familial (1)	32	0,0	0,0	37	-0,1	0,0	25	0,0	0,0	20	-1,6	0,0
- dont primes et rémunérations annexes	647	0,7	0,2	604	0,9	0,2	843	0,7	0,2	573	0,4	0,1
dont ensemble des heures supplémentaires	84	-1,4	0,0	106	-2,1	-0,1	34	-1,0	0,0	42	0,0	0,0
Part des primes (en % du salaire brut)	20,2	-	-	17,3	-	-	28,8	-	-	24,6	-	-
Part des primes y.c. IR et SFT (en % du salaire brut)	22,0	-	-	19,2	-	-	30,6	-	-	26,4	-	-
Cotisations sociales (2)	551	2,6	-0,5	601	2,2	-0,4	509	2,3	-0,5	394	3,8	-0,8
- Cotisations sociales salariées (b)	299	4,2	-0,5	327	3,8	-0,4	279	3,8	-0,4	211	5,9	-0,6
- CSG et CRDS (c)	252	0,6	-0,1	274	0,3	0,0	230	0,5	0,0	183	1,5	-0,1
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 658	0,3	0,3	2 897	-0,1	-0,1	2 417	0,1	0,1	1 938	1,0	1,0

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

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

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

(2) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

Note de lecture : le salaire net moyen a évolué de +0,3 % en euros constants pour les fonctionnaires de la FPE. Cette évolution globale du salaire net moyen en euros constants peut se décomposer ainsi : +0,8 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +0,6 % à l'évolution du traitement brut indiciaire et +0,2 % à l'évolution des primes et indemnités ; et -0,5 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

Encadré 6 : Les rémunérations des militaires de la FPE en 2015

Le « système d'information sur les agents des services publics » (Siasp, Insee) permet de produire des statistiques en niveau et en évolution sur les rémunérations des militaires depuis 2014, mais pas sur les années antérieures du fait d'une qualité insuffisante des données. Ces statistiques diffèrent de celles publiées à partir de la base de données de l'Observatoire de la Défense, le Recensement des Agents de l'État (RAE), le périmètre des deux sources de données étant différent (voir Encadré 1 : Le suivi statistique des salaires dans la fonction publique).

En 2015, les militaires (hors marins-pompiers de Marseille relevant de la fonction publique territoriale et hors militaires volontaires) ont perçu en moyenne un salaire brut de 3 045 euros par mois. Déduction faite des prélèvements sociaux, leur salaire net mensuel moyen s'élève à 2 553 euros par mois. En moyenne, le salaire net des officiers est de 34 % supérieur à celui des fonctionnaires civils de catégorie A, celui des sous-officiers est identique à celui des B et celui des militaires du rang inférieur de 3 % à celui des C.

Figure V 3-E6-1 : Niveau et évolution en euros constants du salaire net moyen des militaires en 2015

	Niveau moyen du salaire net (en euros)	Évolution du salaire net moyen en euros constants (en %)
Ensemble	2553	1,1
<i>dont officiers</i>	4409	0,6
<i>dont sous-officiers</i>	2434	0,9
<i>dont militaires du rang</i>	1916	1,8

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

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

Compte tenu de l'évolution des prix à la consommation, le salaire net moyen des militaires augmente en euros constants de 1,1 % en 2015. Cette hausse recouvre des situations légèrement disparates. Elle est plus faible pour les officiers (0,6 %) et les sous-officiers (0,9 %), ces deux populations pesant près de 80% de la masse salariale et plus de 70% des effectifs. À l'inverse, les militaires du rang connaissent pour leur part une augmentation de 1,8 % de leur salaire net moyen en euros constants.

En 2015, le salaire net moyen augmente dans les ministères (+0,6 % en euros constants après +0,1 % en 2014, voir Erreur ! Source du renvoi introuvable.) et dans les établissements publics (+0,8 % en euros constants après -0,8 % en 2014). Cette plus forte augmentation du salaire moyen dans les EPA est notamment liée à une baisse (pour la première fois depuis 2012) du nombre de bénéficiaires des contrats aidés (-3,5 % dans les EPA et -38,7 % dans les ministères) qui représentent une part importante de leurs effectifs (13,9 % dans les EPA contre 0,01% dans les ministères) et à l'impact plus fort des revalorisations de l'échelonnement indiciaire de la catégorie C du fait de leur plus forte représentation dans les EPA.

En revanche, les transferts de personnels des ministères n'ont désormais plus d'impact sur l'évolution du salaire moyen des établissements publics et des ministères. En effet, ces transferts d'agents relativement mieux rémunérés des ministères vers les EPA continuent de se ralentir. Entre 2014 et 2015, environ 1 600 postes ministériels ont été transférés vers les EPA contre environ 5 300 postes en 2014 et environ 6 500 en 2013 et 2012 et toujours en fort ralentissement par rapport aux années antérieures (33 000 en 2011 et 65 000 en 2010).

Un ralentissement de la progression des primes pour les fonctionnaires

La part des primes (hors IR et SFT) dans la rémunération brute des fonctionnaires de la FPE est stable en 2015 (voir Figure V 3-15).

Parmi les fonctionnaires de catégorie A, les primes ont augmenté en euros constants de 1,6 % pour les enseignants, suite notamment à la mise en place au 1^{er} septembre d'une indemnité d'enseignement en milieu pénitentiaire (Décret n° 2015-1086) et de la revalorisation des indemnités des personnels exerçant dans les écoles ou établissements relevant des programmes « Réseau d'éducation prioritaire renforcé » et « Réseau d'éducation prioritaire » (Décret n° 2015-1087). Les primes des enseignants progressent cependant moins vite qu'en 2014 (+3,2 %), qui avait vu la mise en place de l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (ISAE) jouer à plein sur l'année.

Les primes ont en revanche augmenté un peu plus rapidement pour les autres fonctionnaires de catégorie A (+0,5 % en euros constants, après +0,3% en 2014), malgré une baisse des heures supplémentaires. Ceci s'explique notamment par une contribution forte de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (91,8 millions d'euros versés en 2015 à la catégorie A contre 80,9 millions en 2014).

Pour les fonctionnaires de catégorie B, les primes ont augmenté de 0,7 % en euros constants, une progression égale à celle qu'ils avaient connue en 2014. Ceci s'explique en partie par la revalorisation des grilles indiciaires des agents de cette catégorie, une partie des primes étant indexée sur le traitement indiciaire.

Pour les fonctionnaires de catégorie C, le pouvoir d'achat des primes augmente de 0,4 %, en fort ralentissement par rapport à 2014 (+2,8 %), malgré un ralentissement de l'inflation. Ceci s'explique par une évolution nulle des heures supplémentaires, qui se stabilisent après avoir fortement augmenté en 2014 (+6,6 % en euros constants).

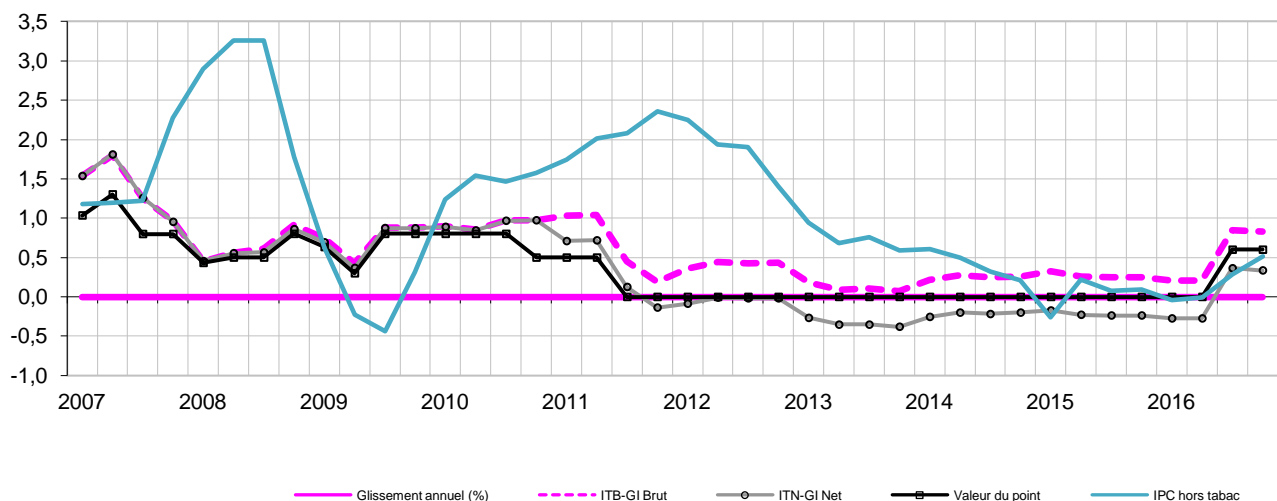
Légère accélération des mesures générales et catégorielles portant sur le traitement indiciaire des fonctionnaires de l'État en 2015

Les mesures générales et catégorielles portant sur le traitement indiciaire dont ont bénéficié les fonctionnaires de l'État ont globalement conduit à une augmentation indiciaire légèrement plus importante en 2015 qu'en 2014, sans toutefois compenser la hausse des cotisations assises sur le traitement. Ces mesures ont conduit à une évolution en valeur à structure constante du traitement brut (mesuré par l'ITB-GI, voir définitions) en hausse de 0,3 % (voir **Figure V 3-16**) comme en 2014, et du traitement net à structure constante (ITN-GI) stable (+0,04 % après -0,2 % en 2014)¹⁸.

Les fonctionnaires de catégorie A n'ont bénéficié d'aucune mesure générale ou catégorielle significative en 2015 si bien que leur traitement brut à structure constante est resté stable en valeur tandis que les fonctionnaires de catégorie B en ont bénéficié (+0,2 %) insuffisamment pour compenser les hausses de cotisations. Seul le traitement brut à structure constante de la catégorie C s'est accru en valeur (+1,5 %) au-delà des cotisations sociales.

Plusieurs éléments y ont concouru : la revalorisation indiciaire des corps et emplois des personnels des services actifs de la Police nationale et du corps d'encadrement et d'application du personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire, la revalorisation de l'échelonnement indiciaire de la catégorie C qui a bénéficié à la quasi-totalité des agents de la catégorie, et la revalorisation des deux premiers échelons du premier grade des corps de la catégorie B.

Figure V 3-16 : Glissement annuel de l'ITB-GI, de la valeur du point d'indice de la fonction publique et de l'indice des prix à la consommation



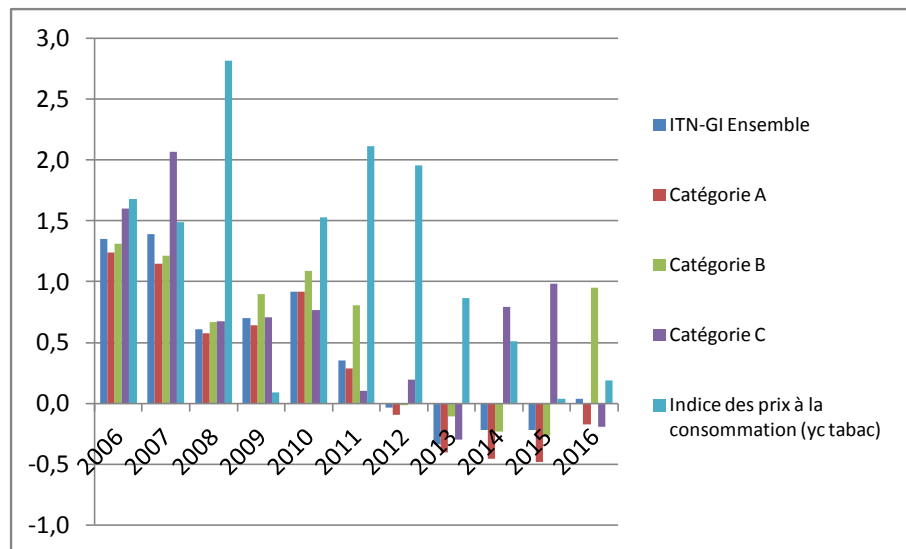
Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

¹⁸ En 2016, l'ITB-GI augmente de 0,52 % et l'ITN-GI diminue de 0,04 %, l'indice des prix à la consommation (y compris tabac) ayant augmenté de 0,18 % (pour en savoir plus, voir *Stats Rapides*, juin 2017 : <http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/ITBG/ITBGI-2017-T1.pdf>)

Figure V 3-17 : Évolution moyenne de l'indice de traitement net - grille indiciaire (ITN-GI) et de l'indice des prix à la consommation depuis 2006

(en %)



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFF - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.
Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensualisé. Fonctionnaires, hors militaires.

Ralentissement de la RMPP brute des agents de la FPE

En 2015, la RMPP brute des agents de la FPE a augmenté de 2,2 % en euros courants, en ralentissement par rapport à 2014 (+2,5 %), qui avait été particulièrement dynamique (après +1,8 % en 2013). Du fait de la plus faible inflation, la RMPP brute en pouvoir d'achat accélère cependant, avec +2,2 % après +2,0 % en 2014.

D'après les prévisions de la direction du budget, la RMPP brute des agents de la FPE en euros courants progresserait, notamment sous l'impulsion du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations de la fonction publique (PPCR), de 2,5 % en 2016 et 4,1 % en 2017.

La RMPP des fonctionnaires de l'État est davantage portée par les évolutions individuelles du traitement indiciaire liées à la carrière

La différence entre l'évolution de la RMPP brute et de l'ITB-GI peut s'identifier à l'évolution du traitement indiciaire brut des agents présents vingt-quatre mois consécutifs, hors effet imputable à la mise en œuvre de ces mesures. En d'autres termes, cet indice peut être utilisé pour décomposer la RMPP brute des fonctionnaires présents deux années consécutives selon différentes contributions : une composante indiciaire liée aux mesures générales et catégorielles (l'ITB-GI), une composante indiciaire liée à des effets individuels propres aux agents¹⁹ et une composante liée à l'évolution des primes. Cette dernière composante peut elle-même être décomposée en une contribution des heures supplémentaires²⁰ et en une contribution de l'ensemble des autres primes et indemnités.

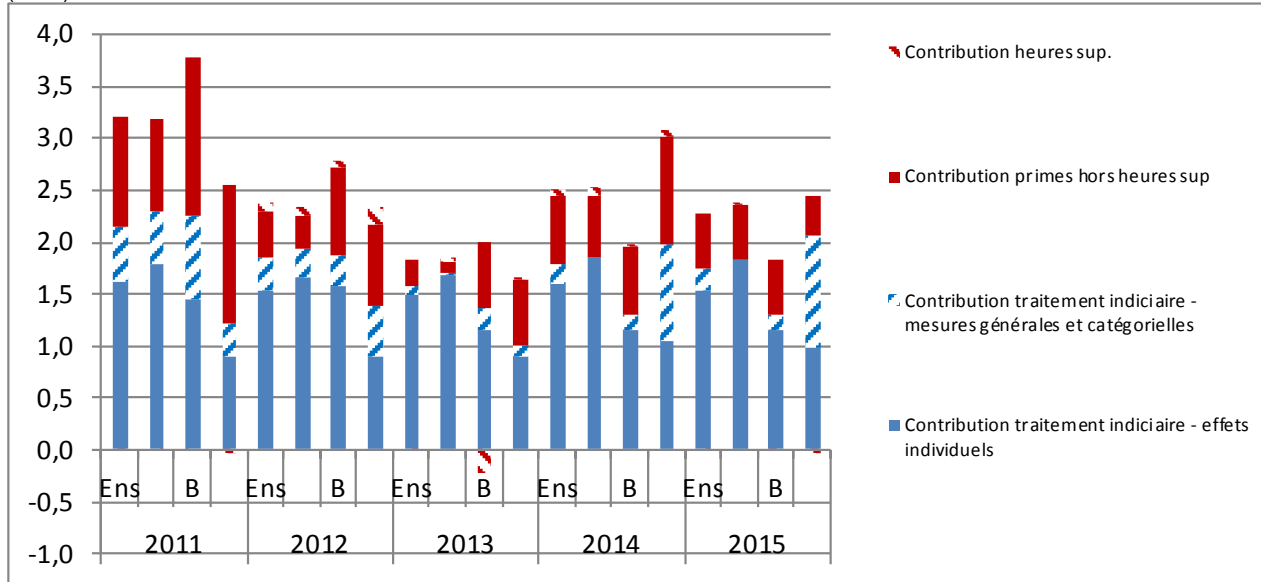
Ainsi, en 2015, l'évolution de la RMPP brute des fonctionnaires civils est, comme tous les ans, essentiellement portée par le « glissement vieillesse-technicité » (GVT) positif, c'est-à-dire les évolutions du traitement indiciaire liées aux effets individuels de type avancement d'échelon, changement de grade ou de corps à l'occasion de promotion ou de concours (contribution en légère baisse de +1,5 % après +1,6 % en 2014). La contribution des primes à la RMPP brute augmente légèrement (+0,7 % en 2015, après +0,5 % en 2014), tandis que celle des mesures générales portant sur le traitement indiciaire reste stable (+0,2 %).

L'évolution des primes moins importante en 2015 qu'en 2014 (+0,7 % après +1,2 %) explique en partie le ralentissement de l'évolution de la RMPP quelle que soit la catégorie, et particulièrement celle de la catégorie C. Comme en 2014, l'accélération des mesures portant sur le traitement indiciaire concerne surtout les fonctionnaires de catégorie C, dont la quasi-totalité a bénéficié cette année encore d'une revalorisation de leur grille indiciaire.

¹⁹ Résultant notamment du passage automatique des échelons, des promotions et de la réussite aux concours. Cet effet est calculé par solde.

²⁰ Il s'agit de l'ensemble des heures supplémentaires, exonérées et non exonérées.

Figure V 3-18 : Décomposition de l'évolution de la RMPP brute des fonctionnaires civils en place deux années consécutives depuis 2011
(en %)



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

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensualisé. Fonctionnaires civils présents vingt-quatre mois consécutifs (année n et n-1 pour la RMPP de l'année n) chez le même employeur avec la même quotité de travail.

Note de lecture : en 2015, la RMPP brute des fonctionnaires civils a augmenté de 2,3 %. Cette évolution peut se décomposer ainsi : +1,5 % imputable à l'augmentation du traitement indiciaire relevant de l'effet carrière, +0,2 % imputable à l'augmentation du traitement indiciaire relevant des mesures générales, catégorielles et statutaires, +0,5 % imputable à l'augmentation des primes hors heures supplémentaires et +0,0 % imputables à l'évolution des montants versés au titre de l'ensemble des heures supplémentaires.

NB : Attention, l'évolution du salaire moyen brut et de la RMPP brute dans la FPE a été affectée par le mode de prise en compte de l'exonération fiscale des heures supplémentaires liées à la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dite « loi TEPA ». En pratique, sur les fiches de paie, ces heures apparaissent comme fiscalisées et les prélèvements affichés compensés par une prime. Ainsi, l'évolution de la RMPP brute apparaît comme surévaluée de 0,2 point au moment de la mise en place en 2008 et en 2009, et sous-évaluée lors de sa suppression en 2012 (-0,1 point) et 2013 (-0,2 point).

La part moyenne des primes est stable pour les fonctionnaires de la FPT

En 2015, le salaire mensuel net moyen des fonctionnaires territoriaux s'élève à 1 972 euros. Les primes (y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement) représentent 23,4 % de la rémunération des fonctionnaires. Cette part est stable puisqu'elle était de 23,5 % en 2014. Elle varie selon la catégorie : elle est de 30,0 % de la rémunération brute des agents de catégorie A, 24,5 % pour les agents de catégorie B et 21,5 % pour les agents de catégorie C (Figure V 3-19).

Figure V 3-19 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires civils de la fonction publique territoriale en 2015

	Ensemble				Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C			
	Niveau moyen 2014 (en euros)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)
Salaire brut (a)	2 337	2 372	1,4	1,7	3 904	3 923	0,4	0,5	2 758	2 776	0,6	0,7	2 064	2 099	1,7	2
- Traitement brut	1 788	1 818	1,6	1,5	2 739	2 745	0,2	0,2	2 090	2 097	0,3	0,3	1 614	1 648	2,1	1,9
- Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et	549	554	0,8	0,2	1 166	1 178	1,1	0,4	669	680	1,6	0,5	450	451	0,2	0
Part des primes (en % du salaire brut)	23,5	23,4			29,9	30,0			24,2	24,5			21,8	21,5		
Cotisations sociales⁽¹⁾	386	400	3,5	-0,7	633	646	2,1	-0,4	461	471	2,2	-0,4	342	355	3,9	-0,8
- Cotisations sociales salariées (b)	203	214	5,4	-0,6	327	339	3,6	-0,4	244	253	3,7	-0,4	180	191	6	-0,6
- CSG et CRDS (c)	183	186	1,4	-0,1	306	308	0,4	0	216	218	0,6	-0,1	162	165	1,6	-0,2
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)	1 951	1 972	1,0	1,0	3 271	3 277	0,1	0,1	2 298	2 305	0,3	0,3	1 722	1 744	1,2	1,2

Source : Siasp, Insee. Traitement DGCL - département des études et des statistiques locales.

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

(1) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

Note de lecture : le salaire net moyen a évolué de +1,0 % en euros constants pour les fonctionnaires de la FPT. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +1,7 points imputable à l'évolution du salaire brut, dont +1,5 points à l'évolution du traitement brut indiciaire et +0,2 points à l'évolution des primes et indemnités, et -0,7 points imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

Le salaire net moyen dans la fonction publique territoriale augmente plus particulièrement dans les régions

En 2015, le pouvoir d'achat du salaire mensuel net moyen des fonctionnaires territoriaux s'est accru de 1,0 %. La hausse de la rémunération totale en euros constants est très largement portée par l'évolution du traitement indiciaire (+1,5 point, voir Figure V 3-19). Le montant moyen des primes des fonctionnaires continue de progresser, mais à un rythme plus faible qu'en 2014 : +0,8 % en euros constants contre +2,7% en 2014. Le montant moyen des primes en euros constants augmente pour toutes les catégories hiérarchiques : +1,1 % pour la catégorie A, +1,6 % pour la catégorie B et +0,2 % pour la catégorie C.

En 2015, c'est dans les régions, les services départementaux d'incendie et de secours (SDIS) et les départements que l'évolution du salaire net moyen des agents territoriaux est la plus forte (respectivement +1,5 %, +1,4 % et +1,2 % en euros constants, voir Figure V 3-20). À l'inverse, les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre et les communes connaissent une évolution de rémunération plus faible (respectivement +0,2 % et +0,6 % en euros constants).

Le pouvoir d'achat de la rémunération moyenne nette des personnes en place (RMPP) augmente de façon moins dynamique qu'en 2014 dans la plupart des collectivités à l'exception des départements et des SDIS. Il n'y a pas de grandes disparités entre les différentes catégories d'employeurs, cependant la hausse est plus forte dans les SDIS (+2,6 % en euros constants contre +1,7 % pour l'ensemble de la FPT). C'est aussi dans cette catégorie d'employeurs que la part des agents présents tout au long des vingt-quatre mois de 2014 et 2015 est la plus élevée (87,7 % des effectifs de 2014 présents en 2015). En revanche, l'augmentation de la RMPP est plus faible dans les communes (+1,4 % en euros constants).

Figure V 3-20 : Évolution des salaires mensuels nets moyens et de la RMPP nette en 2015 dans la fonction publique territoriale selon le type de collectivité

	Effectifs (en équivalent temp plein mensualisé)		Salaire mensuel moyen net de prélèvements en 2015	Évolution du salaire net moyen 2015/2014 (en %)		RMPP nette 2015/2014 ⁽¹⁾			
	Structure des effectifs 2015 (en %)	Évolution 2015/2014 (en %)		En euros courants	En euros constants	Proportion des agents de 2014 présents en 2015 (en %)	Évolution de la rémunération en euros courants (en %)	Évolution de la rémunération en euros constants (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'indice des prix à la consommation
Ensemble	100,0	0,8	1 891	0,8	0,8	66,2	1,7	1,7	24,2
Communes	54,8	0,0	1796	0,6	0,6	66,0	1,5	1,4	25,6
CCAS et caisses des écoles	6,8	0,0	1686	0,7	0,7	51,8	1,6	1,5	25,0
EPCI à fiscalité propre (2)	11,4	2,4	1952	0,2	0,2	65,1	1,9	1,9	24,0
Autres structures intercommunales	3,5	2,5	1861	1,0	1,0	58,9	2,1	2,1	22,5
Départements (2)	14,8	2,6	2112	1,3	1,2	71,4	1,9	1,8	24,1
Services départementaux d'incendie et de secours	2,9	0,8	2576	1,5	1,4	87,7	2,6	2,6	16,4
Régions	4,6	0,7	1984	1,5	1,5	73,8	2,1	2,1	15,9
Autres collectivités locales	1,2	-1,2	2114	1,6	1,5	48,1	2,0	2,0	26,3

Source : Siasp, Insee. Traitement DGCL - département des études et des statistiques locales.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires et assistants maternels et familiaux.

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

(2) La métropole de Lyon est ici classée avec les départements.

Dans la FPH, l'éventail des salaires est plus large dans les hôpitaux publics que dans les établissements médico-sociaux

Au sein de la FPH, le salaire net moyen dans les hôpitaux publics (2 298 euros pour l'ensemble des agents, 2 122 euros pour les fonctionnaires) est supérieur à celui du secteur social et médico-social (1 816 euros pour l'ensemble des agents, 1 921 euros pour les fonctionnaires). L'éventail des salaires est stable dans les deux secteurs et plus important dans les hôpitaux publics (rapport inter-déciles de 2,21) que dans les établissements médico-sociaux (1,69).

Figure V 3-21 : Salaire net moyen et RMPP nette par filières d'emploi et secteurs dans les hôpitaux publics et dans les établissements médico-sociaux

	Hôpitaux publics					Établissements médico-sociaux				
	Salaire net moyen	Part des emplois en 2015 (en %)	Évolution de la RMPP nette en euros constants	Part des présents en 2014 et 2015 parmi les présents en 2014 (en %)	Âge moyen au 31/12/2015	Salaire net moyen	Part des emplois en 2015 (en %)	Évolution de la RMPP nette en euros constants	Part des présents en 2014 et 2015 parmi les présents en 2014 (en %)	Âge moyen au 31/12/2015
Personnels de direction et personnels administratifs	2 004	10,5	2,1	70,9	44,8	2 364	6,2	3,0	69,2	45,8
Personnels des services de soins	2 060	64,6	1,8	66,6	40,8	1 782	69,2	1,6	63,0	41,6
Personnels médico-techniques	2 261	4,4	1,3	70,3	41,1	2 004	0,3	1,7	63,6	41,5
Personnels éducatifs et sociaux	1 986	1,5	1,4	65,2	41,7	2 010	8,7	1,7	64,3	42,1
Personnels techniques et ouvriers	1 899	11,0	1,9	76,0	44,4	1 669	13,4	1,9	68,3	44,9
Personnel médical	5 431	7,9	2,6	64,4	47,2	4 542	0,9	1,6	43,1	54,6
Non ventilés	2 623	0,1	2,4	63,2	49,3	1 623	1,2	1,9	25,8	40,7

Source : SIASP, Insee. Traitement DREES.

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensualisé. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, et assistants maternels et familiaux.

Que ce soit dans les hôpitaux publics (HOP) ou dans les établissements médico-sociaux (ETMS), les médecins sont les mieux rémunérés (5 417 euros nets en moyenne dans la FPH avec 5 431 euros nets dans les hôpitaux et 4 542 euros nets dans les ETMS). Hors médecins, les personnels médico-techniques ont le salaire moyen le plus élevé (2 259 euros nets). Les personnels techniques et ouvriers et les personnels éducatifs et sociaux ont les niveaux de rémunération les plus faibles. La dispersion des salaires nets, mesurée par le rapport inter-déciles, est relativement homogène entre les filières non médicales (entre 1,8 et 1,9) (Figure V 3-22).

Figure V 3-22 : Distribution des salaires nets et bruts par filières d'emploi du personnel de la FPH

	Salaire net en EQTP						Évolution de la RMPP nette entre 2014 et 2015 en euros constants
	Moyenne	Evolution en euros constants	D1	D5	D9	D9/D1	
Personnels de direction et personnels administratifs	2 030	0,7	1 373	1 735	2 649	1,9	2,2
Personnels des services de soins	2 026	0,6	1 512	1 892	2 744	1,8	1,8
Personnels médico-techniques	2 259	-0,5	1 496	2 259	2 884	1,9	1,3
Personnels éducatifs et sociaux	1 996	-0,1	1 403	1 912	2 595	1,8	1,5
Personnels techniques et ouvriers	1 867	1,0	1 404	1 693	2 495	1,8	1,9
Médecins	5 417	1,2	2 881	5 347	7 799	2,7	2,6

Source : Siasp, Insee. Traitement DREES.

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensualisé. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, et assistants maternels et familiaux.

Que ce soit dans les hôpitaux ou dans les établissements médico-sociaux, l'âge moyen est plus élevé pour les personnels techniques et ouvriers (respectivement 44,4 et 44,9 ans), les personnels de direction et personnels administratifs (respectivement 44,8 et 45,8 ans), et le personnel médical (respectivement 47,2 et 54,6 ans). Dans les hôpitaux, les personnels des services de soins sont les plus jeunes (40,8 ans). Dans les ETMS, outre les personnels des services de soins, les personnels médico-techniques et éducatifs et sociaux ont également une moyenne d'âge moins élevée.

En 2015, la part des primes et rémunérations annexes dans la rémunération brute totale des fonctionnaires de la FPH est, comme dans les autres versants, croissante avec la catégorie hiérarchique : elle passe ainsi de 19,8 % en catégorie C à 25,5 % en catégorie A.

Figure V 3-23 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la fonction publique hospitalière en 2015

	Ensemble				Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C			
	Niveau moyen 2014 (en euros)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)
Salaire brut (a)	2 504	2 529	1,0	1,2	3 020	3 021	0,0	0,0	2 812	2 819	0,2	0,3	2 126	2 159	1,5	1,8
- Traitement brut	1 920	1 949	1,5	1,3	2 220	2 233	0,5	0,5	2 166	2 178	0,5	0,5	1 672	1 710	2,2	2,1
- Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement	583	580	-0,6	-0,2	800	788	-1,5	-0,5	646	642	-0,7	-0,2	454	450	-1,0	-0,3
Part des primes (en % du salaire brut)	22,4	22,1			25,6	25,5			22,1	21,9			20,4	19,8		
Cotisations sociales (1)	417	429	2,9	-0,6	500	509	1,8	-0,4	477	486	1,9	-0,4	352	365	3,6	-0,7
- Cotisations sociales salariées (b)	220	230	4,6	-0,5	263	272	3,5	-0,4	256	265	3,3	-0,4	185	195	5,6	-0,6
- CSG et CRDS (c)	197	198	1,0	-0,1	237	237	0,0	0,0	221	221	0,2	0,0	167	170	1,5	-0,1
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2087	2100	0,6	0,6	2520	2512	-0,4	-0,4	2335	2334	-0,1	-0,1	1775	1795	1,1	1,1

Source : Siasp, Insee. Traitement DREES.

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

(1) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

Note de lecture : Le salaire net moyen a augmenté de 0,6 % en euros constants pour les fonctionnaires de la FPH. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +1,2 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +1,4 % à l'évolution du traitement brut indiciaire et -0,2 % à l'évolution des primes et indemnités ; et -0,6 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

Globalement, la part des primes apparaît plus élevée dans les hôpitaux publics. Le salaire brut mensuel moyen des fonctionnaires y est de 2 556 euros, composé de 1 969 euros de traitement indiciaire brut et de 587 euros de primes et indemnités (y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement). La part des primes y est de 23,0 % (Figure V 3-24) contre 22,6 % dans le secteur médico-social, où le salaire brut mensuel moyen s'élève à 2 309 euros pour 521 euros de primes) (Figure V 3-25). Toutefois, une partie de cet écart provient d'effets de composition du personnel : en effet, la part des primes est supérieure dans les établissements du secteur médico-social pour les fonctionnaires de catégorie A (30,3 % contre 25,9 %) par rapport à ce qu'on observe dans les hôpitaux, équivalente pour les fonctionnaires de catégorie C et légèrement inférieure pour les fonctionnaires de catégorie B.

La part des primes, diminue pour les hôpitaux publics (23,0 %, -0,3 point par rapport à 2014) comme dans les établissements médico-sociaux (22,6 %, -0,2 point par rapport à 2014), mais de manière un peu plus intense dans les hôpitaux. Cette baisse est la plus forte pour les agents de catégorie C exerçant à l'hôpital public (-0,6 point) mais elle concerne toutes les catégories de personnel (au moins 0,2 points de diminution, quel que soit le secteur).

Figure V 3-24 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires des hôpitaux publics en 2015

	Ensemble				Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C			
	Niveau moyen 2014 (en euros)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)
Salaire brut (a)	2 531	2 556	0,9	1,1	3 005	3 007	0,0	0,0	2 826	2 833	0,2	0,3	2 136	2 168	1,5	1,8
- Traitement brut	1 940	1 969	1,4	1,3	2 215	2 229	0,6	0,5	2 175	2 188	0,5	0,5	1 680	1 718	2,2	2,1
- Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et	591	587	-0,7	-0,2	790	778	-1,5	-0,5	650	646	-0,7	-0,2	456	451	-1,2	-0,3
Part des primes (en % du salaire brut)	23,3	23,0			26,3	25,9			23,0	22,8			21,4	20,8		
Cotisations sociales (1)	422	434	2,8	-0,6	498	508	1,9	-0,4	479	488	1,9	-0,4	354	366	3,6	-0,7
- Cotisations sociales salariées (b)	223	233	4,5	-0,5	262	272	3,5	-0,4	257	266	3,3	-0,4	186	196	5,5	-0,6
- CSG et CRDS (c)	199	201	1,0	-0,1	236	236	0,0	0,0	222	222	0,2	0,0	168	170	1,5	-0,1
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2109	2122	0,6	0,6	2507	2499	-0,3	-0,3	2346	2345	-0,1	-0,1	1782	1802	1,1	1,1

Source : Siasp, Insee. Traitement DREES.

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

(1) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

Figure V 3-25 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires des établissements du secteur médico-social en 2015

	Ensemble				Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C			
	Niveau moyen 2014 (en euros)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2014 (en euros)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)
Salaires brut (a)	2 279	2 309	1,3	1,5	3 364	3 341	-0,7	-0,9	2 624	2 632	0,3	0,3	2 076	2 113	1,8	2,1
- Traitement brut	1 759	1 788	1,6	1,5	2 333	2 327	-0,3	-0,3	2 032	2 044	0,5	0,5	1 633	1 669	2,2	2,0
- Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et	520	521	0,1	0,0	1 031	1 014	-1,7	-0,6	592	588	-0,6	-0,2	443	444	0,3	0,1
Part des primes (en % du salaire brut)	22,8	22,6			30,6	30,3			22,5	22,3			21,3	21,0		
Cotisations sociales⁽¹⁾	375	388	3,3	-0,7	538	543	0,8	-0,2	443	452	2,0	-0,4	342	356	4,0	-0,8
- Cotisations sociales salariées (b)	196	207	5,2	-0,5	274	280	2,3	-0,2	237	246	3,5	-0,4	179	190	6,0	-0,6
- CSG et CRDS (c)	179	181	1,3	-0,1	264	262	-0,7	0,1	206	207	0,3	0,0	163	166	1,8	-0,2
Salaires net de prélèvements = (a)-	1 903	1 921	0,9	0,9	2 826	2 798	-1,0	-1,0	2 181	2 180	-0,1	-0,1	1 734	1 758	1,3	1,3

Source : Siasp, Insee. Traitement DREES.

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

(1) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

Dans la FPH, le pouvoir d'achat du salaire net moyen des fonctionnaires augmente de 0,5 %

Dans la FPH, la rémunération moyenne des personnels médico-techniques a reculé en euros constants (-0,7 %, voir Figure V 3-22). Elle est quasiment restée stable pour les personnels éducatifs et sociaux (-0,1 %) et a progressé pour toutes les autres catégories de personnel (de 0,6 % pour les personnels des services de soins à 1,2 % pour les médecins).

En 2015, le salaire net moyen des fonctionnaires de la FPH augmente de 0,6 % en euros constants (Figure V 3-23). Cet accroissement vient pour 1,4 point de la hausse du traitement indiciaire brut (+0,5 % en euros constants). A l'opposé, la hausse des cotisations sociales (+2,9 % en euros constants) et la diminution des primes et rémunérations annexes (-0,6 % en euros constants) ont tiré l'évolution 2014-2015 du salaire net vers le bas. Seuls les fonctionnaires de catégorie C ont enregistré une hausse moyenne du pouvoir d'achat de leur salaire. Il stagne en 2015 pour les fonctionnaires de catégorie B et recule de 0,4 % pour les fonctionnaires de catégorie A.

Le salaire brut moyen a augmenté pour les agents de catégories C (1,5 % en euros constants) et B (0,2 % en euros constants) mais a stagné pour les agents de catégorie A (0,1 % en euros constants). Ces évolutions différenciées s'expliquent par une augmentation plus importante du traitement indiciaire brut pour les catégories C (2,2 % en euros constants) que pour les catégories A et B (0,5 % en euros constants), d'une part. D'autre part, les primes et rémunérations annexes (y compris indemnité de résidence et supplément familial) diminuent pour l'ensemble des personnels mais plus fortement pour les agents de catégorie A (1,5 % en euros constants) que pour les agents de catégorie B (0,7 % en euros constants) ou C (1,0 % en euros constants).

La part des agents qui ont travaillé vingt-quatre mois consécutifs en 2014 et 2015 chez le même employeur, avec la même quotité de travail est de 67,5 % dans les hôpitaux publics et de 61,5 % dans les établissements médico-sociaux (Figure V 3.1-26). Ces proportions reflètent des disparités selon le statut. Les contractuels sont proportionnellement moins nombreux à être dans cette situation, mais également dans des proportions variables (48,5 % dans les hôpitaux publics et 36,3 % dans les ETMS). De même, c'est le cas de seulement deux bénéficiaires de contrats aidés sur dix dans chaque secteur.

Le pouvoir d'achat de la RMPP nette a augmenté +1,9 % dans les hôpitaux public (après +1,5 %) et de 1,8 % dans les ETMS (après +1,3 %).

La RMPP nette a diminué entre 2014 et 2015 pour 30,5 % des agents des hôpitaux public et 28,8 % des agents des ETMS (Figure V 3.1-26). En 2015, pour 31,0 % des agents en place dans les hôpitaux public (33,2 % en 2014) et 29,3 % dans les ETMS (28,1 % en 2014), la rémunération nette a augmenté moins vite que l'indice des prix.

Figure V 3.1-26 : Proportion d'agents en place en 2014 et 2015 dont le salaire net a diminué en 2015 selon le secteur et le statut ou la situation d'emploi

	Hôpitaux				Établissements médico-sociaux			
	Évolution de la RMPP (1) en euros constants	Permanents en 2014 et 2015 (en % des effectifs de 2014)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2015 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2015 (en %)	Évolution de la RMPP (1) en euros constants	Permanents en 2014 et 2015 (en % des effectifs de 2014)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2015 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2015 (en %)
Ensemble	1,9	67,5	30,5	31,0	1,8	61,5	28,8	29,3
Fonctionnaires	1,7	72,3	30,6	31,1	1,7	74,9	28,9	29,4
dont catégorie A	2,3	67,5	29,7	30,1	2,6	66,8	30,2	30,5
dont catégorie B	1,2	72,8	39,1	39,7	1,5	71,3	34,9	35,3
dont catégorie C	1,6	74,7	27,1	27,5	1,6	76,7	27,7	28,2
Contractuels (1)	2,6	48,5	26,5	27,0	2,1	36,3	26,9	27,3
Autres catégories et statuts	2,6	64,4	34,3	34,8	1,6	43,1	49,6	49,8
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	1,9	68,1	30,5	31,0	1,8	63,6	28,7	29,2
Bénéficiaires de contrats aidés	2,3	20,9	31,4	32,0	1,8	19,7	35,2	35,6
Femmes	1,9	65,5	30,4	30,9	1,7	60,8	29,0	29,5
Hommes	2,1	74,3	30,6	31,1	2,0	64,7	28,1	28,4
Moins de 30 ans	2,5	52,6	27,0	27,4	2,2	38,2	27,0	27,5
30-39 ans	2,8	60,3	27,0	27,4	2,1	56,3	26,0	26,4
40-49 ans	2,0	75,8	30,0	30,5	1,8	70,9	29,1	29,5
50-59 ans	1,5	77,7	33,8	34,3	1,6	72,5	30,4	30,8
60 ans et plus	0,6	51,2	42,7	43,3	1,4	44,0	36,1	36,6

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors internes, externes, et assistants maternels et familiaux.

(1) Rémunération des personnes présentes les deux années consécutives chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

Lecture : 67,5 % des agents présents dans les hôpitaux en 2015 ont été présents avec la même quotité de travail et chez le même employeur tout au long de 2014 et 2015. Le salaire net a diminué pour 30,5 % de ces agents et pour 31,0 % en euros constants.

Annexe 1 : La garantie individuelle de pouvoir d'achat (Gipa)

Instituée par le décret n°2008-539 du 6 juin 2008, la garantie individuelle de pouvoir d'achat est une prime qui compense l'écart d'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) vis-à-vis de l'inflation sur une période de référence de quatre ans lorsque le traitement indiciaire a eu une évolution inférieure à l'inflation.

Cette garantie s'applique aux fonctionnaires et à certains agents publics contractuels des administrations de l'État, des régions, des départements, des communes, des collectivités à statuts particuliers, des collectivités d'outre-mer et de leurs établissements publics, dans les conditions prévues par le décret du 6 juin 2008. Elle participe à l'assiette de cotisation retraite dans le cadre du régime additionnel de la fonction public (RAFP).

Techniquement, la garantie individuelle du pouvoir d'achat résulte d'une comparaison établie entre l'évolution de l'indice majoré au 31 décembre d'une année, multiplié par la valeur du point fonction publique en moyenne annuelle (indépendamment de la quotité de temps de travail) sur une période de référence de quatre ans ; et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le traitement indiciaire ainsi calculé a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi évaluée (modulée par la quotité de temps de travail en fin de période) est versé à chaque agent concerné. L'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, la nouvelle bonification indiciaire et toutes les autres primes et indemnités pouvant être servies aux agents sont exclus de l'assiette. Toutes les majorations et indexations relatives à l'outre-mer et applicables aux traitements ne sont pas prises en compte pour le calcul de la Gipa.

Le dispositif de la garantie individuelle du pouvoir d'achat a été prolongé en 2016.

Dans les ministères, 60 300 bénéficiaires civils de la Gipa en 2016 au titre de la période décembre 2011-décembre 2015 contre 166 000 en 2015 (au titre de décembre 2010-décembre 2014)

En 2016, 61,6 millions d'euros ont été versés au titre de la Gipa relativement à la période décembre 2011 - décembre 2015, sur le champ des dépenses de personnel de l'État (titre 2 de la LOLF). Ce montant est en forte baisse par rapport à celui de 2015 consacré à la période décembre 2010 - décembre 2014 (144,2 millions d'euros).

Sur le champ des agents civils des ministères et des universités, la prime correspondant à la Gipa au titre de la période décembre 2011 - décembre 2015 a été versée à 60 300 agents en 2016, soit 4 % des agents. Le nombre de bénéficiaires, après avoir légèrement augmenté en 2015 (+3 %), baisse fortement (-64 %). Le ministère de l'Éducation nationale représente 62 % des bénéficiaires et 69 % des montants versés en 2016.

Figure V 3-A1-1 : Bilan des versements Gipa effectués en 2016 au titre de la période décembre 2011 – décembre 2015 dans les ministères (hors militaires, établissements publics et enseignement privé)

	Part dans l'effectif bénéficiaire (en %)	Montant total (en millions d'euros)	Montant moyen par agent (en euros)	Montant du premier décile (en euros)	Montant médian (en euros)	Montant du neuvième décile (en euros)
Ensemble	100,0	61,6	1 023	199	1 047	1 405
Fonctionnaires de catégorie A	75,5	49,4	1 175	885	1 126	1 648
Fonctionnaires de catégorie B	11,2	2,3	363	17	199	881
Fonctionnaires de catégorie C	3,8	0,5	228	5	134	700
Fonctionnaires de catégorie inconnue	9,6	6,4	1 197	881	1 191	1 405
Contractuels	3,3	1,3	648	46	628	1 171
Statut non spécifié	4,2	1,8	700	46	628	1 379
moins de 30 ans	0,2	0,0	436	17	477	676
30 à 34 ans	0,9	0,3	478	17	515	767
35 à 39 ans	3,7	0,6	258	17	199	703
40 à 44 ans	7,3	2,3	512	17	504	970
45 à 49 ans	11,4	6,1	885	485	970	1 256
50 à 54 ans	17,9	10,5	969	457	1 047	1 405
55 ans et plus	58,6	42,0	1 188	710	1 340	1 648
Hommes	50,7	30,9	1 012	149	1 126	1 648
Femmes	49,3	30,8	1 034	511	1 047	1 405

Source : Fichiers ON, DGFIP. Traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs), y compris universités passées au régime des compétences élargies.

Note de lecture : Les fonctionnaires de catégorie C représentent 3,8 % de l'effectif bénéficiaire de la GIPA versée en 2016 ; le montant total perçu par cette catégorie d'agents s'élève à 0,5 million d'euros, ce qui représente un montant moyen perçu par agent de catégorie C de 228 euros. En termes de distribution, 10 % des agents de catégorie C ont perçu un montant de GIPA de moins de 5 euros, 50 % des agents de catégorie C ont perçu moins de 134 euros et 90 % des agents de catégorie C ont perçu moins de 700 euros.

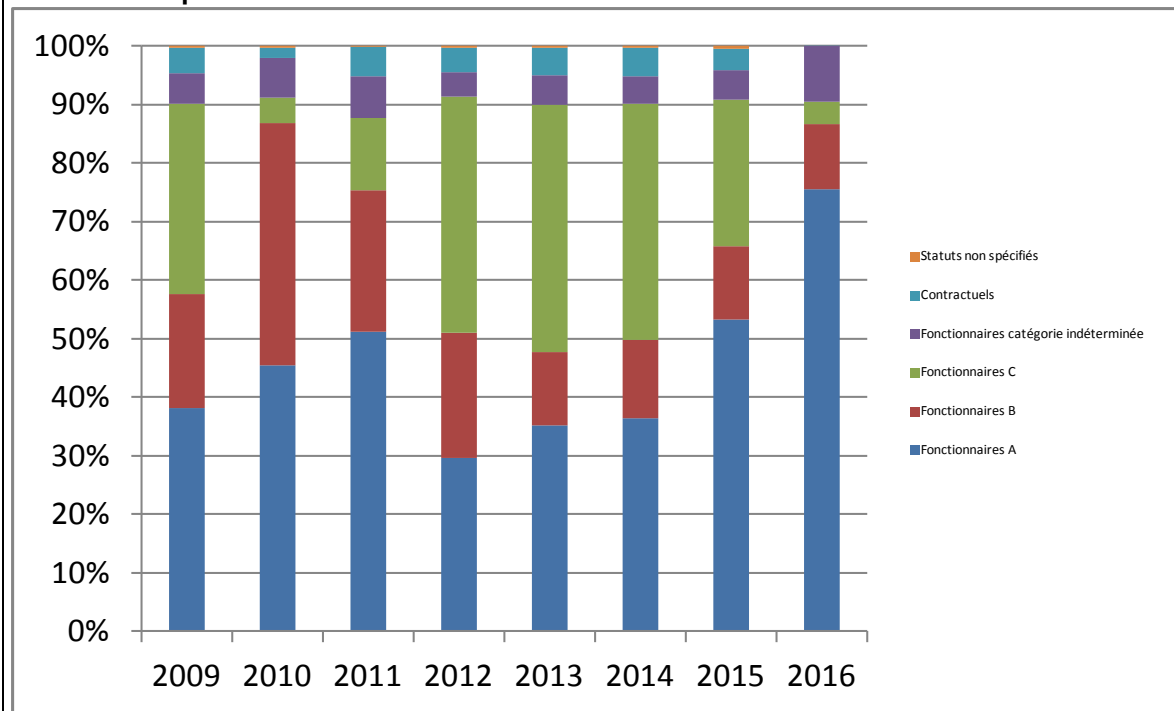
En 2016, pour la première année depuis 2011, les femmes sont légèrement moins nombreuses (49,3 %) que les hommes (50,7 %) à bénéficier du dispositif pour un montant versé supérieur en moyenne (1 034 € contre 1 012 € pour les hommes) mais pour un montant médian inférieur (1 047 € contre 1 126 €).

Les agents de catégorie A sont les premiers bénéficiaires de la GIPA versée en 2016 (75,5 %, voir Figure V 3-A1-2), 11,2 % sont des agents de catégorie B, et 3,8 % des agents de catégorie C (9,6% des agents sont en catégorie indéterminée).

Les agents de catégorie A étaient également les plus bénéficiaires de la GIPA en 2015 et avant 2012. De 2012 à 2014, ce sont les agents de catégorie C qui en étaient le plus bénéficiaires.

Les agents âgés de 50 ans et plus représentent une majorité des bénéficiaires (76,5 % des bénéficiaires de la mesure en 2016). Si l'on excepte les moins de 35 ans qui représentent un peu moins de 5 % des bénéficiaires, le montant moyen versé augmente avec l'âge pour atteindre 1 188 euros pour les agents âgés de 55 ans et plus.

Figure V 3-A1-2 : Évolution des caractéristiques statutaires des bénéficiaires de la Gipa dans les ministères depuis 2009

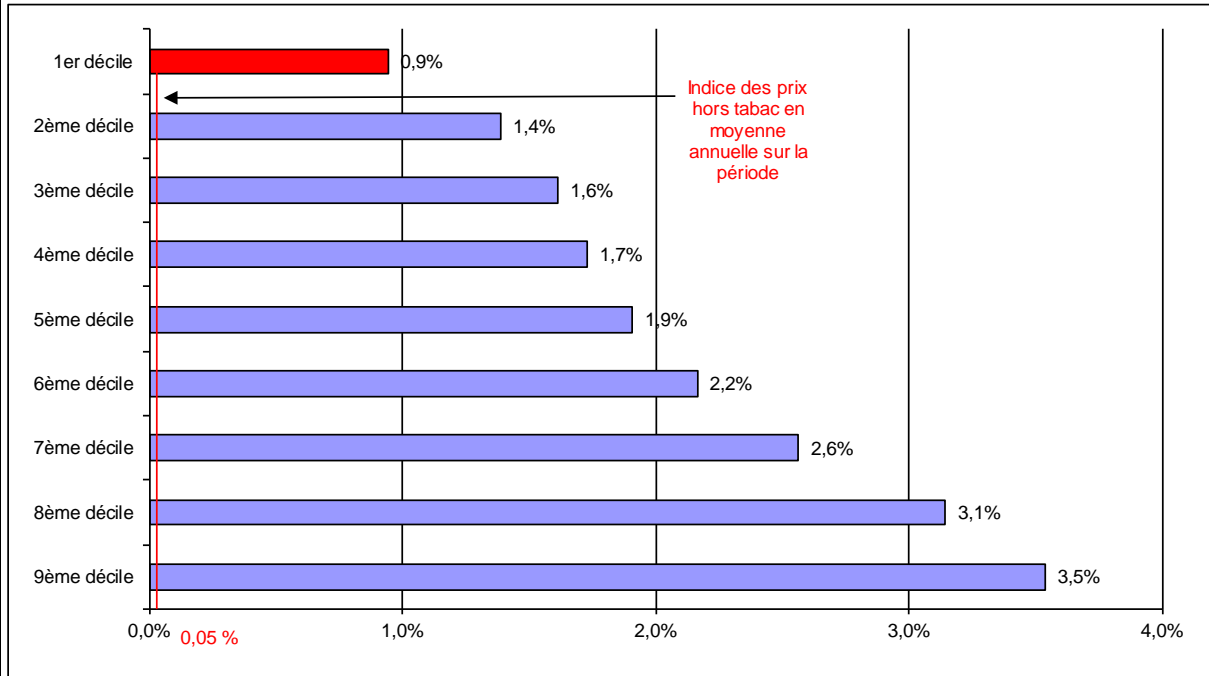


Source : Fichiers ON, DGFIP. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs). Y compris universités passées au régime des compétences élargies.

Afin de se rapprocher au plus près du mode de calcul de la prime versée au titre de la Gipa en 2016, des évolutions de traitements indiciaires bruts à temps complet ont été calculées pour les agents civils des ministères, hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs entre décembre 2011 et décembre 2015. La moitié a bénéficié d'une augmentation de traitement brut indiciaire à temps complet supérieure à 7,9 % (soit 1,9 % en moyenne annuelle, Figure V 3-A1-3). Aux deux extrémités de la distribution, 10 % des agents ont bénéficié d'une augmentation de moins de 3,8 % (soit 0,9 % en moyenne annuelle), tandis qu'à l'autre extrémité, 10 % des agents ont bénéficié d'une augmentation de plus de 14,9 % (soit 3,5 % en moyenne annuelle). Compte tenu d'une évolution de l'indice des prix (hors tabac) de 2,0 % sur la période, le traitement brut indiciaire à temps complet de 11,7 % des agents a augmenté moins vite que les prix.

Figure V 3-A1-3 : Distribution des évolutions annuelles moyennes de traitement indiciaire brut à temps complet des agents civils des ministères entre décembre 2011 et décembre 2015 calculée pour l'attribution de la GIPA



Source : Fichiers ON, DGFIP. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs), y compris universités passées au régime des compétences élargies.

Note de lecture : 10 % des agents ont vu leur traitement indiciaire brut à temps plein progresser de moins de 0,9 % en moyenne par an entre décembre 2011 et décembre 2015 ; 90 % des agents ont vu leur traitement indiciaire brut à temps plein progresser de moins de 3,5 % en moyenne par an entre décembre 2011 et décembre 2015.

NB : le montant versé au titre de la GIPA en 2016 est calculé sur la base de l'évolution entre décembre 2011 et décembre 2015 du traitement indiciaire à temps plein, calculé sur la base de l'indice majoré au 31 décembre valorisé au point fonction publique en moyenne annuelle.

7 200 bénéficiaires de la Gipa parmi les militaires en 2016

En 2016, 3,8 millions d'euros ont été versés au titre de la Gipa au profit des personnels militaires (sur le champ des armées de terre, mer et air et des gendarmes). Ce montant est en nette diminution par rapport à 2015 (-75 %), ce qui se vérifie également pour les personnels civils de la FPE. La Gipa a été versée à 7 200 militaires en 2016, soit 2,3 % des effectifs (contre 33 200 militaires en 2015 et 12,1 % des effectifs).

Le montant moyen reste sensiblement inférieur à celui des personnels civils avec une moyenne de 636 euros et un montant médian de 430 euros (en hausse néanmoins par rapport à 2015, où les montants moyen et médian étaient respectivement de 452 et 330 euros). En 2016, le montant moyen perçu par les hommes est plus élevé que celui perçu par les femmes (676 euros contre 379), contrairement à 2015 où les montants perçus étaient relativement proches (respectivement 449 euros pour les hommes et 472 euros pour les femmes).

La Gipa dans la fonction publique territoriale

Les éléments statistiques les plus récents concernant la Gipa dans la FPT sont issus d'une enquête ponctuelle et complémentaire aux bilans sociaux, menée en 2013. Ils concernent les montants versés en 2012 au titre de la période décembre 2007 - décembre 2011, qui a bénéficié à 159 000 agents (dont 150 000 fonctionnaires, voir Figure V 3.1-26 de l'édition 2013 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique), soit trois fois plus de bénéficiaires que lors du dispositif 2011, pour un montant moyen annuel de 477 euros. Ce sont principalement les fonctionnaires de catégorie C qui en ont bénéficié (cinq fois plus nombreux qu'en 2011).

La Gipa dans les hôpitaux publics

En 2015, on estime à 62,3 millions d'euros²¹ le montant de la Gipa versé aux fonctionnaires des hôpitaux publics pour la période décembre 2010 - décembre 2014, soit un montant en diminution par rapport au montant versé en 2014 pour la période décembre 2009 - décembre 2013 (65,1 millions). Ce sont plus de 97 000 fonctionnaires hospitaliers (contre près de 163 000 en 2014) qui ont perçu un montant brut de 641 euros en moyenne en 2015, soit 11 % des fonctionnaires des hôpitaux publics.

Annexe 2 : Le rachat de jours de repos placés dans les comptes épargne-temps

Dans la fonction publique de l'État et la fonction publique hospitalière, le compte épargne-temps (CET) a été mis en place en 2002 à la suite de l'instauration de l'aménagement et de la réduction du temps de travail. Dans la FPT, la possibilité de recourir au dispositif des CET a été ouverte mi-2004. Dans la FPE et la FPT, en application des accords de février 2008, une réforme globale des modalités d'utilisation des jours épargnés sur les CET a été opérée et les agents ont désormais trois possibilités d'utilisation des jours stockés dans un CET :

- une utilisation en jours de congés ;
- un rachat sous la forme d'une indemnité dont le montant par jour est fixé forfaitairement par catégorie statutaire : 125 euros pour la catégorie A, 80 euros pour la catégorie B et 65 euros pour la catégorie C. Le nombre de jours est plafonné en fonction du stock acquis et du nombre de jours versés en fin d'année sauf en cas de cessation définitive d'activité ;
- un abondement au régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP).

Les agents ont eu jusqu'au 31 décembre 2009 pour décider de l'usage de leur stock acquis au 31 décembre 2008 et jusqu'au 31 janvier 2010 pour les jours déposés au titre de l'année 2009. Préalablement à cette refonte d'ensemble, plusieurs procédures de rachat avaient été proposées aux agents en 2007 (décret 2007-1597 du 12 novembre 2007) et en 2008 (notamment décrets 2008-1136 du 3 novembre 2008 et n° 2008-454 et n° 2008-455 du 14 mai 2008) permettant l'indemnisation de la moitié des jours épargnés au 31 décembre 2007 : au lieu d'un plafond à quatre jours/an, les agents de la FPH se sont vu proposer une indemnisation plus rapide.

Deux types de CET coexistent aujourd'hui, le CET historique et le CET pérenne. Le CET dit « historique », ouvert avant le 1^{er} janvier 2009, ne peut toutefois plus être abondé.

Dans les deux cas, au-delà du seuil de vingt jours, les congés épargnés peuvent être stockés, utilisés sous forme de congés, indemnisés à un tarif forfaitaire dépendant de la catégorie hiérarchique, ou transférés sous forme de droit dans le régime de retraite additionnelle de la fonction publique.

Le compte épargne-temps dit « historique » est régi par les dispositions du décret n° 2009-1065 du 28 août 2009 modifiant certaines dispositions relatives au compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature. Les jours accumulés peuvent être stockés sans limite de date ; l'indemnisation des jours au-delà de vingt ne pouvait se faire qu'à hauteur de quatre jours par an ou en quatre fractions identiques d'égale montant entre 2010 et 2013.

Le CET pérenne est le compte ouvert après le 1^{er} janvier 2009. Le stock de jours cumulables, qui peuvent être indemnisés sans limitation de montant annuel, est limité à soixante.

Dans la FPE, l'analyse des caractéristiques principales des bénéficiaires du rachat de jours de CET pour l'année 2016 porte sur le champ des ministères incluant les universités passées au régime des responsabilités et compétences élargies, hors militaires et enseignement privé sous contrat. En 2016, sur ce périmètre, 74 200 agents ont racheté des jours de CET (soit +11,8 % par rapport à 2015) pour un montant total de 84,0 millions d'euros (+10,1 % par rapport à 2015), soit un montant moyen annuel par agent bénéficiaire de 1 132 euros et un montant médian de 875 euros (voir V 3-A2-1). Le dispositif a concerné un peu plus d'un agent sur vingt.

En 2016, comme les quatre années précédentes, le rachat de jours de CET a concerné dans la FPE une majorité d'hommes (63,8 %). Les agents âgés de 50 ans et plus ainsi que les agents de catégorie A continuent d'être fortement représentés parmi les bénéficiaires même si, désormais, les agents de catégorie B sont les premiers bénéficiaires (Figure V 3-A2-1). Les principaux ministères concernés restent de loin ceux de l'Intérieur et de l'Économie et des finances. Les personnels enseignants du ministère de l'Éducation nationale n'ayant pas de compte épargne-temps, les agents de ce ministère sont notablement sous-représentés.

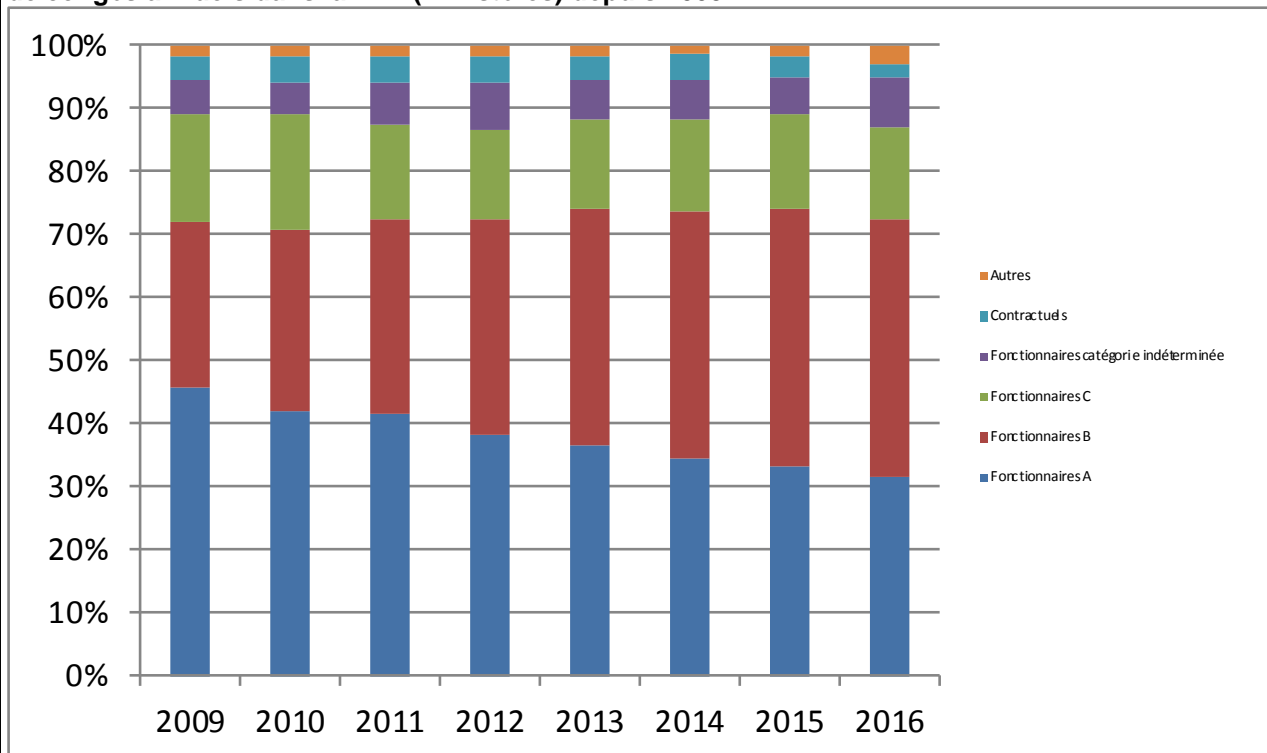
Figure V 3-A2-1 : Bilan de la mesure de rachat de jours RTT ou de congés annuels dans la FPE (ministères) en 2016

	Part dans l'effectif bénéficiaire (en %)	Montant total (en millions d'euros)	Montant annuel moyen en euros	Montant annuel du premier décile en euros	Montant annuel médian en euros	Montant annuel du neuvième décile en euros
Ensemble	100,0	84,0	1 132	260	875	2 240
Fonctionnaires de catégorie A	31,5	33,1	1 417	375	1 250	2 750
Fonctionnaires de catégorie B	40,8	29,7	981	320	800	1 920
Fonctionnaires de catégorie C	14,5	7,9	734	195	650	1 430
Fonctionnaires de catégorie inconnue	8,1	7,8	1 305	320	1 000	2 625
Contractuels	2,2	0,0	1 345	260	1 125	2 875
Autres	2,9	0,0	1 517	325	1 250	3 125
Moins de 30 ans	2,4	1,7	925	240	750	1 885
30 à 34 ans	8,5	6,4	1 028	260	800	2 000
35 à 39 ans	13,8	10,9	1 065	320	875	2 080
40 à 44 ans	17,4	14,4	1 111	320	880	2 125
45 à 49 ans	15,6	13,1	1 128	320	880	2 240
50 à 54 ans	15,0	12,6	1 133	260	880	2 250
55 ans et plus	27,3	25,0	1 233	250	875	2 500
Hommes	63,8	58,5	1 237	320	1 000	2 375
Femmes	36,2	25,5	948	240	750	1 875

Source : Fichiers ON, DGFIP. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs). Sont incluses les universités passées au régime des compétences élargies pour permettre la comparaison des données.

Note de lecture : en 2016, les fonctionnaires de catégorie B représentent 40,8 % de l'effectif bénéficiaire de la mesure de rachat de jours dans la FPE ; le montant total perçu par cette catégorie d'agents s'élève à 29,7 millions d'euros, ce qui représente un montant moyen perçu par agent de catégorie B de 981 euros. En termes de distribution, 10 % des agents de catégorie B ont perçu un montant de moins de 320 euros, 50 % des agents de catégorie B ont perçu moins de 800 euros et 90 % des agents de catégorie B ont perçu moins de 1 920 euros.

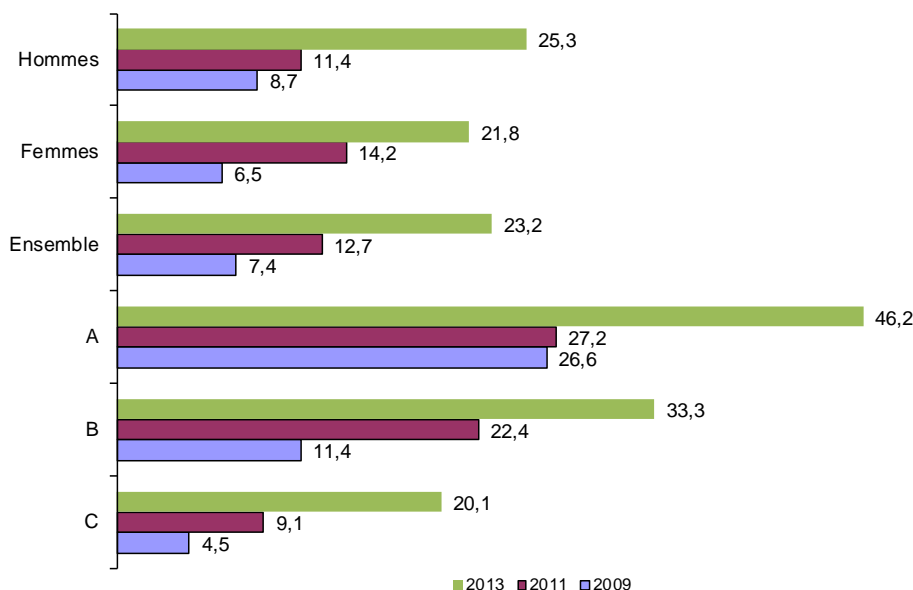
Figure V 3-A2-2 : Évolution des caractéristiques statutaires des bénéficiaires du rachat de jours RTT ou de congés annuels dans la FPE (ministères) depuis 2009

Source : Fichiers ON, DGFIP. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs). Sont incluses les universités passées au régime des compétences élargies pour permettre la comparaison des données.

Dans la fonction publique territoriale, fin 2013, on comptabilise environ 380 000 comptes épargne-temps (CET) ouverts dans la fonction publique territoriale depuis la mise en place du dispositif en août 2004. Parmi eux, 83 000 CET ont été ouverts au cours de l'année 2013, soit environ 20 000 CET de plus que pendant l'année 2011.

Figure V 3-A2-3 : Nombre de CET ouverts pour 100 agents selon le sexe et la catégorie hiérarchique dans la FPT en 2009, 2011 et 2013

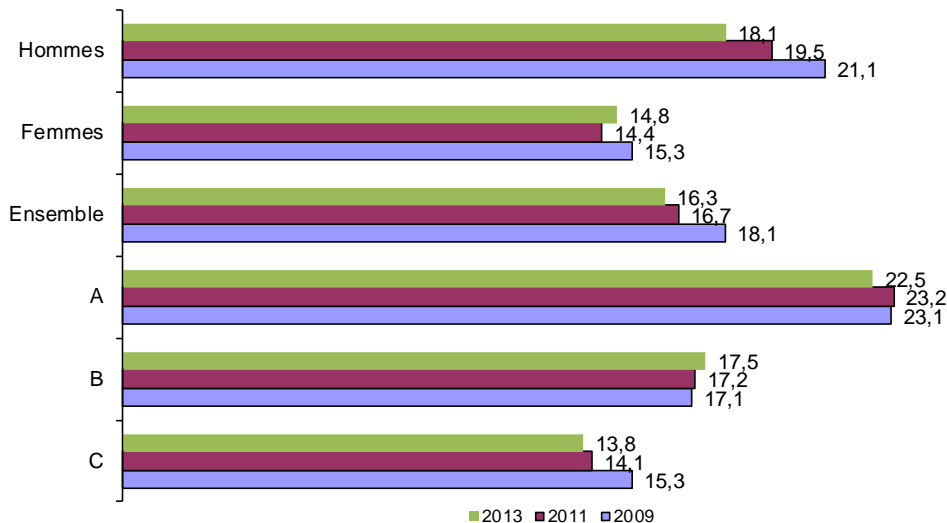


Source : DGCL, Bilans sociaux 2013, 9^{ème} synthèse nationale des rapports sur l'état au 31 décembre 2013 des collectivités territoriales.
 Note de lecture : Dans la FPT, en moyenne, on comptabilise 25,3 CET pour 100 hommes 2013.

En 2013, le nombre de CET s'établit toutes catégories confondues à 23 comptes pour 100 agents (Figure V 3-A2-3). Il est en forte progression par rapport à 2011. Ce sont les agents de catégorie A qui détiennent le plus de comptes épargne temps : 46 comptes pour 100 agents en 2013. Le nombre de CET par agent progresse nettement pour les agents de catégorie B, passant de 22 CET pour 100 agents en 2011 à 33 CET pour 100 agents en 2013. Bien que moins possesseurs d'un CET, avec seulement 20 comptes pour 100 agents en 2013, les agents de catégorie C voient leur nombre de CET ouverts doubler entre 2011 et 2013.

Le nombre de CET ouverts par agent est légèrement supérieur chez les hommes (25 pour 100 hommes en 2013) que chez les femmes (22 pour cent femmes). Les femmes de catégorie A (43 CET ouverts pour 100 femmes de catégorie A) et C (18 CET ouverts pour 100 femmes de catégorie C) sont moins détentrices d'un CET que les hommes de la même catégorie (respectivement 51 pour 100 agents et 23 pour 100 agents). À l'inverse chez les agents de catégorie B, le nombre de CET par femme est similaire à celui des hommes (33 CET ouverts pour 100 agents).

Figure V 3-A2-4 : Nombre total de jours accumulés pour un CET par genre et catégorie hiérarchique dans la FPT en 2009, 2011 et 2013



Source : DGCL, Bilans sociaux 2013, 9^{ème} synthèse nationale des rapports sur l'état au 31 décembre 2013 des collectivités territoriales.
 Note de lecture : Dans la FPT, les hommes ont 18,1 jours en moyenne sur leur CET en 2013.

Entre 2011 et 2013, le nombre de jours moyen accumulés, toutes catégories confondues, atteint 16,3 jours, en baisse de 0,4 jour par rapport à 2011, après une diminution de 1,4 jour entre 2009 et 2011 (Figure V 3-A2-4). Il reste pratiquement stable chez les agents de catégorie B (17 jours) et baisse très légèrement chez les agents de catégories A et C.

Fin 2013, les hommes ont accumulé plus de jours que les femmes sur leur CET (respectivement 18 jours contre 15 jours).

Dans les **établissements de santé du secteur public**, le nombre de jours de CET rachetés en 2015 augmente encore fortement (+58%), avec plus de 628 800 jours, dans la continuité des fortes hausses observées depuis 2013 (avec 398 000 en 2014 et 362 000 en 2013 contre 16 000 en 2012). Ceci représente un montant total de 122,1 millions d'euros (après 93,7 millions en 2014 et 85,9 millions en 2013), dont 82,8 % ont été versés au bénéfice des personnels médicaux. Parmi les 39 300 bénéficiaires de ces rachats, plus de 16 000 sont des fonctionnaires hospitaliers qui ont perçu en moyenne un montant de 1 148 euros au titre du rachat de jours de CET.

Cette hausse s'explique presque intégralement par la mise en œuvre en 2013 du décret 2012-1481 du 27 décembre 2012 concernant les personnels médicaux. Ce décret leur permet, quel que soit leur niveau de rémunération, un rachat de jours épargnés au tarif de 300 euros par jour, y compris en cas de cessation définitive d'activité. Les médecins avaient souvent jusqu'à 200 jours ou plus stockés sur leur CET. Le décret prévoit de plus que le total des compteurs historiques et pérennes ne pourra plus excéder 206 jours à compter du 1^{er} janvier 2016 contre 300 jours jusqu'à fin 2015.

Outre les opérations de conversion effectuées en 2015 qui ont donné lieu à rachat par les agents, un report des jours non pris au 31 décembre dans le CET « historique » pourrait expliquer ces très fortes augmentations du nombre de jours de CET rachetés depuis 2013.

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



Figure 6.2-1 : Bilan de la valeur du point d'indice dans les trois versants de la fonction publique

Année	Date	Ampleur	Valeur de l'indice 100		Points uniformes ou différenciés	Observations
			En francs	En euros		
2006	1 ^{er} juillet	0,50%		5 397,95	1 à 4	Attribution de points d'indice : 4 points jusqu'à l'IM 275, 3 points à l'IM 276, 2 points à l'IM 277, 1 point à l'IM 278
	1 ^{er} novembre				1	Attribution d'1 point uniforme
	1 ^{er} février	0,80%		5 441,13		
2007	1 ^{er} juillet				1 à 3	Attribution de points d'indice : 3 points jusqu'à l'IM 280, 2 points à l'IM 281, 1 point à l'IM 282
	1 ^{er} mars	0,50%		5 468,34		
2008	1 ^{er} mai				1 à 5	L'indice minimum de la fonction publique est porté à l'IM 288. Attribution supplémentaire de points d'indice différenciée : 5 points jusqu'à l'IM 283, 4 points à l'IM 284, 3 points à l'IM 285, 2 points à l'IM 286 et 1 point à l'IM 287.
	1 ^{er} juillet				1 à 2	Attribution de points d'indice : 2 jusqu'à l'IM 288, 1 à l'IM 289.
	1 ^{er} octobre	0,30%		5 484,75		
2009	1 ^{er} juillet	0,50%		5 512,17	1 à 2	Attribution de points d'indice : 2 jusqu'à l'IM 292, 1 à l'IM 293 et à l'IM 294.
	1 ^{er} octobre	0,30%		5 528,71		
2010	1 ^{er} juillet	0,50%		5 556,35		
2011	1 ^{er} janvier	0,00%		5 556,35	1 à 3	Attribution de points d'indice : 3 jusqu'à l'IM 295, 2 à l'IM 296, 1 à l'IM 297 et 1 à l'IM 298.
2012	1 ^{er} janvier	0,00%		5 556,35	1 à 7	Attribution de points d'indice : 7 points de l'IM 295 à l'IM 299, 6 points à l'IM 300, 5 points à l'IM 301, 4 points à l'IM 302, 3 points à l'IM 303, 2 points aux IM 304 et 305, 1 point à l'IM 306
	1 ^{er} juillet	0,00%		5 556,35	1 à 6	Attribution de points d'indice : 6 points de l'IM 302 à l'IM 308, 5 points à l'IM 309, 4 points à l'IM 310 et 311, 3 points à l'IM 312 et 313, 2 points à l'IM 314, 1 point à l'IM 315
2013	1 ^{er} janvier	0,00%		5 556,35	1	Attribution de points d'indice : 1 point à l'IM 308 et à l'IM 312
2014	1 ^{er} février	0,00%		5 556,35		Attribution de points d'indices aux agents de catégorie C sous l'effet de la revalorisation de l'échelonnement indiciaire des fonctionnaires relevant des échelles 3 à 6 de catégorie C. Les grilles indiciaires des agents de maîtrise territoriaux, des brigadiers chefs principaux de police municipale, et des sergents et adjudants de sapeurs-pompiers professionnels ont également été revalorisées.
2015	1 ^{er} janvier	0,00%		5 556,35	5	Attribution de points d'indices : 5 points d'indice majoré aux agents de catégorie C, sous l'effet de la revalorisation au 1 ^{er} janvier 2015 de l'échelonnement indiciaire des fonctionnaires relevant des échelles 3 à 6 de catégorie C. Revalorisation également de l'échelonnement indiciaire des membres du corps d'encadrement et d'application du personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire (majors pénitentiaires, premiers surveillants, surveillants brigadiers, surveillants et surveillants principaux), des agents de maîtrise territoriaux, des brigadiers chefs principaux de police municipale, et des sergents et adjudants de sapeurs-pompiers professionnels.
2016	1 ^{er} janvier	0,00%		5 556,35	4 à 6	Suite à la mise en oeuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations de la fonction publique (PPCR), attribution de points d'indice majoré, mais compensée par un abattement équivalent sur le régime indemnitaire : - 6 points d'indice majoré pour l'ensemble des fonctionnaires de la catégorie B (à l'exception des corps de la Police nationale, de l'administration pénitentiaire et des instituteurs), compensés par un abattement de 5 points. - 4 points d'indice majoré pour les corps relevant des filières paramédicales et sociales de catégorie A, compensés par un abattement de 3 points.
	1 ^{er} juillet	0,60%		5 589,69		
2017	1 ^{er} janvier					Suite à la mise en oeuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations de la fonction publique (PPCR), attribution de points d'indice majoré, mais compensée par un abattement équivalent sur le régime indemnitaire : - 4 points d'indice majoré pour l'ensemble des fonctionnaires de la catégorie C, compensés par un abattement de 3 points. - 6 points d'indice majoré pour les corps de la Police nationale, de l'administration pénitentiaire et des instituteurs, compensés par un abattement de 5 points. - 5 points d'indice majoré pour les corps relevant des filières paramédicales et sociales de catégorie A, et 4 points d'indice majoré pour les autres corps de catégorie A, compensés par un abattement respectif de 4 et 3 points. Par ailleurs, une grande partie des agents ont également bénéficié d'un gain net de points d'indice (autre que le transfert primes-points).
	1 ^{er} février	0,60%		5 623,23		

Source : DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Hors La Poste et Orange.

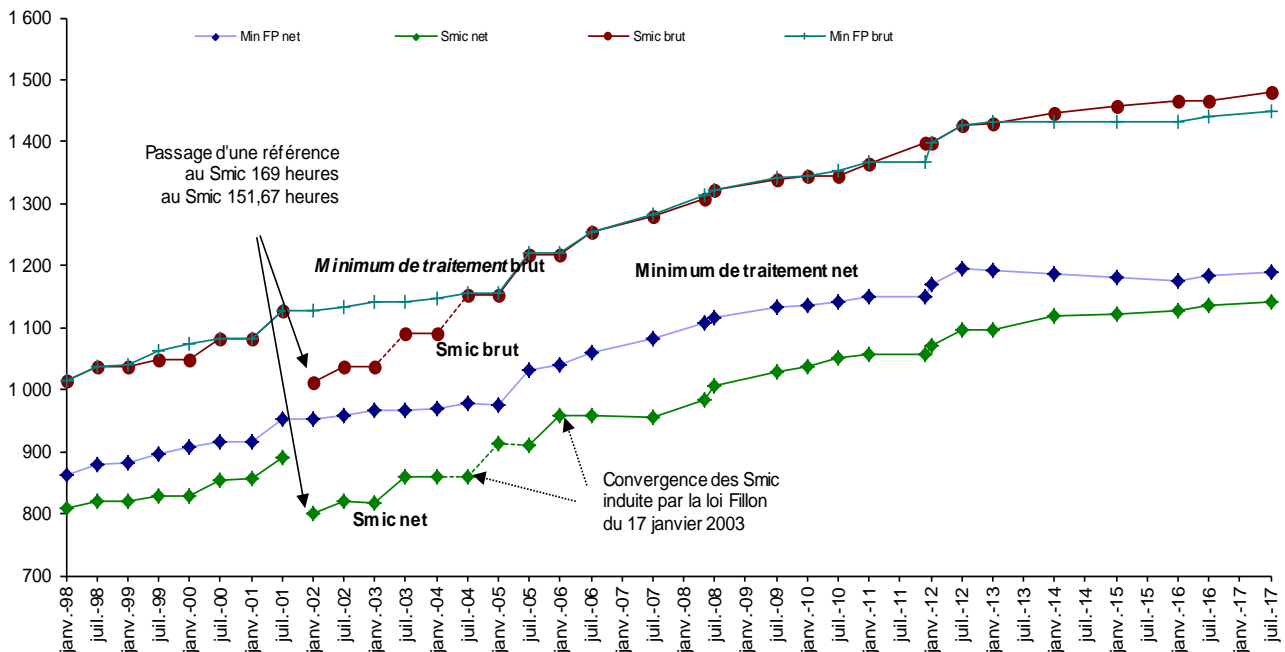
Figure 6.2-2 : Comparaison du minimum de traitement de la fonction publique et du SMIC

Date	Salaire minimum interprofessionnel de croissance			Minimum de traitement de la fonction publique (1)		
	Taux horaire (en euros)	Montant mensuel brut (en euros)	Montant mensuel net (en euros)	Indice majoré	Montant mensuel brut (en euros)	Montant mensuel net (en euros)
1 ^{er} juillet 2006	8,27	1 254,28	984,61	279	1 255,02	1 059,11
1 ^{er} juillet 2007	8,44	1 280,07	1 005,07	283	1 283,20	1 080,90
1 ^{er} mai 2008	8,63	1 308,88	1 027,99	288	1 312,40	1 107,54
1 ^{er} juillet 2008	8,71	1 321,05	1 036,37	290	1 321,51	1 103,05
1 ^{er} juillet 2009	8,82	1 337,70	1 050,63	292	1 341,29	1 131,91
1 ^{er} janvier 2010	8,86	1 343,77	1 056,24	292	1 345,32	1 135,32
1 ^{er} juillet 2010	8,86	1 343,77	1 056,24	292	1 352,05	1 140,99
1 ^{er} janvier 2011	9,00	1 365,00	1 072,07	295	1 365,94	1 149,03
1 ^{er} décembre 2011	9,19	1 393,82	1 094,71	295	1 365,94	1 149,03
1 ^{er} janvier 2012	9,22	1 398,37	1 096,94	302	1 398,35	1 171,12
1 ^{er} juillet 2012	9,40	1 425,67	1 118,36	308	1 426,13	1 194,38
1 ^{er} janvier 2013	9,43	1 430,22	1 120,43	309	1 430,76	1 192,37
1 ^{er} janvier 2014	9,53	1 445,38	1 128,70	309	1 430,76	1 187,53
1 ^{er} janvier 2015	9,61	1 457,52	1 135,99	309	1 430,76	1 181,81
1 ^{er} janvier 2016	9,67	1 466,62	1 141,61	309	1 430,76	1 176,08
1 ^{er} juillet 2016	9,67	1 466,62	1 141,61	309	1 439,35	1 183,14
1 ^{er} février 2017	9,76	1 480,27	1 142,07	309	1 447,98	1 190,24

Source : DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

(1) Traitement minimum des fonctionnaires en 3^{ème} zone d'indemnité de résidence (taux à 0 %).

Figure 6.2-3 : Évolution du minimum de traitement (brut et net) de la fonction publique et du Smic (brut et net) de référence (en euros)

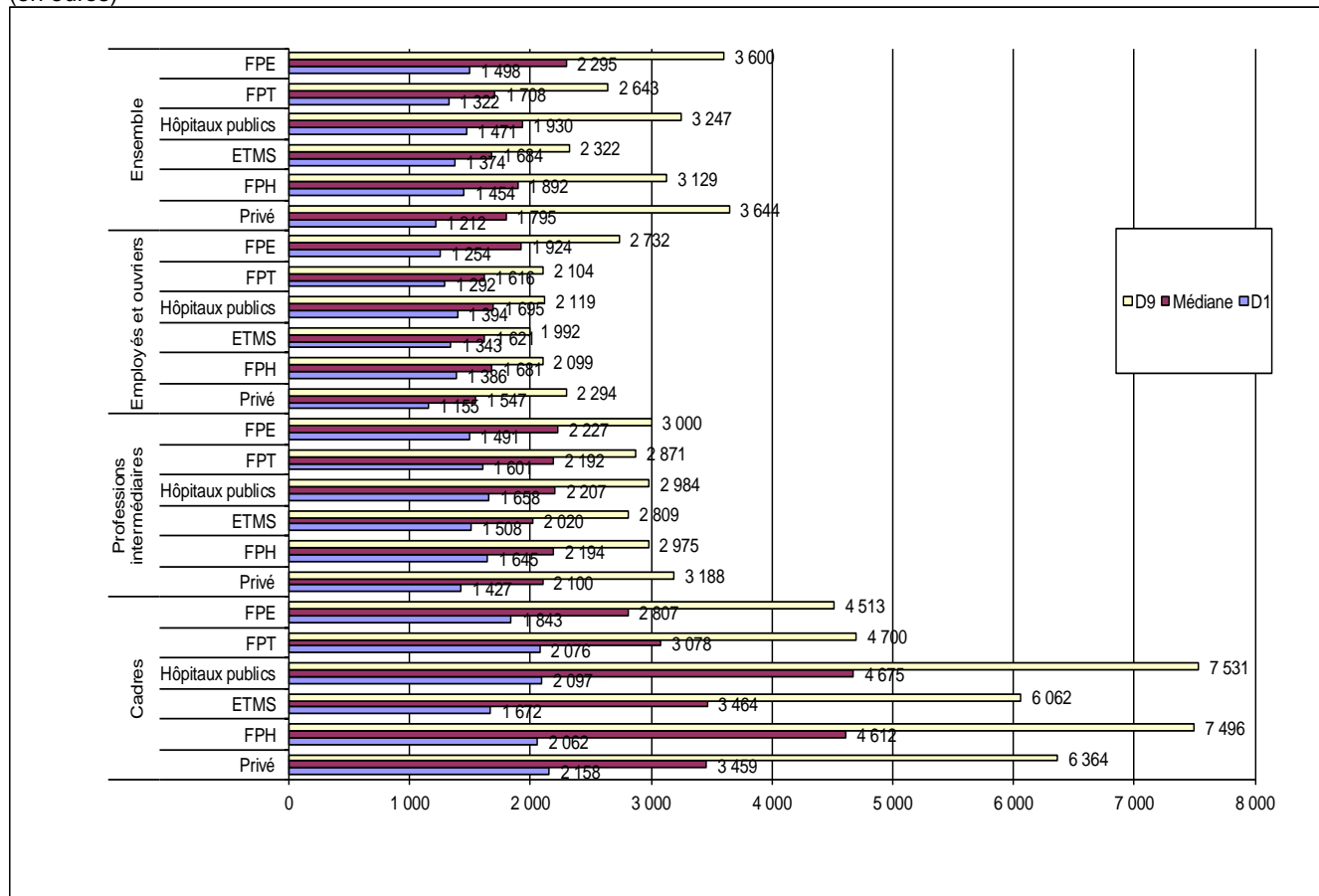


Source : DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ pour le Smic : Secteur privé.

Champ pour le minimum de traitement de la fonction publique : Fonction publique de l'État, fonction publique territoriale, fonction publique hospitalière.

Figure 6.3-1 : Distribution des salaires nets mensuels dans la fonction publique par versant et catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) en 2015 (en euros)



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

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

Champ pour la fonction publique : Y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

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

Note : ETMS est le nouveau sigle pour Établissements médico-sociaux.

Attention : cette année, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue "Les rémunérations dans la fonction publique en 2015" du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données en niveau présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec les données publiées dans l'édition précédente du rapport annuel.

Figure 6.3-2 : Rapports interdéciles (D9/D1) de salaires nets mensuels dans la fonction publique par versant et catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) de 2012 à 2015

		2012	2013	2014	2015	Ecart (2015)-(2014)
Cadres	Privé	2,98	2,95	2,94	2,95	0,01
	FPH	3,51	3,60	3,62	3,64	0,02
	FPT	2,32	2,29	2,29	2,26	-0,02
	FPE	2,41	2,39	2,42	2,45	0,02
Professions intermédiaires	Privé	2,19	2,20	2,22	2,23	0,02
	FPH	1,80	1,79	1,79	1,81	0,02
	FPT	1,81	1,82	1,81	1,79	-0,01
	FPE	1,81	1,80	2,09	2,01	-0,08
Employés et ouvriers	Privé	1,95	1,98	1,98	1,99	0,00
	FPH	1,54	1,52	1,52	1,51	0,00
	FPT	1,61	1,61	1,62	1,63	0,01
	FPE	2,25	2,22	2,10	2,18	0,08
Ensemble	Privé	2,92	2,96	2,99	3,01	0,01
	FPH	2,20	2,19	2,16	2,15	-0,01
	FPT	1,99	2,00	2,01	2,00	-0,01
	FPE	2,40	2,38	2,39	2,40	0,02

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

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

Champ pour la fonction publique : Y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

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

Attention : cette année, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue "Les rémunérations dans la fonction publique en 2015" du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données en niveau présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec les données publiées dans l'édition précédente du rapport annuel.

Figure 6.3-3 : Comparaison des salaires nets mensuels moyens en équivalent temps plein mensualisé et à temps complet dans les trois versants de la fonction publique en 2015 (en euros courants)

	FPE (ministères et établissements publics)		FPE (ministères)		FPT		FPH		Hôpitaux publics		Établissements médico-sociaux	
	Évolution en euros courants (en %)	Niveau moyen (en euros)	Évolution en euros courants (en %)	Niveau moyen (en euros)	Évolution en euros courants (en %)	Niveau moyen (en euros)	Évolution en euros courants (en %)	Niveau moyen (en euros)	Évolution en euros courants (en %)	Niveau moyen (en euros)	Évolution en euros courants (en %)	Niveau moyen (en euros)
Salaires nets en équivalent temps plein annualisé ⁽¹⁾	0,4	2 495	0,3	2 544	0,8	1 891	0,7	2 239	0,7	2 298	0,9	1 816
Salaires nets des temps complets ⁽²⁾	0,3	2 574	0,2	2 582	0,7	1 949	0,7	2 235	0,7	2 289	0,8	1 824

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

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

Attention : cette année, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue "Les rémunérations dans la fonction publique en 2015" du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données en niveau présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec les données publiées dans l'édition précédente du rapport annuel.

(1) voir Définitions et méthodes.

(2) Salaires des temps complets : le calcul des salaires moyens est effectué sur les seuls salariés à temps complet.

Figure 6.3-4 : Salaires nets mensuels moyens en 2015 dans les trois versants de la fonction publique et le privé par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee)

	Niveaux mensuels moyens (en euros)			Evolution 2015/2014 en euros courants (en %)		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
FPE (ministères)	2 404	2 765	2 544	0,5	0,2	0,3
Cadres	2 829	3 297	3 029	0,0	-0,4	-0,3
<i>dont cadres hors enseignants</i>	3 739	4 305	4 033	0,3	0,1	0,1
Professions intermédiaires	2 288	2 567	2 366	1,2	0,6	1,0
Employés, ouvriers	1 899	2 255	2 085	-1,0	0,3	-0,4
FPE (ministères et établissements publics)	2 338	2 733	2 495	0,6	0,4	0,4
Cadres	2 855	3 288	3 056	0,1	-0,2	-0,1
<i>dont cadres hors enseignants</i>	3 409	3 812	3 622	0,2	-0,1	0,0
Professions intermédiaires	2 205	2 434	2 272	1,2	0,6	1,0
Employés, ouvriers	1 842	2 191	2 002	-0,4	0,4	-0,1
FPT	1 813	1 998	1 891	0,9	0,8	0,8
Cadres	3 052	3 556	3 277	0,7	0,2	0,4
Professions intermédiaires	2 190	2 312	2 232	0,5	0,5	0,5
Employés, ouvriers	1 595	1 773	1 672	1,0	1,0	1,0
Hôpitaux publics	2 163	2 751	2 298	0,7	0,8	0,7
Cadres	4 204	5 514	4 821	1,0	1,7	1,1
<i>médecins et pharmaciens</i>	4 365	5 764	5 025	1,0	1,7	1,1
<i>cadres administratifs et de direction (hors médecins et pharmaciens)</i>	3 351	4 141	3 718	1,3	1,0	0,9
Professions intermédiaires	2 278	2 378	2 294	-0,3	0,0	-0,2
<i>P.I. soignantes et sociales</i>	2 309	2 390	2 321	-0,3	0,1	-0,2
<i>P.I. administratives et techniques</i>	2 033	2 328	2 106	-0,2	-0,2	-0,2
Employés, ouvriers	1 727	1 746	1 732	1,1	1,1	1,1
<i>dont : agents de service et employés administratifs</i>	1 736	1 772	1 742	1,1	1,2	1,1
<i>ouvriers</i>	1 610	1 718	1 684	1,1	0,9	1,0
Établissements médico-sociaux	1 788	1 949	1 816	0,9	0,7	0,9
Cadres	3 286	4 418	3 681	-0,6	0,8	-0,6
Professions intermédiaires	2 122	2 145	2 127	-0,5	0,0	-0,4
Employés, ouvriers	1 654	1 661	1 655	1,3	1,3	1,3
FPH	2 114	2 673	2 239	0,7	0,7	0,7
Cadres	4 159	5 481	4 775	0,9	1,6	1,0
Professions intermédiaires	2 269	2 360	2 284	-0,3	0,0	-0,2
Employés, ouvriers	1 713	1 735	1 718	1,1	1,1	1,1
Secteur privé	1 986	2 436	2 249	1,2	1,1	1,1
Cadres	3 561	4 453	4 142	1,3	1,4	1,3
Professions intermédiaires	2 081	2 418	2 270	0,2	0,2	0,1
Employés, ouvriers	1 569	1 757	1 677	0,8	0,8	0,8

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

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

Champ pour la fonction publique : y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

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

Attention : cette année, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue "Les rémunérations dans la fonction publique en 2015" du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données en niveau présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec les données publiées dans l'édition précédente du rapport annuel.

Figure 6.3-5 : Salaires nets mensuels moyens des fonctionnaires par catégorie hiérarchique, sexe et tranche d'âge en 2015
(en euros courants)

	FPE (ministères et établissements publics)		FPT		FPH		Hôpitaux publics		Établissements médico-sociaux	
	Effectifs (en %)	Salaires nets mensuels moyens (€)	Effectifs (en %)	Salaires nets mensuels moyens (€)	Effectifs (en %)	Salaires nets mensuels moyens (€)	Effectifs (en %)	Salaires nets mensuels moyens (€)	Effectifs (en %)	Salaires nets mensuels moyens (€)
Ensemble des fonctionnaires	100,0	2 658	100,0	1 972	100,0	2 100	100,0	2 122	100,0	1 921
Catégorie A Ensemble	65,5	2 897	9,5	3 277	25,5	2 512	27,5	2 499	9,9	2 798
-30 ans	4,8	1 950	0,2	2 182	4,9	1 928	5,4	1 928	1,2	1 940
30-39 ans	16,5	2 397	1,9	2 717	8,5	2 196	9,2	2 192	2,4	2 342
40-49 ans	22,0	2 861	3,0	3 227	6,5	2 663	7,0	2 662	2,9	2 684
50-59 ans	17,6	3 374	3,3	3 524	4,7	3 216	5,0	3 206	2,6	3 362
60 ans et +	4,6	4 019	1,1	3 868	0,9	3 894	0,9	3 858	0,6	4 323
Catégorie B Ensemble	19,0	2 417	14,7	2 305	22,6	2 334	23,6	2 345	14,5	2 180
-30 ans	1,0	1 889	0,5	1 776	1,7	1 800	1,8	1 806	0,8	1 669
30-39 ans	4,6	2 181	3,1	2 032	4,9	2 011	5,1	2 021	3,5	1 897
40-49 ans	6,4	2 439	4,9	2 295	6,8	2 342	7,1	2 355	4,6	2 171
50-59 ans	5,7	2 600	5,2	2 481	8,0	2 591	8,4	2 604	4,8	2 415
60 ans et +	1,4	2 725	1,0	2 550	1,1	2 675	1,2	2 686	0,8	2 547
Catégorie C Ensemble	15,3	1 938	75,7	1 744	51,9	1 795	48,9	1 802	75,7	1 758
-30 ans	0,8	1 753	4,3	1 589	4,1	1 638	3,9	1 639	5,7	1 629
30-39 ans	2,6	1 833	14,1	1 706	11,5	1 710	11,1	1 711	15,4	1 707
40-49 ans	4,8	1 912	25,2	1 744	17,0	1 778	15,8	1 782	26,9	1 760
50-59 ans	5,8	2 000	27,3	1 778	17,4	1 891	16,5	1 906	25,4	1 811
60 ans et +	1,4	2 072	4,8	1 794	1,7	1 938	1,6	1 965	2,4	1 791
Femmes fonctionnaires	100,0	2 490	100,0	1 892	100,0	2 088	100,0	2 112	100,0	1 897
Catégorie A Ensemble	68,8	2 667	10,3	3 040	26,8	2 441	28,9	2 433	9,9	2 626
-30 ans	5,9	1 916	0,3	2 137	5,4	1 923	6,0	1 923	1,3	1 924
30-39 ans	19,1	2 288	2,3	2 611	9,2	2 178	10,0	2 174	2,6	2 295
40-49 ans	23,2	2 679	3,1	3 020	6,7	2 622	7,2	2 624	3,0	2 584
50-59 ans	16,8	3 121	3,6	3 258	4,7	3 117	5,0	3 114	2,5	3 174
60 ans et +	3,7	3 652	1,0	3 501	0,8	3 555	0,8	3 533	0,5	3 839
Catégorie B Ensemble	14,9	2 340	16,4	2 233	23,4	2 320	24,6	2 330	13,5	2 180
-30 ans	0,8	1 822	0,6	1 742	1,8	1 793	1,9	1 799	0,8	1 668
30-39 ans	3,1	2 090	3,7	2 005	5,1	2 003	5,3	2 012	3,3	1 897
40-49 ans	4,3	2 302	5,4	2 240	7,1	2 333	7,5	2 345	4,2	2 178
50-59 ans	5,2	2 509	5,5	2 390	8,3	2 575	8,8	2 585	4,5	2 423
60 ans et +	1,5	2 652	1,1	2 458	1,1	2 642	1,1	2 650	0,7	2 537
Catégorie C Ensemble	16,2	1 879	73,3	1 656	49,9	1 790	46,5	1 798	76,6	1 753
-30 ans	0,7	1 715	3,9	1 537	4,3	1 642	4,0	1 645	6,0	1 630
30-39 ans	2,4	1 769	12,8	1 626	11,4	1 718	10,8	1 719	15,7	1 711
40-49 ans	4,7	1 815	24,5	1 652	16,4	1 778	15,1	1 782	27,2	1 759
50-59 ans	6,7	1 942	26,7	1 679	16,3	1 881	15,2	1 898	25,3	1 801
60 ans et +	1,7	2 031	5,4	1 711	1,5	1 897	1,4	1 925	2,4	1 770
Hommes fonctionnaires	100,0	2 903	100,0	2 078	100,0	2 148	100,0	2 159	100,0	2 043
Catégorie A Ensemble	60,6	3 278	8,4	3 666	20,6	2 889	21,7	2 854	9,8	3 679
-30 ans	3,2	2 041	0,1	2 293	2,9	1 967	3,1	1 964	0,5	2 139
30-39 ans	12,7	2 634	1,4	2 939	5,7	2 321	6,1	2 310	1,5	2 764
40-49 ans	20,1	3 167	2,8	3 537	5,7	2 859	6,0	2 842	2,8	3 227
50-59 ans	18,6	3 708	2,9	3 966	4,9	3 602	5,0	3 571	3,5	4 037
60 ans et +	5,9	4 359	1,1	4 322	1,5	4 598	1,5	4 548	1,5	5 096
Catégorie B Ensemble	25,1	2 483	12,5	2 432	19,5	2 400	19,6	2 422	19,3	2 179
-30 ans	1,4	1 945	0,3	1 880	1,4	1 834	1,5	1 842	0,8	1 672
30-39 ans	6,7	2 242	2,4	2 089	4,2	2 050	4,2	2 066	4,4	1 894
40-49 ans	9,5	2 530	4,3	2 388	5,6	2 383	5,6	2 410	6,2	2 145
50-59 ans	6,3	2 711	4,6	2 627	7,0	2 671	7,0	2 698	6,5	2 384
60 ans et +	1,3	2 848	1,0	2 691	1,3	2 790	1,3	2 813	1,4	2 572
Catégorie C Ensemble	14,0	2 038	79,0	1 853	59,9	1 811	58,8	1 815	71,0	1 781
-30 ans	0,9	1 797	4,9	1 644	3,7	1 615	3,6	1 614	3,8	1 625
30-39 ans	2,8	1 913	15,8	1 794	12,1	1 681	12,0	1 680	13,9	1 688
40-49 ans	5,0	2 046	26,1	1 859	19,6	1 778	19,0	1 780	25,1	1 763
50-59 ans	4,4	2 128	28,1	1 904	22,0	1 920	21,6	1 927	25,7	1 860
60 ans et +	0,9	2 189	4,1	1 942	2,5	2 036	2,5	2 050	2,5	1 897

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

Champ pour la fonction publique : en équivalent temps plein mensualisé.

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

Figure 6.4-1 : Évolution des salaires nets mensuels moyens dans la fonction publique de l'État (ministères et établissements publics) selon le statut ou la situation d'emploi et la catégorie socioprofessionnelle

	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires(*)			Salaires nets moyens en 2015 (en euros)	Évolution 2015/2014 (en %)		RMPP nette(2) 2015/2014		
	Structure des effectifs 2015 (en %)	2015 (en milliers)	Évolution 2015/2014 (en %)		Salaires moyens (en euros constants)	À structure constante	Proportion des agents de 2014 présents en 2015 (en %)	Évolution de la rémunération en euros constants (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation(1) (en %)
Ensemble	100,0	2 031,3	0,2	2 495	0,4	0,2	65,2	1,8	34,9
<i>dont : enseignants</i>	46,1	935,6	1,0	2 540	0,1	-0,2	68,7	1,9	38,6
<i>dont : non enseignants</i>	53,9	1 095,7	-0,6	2 457	0,6	0,5	62,2	1,7	31,5
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	36,9	750,1	1,6	3 056	-0,1	-0,2	67,5	1,9	37,4
Fonctionnaires de catégorie A+(3)	5,0	100,9	-0,4	4 232	0,4	-0,2	74,5	1,9	37,4
<i>dont enseignants (4)</i>	2,8	56,4	-0,3	3 691	0,7	-0,1	74,5	2,2	36,4
<i>dont police (5)</i>	0,1	1,5	0,7	5 431	0,1	-0,4	66,8	2,6	31,8
Fonctionnaires de catégorie A (à l'exception des A+)	22,6	459,8	1,5	3 060	-0,1	-0,2	72,7	1,8	37,1
<i>dont enseignants (6)</i>	15,3	311,7	1,4	2 796	-0,2	-0,2	74,4	1,7	39,0
<i>dont police (7)</i>	0,2	4,6	2,3	4 121	-0,7	-0,4	78,2	0,3	48,8
Contractuels	4,9	100,3	3,1	2 484	0,0	0,1	35,0	1,7	40,2
<i>dont enseignants (8)</i>	1,7	34,3	6,0	1 971	0,3	-0,7	22,4	2,2	40,7
Autres catégories et statuts	4,4	88,4	2,6	2 345	-0,1	-0,1	68,9	2,1	37,3
<i>dont enseignants (9)</i>	4,3	86,6	2,3	2 302	-0,2	-0,1	69,3	2,1	37,4
PCS professions intermédiaires dont :	38,4	780,7	-1,3	2 272	0,9	0,4	63,6	1,9	36,4
Fonctionnaires de catégorie A	20,5	417,0	1,8	2 393	0,1	0,0	69,5	2,0	38,1
<i>dont enseignants (10)</i>	18,9	384,6	2,0	2 362	0,2	0,0	68,8	2,0	38,5
<i>dont police (11)</i>	0,3	5,1	-6,8	3 486	0,4	0,0	78,8	1,7	32,0
Fonctionnaires de catégorie B	9,1	185,7	-0,7	2 393	0,1	0,0	72,5	1,6	32,6
<i>dont personnels administratifs et techniques</i>	7,1	144,4	-0,5	2 406	0,1	0,0	72,2	1,6	32,1
<i>dont enseignants (12)</i>	0,2	3,5	-17,3	2 172	0,9	0,2	76,7	2,4	39,0
<i>dont pénitentiaire (13)</i>	0,0	1,0	-2,4	2 765	0,0	0,1	76,6	1,8	31,8
Contractuels	5,0	102,5	-11,6	1 865	3,1	8,0	35,5	2,1	30,2
<i>dont enseignants (8)</i>	0,6	11,6	-29,4	1 849	-1,5	-3,9	28,1	2,9	39,8
Autres catégories et statuts	2,6	53,6	-2,8	2 134	0,4	-0,2	71,5	1,7	43,9
<i>dont enseignants (9)</i>	2,2	44,9	-1,6	1 990	0,4	-0,2	70,3	1,9	41,8
PCS employés et ouvriers dont :	24,6	500,5	0,3	2 002	-0,2	0,6	64,2	1,6	28,9
Fonctionnaires de catégorie B	4,8	97,6	0,4	2 464	0,2	0,1	84,1	1,0	34,5
<i>dont police (14)</i>	4,8	97,4	0,4	2 464	0,2	0,1	84,2	1,0	34,5
Fonctionnaires de catégorie C	11,2	228,3	-1,7	1 938	1,0	0,8	73,4	1,8	23,5
<i>dont personnels administratifs et techniques</i>	9,2	187,3	-2,1	1 880	1,0	0,9	73,0	1,9	21,5
<i>dont pénitentiaire (15)</i>	1,2	25,1	1,8	2 258	0,5	0,3	79,7	1,6	34,0
Contractuels	5,9	120,4	6,1	1 881	-2,2	1,4	41,2	2,3	30,9
Autres catégories et statuts	1,0	21,1	-10,1	2 287	-0,3	-0,4	74,2	1,4	51,4
Ministères	75,6	1 535,8	0,2	2 544	0,3	0,0	69,9	1,8	35,4
<i>dont : enseignants</i>	41,7	847,1	1,1	2 471	0,1	-0,2	69,2	1,9	38,7
<i>dont : non enseignants</i>	33,9	688,7	-1,0	2 634	0,6	0,2	70,7	1,7	31,6
Etablissements publics	24,4	495,5	0,1	2 343	0,8	0,5	50,6	1,9	32,8
<i>dont : enseignants</i>	4,4	88,5	-0,4	3 194	0,9	-0,1	64,2	2,0	38,0
<i>dont : non enseignants</i>	20,0	407,0	0,2	2 158	0,8	1,1	47,7	1,8	31,2
Fonctionnaires	73,5	1 493,0	0,6	2 658	0,3	0,0	72,6	1,8	34,5
Catégorie A	48,1	977,7	1,4	2 897	-0,1	-0,1	71,5	1,9	37,5
Catégorie B	14,0	283,8	-0,4	2 417	0,1	0,0	76,5	1,3	33,3
Catégorie C	11,2	228,4	-1,7	1 938	1,0	0,8	73,3	1,8	23,5
Contractuels	15,9	323,2	-1,0	2 063	0,6	2,3	37,3	2,0	33,3
Autres catégories et statuts	8,0	163,1	-1,0	2 269	0,1	-0,2	70,5	1,9	41,6
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	97,4	1 979,3	0,2	2 529	0,4	0,2	66,6	1,8	35,0
Bénéficiaires de contrats aidés	2,6	52,0	-1,3	1 208	0,6	-0,6	11,6	0,4	21,0
Femmes	60,3	1 224,3	0,7	2 338	0,5	0,3	62,4	1,9	34,3
Hommes	39,7	807,0	-0,7	2 733	0,3	0,0	69,4	1,7	35,8
Moins de 30 ans	10,7	217,6	-0,6	1 733	-0,1	0,4	30,9	2,2	33,7
30-39 ans	24,1	489,4	-2,7	2 179	0,2	0,4	60,2	2,5	30,1
40-49 ans	31,1	632,6	1,5	2 536	0,3	0,2	75,0	1,9	35,2
50-59 ans	27,2	551,9	0,3	2 831	0,3	0,0	76,1	1,5	37,0
60 ans et plus	6,9	139,8	5,0	3 276	-0,7	-0,1	49,7	0,9	43,2
Ensemble France métropolitaine	96,6	1 961,6	0,1	2 467	0,4	0,2	65,2	1,8	35,0
Ensemble DOM	3,4	69,7	1,2	3 277	0,3	0,2	65,1	1,9	32,4

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

Champ : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

NB : Les salaires sont exprimés en équivalent temps plein mensualisé, voir définitions et méthodes.

(1) Inflation y compris tabac (+0,04 %) en 2015.

(2) Rémunération moyenne nette des personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

(3) 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 et emplois fonctionnels de l'encadrement supérieur au sein de la catégorie A. Les « A+ » sont parfois appelés aussi « hauts fonctionnaires ».

Cette notion recouvre l'ensemble des corps et cadres d'emplois culminant en hors échelle, recrutant par la voie de la promotion interne dans des corps de catégorie A, recrutant a minima au niveau de la licence 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.

Les emplois fonctionnels dont le vivier d'accès est constitué des corps et cadres d'emploi culminant au moins à la hors échelle B sont également inclus dans le périmètre de l'encadrement supérieur.

(4) Par exemple : professeurs d'université et maîtres de conférence.

(5) Commissaires de police.

(6) Par exemple : professeurs agrégés et certifiés.

(7) Par exemple : commandants de police.

(8) Emplois occasionnels ou saisonniers majoritairement. Hors enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrats.

(9) Enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrats.

(10) Par exemple : professeurs des écoles et professeurs d'enseignement général de collège.

(11) Par exemple : capitaines ou lieutenants de police.

(12) Par exemple : instituteurs.

(13) Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires).

(14) Corps d'encadrement et d'application de la Police nationale : gardiens de la paix, brigadiers.

(15) Personnel surveillant de l'administration pénitentiaire.

Attention : cette année, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue "Les rémunérations dans la fonction publique en 2015" du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données en niveau présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec les données publiées dans l'édition précédente du rapport annuel.

Figure 6.4-2 : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle(1) des fonctionnaires civils employés à temps plein dans les ministères en métropole en 2015

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires(2) (en milliers)	Traitement indiciaire brut de base	Primes et indemnités				Salaire brut	Salaire net global(5)
				Montant(3)	dont heures sup.	Part des primes(4) (en %)	Taux de primes(4) (en %)		
Ensemble	100,0	1 124,6	29 491	7 498	1 069	19,9	25,4	37 692	31 178
<i>dont : total enseignants</i>	53,3	599,8	31 911	3 906	1 629	10,7	12,2	36 555	30 100
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	35,0	393,5	35 019	10 321	2 036	22,4	29,5	46 150	38 383
Ensemble des cadres de catégorie A (A et A+) dont :	34,9	392,5	35 027	10 313	2 039	22,3	29,4	46 150	38 385
Cadres de catégorie A+(6) dont :	2,2	25,0	49 961	30 624	343	37,4	61,3	81 950	69 312
Encadrement et direction(7)	0,8	9,4	49 772	41 622	15	44,8	83,6	92 906	79 049
Juridiction, inspection, contrôle et expertise(8)	1,0	10,7	50 955	30 935	490	37,2	60,7	83 210	70 432
Enseignement supérieur, recherche et assimilé(9)	0,4	4,8	48 113	8 366	658	14,5	17,4	57 655	47 718
Cadres de catégorie A (à l'exception des A+)	32,7	367,5	34 012	8 932	2 155	20,4	26,3	43 716	36 283
Attachés et inspecteurs	4,0	44,5	30 739	15 207	50	32,6	49,5	46 684	39 150
<i>dont attachés et inspecteurs principaux</i>	0,7	8,4	37 129	19 124	96	33,4	51,5	57 191	48 126
Ingénieurs de l'état et assimilés (hors ingénieurs militaires)(10)	1,3	15,1	33 200	24 127	77	41,4	72,7	58 229	49 521
Professeurs certifiés et agrégés	22,9	258,0	33 392	5 774	3 036	14,5	17,3	39 928	32 969
Autres enseignants de catégorie A	0,3	3,2	37 328	3 435	105	8,3	9,2	41 502	34 071
Police (commandants)	0,3	3,8	41 259	19 790	833	31,8	48,0	62 272	50 479
Autres cadres de catégorie A(11)	3,8	43,0	40 515	15 491	40	27,3	38,2	56 796	47 453
PCS professions intermédiaires dont :	42,8	481,5	29 096	4 522	438	13,2	15,5	34 274	28 262
Professions intermédiaires de catégorie A dont :	31,7	356,7	30 619	2 933	548	8,6	9,6	34 272	28 161
Professeurs des écoles	24,6	277,1	30 143	1 828	169	5,6	6,1	32 685	26 815
Professeurs de lycée professionnel	4,7	52,7	32 601	5 719	2 647	14,6	17,5	39 066	32 256
Professeurs de collège d'enseignement général	0,1	1,4	39 955	4 045	1 659	9,1	10,1	44 271	36 348
Autres enseignants	0,1	1,2	37 881	3 593	1 275	8,6	9,5	41 770	34 293
Police (capitaine et lieutenant)	0,4	4,8	33 044	16 893	927	33,1	51,1	51 087	41 438
Professions intermédiaires de catégorie B	11,1	124,8	24 746	9 063	122	26,4	36,6	34 284	28 553
Greffiers	0,6	7,2	23 435	6 156	478	20,5	26,3	29 992	24 900
Instituteurs	0,3	3,1	28 059	2 789	87	8,9	9,9	31 431	25 775
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	8,9	100,6	24 777	9 492	87	27,3	38,3	34 731	28 926
<i>dont secrétaires administratifs</i>	2,1	23,8	24 763	9 427	131	27,2	38,1	34 688	28 980
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	0,1	0,9	28 039	11 180	184	28,0	39,9	39 997	32 232
Autres professions intermédiaires de catégorie B	1,2	13,2	24 216	8 678	202	25,9	35,8	33 473	28 079
PCS employés et ouvriers dont :	22,2	249,6	21 538	8 788	760	28,4	40,8	30 950	25 446
Employés et ouvriers de catégorie B	8,3	93,5	23 308	11 910	987	33,0	51,1	36 067	29 312
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...)	8,3	93,4	23 305	11 910	987	33,0	51,1	36 064	29 309
<i>dont brigadiers (y compris chefs et majors)</i>	3,8	42,3	26 365	13 158	1 012	32,5	49,9	40 452	32 754
<i>dont gardiens de la paix</i>	4,6	51,2	20 778	10 880	967	33,5	52,4	32 441	26 465
Employés et ouvriers de catégorie C	13,8	155,7	20 443	6 899	624	24,8	33,8	27 831	23 081
Adjoint administratifs et adjoints techniques	11,3	127,3	20 347	6 148	285	22,8	30,2	26 945	22 426
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire	2,1	23,4	21 815	10 038	2 533	30,9	46,0	32 516	26 433

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

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils des ministères de l'État, travaillant à temps plein.

(1) Voir définitions et méthodes.

(2) Exprimés en équivalent temps plein mensualisé.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut.

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(6) 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 et emplois fonctionnels de l'encadrement supérieur au sein de la catégorie A. Les « A+ » sont parfois appelés aussi « hauts fonctionnaires ».

Cette notion recouvre l'ensemble des corps et cadres d'emplois culminant en hors échelle, recrutant par la voie de la promotion interne dans des corps de catégorie A, recrutant à minima au niveau de la licence 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.

Les emplois fonctionnels dont le vivier d'accès est constitué des corps et cadres d'emploi culminant au moins à la hors échelle B sont également inclus dans le périmètre de l'encadrement supérieur.

(7) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(8) Regroupe les corps ENA des juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les corps des juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(9) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférence, les inspecteurs de l'enseignement.

(10) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'État.

(11) Par exemple : conseillers principaux d'éducation.

(12) Par exemple : corps de techniciens.

Attention : cette année, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue "Les rémunérations dans la fonction publique en 2015" du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données en niveau présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec les données publiées dans l'édition précédente du rapport annuel.

Figure 6.4-3 : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle(*) des femmes fonctionnaires civiles employées à temps plein dans les ministères en métropole en 2015

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires(1) (en milliers)	Traitement brut de base(2)	Primes et indemnités				Salaire brut	Salaire net global(5)
				Montant(3)	dont heures sup.	Part des primes(4) (en %)	Taux de primes(4) (en %)		
Ensemble	100,0	657,9	29 207	5 676	778	16,0	19,4	35 542	29 364
dont : total enseignants	61,6	405,5	31 161	3 211	1 160	9,1	10,3	35 098	28 863
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	32,1	211,5	33 969	8 442	1 808	19,6	24,9	43 161	35 803
Ensemble des cadres de catégorie A (A et A+) dont :	32,1	211,2	33 974	8 443	1 810	19,6	24,9	43 168	35 810
Cadres de catégorie A+ (6) dont :	1,6	10,5	47 437	26 645	341	35,4	56,2	75 316	63 598
Encadrement et direction(7)	0,4	2,9	46 900	36 608	9	43,1	78,1	84 887	72 118
Juridiction, inspection, contrôle et expertise(8)	0,9	5,9	47 982	27 284	478	35,7	56,9	76 467	64 639
Enseignement supérieur, recherche et assimilé(9)	0,3	1,7	46 476	7 952	423	14,3	17,1	55 533	45 933
Cadres de catégorie A (à l'exception des A+)	30,5	200,8	33 271	7 492	1 886	18,1	22,5	41 488	34 357
Attachés et inspecteurs	3,5	23,3	30 707	14 673	40	31,8	47,8	46 071	38 606
dont attachés et inspecteurs principaux	0,7	4,3	36 986	18 480	66	32,8	50,0	56 335	47 361
Ingénieurs de l'État et assimilés (hors ingénieurs militaires)(10)	0,6	3,8	31 814	23 119	43	41,4	72,7	55 787	47 464
Professeurs certifiés et agrégés	22,7	149,3	32 819	5 130	2 520	13,3	15,6	38 675	31 892
Autres enseignants de catégorie A	0,2	1,5	36 425	3 358	112	8,3	9,2	40 407	33 145
Police (commandants)	0,1	0,7	41 028	18 509	802	30,5	45,1	60 624	49 022
Autres cadres de catégorie A(11)	3,4	22,1	38 817	13 117	28	24,9	33,8	52 668	43 893
PCS professions intermédiaires dont :	51,4	338,2	28 945	3 602	301	10,8	12,4	33 206	27 336
Professions intermédiaires de catégorie A dont :	40,5	266,6	30 121	2 326	356	7,0	7,7	33 170	27 233
Professeurs des écoles	34,1	224,5	29 823	1 690	136	5,2	5,7	32 245	26 448
Professeurs de lycée professionnel	3,9	25,5	32 290	5 348	2 383	14,0	16,6	38 333	31 625
Professeurs de collège d'enseignement général	0,1	0,8	39 828	3 865	1 536	8,8	9,7	43 944	36 069
Autres enseignants	0,1	0,5	37 281	3 521	1 207	8,6	9,4	41 069	33 717
Police (capitaine et lieutenant)	0,2	1,3	31 961	15 590	862	32,1	48,8	48 512	39 263
Professions intermédiaires de catégorie B	10,9	71,6	24 568	8 352	95	25,0	34,0	33 345	27 724
Greffiers	0,9	6,2	23 390	6 133	479	20,5	26,2	29 920	24 841
Instituteurs	0,3	2,3	27 890	2 638	78	8,5	9,5	31 138	25 524
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	8,5	55,9	24 658	8 976	54	26,4	36,4	34 041	28 325
dont secrétaires administratifs	2,6	17,1	24 729	9 304	123	27,0	37,6	34 491	28 802
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	0,0	0,2	26 013	10 000	144	27,3	38,4	36 574	29 472
Autres professions intermédiaires de catégorie B	1,1	7,0	23 727	7 120	86	22,7	30,0	31 376	26 084
PCS employés et ouvriers dont :	16,4	108,2	20 716	6 754	257	24,2	32,6	27 945	23 115
Employés et ouvriers de catégorie B	2,5	16,6	22 288	11 350	705	33,0	50,9	34 409	27 993
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...)	2,5	16,5	22 274	11 357	706	33,0	51,0	34 402	27 986
dont brigadiers (y compris chefs et majors)	1,0	6,5	25 756	12 892	752	32,7	50,1	39 476	31 956
dont gardiens de la paix	1,5	10,1	20 043	10 374	677	33,3	51,8	31 152	25 442
Employés et ouvriers de catégorie C	13,9	91,4	20 411	5 913	175	22,1	29,0	26 744	22 204
Adjoints administratifs et adjoints techniques	12,8	84,3	20 503	5 620	72	21,2	27,4	26 528	22 042
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire	0,7	4,5	20 534	9 164	2 101	30,3	44,6	30 255	24 593

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

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils des ministères de l'État, travaillant à temps plein.

(1) Exprimés en équivalent temps plein mensualisé.

(2) Traitement indiciaire brut de base.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut.

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(6) 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 et emplois fonctionnels de l'encadrement supérieur au sein de la catégorie A. Les « A+ » sont parfois appelés aussi « hauts fonctionnaires ».

Cette notion recouvre l'ensemble des corps et cadres d'emplois culminant en hors échelle, recrutant par la voie de la promotion interne dans des corps de catégorie A, recrutant a minima au niveau de la licence 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.

Les emplois fonctionnels dont le vivier d'accès est constitué des corps et cadres d'emploi culminant au moins à la hors échelle B sont également inclus dans le périmètre de l'encadrement supérieur.

(7) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(8) Regroupe les corps ENA des juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les corps des juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(9) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférence, les inspecteurs de l'enseignement.

(10) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'État.

(11) Par exemple : conseillers principaux d'éducation.

(*) Voir définitions et méthodes.

Attention : cette année, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue "Les rémunérations dans la fonction publique en 2015" du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données en niveau présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec les données publiées dans l'édition précédente du rapport annuel.

Figure 6.4-4 : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle(*) des hommes fonctionnaires civils employés à temps plein dans les ministères en métropole en 2015

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires(1) (en milliers)	Traitement brut de base(2)	Primes et indemnités				Salaire brut	Salaire net global(5)
				Montant(3)	dont heures sup.	Part des primes(4) (en %)	Taux de primes(4) (en %)		
Ensemble	100,0	466,7	29 891	10 066	1 478	24,7	33,7	40 722	33 735
<i>dont : total enseignants</i>	41,6	194,3	33 477	5 355	2 609	13,5	16,0	39 595	32 683
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	39,0	182,0	36 239	12 505	2 301	25,2	34,5	49 623	41 381
Ensemble des cadres de catégorie A (A et A+) dont :	38,8	181,3	36 254	12 493	2 307	25,2	34,5	49 626	41 387
Cadres de catégorie A+(6) dont :	3,1	14,5	51 788	33 505	345	38,6	64,7	86 751	73 448
Encadrement et direction(7)	1,4	6,6	51 030	43 816	18	45,4	85,9	96 414	82 082
Juridiction, inspection, contrôle et expertise(8)	1,0	4,9	54 564	35 365	504	38,7	64,8	91 393	77 463
Enseignement supérieur, recherche et assimilé(9)	0,7	3,1	49 034	8 599	790	14,6	17,5	58 848	48 722
Cadres de catégorie A (à l'exception des A+)	35,7	166,8	34 903	10 666	2 478	23,0	30,6	46 399	38 601
Attachés et inspecteurs	4,5	21,2	30 774	15 794	61	33,3	51,3	47 359	39 748
<i>dont attachés et inspecteurs principaux</i>	0,9	4,1	37 282	19 808	128	34,1	53,1	58 102	48 940
Ingénieurs de l'état et assimilés (hors ingénieurs militaires)(10)	2,4	11,3	33 667	24 467	89	41,4	72,7	59 052	50 214
Professeurs certifiés et agrégés	23,3	108,7	34 180	6 658	3 746	16,0	19,5	41 649	34 449
Autres enseignants de catégorie A	0,3	1,6	38 161	3 507	97	8,2	9,2	42 513	34 926
Police (commandants)	0,7	3,2	41 308	20 061	840	32,0	48,6	62 621	50 787
Autres cadres de catégorie A(11)	4,5	20,8	42 321	18 016	54	29,4	42,6	61 188	51 240
PCS professions intermédiaires dont :	30,7	143,3	29 452	6 696	762	18,2	22,7	36 795	30 447
Professions intermédiaires de catégorie A dont :	19,3	90,1	32 094	4 731	1 119	12,6	14,7	37 535	30 910
Professeurs des écoles	11,3	52,7	31 505	2 414	307	7,0	7,7	34 563	28 378
Professeurs de lycée professionnel	5,8	27,3	32 891	6 065	2 894	15,3	18,4	39 750	32 846
Professeurs de collège d'enseignement général	0,1	0,7	40 103	4 255	1 803	9,5	10,6	44 653	36 676
Autres enseignants	0,1	0,6	38 378	3 653	1 332	8,6	9,5	42 352	34 770
Police (capitaine et lieutenant)	0,7	3,5	33 451	17 384	951	33,4	52,0	52 056	42 256
Professions intermédiaires de catégorie B	11,4	53,2	24 984	10 020	159	28,2	40,1	35 547	29 668
Greffiers	0,2	1,0	23 700	6 293	475	20,7	26,6	30 420	25 245
Instituteurs	0,1	0,7	28 583	3 252	113	10,1	11,4	32 334	26 549
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	9,6	44,6	24 928	10 139	128	28,5	40,7	35 596	29 679
<i>dont secrétaires administratifs</i>	1,5	6,8	24 847	9 739	149	27,7	39,2	35 186	29 429
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	0,1	0,6	28 822	11 635	199	28,2	40,4	41 320	33 299
Autres professions intermédiaires de catégorie B	1,3	6,2	24 766	10 430	332	29,1	42,1	35 833	30 322
PCS employés et ouvriers dont :	30,3	141,4	22 166	10 343	1 145	31,1	46,7	33 248	27 228
Employés et ouvriers de catégorie B	16,5	76,9	23 527	12 030	1 047	33,0	51,1	36 424	29 596
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...)	16,5	76,9	23 526	12 029	1 047	33,0	51,1	36 421	29 594
<i>dont brigadiers (y compris chefs et majors)</i>	7,7	35,8	26 475	13 206	1 058	32,5	49,9	40 628	32 898
<i>dont gardiens de la paix</i>	8,8	41,1	20 958	11 004	1 038	33,6	52,5	32 757	26 716
Employés et ouvriers de catégorie C	13,8	64,3	20 489	8 302	1 263	28,3	40,5	29 376	24 328
Adjointes administratifs et adjointes techniques	9,2	43,0	20 041	7 185	705	25,9	35,9	27 763	23 178
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire	4,0	18,9	22 117	10 244	2 634	31,0	46,3	33 049	28 866

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

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils des ministères de l'État, travaillant à temps plein.

(1) Exprimés en équivalent temps plein mensualisé.

(2) Traitement indiciaire brut de base.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut.

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(6) 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 et emplois fonctionnels de l'encadrement supérieur au sein de la catégorie A. Les « A+ » sont parfois appelés aussi « hauts fonctionnaires ».

Cette notion recouvre l'ensemble des corps et cadres d'emplois culminant en hors échelle, recrutant par la voie de la promotion interne dans des corps de catégorie A, recrutant à minima au niveau de la licence 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.

Les emplois fonctionnels dont le vivier d'accès est constitué des corps et cadres d'emploi culminant au moins à la hors échelle B sont également inclus dans le périmètre de l'encadrement supérieur.

(7) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(8) Regroupe les corps ENA des juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les corps des juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(9) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférence, les inspecteurs de l'enseignement.

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

(10) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'État.

(11) Par exemple : conseillers principaux d'éducation.

(*) Voir définitions et méthodes.

Attention : cette année, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue "Les rémunérations dans la fonction publique en 2015" du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données en niveau présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec les données publiées dans l'édition précédente du rapport annuel.

Figure 6.4-5 : Évolution des prix et des rémunérations (en euros courants) des agents civils des ministères et des établissements publics de l'État

(en %)

		2010	2011	2012	2013	2014	2015
En glissement annuel au dernier trimestre (en %)	Prix hors tabac	1,7	2,4	1,2	0,6	0,0	0,2
	Mesures générales valeur du point et points uniformes	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
En moyenne annuelle (en %)	Prix hors tabac	1,5	2,1	1,9	0,7	0,4	0,0
	RMPP (brute)	3,3	3,2	2,4	1,8	2,5	2,2
	RMPP (nette)	3,4	3,0	2,0	1,4	2,2	1,9
	Salaire moyen (brut)	2,9	2,2	1,6	0,5	0,7	0,8
	Salaire moyen (net)	2,9	2,0	1,2	0,1	0,3	0,4

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

Champ : France entière. Agents civils des ministères et des établissements publics de l'État.

La RMPP est calculée désormais sur le champ des agents présents 24 mois chez le même employeur avec la même quotité de travail.

Figure 6.4-6 : Évolution des prix et des rémunérations (en euros courants) des agents civils des ministères de l'État

		Evolution annuelle moyenne 1995/1998	Evolution annuelle moyenne 1999/2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
En glissement annuel au dernier trimestre (en %)	Prix hors tabac	1,2	1,6	0,8	1,7	2,4	1,2	0,6	0,0	0,2
	Mesures générales valeur du point et points uniformes	1,2	0,9	0,8	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
En moyenne annuelle (en %)	Prix hors tabac	1,3	1,7	0,1	1,5	2,1	1,9	0,7	0,4	0,0
	RMPP (brute)	3,5	3,7	3,5	3,2	3,2	2,3	1,8	2,4	2,2
	RMPP (nette)	1,4	1,6	1,4	3,2	3,0	2,0	1,4	2,1	1,8
	Salaire moyen (brut)	2,1	2,1	2,0	2,2	1,7	1,4	0,5	0,9	0,7
	Salaire moyen (net)	3,5	3,8	3,6	2,2	1,6	1,0	0,2	0,6	0,3

Source : Fichier général de l'État (FGE), Insee jusqu'en 2008 ; Siasp, Insee après. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents des ministères civils de l'État. France métropolitaine jusqu'en 2009, France entière (métropole + DOM) à partir de 2010

Le glissement annuel d'une variable au dernier trimestre de l'année (T4) correspond au taux d'évolution (en %) obtenu en rapportant le niveau de la variable en T4 à son niveau au même trimestre de l'année précédente (T4-4).

À partir de 2009, la RMPP est calculée sur le champ des agents présents 24 mois chez le même employeur avec la même quotité de travail. Dans le calcul de la RMPP, il n'y a par définition ni départs, ni embauches. Jusqu'en 2009, elle était calculée sur le champ des agents présents deux années de suite, mais sans nécessairement être présents toute l'année.

Attention : dans la FPE, l'évolution du salaire moyen brut et de la RMPP brute a été affectée par le mode de prise en compte de l'exonération fiscale des heures supplémentaires liées à la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dite « loi TEPA ». En pratique, sur les fiches de paie, ces heures apparaissaient comme fiscalisées et les prélèvements affichés compensés par une prime. Ainsi, l'évolution de la RMPP brute apparaît comme surévaluée de 0,2 point au moment de la mise en place en 2008 et en 2009, et sous-évaluée lors de sa suppression en 2012 (-0,1 point) et 2013 (-0,2 point).

Figure 6.4-7 : Salaires bruts et nets des agents civils de la FPE

Année	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Ensemble des agents de la FPE (ministères)							
salaire moyen brut	2 868	2 931	2 980	3 022	3 038	3 066	3 087
salaire moyen net	2 399	2 452	2 491	2 517	2 521	2 536	2 544
Ensemble des agents de la FPE (ministères et établissements publics)							
salaire moyen brut	2 787	2 868	2 931	2 977	2 991	3 011	3 035
salaire moyen net	2 329	2 396	2 444	2 473	2 477	2 484	2 495

Sources : Fichier général de l'État (FGE), Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France métropolitaine jusqu'en 2009, France entière à partir de 2010. hors militaires. Exprimés en équivalent temps plein mensualisé.

Attention : Dans la FPE, l'évolution du salaire moyen brut a été affectée par le mode de prise en compte de l'exonération fiscale des heures supplémentaires liées à la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dite « loi Tèpa ». En pratique, sur les fiches de paie, ces heures apparaissaient comme fiscalisées et les prélèvements affichés compensés par une prime. Ainsi, l'évolution de la rémunération brute apparaît comme légèrement surévaluée au moment de la mise en place en 2008 et en 2009, et légèrement sous-évaluée lors de sa suppression en 2012 et 2013.

Attention : cette année, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue "Les rémunérations dans la fonction publique en 2015" du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données en niveau présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec les données publiées dans l'édition précédente du rapport annuel.

Figure 6.4-8 : Salaires bruts et nets et part de primes des fonctionnaires civils de la FPE

Année	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Fonctionnaires de la FPE (ministères)							
salaire moyen brut	2 937	2 996	3 053	3 096	3 114	3 148	3 168
salaire moyen net	2 470	2 522	2 565	2 593	2 598	2 616	2 623
Part des primes et indemnités (en % du salaire brut)	19,5	20,0	20,8	20,6	20,6	20,7	20,7
Part des primes et indemnités y.c. IR et SFT (en % du salaire brut)	21,3	21,9	22,6	22,5	22,4	22,6	22,6
Fonctionnaires de la FPE (ministères et établissements publics)							
salaire moyen brut					3 154	3 187	3 209
salaire moyen net					2 632	2 650	2 658
Part des primes (en % du salaire brut)					20,0	20,2	20,2
Part des primes y.c. IR et SFT (en % du salaire brut)					21,9	22,0	22,0

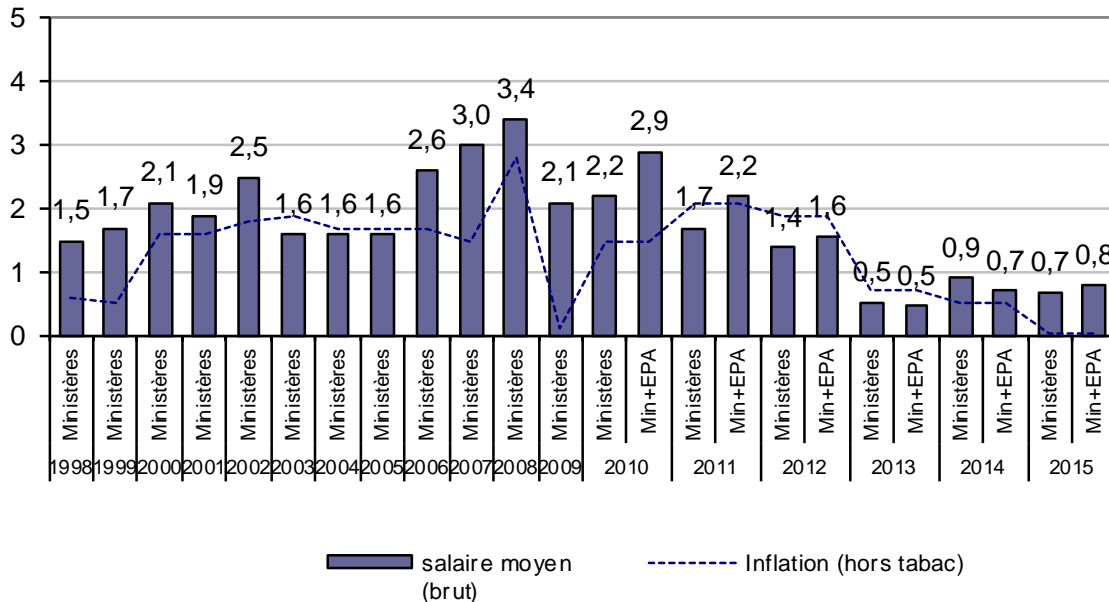
Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Note : Dans la FPE, l'évolution du salaire moyen brut a été affectée par le mode de prise en compte de l'exonération fiscale des heures supplémentaires liées à la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dite « loi Tèpa ». En pratique, sur les fiches de paie, ces heures apparaissaient comme fiscalisées et les prélèvements affichés compensés par une prime. Ainsi, l'évolution de la rémunération brute apparaît comme légèrement surévaluée au moment de la mise en place en 2008 et en 2009, et légèrement sous-évaluée lors de sa suppression en 2012 et 2013.

Attention : cette année, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue "Les rémunérations dans la fonction publique en 2015" du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données en niveau présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec les données publiées dans l'édition précédente du rapport annuel.

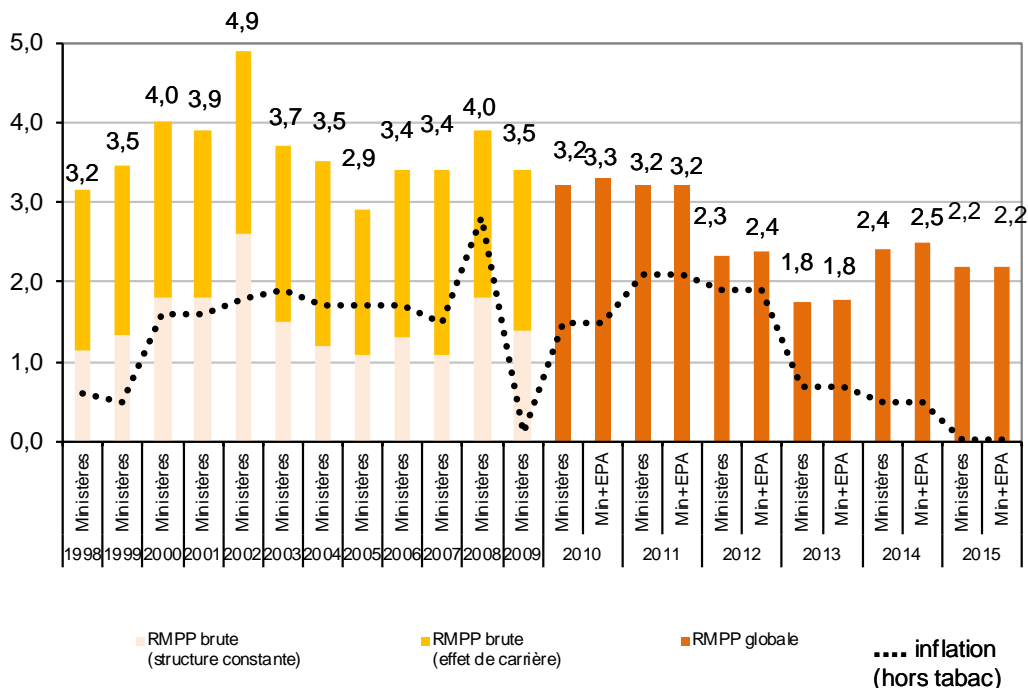
Figure 6.4-9 : Facteurs d'évolution du salaire brut moyen depuis 1998 dans la FPE
(en %)



Source : Insee.

Champ : Jusqu'en 2009, agents des ministères civils de l'État, France métropolitaine ; à partir de 2010, agents civils des ministères de l'État ou des ministères et des établissements publics de l'État. France entière.

Figure 6.4-10 : Facteurs d'évolution de la rémunération brute moyenne des personnes en place (RMPP) depuis 1998 dans la FPE(1)



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

Champ : Jusqu'en 2009, France métropolitaine, agents des ministères civils de l'Etat présents deux années consécutives ; À partir de 2010, France entière, agents civils des ministères ou des ministères et des établissements publics de l'État présents 24 mois consécutifs chez le même employeur avec la même quotité de travail.

(1) Décomposition de la RMPP non disponible depuis 2009.

Note : Dans la FPE, l'évolution du salaire moyen brut et de la RMPP brute a été affectée par le mode de prise en compte de l'exonération fiscale des heures supplémentaires liées à la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dite « loi TEPA ». En

pratique, sur les fiches de paie, ces heures apparaissaient comme fiscalisées et les prélèvements affichés compensés par une prime. Ainsi, l'évolution de la RMPP brute apparaît comme surévaluée de 0,2 point au moment de la mise en place en 2008 et en 2009, et sous-évaluée lors de sa suppression en 2012 (-0,1 point) et 2013 (-0,2 point).

3.2 Les dépenses de personnel dans les finances publiques

Présentation

Les rémunérations et les dépenses de personnel peuvent être appréhendées à partir de diverses sources d'information.

D'une part en masse, les dépenses de personnel peuvent être suivies dans la fonction publique d'État à partir des documents budgétaires, et dans la fonction publique territoriale et hospitalière à partir des bilans sociaux ou comptables. Cette approche fait essentiellement l'objet de la fiche 6.1.

D'autre part, le suivi des rémunérations peut être appréhendé à partir de données relatives aux salaires et traitements individuels pour une analyse des niveaux ou des évolutions salariales individuels et de leur dispersion. Cette approche fait essentiellement l'objet des fiches 6.3 et 6.4.

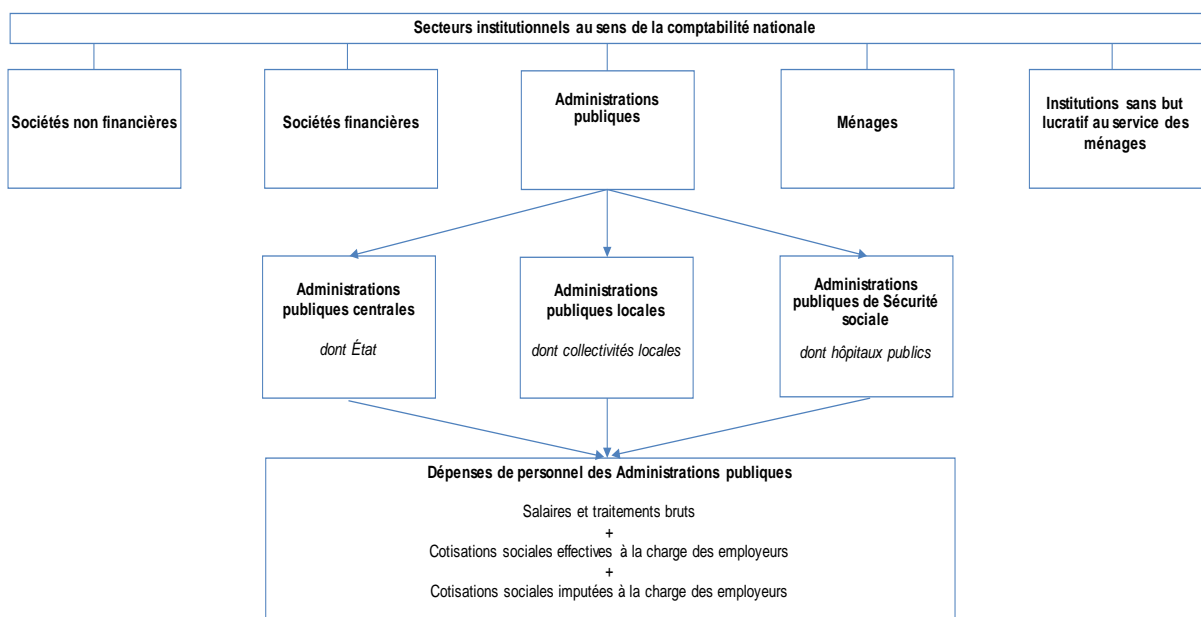
Les dépenses de personnel au sens de la comptabilité nationale

En outre, l'Insee élabore les comptes nationaux sectoriels au format du Système européen de comptes selon une nomenclature des opérations harmonisée pour l'ensemble des pays de l'Union faisant l'objet d'une méthodologie décrite dans un règlement.

La comptabilité nationale a pour objet de retracer les flux entre les différents « secteurs institutionnels » qui composent l'économie nationale et correspondent aux différents acteurs de la vie économique. Parmi ceux-ci, les administrations publiques ont pour fonction principale la production de services non marchands, ainsi que des opérations de redistribution du revenu et des richesses nationales. Elles tirent la majeure partie de leurs ressources de contributions obligatoires. **Le secteur des administrations publiques comprend les administrations publiques centrales (dont l'État), les administrations publiques locales (dont les collectivités locales) et les administrations de Sécurité sociale (dont les hôpitaux).**

Dans l'Union européenne, les comptes des administrations publiques sont particulièrement précis dans la mesure où ils interviennent dans le calcul du déficit au sens de Maastricht et dans des procédures de contrôle particulières.

Les dépenses de personnel des administrations publiques en comptabilité nationale



Les dépenses de personnel au sens de la comptabilité budgétaire de l'État

La comptabilité budgétaire retrace l'exécution des dépenses, au moment où elles sont payées, et l'exécution des recettes, au moment où elles sont encaissées. Elle diffère en ce sens de la comptabilité nationale qui enregistre les opérations en droits constatés.

Pour la fonction publique de l'État, la mise en place de la loi de finances (Lolf) du 1^{er} août 2001 a modifié les règles de gestion budgétaire et comptable des opérations de l'État. Le budget 2006 a été le premier budget à être entièrement prévu et réalisé dans la nouvelle nomenclature Lolf.

Le projet de loi de finances est présenté et discuté au Parlement avec une unité de vote des crédits. La loi organique n° 2001-692 prévoit que les dépenses de personnel s'imputent sur le titre 2 des dépenses de l'État et comprennent les rémunérations d'activité, les cotisations et contributions sociales à la charge de l'employeur, ainsi que les prestations sociales et les allocations diverses (art. 5). Une dépense relève du titre 2 dès lors qu'elle correspond à une rémunération due à une personne physique par la personne morale État ou est induite par celle-ci à condition qu'il existe un lien juridique direct de type « contrat de travail » entre le bénéficiaire et l'État. Sont ainsi exclues du titre 2 les dépenses liées aux personnels de l'État détachés auprès d'autres personnes morales (tels les établissements publics) et celles relatives aux personnes employées par des personnes morales autres que l'État et qui sont sans lien de subordination avec lui (telles que les recrutements propres des établissements publics). Comme pour la comptabilité nationale, les dépenses de rémunération de La Poste et Orange (anciennement France Télécom) sont ainsi exclues.

Depuis l'instauration de la Lolf, les rémunérations d'activité comprennent les salaires des enseignants du secteur privé sous contrat, tandis que pour les pensions, les contributions de l'État employeur au compte d'affectation spéciale (CAS) « Pensions » sont comptabilisées en lieu et place des pensions effectivement versées.

Rémunération : dans la comptabilité budgétaire, elle comprend la partie « principale » de la rémunération (salaire, traitement ou solde), ainsi que les parties accessoires comme le supplément familial de traitement, les primes et les indemnités liées à la résidence, la mobilité ou encore à des heures supplémentaires. Le terme budgétaire recouvre donc le champ du salaire et traitement brut et diffère ainsi de la rémunération au sens des comptes nationaux qui inclut l'ensemble des cotisations sociales (effectives ou imputées) à la charge de l'employeur.

Dépenses de personnel : (voir définitions)

Prestations sociales : (voir définitions) ; les prestations sociales évoquées dans cette fiche sont celles versées par l'employeur.

Dépenses indexées : correspondent à la partie des dépenses de personnel dont la valeur dépend directement de la valeur du point de la fonction publique. C'est sur cette base qu'est évaluée l'incidence financière globale sur le budget de l'État des mesures salariales portant sur la valeur du point.

Pour ce qui concerne la fonction publique territoriale et hospitalière, les employeurs correspondants ont leurs propres normes budgétaires et comptables. On parlera pour les collectivités locales de « frais de personnel » et pour les établissements publics de santé de « charges de personnel ». Les frais de personnel incluent l'ensemble des rémunérations d'activité (y compris les vacances), les cotisations et les prestations sociales. Les charges de personnels comprennent les rémunérations du personnel médical et non médical, les charges de sécurité sociale et de prévoyance et les autres charges.

Les prélèvements sociaux obligatoires à la charge du salarié et l'indice minimum de traitement

Dans la fonction publique, le **salaire brut (voir définitions)** est soumis à un certain nombre de prélèvements sociaux obligatoires à la charge du fonctionnaire :

- la retenue pour pension civile : le décret n° 2012-84710 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse prévoit l'augmentation des taux de cotisations salariales et patronales afin de financer l'élargissement du dispositif « carrières longues ». Ainsi, la retenue pour pension civile s'est établie à 8,76 % en 2013, 9,14 % en 2014, 9,54 % en 2015, 9,94 % en 2016 et 10,29 % en 2017 ;
- la CSG déductible : 5,1 % de 98,25 % du salaire brut depuis 2012 ;
- la CSG non déductible : 2,4 % de 98,25 % du salaire brut depuis 2012 ;
- le CRDS : 0,5 % de 98,25 % du salaire brut depuis 2012 ;
- la cotisation salariale au régime additionnel de la fonction publique (RAFP) : 5 %. Son assiette comprend les éléments de rémunération de toute nature perçus et non soumis à retenue pour pension (indemnité de résidence, supplément familial de traitement, primes, rémunération des activités accessoires...) dans la limite de 20 % du traitement brut ;
- la contribution exceptionnelle de solidarité : 1 % du salaire brut après déduction de la cotisation pour pension et de la cotisation salariale au RAFP.

Après déduction de ces contributions et cotisations sociales à la charge du fonctionnaire, on aboutit au **salaire net de prélèvements**.

Pour mémoire, le salaire brut sert également d'assiette à des contributions et cotisations sociales employeur non détaillées ici.

L'indice minimum de traitement de la fonction publique constitue également un facteur commun aux trois versants de la fonction publique. Le traitement afférent à cet indice est le traitement minimum qu'un agent de la fonction publique peut percevoir. S'il est inférieur au Smic, une indemnité différentielle compensant l'écart est versée aux agents concernés et qui y sont éligibles (décret n° 91-769 du 2 août 1991).

Pour **les contractuels**, leur rémunération peut être fixée par référence à une grille ou un indice, mais cette référence n'est pas obligatoire. Au sein des trois grandes catégories de contractuels répertoriées (catégories spécifiques, emplois statutaires de contractuels des établissements publics dérogatoires et autres contractuels), on observe, par exemple, que les maîtres auxiliaires, les maîtres d'internat et les attachés temporaires d'enseignement et de recherche sont rattachés à une grille indiciaire.

Les sources de progression des rémunérations dans la fonction publique

Les trois sources de progression des rémunérations dans la fonction publique sont :

- les **mesures générales**, qui concernent la totalité des agents et n'influent que sur le traitement indiciaire : par exemple, revalorisation du point fonction publique (une revalorisation de 0,6 % est intervenue le 1^{er} février 2017) ;

- les **mesures catégorielles**, qui concernent certaines catégories de personnels désignées par leur statut ou leur métier. Elles jouent soit sur la structure ou le niveau de la grille indiciaire, soit sur les indemnités, soit sur le niveau hiérarchique des emplois. La revalorisation du corps d'encadrement et d'application du personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire à compter du 1^{er} janvier 2014 et du 1^{er} janvier 2015 (décrets n° 2013-1256 et n° 2013-1257) ; et l'harmonisation et convergence, en novembre 2014, des montants de l'indemnité spécifique de service servie aux corps techniques de la catégorie B (ministère de l'Écologie) en conséquence de la fusion de certains corps techniques et de leur adhésion au nouvel espace statutaire (décret n° 2014-1404) en sont deux exemples. Il peut également s'agir d'attribution de points d'indice majoré sur tout ou partie de la grille indiciaire, comme celle survenue au 1^{er} janvier 2013 ;

- les **mesures individuelles** qui s'appliquent aux agents par référence à leurs caractéristiques personnelles. Cette notion renvoie à celle de « glissement vieillesse technicité » (GVT) positif.

Elles se décomposent en des mesures automatiques qui peuvent être assimilées à la part « vieillesse » du GVT positif (par exemple, changement d'échelon) ; et des mesures non automatiques que les collectivités publiques et les ministères peuvent piloter chaque année en fonction de leur politique de gestion des ressources humaines (par exemple : changement de grade ou de corps) ;

Les indicateurs types de suivi de l'évolution des rémunérations

Les trois principaux indicateurs de suivi de l'évolution des rémunérations sont :

- le **salaires moyen par tête (SMPT)** ;
- la **rémunération moyenne des personnes en place (RMPP)** ;
- l'**indice de traitement brut - grille indiciaire (ITB-GI)** ;

Les évolutions de salaire sont calculées en euros courants et en euros constants. Les évolutions en euros constants sont calculées en tenant compte de la progression de l'indice des prix à la consommation y compris tabac.

L'évolution du salaire moyen par tête (SMPT) prend en compte à la fois l'évolution de la rémunération des agents présents durant la période, et l'effet des mouvements d'entrées-sorties (recrutements ; départs, dont départs à la retraite) et des modifications de structure (par exemple, modification de la qualification des agents et de leur niveau de rémunération).

L'évolution du SMPT prend en compte notamment :

- *l'évolution du salaire à structure constante et les effets de structure* : dans le cas des fonctionnaires, l'évolution du salaire moyen entre deux années peut être décomposée entre une évolution à effectifs de corps, grade et échelon figés, l'évolution du salaire à structure constante, et un effet de structure.

L'effet de structure mesure donc l'effet des modifications de la répartition de la population entre les différents corps, grades et échelons. Il se calcule comme l'écart entre l'évolution du SMPT et l'évolution du salaire à structure constante. Il résulte de l'effet de carrière, toujours positif, et de l'effet des départs et des embauches (ou « entrées-sorties » ou effet de noria), généralement négatif ;

- *les effets de carrière liés à l'avancement des personnes en place (dit GVT positif)*. Il mesure la contribution à l'évolution du salaire moyen des avancements et promotions des personnes en place. Comme le salaire à structure constante, il s'obtient en figeant la structure des effectifs par corps, grade, échelon. L'effet de carrière inclut l'impact des mesures statutaires et des réformes catégorielles. En raison des changements liés à la source d'information utilisée pour le calcul des salaires dans la fonction publique de l'État depuis 2009, l'effet de carrière n'est actuellement plus évalué ;

- *les effets d'entrées-sorties* qui, du fait de l'arrivée de débutants et du départ de personnes expérimentées dont le salaire est supérieur à celui des remplaçants souvent plus jeunes, pèsent négativement sur le salaire moyen. Cet effet, appelé GVT négatif, peut avoir un impact positif ou négatif sur l'évolution du SMPT.

La rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) : cette notion est utilisée pour évaluer l'évolution moyenne du salaire des agents présents deux années déterminées (généralement consécutives). L'évolution de la RMPP prend ainsi en compte les mesures portant sur la valeur du point, les mesures statutaires et indemnitaires, de même que l'impact des mesures d'avancement individuel et des promotions (GVT positif) et les autres éléments susceptibles d'avoir un impact sur le traitement ou salaire (requalification des emplois par exemple). Seules les personnes présentes tout au long des deux années considérées chez le même employeur et avec la même quotité de travail sont qualifiées de « personnes en place » de manière à neutraliser les effets sur le revenu du volume de travail ou d'une réorientation professionnelle.

L'indice de traitement brut - grille indiciaire (ITB-GI) et l'indice de traitement net - grille indiciaire (ITN-GI) : dans la fonction publique de l'État, ils mesurent d'une part l'impact des mesures générales (évolution du point d'indice, relèvement du minimum de traitement de la fonction publique et attribution de points uniformes), et d'autre part de toutes les réformes statutaires intervenues sur la période sur le traitement indiciaire des fonctionnaires civils de la fonction publique d'État. L'ITN-GI prend en outre en compte l'impact de l'évolution des cotisations salariales assises sur le traitement indiciaire. En revanche, ces indicateurs n'intègrent aucun élément de nature indemnitaire, ni les impacts des GVT positif et négatif. Ces indicateurs couvrent actuellement la seule fonction publique de l'État.



Figure 6.1-1 : Détail de l'ensemble des dépenses de personnel de l'État (titre 2)

(en milliards d'euros)

Catégories et sous-catégories	2015	2016	Dont ministère de la Défense	Évolution 2016/2015 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2016/2009 (en %)
Rémunérations d'activité	69,579	70,589	10,000	1,45	-0,31
Traitement brut	51,881	52,702	6,205	1,58	-0,57
Nouvelle bonification indiciaire (NBI)	0,191	0,192	0,032	0,31	-1,55
Indemnité de résidence	1,202	1,221	0,303	1,54	0,81
Supplément familial de traitement	0,914	0,906	0,174	-0,88	0,00
Majorations	1,150	1,225	0,087	6,53	0,57
Indemnités indexées	8,612	8,075	2,245	-6,23	-2,44
Indemnités non indexées	5,628	6,269	0,954	11,39	5,66
Rémunérations d'activité non ventilées	0,001	0,000	0,000	-96,46	-
Cotisations et contributions sociales	51,231	51,867	9,215	1,24	1,71
Contributions d'équilibre au CAS Pensions	40,086	40,541	7,828	1,13	2,44
CAS pensions civiles + ATI (1)	29,443	29,840	0,626	1,35	2,60
CAS pensions militaires (1)	9,256	9,364	6,059	1,17	1,85
Contributions au FSPOEIE et au CAS cultes	1,386	1,337	1,143	-3,58	3,18
Contribution exceptionnelle au CAS	0,000	0,000	0,000	-	-
Régime additionnel de la fonction publique (RAFP)	0,358	0,361	0,052	1,02	0,06
Cotisations patronales au FSPOEIE	0,256	0,243	0,203	-4,96	-3,77
Cotisations retraites autres	1,477	1,511	0,041	2,32	2,04
Cotisations sécurité sociale (hors vieillesse)	5,313	5,397	0,638	1,59	-1,27
FNAL + CNAF + CSA	3,074	3,119	0,377	1,44	-0,74
Autres (2)(3)	0,667	0,695	0,077	4,14	1,39
Prestations sociales et allocations diverses	0,760	0,734	0,309	-3,31	-4,24
Prestations sociales (3)	0,100	0,097	0,019	-3,19	-1,72
Remboursement transport	0,085	0,079	0,008	-7,03	-0,04
Capital décès	0,037	0,023	0,003	-38,90	-9,89
Congé de fin d'activité (CFA) et CAA (4)	0,064	0,061	0,058	-5,35	-0,68
Dont CFA	#REF!	0,00	0,00	-	-
Congé de longue durée (CLD)	(5) -	(5) -	(5) -	-	-
Allocation de retour à l'emploi	0,343	0,343	0,155	-0,09	1,44
Accidents du travail (3)	0,112	0,114	0,063	1,60	-0,88
Autres	0,019	0,019	0,001	2,19	8,27
Total des dépenses de personnel (titre 2)	121,569	123,191	19,525	1,33	0,47
Dépenses annexes :					
Pensions civiles, militaires et ouvriers d'État	54,536	55,053		0,95	2,87
Budget de l'État	301,574	314,384		4,25	1,11
Part des dépenses de personnel dans le budget de l'État (en %)	40,3	39,2		-2,79	-0,64

Source : Budgets d'exécution (Direction du budget). Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Périmètre : Budget général

NB : L'enseignement privé est désormais imputé en titre 2 (dépenses de personnel).

(1) Le compte d'affectation spéciale "Pensions" a été créé par la LOLF. Il retrace toutes les recettes et les dépenses de pensions. Il est financé par les contributions versées par les ministères, ainsi que par d'autres recettes : notamment les retenues sur salaires (cotisations salariales) et les contributions des autres employeurs de fonctionnaires (notamment les EP dont La Poste et France Télécom). La spécificité des contributions des ministères provient du fait qu'elles sont calculées pour équilibrer le CAS Pensions (fixation d'un taux d'équilibre).

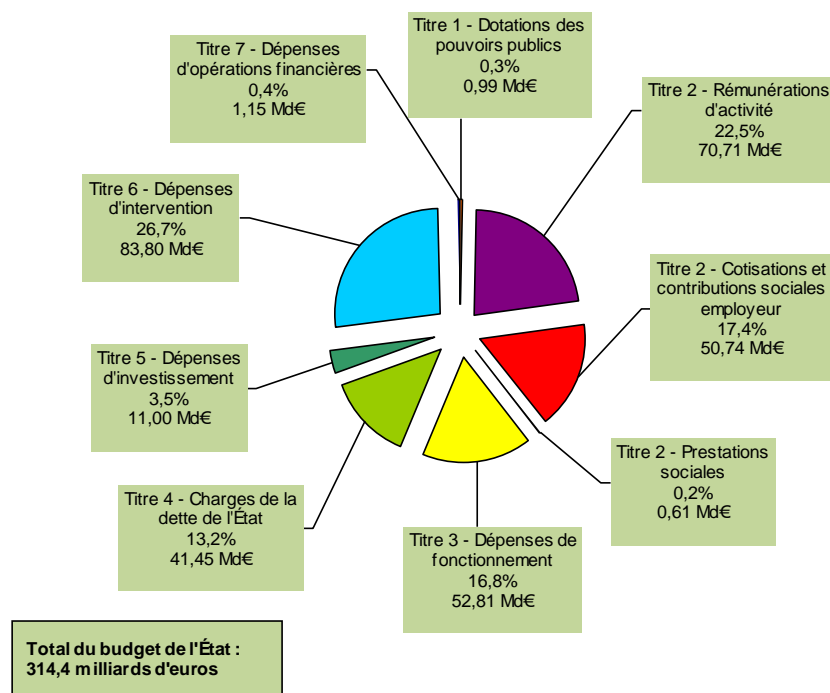
(2) Non compris les versements des affiliations rétroactives.

(3) Non compris les programmes du compte d'affectation spéciale « Pensions » : Pensions civiles et militaires de retraite, Ouvriers des établissements industriels de l'État, Pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre et autres pensions.

(4) L'allocation spécifique de cessation anticipée d'activité concerne uniquement le ministère de la Défense (décrets 2001-1269 du 21 décembre 2001 et 2006-418 du 7 avril 2006) et est comptabilisée avec le CFA. Seuls 80 088 euros ont été versés au titre du CFA en 2009.

(5) À compter du 1^{er} janvier 2012, les CLD sont imputés sur la catégorie 21 (traitement brut).

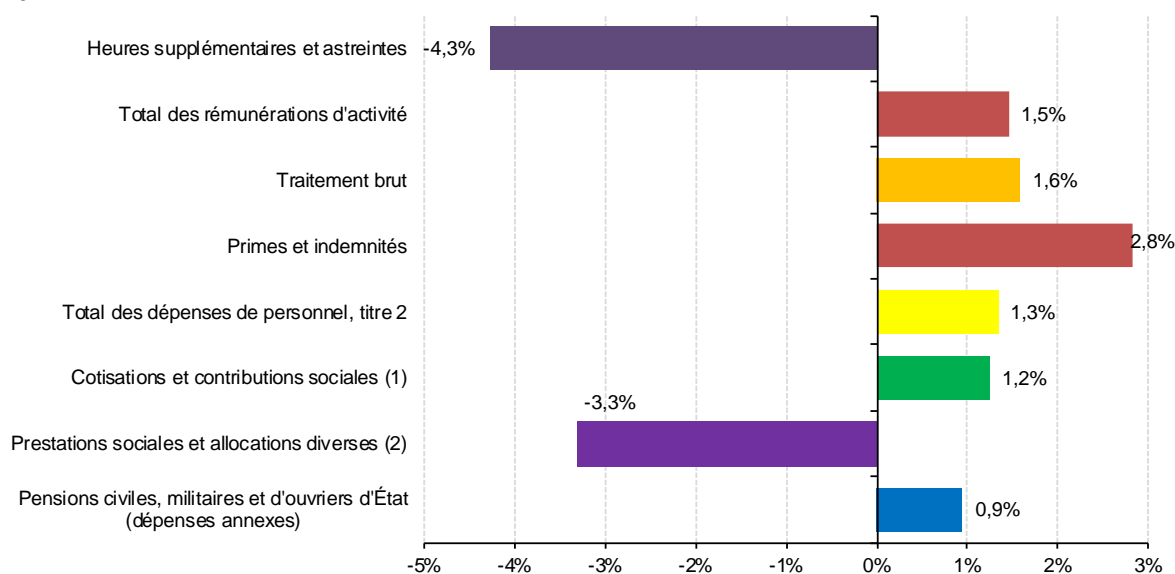
Figure 6.1-2 : Dépenses de personnel dans le budget de l'État (nettes des remboursements et dégrèvements d'impôts) en 2016
(en milliards d'euros)



Source : Budget d'exécution, Direction du budget. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Périmètre : Budget général

Figure 6.1-3 : Évolution des différentes composantes des dépenses de personnel dans le budget de l'État entre 2015 et 2016



Source : Budget d'exécution, Direction du budget. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

(1) Non compris les versements des affiliations rétroactives.

Non compris les programmes du compte d'affectation spéciale « Pensions » : Pensions civiles et militaires de retraite, Ouvriers des établissements industriels de l'État, Pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre et autres pensions."

(2) Non compris les programmes du compte d'affectation spéciale « Pensions » : Pensions civiles et militaires de retraite, Ouvriers des établissements industriels de l'État, Pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre et autres pensions.

À compter du 1er janvier 2012, les CLD sont imputés sur la catégorie 21 (traitement brut)."

Figure 6.1-4 : Principales composantes des rémunérations d'activité dans la fonction publique de l'État
(en milliards d'euros)

	2015	2016	Évolution 2016/2015 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2016/2009 (en %)
Rémunérations principales :	53,412	54,329	1,72	-0,59
Fonctionnaires	38,966	39,490	1,35	-0,49
Stagiaires	(1) nd	(1) nd	-	-
Contractuels (2)	2,539	2,695	6,11	0,66
Ouvriers d'État	0,570	0,533	-6,51	-3,53
Enseignants de l'enseignement privé sous contrat	3,892	3,947	1,42	0,20
Militaires	6,802	6,979	2,60	-0,35
Rémunérations à l'acte, à la tâche, à l'heure	0,262	0,260	-0,80	-4,11
Autres rémunérations	0,381	0,426	11,84	15,54
Charges connexes à la rémunération principale :	5,044	4,825	-4,35	-0,04
Supplément familial de traitement	0,914	0,906	-0,88	0,00
Indemnités de résidence et liées à la mobilité	1,650	1,652	0,16	-0,13
Heures supplémentaires et astreintes	1,537	1,471	-4,27	0,39
<i>dont indemnités horaires pour travaux supplémentaires</i>	<i>0,059</i>	<i>0,057</i>	<i>-2,74</i>	<i>0,11</i>
<i>heures supplémentaires effectives</i>	<i>0,000</i>	<i>0,000</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
<i>heures supplémentaires-années</i>	<i>0,000</i>	<i>0,000</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
<i>heures d'interrogation</i>	<i>0,000</i>	<i>0,000</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
<i>indemnités horaires pour travaux supplémentaires des personnels de surveillance</i>	<i>0,000</i>	<i>0,000</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
<i>astreintes</i>	<i>0,052</i>	<i>0,057</i>	<i>9,33</i>	<i>1,56</i>
<i>autres</i>	<i>1,425</i>	<i>1,357</i>	<i>-4,83</i>	<i>55,76</i>
Nouvelle bonification indiciaire (NBI)	0,191	0,192	0,31	-1,55
Autres charges connexes	0,753	0,604	-19,78	-0,39
<i>dont garantie individuelle de pouvoir d'achat</i>	<i>0,144</i>	<i>0,064</i>	<i>-55,63</i>	<i>-7,80</i>
Primes et indemnités :	11,121	11,435	2,82	0,98
Personnels civils :	7,668	7,926	3,37	-
Indemnités interministérielles (3) indexées sur le point	1,468	1,085	-26,07	-6,95
Indemnités interministérielles (3) non indexées sur le point	0,914	1,454	59,01	27,12
<i>dont prime de fonctions et de résultats (PFR)</i>	<i>0,633</i>	<i>0,080</i>	<i>-87,41</i>	<i>18,70</i>
dont Indemnité de sujétions de fonctions et d'expertise (IFSE)	0,078	1,256	-	-
dont Abattement indemnitaire Prime-Point	0,000	-0,038	-	-
Indemnités ministérielles indexées sur le point	2,299	2,293	-0,26	-1,84
Indemnités ministérielles non indexées sur le point	2,987	3,094	3,60	3,50
Personnels militaires :	3,453	3,509	1,60	-
Indemnités de sujétion pour charges militaires	1,073	1,079	0,53	-0,91
Indemnités de sujétions spéciales	1,644	1,687	2,62	0,45
Primes de qualification et de technicité	0,711	0,713	0,30	-0,35
Autres indemnités	0,025	0,030	17,42	-8,66
Non réparti	0,000	0,000	-	-
Total rémunérations d'activité	69,578	70,589	1,45	-0,31

Source : Budgets d'exécution, Direction du budget. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Périmètre : Budget général

NB : Le champ des dépenses de personnel (titre 2) comprend l'enseignement privé sous contrat.

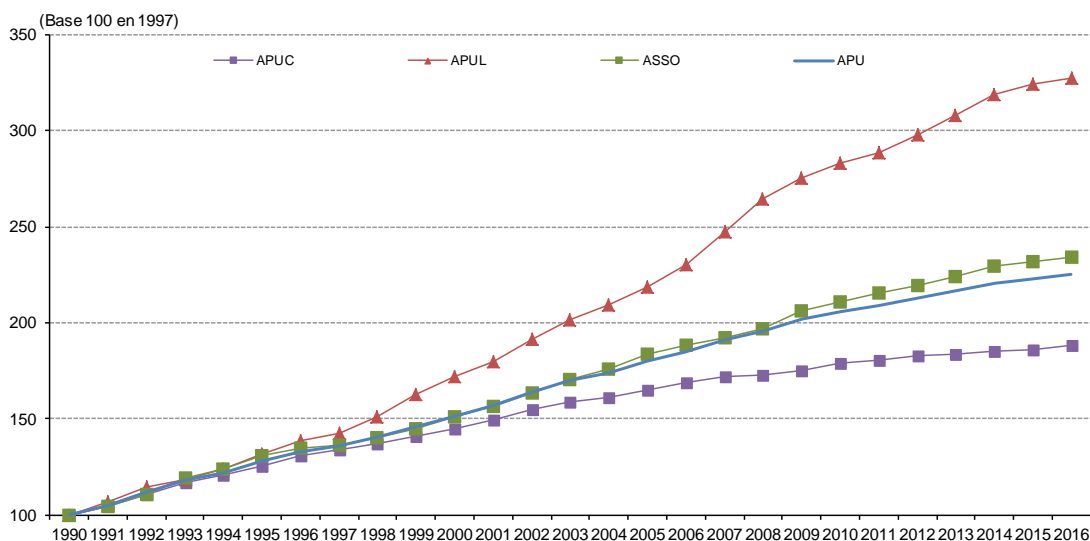
(1) À compter de 2012, il n'est plus possible, compte tenu de l'évolution de la nomenclature d'exécution comptable, de distinguer la rémunération des stagiaires de celles des fonctionnaires.

(2) Y compris la rémunération des réservistes.

(3) Les indemnités interministérielles sont communes à plusieurs ministères. Par exemple, l'indemnité d'administration et de technicité, la prime de rendement, l'indemnité de fonction et de résultat, etc.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 6.1-5 : Évolution des dépenses de personnel dans les administrations publiques en comptabilité nationale



Source : Comptes nationaux annuels, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

APUC : Administrations publiques centrales. Les APUC recouvrent le champ de l'État et de ses établissements publics.

APUL : Administrations publiques locales.

ASSO : Administrations de sécurité sociale, y compris les hôpitaux à financement public.

APU : Ensemble des administrations publiques.

NB : Les séries de comptes nationaux présentés sont désormais publiées en base 2010 dans un cadre rénové, Les données 2014 sont des données semi-définitives, et les données 2015 des données provisoires (voir insee.fr).

Figure 6.1-6 : Poids des dépenses de rémunération des administrations publiques dans le PIB au sens de la comptabilité nationale

Dépenses de rémunération	2015 *			2016 **			Évolution 2016/2015 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2016/2010 (en %)
	En milliards d'euros	En part du PIB (en %)	En part dans les dépenses totales (en %) (4)	En milliards d'euros	En part du PIB (en %)	En part dans les dépenses totales (en %) (4)		
Administrations publiques centrales (1)	137,6	6,3	27,4	138,9	6,2	27,3	0,9	0,8
dont État	119,8	5,5	25,8	121,1	5,4	25,3	1,1	0,6
Administrations publiques locales (2)	79,0	3,6	31,6	79,6	3,6	32,1	0,8	2,4
dont collectivités locales	63,7	2,9	28,0	64,3	2,9	28,5	0,9	2,7
Administrations de sécurité sociale (3)	64,6	2,9	11,2	65,1	2,9	11,2	0,8	1,7
dont organismes dépendant des assurances sociales (5)	54,7	2,5	59,2	55,3	2,5	58,7	1,2	2,0
Toutes administrations publiques	281,2	12,8	22,6	283,6	12,7	22,6	0,8	1,5

Source : Comptes nationaux annuels, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

NB : Les dépenses de rémunération qui figurent dans le tableau ci-dessus intègrent le financement de la charge des pensions.

* Résultats semi-définitifs

** Résultats provisoires

(1) État et organismes divers d'administration centrale.

(2) Collectivités locales et organismes divers d'administration locale.

(3) Les administrations de Sécurité sociale comprennent les régimes d'assurance sociale et les organismes dépendant des assurances sociales (principalement les hôpitaux à financement public).

(4) En part dans les dépenses totales de l'administration concernée.

(5) dont hôpitaux, Pôle Emploi, ... (S13142)

Note : Les séries de comptes nationaux présentés dans ce tableau sont désormais publiées en base 2010 dans un cadre rénové (voir www.insee.fr), elles diffèrent de celles publiées dans la précédente édition du rapport annuel.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 6.1-7 : Évolution des dépenses de personnel dans les collectivités locales et leurs groupements à fiscalité propre
(en milliards d'euros)

Dépenses de personnel ⁽¹⁾	2013	2014	2015	2016*	2017**	Évolution 2016/2015 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2016/2003 (en %)
Régions	3,06	3,19	3,27	3,56(a)	3,70	1,4(b)	15,9
Départements	11,83	12,15	12,16	11,91(c)	12,04	-0,1(b)	6,6
Communes	35,01	36,43	36,94	36,93	nd	0,0	2,7
Groupements à fiscalité propre ⁽²⁾	6,72	7,21	7,75	8,28	nd	6,8	8,7
Ensemble des collectivités locales et de leurs groupements à fiscalité propre	56,63	58,98	60,12	60,68	nd	0,9	4,4
Dépenses totales des collectivités locales et de leurs groupements à fiscalité propre⁽³⁾	230,66	230,50	228,98	227,31	nd	-0,7	3,2

Sources : DGCL et DGFIP.

* Résultats provisoires.

** Estimations à partir des budgets primitifs 2015 et 2016.

(a) Y compris Martinique et Guyane, devenues en 2016 collectivités territoriales uniques.

(b) Évolution à périmètre constant, c'est-à-dire hors Martinique et Guyane, devenues en 2016 collectivités territoriales uniques.

(c) Hors Martinique et Guyane, devenues en 2016 collectivités territoriales uniques (et regroupées avec les régions).

(1) Y compris les cotisations employeur au titre de la retraite (CNRACL, etc.).

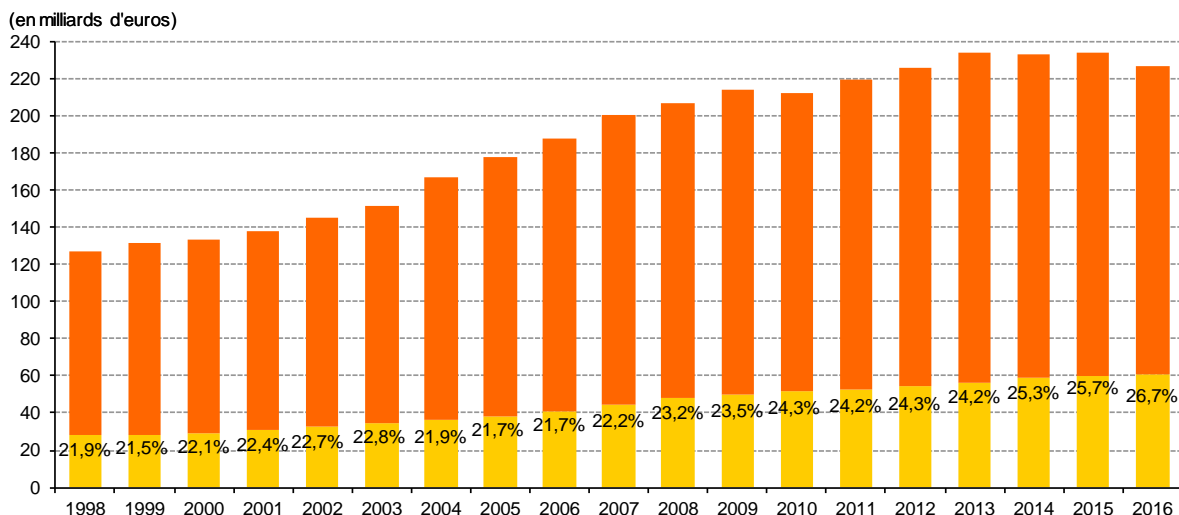
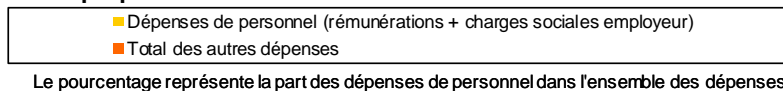
(2) Groupements à fiscalité propre : métropoles, communautés urbaines, d'agglomérations, de communes et syndicats d'agglomération nouvelle.

(3) Dépenses totales hors gestion active de la dette à partir de 2003.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Note : Les périmètres des collectivités ont changé en 2015 et en 2016, ce qui entraîne des ruptures de périmètres. Créée en 2015, la métropole de Lyon a des compétences habituellement réservées aux départements ; en 2016 la Martinique et la Guyane ne sont plus ni des régions ni des départements, mais des collectivités uniques, qui regroupent les compétences des deux niveaux.

Figure 6.1-8 : Évolution des dépenses de personnel et dépenses totales des collectivités locales et de leurs groupements à fiscalité propre de 1998 à 2016



Sources : DGCL et DGFIP.

NB : Résultats 2015 provisoires. Dépenses de personnel y compris les cotisations employeur au titre de la retraite (CNRACL, etc.).

Dépenses totales hors gestion active de la dette à partir de 2003.

Les groupements à fiscalité propre regroupent les métropoles, communautés urbaines, d'agglomérations, de communes et syndicats d'agglomération nouvelle.

Figure 6.1-9 : Évolution des charges d'exploitation relatives au personnel des établissements publics de santé
(en milliards d'euros)

Dépenses de personnel	2015*	2016**	Évolution 2016/2015 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2016/2000 (en %)
Rémunérations du personnel non médical	22,244	22,409	0,7	1,5
Rémunérations du personnel médical ⁽¹⁾	6,790	7,015	3,3	3,2
Charges de sécurité sociale et de prévoyance ⁽²⁾	10,547	10,652	1,0	2,7
Impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations	2,645	2,674	1,1	1,6
Autres charges ⁽³⁾	2,314	2,362	2,1	2,3
Ensemble des charges de personnel	44,541	45,113	1,3	2,1
Dépenses totales	70,483	72,033	2,2	2,7

Sources : DGOS et DGFIP.

* Chiffres définitifs actualisés par rapport à l'édition précédente.

** Résultats provisoires, données issues des Comptes de résultats principaux des établissements publics de santé.

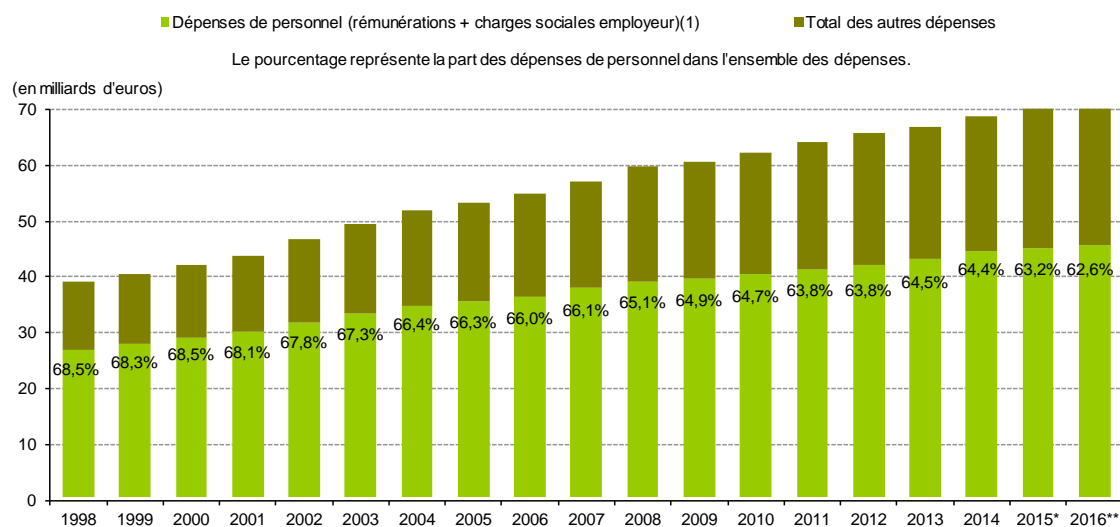
(1) Médecins hospitaliers.

(2) Y compris les cotisations employeur au titre de la retraite (CNRACL, etc.).

(3) Depuis 2006, les reports de charges correspondant aux dépenses de personnel ne sont plus intégrés.

Note de lecture : En 2014, les rémunérations du personnel non médical s'élèvent à 21,969 milliards d'euros (données provisoires). Elles ont progressé de 1,9 % par rapport à 2013.

Figure 6.1-10 : Évolution des dépenses de personnel et des charges totales des établissements publics de santé



Sources : DGOS et DGFIP.

* Chiffres actualisés par rapport à l'édition précédente.

** Résultats provisoires, données issues des Comptes de résultats principaux des établissements publics de santé.

(1) Y compris les cotisations employeur au titre de la retraite (CNRACL, etc.).

4. Le temps de travail et la politique sociale

4.1 L'organisation du temps de travail

A- L'organisation du temps de travail

L'organisation et le temps de travail sont fixés selon les versants de la fonction publique par le décret du 25 août 2000 (FPE), la loi du 3 janvier 2001 (FPT) et le décret du 4 janvier 2002 (FPH).

Le décompte effectif du temps de travail est le régime normal des agents publics. Depuis 2005, le temps de travail est fixé à 1 607 heures annuelles sauf sujétion particulière (travail de nuit, repos variable, servitudes...).

Le « forfait » est un régime spécifique applicable aux personnels chargés soit de fonctions d'encadrement, soit de fonctions de conception lorsqu'ils bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail ou sont soumis à de fréquents déplacements de longue durée. Il a fait l'objet de dispositions spécifiques adaptées à la nature et à l'organisation du service, ainsi qu'au contenu des missions de ces agents. Ce régime, dans la mesure où le décompte horaire du temps de travail de ces personnels est inadapté, se traduit par l'obligation de travailler 208 jours par an, soit 20 jours de réduction du temps de travail (RTT) établi sur la base d'une charge horaire moyenne de 7h40.

En application des recommandations du rapport Laurent sur le temps de travail (2016), de nouvelles statistiques sont produites à partir de l'enquête Emploi pour mieux appréhender le temps de travail. Deux indicateurs sont publiés : la **durée annuelle effective** qui inclut toutes les heures travaillées dans l'emploi principal lors d'une semaine de référence, y compris les heures supplémentaires rémunérées ou non, et exclut les heures non travaillées pour cause de congés annuels, jours fériés, maladie, accident, maternité, paternité, chômage partiel, formation, grève ; la **durée habituelle hebdomadaire** laquelle ne préjuge pas de la durée réellement travaillée sur l'année. Celle-ci s'applique à une semaine normale sans événement exceptionnel (jour férié, congé, etc.) et inclut toutes les heures habituellement effectuées.

B- Le compte épargne-temps

Dans la fonction publique de l'État

Le fonctionnement du compte épargne-temps (CET), créé par le décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 dans la fonction publique de l'État, a subi plusieurs transformations régies par des décrets successifs. Les nouvelles conditions d'utilisation du CET, qui fonctionne sur la base du volontariat, s'inscrivent dans la logique d'une plus large utilisation des jours de congés épargnés, qui peuvent toujours être utilisés sous forme d'un congé rémunéré, mais également être « monétarisés » selon certaines conditions :

- le décret n° 2008-1136 du 3 novembre 2008 levait toutes les contraintes limitant le libre usage des jours de CET en jours de congé ;

- le décret n° 2009-1065 du 28 août 2009 ouvre un accès pérenne à un abondement au régime additionnel de la fonction publique (RAFP) ou à une indemnisation des jours de congés non pris. Il institue des règles annuelles de dépôt et de consommation sous forme financière, de congé ou d'épargne retraite. Il repousse, en outre, le droit d'option sur les jours toujours en stock au 31 décembre 2007 et 2008.

Dans la fonction publique territoriale

Le CET a été créé dans la FPT par le décret n° 2004-878 du 26 août 2004. Le dispositif a été mis en place progressivement en 2005. Le décret n° 2010-531 du 20 mai 2010 s'inscrit dans la logique du décret d'août 2009 dans la FPE, mais introduit la nécessité d'une délibération favorable de la collectivité ou de l'établissement local concerné.

Dans la fonction publique hospitalière

Le CET a été créé dans la FPH par le décret n° 2002-788 du 3 mai 2002. En mai 2008, des dispositions furent prises pour l'indemnisation des jours accumulés sur le CET des agents par les décrets suivants : décret n° 2008-454 pour l'ensemble des agents ; décret n° 2008-455 pour certains personnels des établissements publics de santé. Les droits et contraintes au regard des CET, en vigueur fin 2007, sont similaires presque terme à terme à ceux des deux autres versants de la fonction publique.

C- Les congés et autres causes d'absence au travail :

L'indicateur utilisé dans la FPE rapportant le nombre de personnes absentes un jour donné selon les causes d'absence et l'ensemble des effectifs des agents ne permet pas d'évaluer le nombre moyen de jours d'absence au travail par agent sur l'année.

Pour les données issues de l'enquête Emploi de l'Insee, les **congés annuels** sont définis et calculés différemment dans cette édition par rapport aux précédentes. Il s'agissait auparavant de données issues d'une étude de l'Insee réalisée à partir de l'enquête Emploi 2010²². Les calculs et le champ désormais sont cohérents avec une étude récente de la Dares²³ (2017). L'étude 2010 de l'Insee excluait les personnels enseignants du secteur de l'éducation, les militaires et gendarmes et les salariés en contrat avec une limite de durée, lesquels sont conservés dans l'étude de la Dares. Les congés annuels sont calculés en jours ouvrables. Sont considérés comme tels dans l'étude de l'Insee tous les jours de la semaine à l'exclusion du dimanche (ou d'un autre jour de repos hebdomadaire) et des jours fériés chômés.

Pour la Dares, les congés déclarés par les individus sont renseignés en jours ouvrés. Sont définis comme tels les jours de la semaine où l'entreprise est en activité (le plus souvent du lundi au vendredi).

²² Biauxque V., Thévenot C., Wolff L. (2012), « En 2010, les salariés ont pris en moyenne six semaines de congé », *Insee Première* n° 1422.

²³ Beswick C., Zilloniz S. (2017), « Les congés payés et jours de RTT : quel lien avec l'organisation du travail ? », *Dares Analyses* n° 054, août.

Par exemple pour les agents de la fonction publique et les salariés du privé qui occupent le même emploi depuis au moins un an, les congés de 2010 correspondent à 37 jours ouvrables ou 6,2 semaines selon les calculs de l'Insee, contre, en 2015, 33 jours ouvrés ou 6,7 semaines dans l'étude de la Dares et 31 jours ouvrés ou 6,1 semaines hors enseignants et militaires. En convertissant l'un ou l'autre résultat dans la même unité (jour ouvrable ou jour ouvré), les deux mesures donnent le même nombre moyen de jours de congés. Ainsi, 37 jours ouvrables correspondent à $37 \times (5/6) = 31$ jours ouvrés et 31 jours ouvrés correspond à $31 \times (6/5) = 37$ jours ouvrables.

La question posée dans l'enquête Emploi est la suivante : « À combien de congés annuels avez-vous droit, y compris RTT et congés d'ancienneté ? » et peut être ambiguë pour les enseignants. Ces derniers déclarent beaucoup plus de congés que les autres catégories socioprofessionnelles du fait d'enseignants qui renseignent les jours où ils n'enseignent pas pendant la période de vacances des classes (mois d'été) comme des congés. Formellement, ces jours ne sont pas des congés payés. Les enseignants disposent légalement des mêmes droits à congés payés que les autres agents, mais la spécificité de leur métier, soumis au rythme de l'école et de l'enfant (16 semaines de vacances par an), fait qu'ils ont plus de vacances par an que leur nombre de congés payés au sens strict. Des jours de pré-rentrée et de formation peuvent se déduire des jours de vacances scolaires.

D – Les congés maladie :

Les conditions de santé des agents peuvent donner lieu à l'octroi de congés. Ces congés relèvent des congés pour maladie ordinaire, longue maladie, maladie longue durée, accident du travail et maladie professionnelle. Ils sont octroyés par des médecins sous forme d'arrêt de travail.

Concernant la mesure des absences dans la fonction publique et les possibilités de comparaison entre les trois versants, des progrès ont été réalisés dans le sens de l'harmonisation des concepts et des indicateurs, avec en particulier la prise en compte stricte des absences pour raison de santé, distinctivement des autres types d'absence (maternité/paternité/adoption, formation, etc.). L'analyse des absences pour raison de santé à partir des sources d'information de type administratif se heurte néanmoins à certaines difficultés : les définitions retenues, les champs d'investigation, les producteurs de données, les calendriers de collecte d'informations et ceux de publication peuvent être hétérogènes et non coordonnés. Les comparaisons entre versants de la fonction publique et avec le secteur privé sont dès lors délicates à réaliser. Néanmoins, les données publiées dans les bilans sociaux des collectivités territoriales et les bilans sociaux des établissements publics de santé peuvent être utilisées pour reconstruire un indicateur agrégé portant sur les mêmes définitions. Ce travail est présenté dans le tableau 8.4-2. Pour les trois versants, les indicateurs d'absences pour raison de santé prennent en compte les congés de maladie ordinaire, les congés pour accident de service, accident de travail, les congés pour maladie professionnelle, les congés de longue maladie et les congés de maladie de longue durée.

Par ailleurs, l'enquête Emploi de l'Insee présente l'avantage de poser les mêmes questions au même moment à un ensemble d'individus sur un corpus de questions liées notamment aux conditions d'emploi, d'activité et d'inactivité : elle peut ainsi être exploitée pour mesurer la part des salariés ayant eu une absence au travail une semaine donnée, notamment pour raison de santé dans les différents secteurs. Elle permet une comparaison de ces parts entre les trois versants de la fonction publique et entre le secteur public et le secteur privé mais l'indicateur ne permet pas d'évaluer le nombre d'arrêts ou le nombre de journées d'absence pour raison de santé cumulées sur l'année car ces absences ne sont pas pondérées par leur durée. À noter que cette enquête fournit une mesure, à partir du point de vue des salariés, de leur réalité, et non de celle, administrative, de l'employeur ou de l'Assurance maladie.

Dans la fonction publique de l'État, deux indicateurs sont présentés : la proportion des agents ayant eu une absence pour maladie dans l'année (nombre de personnes ayant eu au moins un congé pour motifs médicaux rapporté à l'effectif physique au 31 décembre) et le nombre moyen de jours d'arrêt par agent (nombre de jours d'arrêt pour motifs médicaux) parmi l'effectif physique au 31 décembre. Cet indicateur prend en compte l'ensemble des jours d'arrêt et non seulement les jours théoriquement travaillés, qui dépendent de la quotité de travail et qui excluent la plupart du temps les samedis, dimanches et jours fériés.

Dans la fonction publique territoriale, l'indicateur utilisé est le nombre moyen de journées d'absence par agent et par an : nombre de journées d'absence pour motifs médicaux / effectif physique sur emplois permanents.

Dans la fonction publique hospitalière, au-delà du nombre moyen de journées d'absence par agent (présenté dans le tableau 8.4-7), est calculé par la DGOS un taux d'absence pour raison de santé construit de la manière suivante : nombre total de jours d'absence, hors formation / nombre d'ETP moyens travaillés de l'année x 365.

E – Les accidents du travail

Dans la fonction publique de l'État, la refonte du bilan « Hygiène et sécurité » en 2013 auprès des ministères a permis la mise en place d'un volet spécifique sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Les résultats agrégés portant sur les accidents du travail et les accidents du trajet en 2015 sont présentés dans les tableaux 8.5-2 à 8.5-4.

Dans la fonction publique territoriale, l'indicateur utilisé est le nombre d'accidents (avec ou sans arrêt pour 100 agents).

Dans la fonction publique hospitalière, l'indicateur retenu est le nombre d'accidents de travail avec et sans arrêt.

Des éléments complémentaires peuvent être obtenus pour la FPT et la FPH grâce à l'exploitation de la banque nationale de données (BND), du Fonds national de prévention de la CNRACL, données issues de l'utilisation du logiciel Prorisq. Voir tableaux 8.5-6 et 8.5-10.

F – Les maladies professionnelles

La refonte du bilan « Hygiène et sécurité » en 2013 auprès des ministères a permis la mise en place d'un volet spécifique sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Les résultats agrégés pour l'année 2015 sont présentés dans la FT 8.6. Des éléments peuvent être obtenus pour la FPT et la FPH grâce à l'exploitation de la banque nationale de données (BND), du Fonds national de prévention de la CNRACL, données issues de l'utilisation du logiciel Prorisq. Voir tableaux 8.6-2 et 8.6-3.

G – Les expositions aux risques professionnels

La description des expositions aux risques professionnels a fait l'objet de nombreux travaux dans le secteur privé, et plus récemment dans la fonction publique. La couverture du champ de la fonction publique sur ces sujets répond aux engagements pris par les pouvoirs publics dans le cadre de l'accord de novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique, et du protocole d'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique signé en octobre 2013, ainsi qu'aux conclusions du rapport du collège d'expertise pour le suivi des risques psychosociaux au travail de mai 2011 auquel la DGAFP a participé. Les résultats présentés ici sont issus de l'exploitation des enquêtes Dares-DGT-DGAFP Sumer 2009-2010 et Dares-DGAFP-Drees-Insee Conditions de travail 2013 pour laquelle la DGAFP a financé une extension d'échantillon permettant d'obtenir des résultats détaillés sur les trois versants de la fonction publique.

Figure 8.1-1 : Durées et nombre de jours travaillés en 2016

	Durée annuelle effective (en heures)		Durée habituelle hebdomadaire (en heures)		Durée moyenne d'une journée de travail		Nombre moyen de jours travaillés dans l'année	
	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
Fonction publique	1 575	1 015	38,9	25,8	8,0	6,3	200	166
FPE	1 559	971	39,6	25,9	7,9	6,4	199	154
dont enseignants	1 350	890	37,7	25,0	7,3	6,1	187	146
hors enseignants	1 740	1 031	41,2	26,6	8,4	6,6	210	160
FPT	1 574	983	38,2	24,5	7,8	5,7	205	179
FPH	1 614	1 172	38,3	28,4	8,4	7,6	197	161
Sexe								
Femme	1 525	1 032	38,4	26,3	7,9	6,4	197	166
Homme	1 643	905	39,5	22,4	8,2	5,6	205	168
Catégorie socioprofessionnelle								
intellectuelles supérieures	1 647	1 040	40,8	25,5	8,1	6,3	205	169
Professions intermédiaires	1 502	987	38,0	25,7	7,8	6,5	196	157
Employés et ouvriers	1 599	1 032	38,6	26,0	8,1	6,2	202	175
Statut								
Fonctionnaires	1 544	1 097	38,6	28,2	8,0	6,9	197	164
Contractuels	1 624	882	38,6	21,9	7,8	5,4	210	169
Autres statuts ⁽¹⁾	2 126	1 251	48,8	27,7	9,8	7,5	222	174
Famille de métiers⁽²⁾								
Action sociale	1 581	1 111	37,8	27,5	7,8	6,9	205	166
Administration	1 638	1 150	38,8	27,9	7,8	6,8	211	174
BTP	1 545	986	36,6	24,7	7,5	5,6	209	178
Entretien et maintenance	1 480	969	36,7	24,8	7,5	5,6	200	179
Espaces verts	1 544	1 213	36,6	26,3	7,3	6,2	212	199
Finances publiques	1 635	1 392	39,0	31,8	7,8	7,8	209	181
Education, formation et recherche	1 399	860	38,2	23,7	7,4	5,8	189	150
Justice	2 298	451	53,6	21,9	10,3	5,3	224	64
Sécurité et défense	1 841	1 007	43,3	24,6	9,6	7,4	202	151
Services à la personne	1 804	994	43,3	26,0	8,4	6,0	214	176
Soins	1 618	1 164	38,7	28,3	8,7	7,6	193	160
Sport et loisirs, animation, culture	1 491	826	35,8	20,7	7,4	4,7	204	174
Technique	1 683	998	39,8	28,6	8,1	6,7	210	154
Secteur privé	1 727	981	39,3	22,6	7,9	5,5	220	184
De 1 à 9 salariés	1 735	1 013	38,6	22,5	7,7	5,5	228	191
De 10 à 49 salariés	1 719	1 042	38,9	24,0	7,9	5,8	220	187
De 50 à 500 salariés	1 705	1 063	39,2	25,2	8,0	6,1	216	181
500 salariés ou plus	1 724	1 145	39,9	27,6	8,2	6,9	213	170

Source : Enquête Emploi 2016, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information. Champ : France métropolitaine, salariés. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : La durée annuelle effective inclut toutes les heures travaillées dans l'emploi principal lors d'une semaine de référence, y compris les heures supplémentaires rémunérées ou non, et exclut les heures non travaillées pour cause de congés annuels, jours fériés, maladie, accidents, maternité, paternité, chômage partiel, formation, grève. La durée habituelle hebdomadaire ne préjuge pas de la durée réellement travaillée sur l'année. Elle s'applique à une semaine normale sans événement exceptionnel (jour férié, congé, etc.) et inclut toutes les heures habituellement effectuées.

(1) D'après l'enquête Emploi du temps 2009-2010 de l'Insee, la durée de travail hebdomadaire des enseignants du premier degré public à temps complet s'élève à 44 heures (dont 9h30 à domicile). Les enseignants du second degré déclarent quant à eux exercer 41 heures de travail par semaine d'école (dont 12h36 à domicile) [Notes d'information 12.12 et 13.12 publiées en juillet 2013 par la Depp].

(2) La catégorie "Autres statuts" comprend les assistants maternels et familiaux, les médecins et les apprentis.

(3) Voir "La nomenclature FaFPF de familles de métiers de la fonction publique", Documents et méthodes n° 16, 2015.

Figure 8.1-2 : Part des agents déclarant travailler au forfait dans les trois versants de la fonction publique par sexe en 2012

(en %)

	FPE	FPT	FPH	Ensemble de la fonction publique
Femmes	5,1	4,7	6,7	5,4
Hommes	7,5	4,2	9,5	6,6
Ensemble	6,3	4,5	7,4	5,9

Source : Enquête Emploi 2012, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France métropolitaine.

Lecture : 7,5% des hommes de la FPE travaillent au forfait en 2012.

Figure 8.1-3 : Part des agents au forfait dans les ministères par catégorie hiérarchique et par sexe en 2003

(en %)

Ministère	Catégorie hiérarchique			Sexe		Ensemble
	A	B	C	Femmes	Hommes	
Affaires étrangères	92,4	0,9	0,3	8,7	26,4	15,6
Agriculture	53,3	1,8	0,5	6,1	11,3	16,3
Culture	40,5	1,5	0,8	14,1	28,1	19,4
Défense	0,5	0,3	0,3	0,2	0,4	0,3
Économie et Finances	57,3	5,4	1,0	5,8	25,1	13,3
Éducation nationale	-	-	-	-	-	-
Emploi et Solidarité	17,0	0,6	0,6	3,3	12,3	5,7
Équipement	6,0	0,1	0,0	0,5	0,9	0,8
Intérieur	38,8	5,5	0,2	2,3	2,9	2,7
<i>dont Police nationale</i>	92,3	9,2	0,3	1,8	2,0	2,0
Jeunesse et Sports	100,0	9,0	3,0	42,5	100,0	75,9
Justice	80,9	6,4	0,6	16,4	15,4	16,1
<i>dont magistrats</i>	93,5	-	-	93,6	93,4	93,5
Outre-mer	42,1	0,0	0,0	4,7	27,4	14,0
Services du Premier ministre	47,7	3,5	0,2	13,8	28,6	20,9
Total des ministères	41,7	3,2	0,3	4,2	8,7	6,4
Total hors Éducation nationale	47,5	3,8	0,4	6,0	10,0	8,2

Source: Enquête exceptionnelle Temps de travail 2003, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents civils des ministères.

Lecture : 1 % des agents de catégorie C du ministère de l'Économie et des Finances sont au forfait en 2003.

Figure 8.1-4 : Travail le dimanche, horaires atypiques et contraintes horaires en 2013

(en %)

	FPE	FPT	FPH	Ensemble de la fonction publique	Secteur privé	Ensemble
Travailler 40 heures ou plus par semaine	38,6	19,5	21,3	28,3	31,7	31,0
Effectuer des astreintes	16,1	16,1	15,9	16,1	8,4	10,1
Ne pas disposer d'au moins 48h consécutives de repos par semaine	12,4	12,3	26,2	15,3	16,9	16,5
Travailler le samedi (même occasionnellement)	40,3	40,7	70,3	46,7 ⁽¹⁾	48,3	47,9
Travailler le dimanche (même occasionnellement)	28,6	30,3	64,0	36,7 ⁽¹⁾	25,8	28,3
Travailler la nuit (entre minuit et 5h, même occasionnellement)	14,4	12,5	32,3	17,5	14,9	15,5

Source : Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France, salariés.

Lecture : 28 % des agents de la FPE travaillent le dimanche, même occasionnellement.

(1) Les familles de métiers les plus confrontées au travail le samedi et le dimanche sont les familles Soins, Sécurité-Défense et Justice.

Figure 8.1-5 : Part des agents exposés à des contraintes de rythme ou d'intensité du travail en 2013
(en %)

	FPE	FPT	FPH	Ensemble de la fonction publique	Secteur privé	Ensemble
Au moins 3 contraintes de rythme⁽¹⁾	25,1	24,9	40,4	28,2	37,3	35,2
Avoir un rythme imposé par ...						
le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce	2,1	3,6	5,1	3,2	9,5	8,0
la cadence automatique d'une machine	1,6	4,2	3,9	3,0	8,5	7,2
d'autres contraintes techniques	11,6	13,2	17,7	13,4	18,4	17,3
la dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou plusieurs collègues	25,7	25,7	42,2	29,2	29,8	29,6
des normes de production ou des délais à respecter en une journée au plus	12,8	15,3	16,6	14,5	19,5	18,4
dont : en une heure	18,1	19,8	28,5	20,9	29,2	27,3
une demande extérieure	13,4	10,8	8,0	11,4	11,3	11,3
dont : obligeant une réponse immédiate	50,7	53,5	62,4	54,2	58,7	57,7
les contrôles ou surveillances permanents exercés par la hiérarchie	26,2	25,0	35,4	27,7	32,6	31,5
un contrôle ou suivi automatisé	33,9	23,2	39,4	31,3	36,3	35,2
Ne pas pouvoir interrompre momentanément le travail quand on le souhaite	43,6	30,3	45,8	39,4	27,8	30,4
Devoir toujours ou souvent se dépêcher pour faire son travail	46,1	37,5	63,0	46,7	46,2	46,3
Devoir fréquemment interrompre une tâche pour une autre non prévue	62,7	63,5	78,0	66,2	63,5	64,1
Changer de poste en fonction des besoins de l'entreprise	16,3	21,9	20,1	19,0	24,2	23,0

Source : Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France, salariés.

(1) Parmi : le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce, la cadence automatique d'une machine, d'autres contraintes techniques, la dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou plusieurs collègues, des normes de production ou des délais à respecter en une journée au plus, des normes de production ou des délais à respecter en une heure au plus, une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate, les contrôles ou surveillances permanents exercés par la hiérarchie.

Lecture : 25 % des agents de la FPT sont exposés à au moins 3 contraintes de rythme.

Note : Des données complémentaires sur les expositions aux risques des femmes et des hommes sont consultables sur le site Internet de la DGAFP.

Figure 8.2-1 : Nombre de CET, de jours en dépôt et nombre de jours indemnisés dans les trois versants de la fonction publique

	Fonction publique de l'État		Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière
	Tous agents éligibles au CET dans les ministères au 31/12/2009	Tous agents éligibles au CET dans les ministères au 31/12/2007	Tous agents 31/12/2011	Tous agents 31/12/2009	Ensemble des personnels de la FPH 31/12/2007
Part des agents ayant un CET (en %) au 31/12	31,4	25,1	12,5	7,0	14,1*
Nombre moyen de jours par CET au 31/12	17,1	18,0	17,0	18,0	27,7
Nombre de CET ouverts au 31/12	230 759	202 403	200 350	119 000	132 750
Nombre de jours en stock au 31/12	3 950 769	3 581 410	3 356 000	2 154 000	3 676 450
Nombre de jours indemnisés ou rachetés	921 780	353 741	102 500	(2)	925 671
Nombre de jours versés au RAFP(1)	166 738		6 220		

Sources : Enquêtes annuelles CET (FPE), DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information ; bilans sociaux FPT, DGCL ; enquêtes ponctuelles FPH, DGOS.

* Estimation.

(1) RAFP : retraite additionnelle de la fonction publique.

(2) Aucun jour de rachat n'a eu lieu dans la FPT en 2009, le décret FPE ayant été transposé par le décret n° 2010-531 du 20 mai 2010.

Figure 8.2-2 : Récapitulatif des principaux indicateurs par catégorie hiérarchique des agents de la fonction publique de l'État au 31 décembre 2009 après l'application des nouvelles mesures de gestion des CET

	A niveau administrateur	A niveau attaché	Ensemble des A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Nombre de CET au 31-12-2009	27 527	62 374	89 901	86 297	54 561	230 759
Part des agents éligibles au dispositif ayant un CET (en %)	51,0	49,9	50,3	30,7	19,9	31,4
Part des nouveaux CET, ouverts pendant les années 2008 et 2009 sur l'ensemble des CET (en %)	25,0	26,4	26,0	33,6	44,1	33,1
Part des CET utilisés pour le rachat de jours sur l'ensemble des CET au titre du décret n° 2009-1065 du 28 août 2009 (en %)	41,2	32,7	35,3	19,6	18,6	25,5
Nombre de jours rachetés au titre du décret n° 2009-1065 du 28 août 2009	222 147	358 543	580 690	240 446	100 644	921 780
Moyenne de jours rachetés par compte utilisé pour le rachat	19,6	17,6	18,3	14,2	9,9	15,7
Part des comptes épargne utilisés pour le versement de jours au RAFP (en %)	14,5	2,5	6,2	1,7	1,8	3,4
Nombre de jours placés au RAFP au titre du décret n° 2009-1065 du 28 août 2009	39 412	46 997	86 409	50 638	29 691	166 738
Moyenne de jours versés au RAFP par compte utilisé pour le versement	9,9	29,8	15,5	35,4	30,9	20,9
Part des comptes épargne utilisés pour la consommation sous forme de congé pendant les années 2008 et 2009 (en %)	9,7	10,7	10,4	11,8	11,6	11,2
Nombre moyen de jours consommés sous forme de congé par CET concerné	13,4	12,3	12,6	11,5	7,9	11,0
Nombre de jours restant sur les CET au 31/12/2009	725 270	1 043 397	1 768 667	1 544 555	637 547	3 950 769
Nombre moyen de jours en stock sur les CET	26,3	16,7	19,7	17,9	11,7	17,1

Source : Enquête bisannuelle CET 2008-2009, DGAFP, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Lecture : Au 31 décembre 2009, 230 759 CET étaient ouverts depuis la mise en place du dispositif, ce qui représente 31,4 % de l'ensemble des agents de la fonction publique éligibles au CET et une moyenne de 17,1 jours de dépôt. Parmi les agents possédant un CET, 25,5 % ont racheté 15,7 jours en moyenne et 3,4 % ont versé au RAFP 20,9 jours en moyenne.

Figure 8.3-1 : Congés payés et jours de RTT par type d'employeur en 2016

	Nombre de jours	Nombre de semaines
Fonction publique	43	8,5
Hors enseignants	36	7,3
FPE ⁽²⁾⁽³⁾	51	10,2
Hors enseignants	39	7,7
FPT	37	7,4
FPH	33	6,5
Privé	27	5,4
De 1 à 9 salariés	24	4,7
10 à 49 salariés	27	5,3
50 à 499 salariés	29	5,8
500 salariés ou plus	32	6,4

Source : Enquête Emploi 2016, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi principal, hors apprentis, stagiaires et bénéficiaires de contrats aidés. France métropolitaine.

Lecture : En 2016, les salariés de la fonction publique déclarent en moyenne avoir pris 43 jours ouvrés de congé (RTT compris), correspondant à 8,5 semaines de congé (RTT compris)..

(1) Les congés sont calculés à partir du nombre de jours pris déclarés au cours d'une semaine dite de référence.

Les congés déclarés par les individus sont renseignés en jours ouvrés.

L'échantillon des semaines de référence étant uniformément réparti sur les 52 semaines que comporte l'année 2016, un nombre moyen de jours de congés pris au cours d'une année peut ensuite être estimé.

(2) Les cycles hebdomadaires de travail des agents peuvent donner lieu à l'attribution de jours ARTT en compensation. En moyenne, les agents de la FPE (sur la base de la répartition des cycles de 2003) disposent de 20 jours ARTT, qui s'ajoutent aux congés annuels, d'après l'enquête DGAFP Temps de travail de 2003.

(3) D'après l'enquête Emploi du temps 2009-2010 de l'Insee, les enseignants du premier degré déclarent, en moyenne, consacrer, partiellement ou totalement, 20 jours de vacances scolaires sur l'année à travailler ; les enseignants du second degré déclarent quant à eux travailler en moyenne 18 jours de congés sur l'année [Notes d'information 12.12 et 13.12 publiées en juillet 2013 par la Depp].

Note : Ces données ne sont pas comparables avec celles publiées dans les éditions précédentes de ce rapport annuel, la méthodologie de décompte des congés étant différente.

4.2 Les absences au travail

Figure 8.3-2 : Causes d'absence au travail dans la fonction publique de l'État en mars 2004 et mars 2010 (en %)

	Tous ministères hors Éducation nationale		Éducation nationale		Total général	
	2004	2010	2004	2010	2004	2010
Congé ordinaire de maladie	3,0	2,8	2,8	2,3	2,9	2,5
Congé de longue maladie ou pour grave maladie	1,1	0,9	0,8	0,8	0,9	0,8
Accident de service ou de travail, maladie professionnelle	0,3	0,3	0,2	0,1	0,2	0,2
Ensemble "maladies"	4,3	4,0	3,8	3,1	4,0	3,5
Congé de maternité, paternité et d'adoption	0,4	0,5	1,2	1,4	0,9	1,1
Autorisation spéciale d'absence	0,7	0,8	0,5	0,4	0,6	0,5
<i>dont garde enfant malade</i>	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Formations	1,8	2,0	1,6	0,7	1,7	1,2
Congés annuels, RTT, CET, récupération	10,4	8,9	0,2 ⁽³⁾	2,3 ⁽²⁾	5,5	3,4 ⁽²⁾
Part de personnes absentes un jour test de mars 2004 et de mars 2010⁽¹⁾ (en %)	17,9	17,1	7,4	6,2⁽²⁾	11,7	10,1⁽²⁾

Source : Enquêtes DGAFP auprès des directions de personnel des ministères, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents civils des ministères.

Lecture : 2,5 % des agents de l'État étaient en congé de maladie ordinaire, lors de la journée du 25 mars 2010 ; ils étaient 2,9 % à être absents pour ce motif en mars 2004.

(1) Le nombre de personnes absentes lors du jour test est rapporté à l'effectif du ministère.

(2) Le jour test choisi se situe en période scolaire, ce qui exclut de facto les congés (annuels, RTT, etc.) des enseignants. Cela explique le faible taux d'absence des agents du ministère de l'Éducation nationale pour ce motif puisqu'il ne peut concerner que les personnels administratifs. Compte tenu du poids des enseignants dans la fonction publique de l'État, le même type de résultat est observé (faible taux global d'absence) dans l'ensemble des ministères.

(3) Le faible taux d'absence pour congés annuels, RTT et CET à l'Éducation nationale en 2004 résulte du fait que l'instauration des CET a débuté seulement en 2004 dans ce ministère : les agents ne pouvaient donc pas encore disposer de jours de congé pour ce motif en mars 2004.

Figure 8.3-3 : Nombre d'agents en congé parental dans les ministères au 31 décembre

	2014	2015 ⁽¹⁾	Évolution 2015/2014 (en %)
Affaires étrangères et Développement international	8	17	52,9
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	63	54	-16,7
Culture et Communication	37	44	15,9
Défense	123	nd	
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement ⁽²⁾	102	85	-20,0
Ministères économiques et financiers ⁽³⁾	237	202	-17,3
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	4 518	4 933	8,4
Intérieur et Outre-mer	431	392	-9,9
Justice	277	268	-3,4
Services du Premier ministre ⁽⁴⁾	5	4	-25,0
Ministères sociaux	51	39	-30,8
Ensemble	5 852	6 038	3,1
Part des agents en congé parental	0,4%	0,5%	

Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire 2014 et 2015, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents titulaires civils des ministères.

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

Lecture : Au 31 décembre 2015, les fonctionnaires en congé parental représentent 0,5 % de l'ensemble des titulaires civils des ministères.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes

(1) Résultats partiels : en 2015 les résultats ne sont pas connus pour le ministère de la Défense.

(2) Y compris la DGAC.

(3) Y compris Caisse des dépôts.

(4) Périmètre concerné : BOP soutien programme 129, Dila, SGDSN, Cour des comptes, Le CESE.

Figure 8.3-4 : Répartition par sexe, âge et catégorie hiérarchique des agents en congé parental dans les ministères au 31 décembre

(en %)

	2014	2015 ⁽¹⁾
Sexe		
Femme	94,2	94,5
Homme	5,8	5,5
Ensemble	100,0	100,0
Âge		
Moins de 30 ans	8,5	8,9
30 à 39 ans	73,5	73,2
40 à 49 ans	17,5	17,4
50 ans et plus	0,5	0,5
Ensemble	100,0	100,0
Catégorie hiérarchique		
A+	1,0	0,9
A	74,2	78,8
B	10,9	9,3
C	13,9	11,0
Ensemble	100,0	100,0

Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire 2014 et 2015, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents titulaires civils des ministères.

Lecture : 94,5% des agents titulaires civils des ministères en congé parental au 31 décembre 2015 sont des femmes et 73,2% sont âgés de 30 à 39 ans.

(1) Résultats partiels : en 2015 les résultats ne sont pas connus pour le ministère de la Défense.

Figure 8.3-5 : Répartition des agents des ministères en congé parental selon la durée(1) au 31 décembre

(en %)

	2014	2015 ⁽²⁾
Moins d'un an	73,7	67,9
De 1 à 5 ans	25,5	30,5
De 5 à 10 ans	0,7	1,4
Plus de 10 ans	0,1	0,2
Ensemble	100,0	100,0

Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire 2014 et 2015, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents titulaires civils des ministères.

(1) Pour le ministère de la Culture, la répartition des agents en congé parental selon la durée au 31 décembre est estimée à partir de la moyenne des autres ministères.

(2) Résultats partiels : en 2015 les résultats ne sont pas connus pour le ministère de la Défense.

Lecture : 67,9 % des agents titulaires civils des ministères en congé parental au 31 décembre 2015 sont en congé parental depuis moins d'un an.

Figure 8.3-6 : Effectif des agents en congé parental dans la fonction publique territoriale au 31 décembre 2013

	Total	Part des femmes
En congé parental (article 75)		
Fonctionnaires et non-titulaires	8 058 ⁽¹⁾	96,2

Source : DGCL-CNFPT, Synthèse nationale des rapports aux CTP sur l'état des collectivités territoriales.

Note : Ces données ne sont que des estimations provenant de l'exploitation des "bilans sociaux" et ne peuvent pas être considérées comme exactes à l'unité près.

(1) Donnée révisée par la DGCL.

Figure 8.4-1 : Proportion de salariés absents au moins un jour au cours d'une semaine pour raisons de santé dans les différents versants de la fonction publique et le secteur privé
(en %)

	2015	2016
FPE	3,1	3,0
Enseignants	3,1	2,9
Hors enseignants	3,1	3,0
FPT	4,6	5,1
FPH	4,6	4,7
Ensemble de la fonction publique	3,9	4,0
Secteur privé	3,7	3,8
Ensemble	3,8	3,9

Source : Insee, enquêtes Emploi. Traitement DGAFF - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France métropolitaine, salariés. Hors apprentis, stagiaires, contrats aidés, salariés des particuliers-employeurs et salariés travaillant à domicile.

Lecture : En 2016, 4,0 % des salariés de la fonction publique ont été absents au moins un jour au cours d'une semaine pour des raisons de santé.

Note : Les données 2015 ont été révisées avec les nouvelles pondérations de l'enquête Emploi.

Figure 8.4-2 : Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé dans les trois versants de la fonction publique

	Fonction publique de l'état (2012)	Fonction publique territoriale (2013)	Fonction publique hospitalière (2015)
Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé	12,3 ⁽¹⁾	22,4	personnel médical : 5,6 personnel non médical : 22,7
dont : pour maladie ordinaire	7,1	12,1	personnel médical : 3,8 personnel non médical : 13,5

Sources : FPE : Enquête « Absentéisme pour raison de santé en 2012 », DGAFF - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information ; FPT : bilans sociaux 2013, DGCL ; FPH : analyse des bilans sociaux des établissements publics de santé en 2015, ATIH-DGOS.

Champ : FPE : Agents civils des ministères ; FPT : agents titulaires et non-titulaires sur emplois permanents ; FPH : agents de 301 établissements publics de santé répondants.

(1) Hors ministère des Affaires étrangères.

Figure 8.4-3 : Part des agents ayant fait l'objet d'au moins un arrêt dans les ministères en 2012
(en %)

Ministère	Part d'agents ayant fait l'objet d'au moins un arrêt pour...				
	maladie ordinaire de moins de 4 jours	maladie ordinaire de 4 jours et plus	maladie grave, longue durée	accident du travail	maladie professionnelle
Affaires étrangères	26,2	17,1	nd	nd	0,0
Agriculture	11,8	14,6	1,4	1,1	0,0
Caisse des dépôts, Conseil d'État, Cour des comptes	20,3	23,7	1,9	1,6	0,0
Culture	11,9	18,4	2,1	nd	nd
Défense - civils	17,6	45,5	2,5	2,0	0,3
Écologie	6,2	22,5	0,9	1,8	0,1
Économie et Finances	nd	nd	2,4	nd	nd
Intérieur	12,9	28,3	1,2	7,4	0,0
Justice	7,0 ⁽¹⁾	14,1 ⁽¹⁾	1,0 ⁽¹⁾	1,2 ⁽¹⁾	0,0 ⁽¹⁾
Ministères de l'enseignement	26,5	24,0	2,0	1,0	0,0
Ministères sociaux	4,5	20,1	3,0	nd	nd
Services du Premier ministre	12,1	16,6	2,3	2,1	0,0
Travail	15,4	27,8	3,3	2,1	0,0
Ensemble	20,6	24,6	1,8⁽²⁾	2,1⁽²⁾	0,0
<i>Hors ministères de l'enseignement</i>	<i>13,3</i>	<i>25,3</i>	<i>1,6⁽²⁾</i>	<i>3,4⁽²⁾</i>	<i>0,0</i>

Source : Enquête « Absentéisme pour raison de santé en 2012 », DGAFF - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Ministères, agents civils.

(1) Hors administration pénitentiaire.

(2) Hors ministère des Affaires étrangères

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Ces proportions d'agents ne s'additionnent pas, un agent peut en effet avoir eu recours à deux types de congé différents la même année.

Figure 8.4-4 : Nombre moyen de jours d'arrêt pour raison de santé dans les ministères en 2012

Ministère	Nombre moyen de jours d'arrêt pour raison de santé par agent	pour maladie ordinaire de moins de 4 jours	pour maladie ordinaire de 4 jours et plus	pour maladie ordinaire	pour maladie grave, longue durée	accident du travail	maladie professionnelle	AT/MP
Affaires étrangères	nd	0,7	3,2	3,9	nd	nd	0,0	nd
Agriculture	9,9	0,4	4,8	5,2	4,1	0,6	0,0	0,6
Caisse des dépôts, Conseil d'état, Cour des comptes	13,5	0,7	7,0	7,7	5,0	0,7	0,0	0,7
Culture	9,7	0,3	3,8	4,1	1,8	3,6	0,2	3,9
Défense - civils	14,5	0,5	7,1	7,5	5,6	0,9	0,4	1,3
Écologie	13,2	0,1	6,5	6,7	5,4	1,0	0,1	1,1
Économie et Finances	14,4	nd	nd	8,2	5,6	nd	nd	0,6
Intérieur	13,2	0,3	7,6	8,0	3,1	2,2	0,0	2,2
Justice	14,0 ⁽¹⁾	nd	nd	8,7	3,7	1,7	0,1 ⁽¹⁾	1,7 ⁽¹⁾
Ministères de l'enseignement	11,4	0,8	5,8	6,6	4,5	0,4	0,0	0,4
Ministères sociaux	12,6	0,3	5,3	5,6	6,6	0,4	0,0	0,0
Services du Premier ministre	10,2	0,3	4,5	4,8	4,5	0,9	0,0	0,9
Travail	16,5	0,5	8,0	8,5	7,5	0,4	0,0	0,4
Ensemble	12,3⁽²⁾	0,6	6,5	7,1	4,4⁽²⁾	0,8⁽²⁾	0,0	0,9⁽²⁾
Hors ministères de l'enseignement	13,5 ⁽²⁾	0,5	7,2	7,8	4,3 ⁽²⁾	1,4 ⁽²⁾	0,1	1,5 ⁽²⁾

Source : Enquête « Absentéisme pour raison de santé en 2012 », DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Ministères, agents civils.

(1) Hors maladies professionnelles de l'administration pénitentiaire.

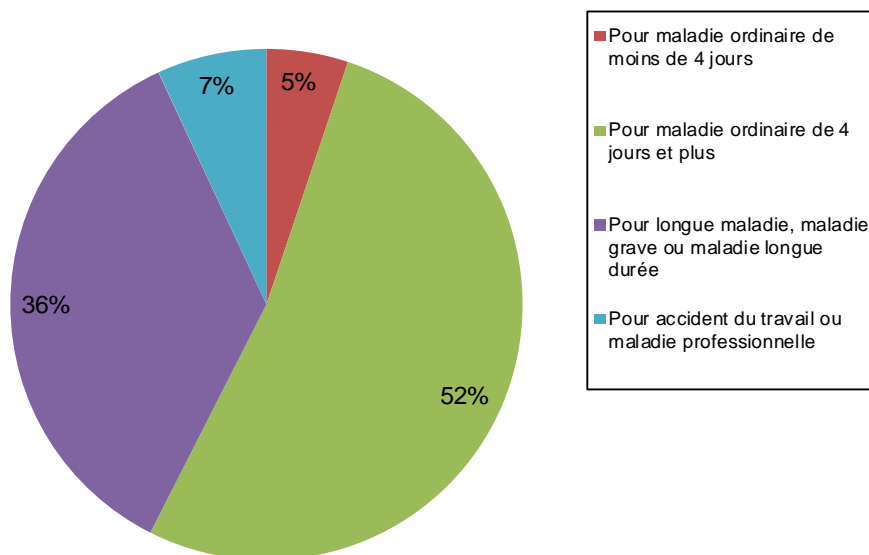
(2) Hors ministère des Affaires étrangères

Note : En raison des arrondis, le nombre de jours moyen total peut être différent de la somme des décompositions à hauteur d'un dixième de jour.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Lecture : Le nombre moyen de jours d'arrêt pour raison de santé par agent du ministère de l'Agriculture s'élève à 9,9 en 2012.

Figure 8.4-5 : Répartition des jours d'arrêt pour raison de santé selon le motif et la durée dans les ministères en 2012



Source : Enquête « Absentéisme pour raison de santé en 2012 », DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Ministères, agents civils.

Note : Hors maladies professionnelles de l'administration pénitentiaire et hors ministère des Affaires étrangères pour les congés pour longue maladie, maladie grave ou maladie longue durée et pour AT/MP.

Figure 8.5-2 : Répartition des accidents du travail notifiés en 2015 selon le sexe et la gravité par ministère

	Taux de couverture	Nombre d'accidents du travail notifiés en 2015	Répartition selon le sexe		Répartition selon la gravité							
			H	F	Sans arrêt		Avec arrêt		dont + de 3 jours		Avec décès	
					H	F	H	F	H	F	H	F
Affaires étrangères et Développement international ⁽¹⁾	100%	36	44%	56%	31%	35%	69%	65%	63%	50%	0%	0%
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt/Enseignement privé agricole	56%*	318	47%	53%	30%	26%	70%	74%	44%	51%	0%	0%
Finances et Comptes publics, Économie, Industrie et Numérique, et Décentralisation, Réforme de l'État et Fonction publique	87%*	1 186	43%	57%	40%	42%	59%	58%	51%	47%	0,2%	0%
Conseil d'État	100%	42	31%	69%	54%	38%	46%	62%	31%	28%	0%	0%
Culture et Communication	*	457	46%	54%	nd	nd	nd	nd	33%	43%	0%	0%
DDI	100%	518	38%	62%	42%	49%	58%	51%	48%	43%	0,5%	0%
Défense ⁽⁴⁾	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité - hors Aviation civile ⁽³⁾	87%	1 233	79%	21%	nd	nd	nd	nd	47%	nd	0,2%	0%
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité - Aviation civile	100%	80	70%	30%	nd	nd	nd	nd	41%	46%	0%	0%
Éducation nationale ⁽¹⁾⁽²⁾	100%	11 521	23%	77%	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Enseignement supérieur et Recherche ⁽¹⁾	74%	2 827	nd	nd	52%	48%	nd	nd	42%	nd	0%	0%
Intérieur - gendarmerie	100%	104	64%	36%	nd	nd	nd	nd	85%	81%	0%	0%
Intérieur - police ⁽¹⁾	100%	13 377	82%	18%	nd	nd	nd	nd	31%	24%	nd	nd
Intérieur - secrétariat général	70%	569	34%	66%	34%	46%	66%	54%	41%	36%	0%	0%
Justice ⁽¹⁾	85%	2 259	63%	37%	45%	45%	55%	55%	35%	35%	0%	0%
Services du Premier ministre ⁽¹⁾	100%	82	65%	35%	23%	41%	77%	62%	55%	38%	0%	0%
Ministères sociaux ⁽¹⁾	92%*	492	32%	68%	34%	41%	65%	59%	59%	49%	1%	0%

Source : Volet AT/MP, Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine du travail dans la fonction publique de l'État en 2015. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Ministères.

(1) AT reconnu uniquement.

(2) Les agents non titulaires recrutés sous contrat à durée déterminée supérieur ou égal à un an ou en contrat à durée indéterminée, à temps complet, relevant du budget de l'éducation nationale ont été intégrés dans les chiffres de l'enquête 2014.

(3) DDI inclus, hors EPA.

(4) Hors personnel militaire.

Lecture : Sur un périmètre couvrant 56 % des services du ministère de l'Agriculture et de la Pêche, 318 accidents du travail ont été notifiés en 2014. Parmi ceux-ci, 53 % concernaient des femmes. Et parmi les accidents du travail qui concernaient les femmes dans ce même ministère, 26 % n'ont fait l'objet d'aucun arrêt de travail, 74 % en ont fait l'objet (51 % un arrêt de travail de plus de 3 jours), et 0 % ont donné lieu à un décès.

Note : Le taux de couverture représente la part des services du ministère couverts par ces réponses. Ces résultats excluent les accidents du trajet.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes

* Taux de réponse manquant (remplacé par le taux de couverture global de l'enquête lorsqu'il était disponible).

4.3 L'action sociale et la situation sociale des agents

Figure 10.1-1 : Taux des prestations d'action sociale individuelles interministérielles(1)

(en euros)

Prestations	Taux 2017	Évolution 2017/2016 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2017/2009 (en %)
Restauration			
Prestation repas (par repas)	1,22 €	0,0	1,2
Aide à la famille			
Allocation aux parents séjournant en maison de repos	22,76 €	0,2	0,9
Subventions pour séjours d'enfants			
En colonie de vacances (par jour)			
• enfants de moins de 13 ans	7,31 €	0,3	1,0
• enfants de 13 à 18 ans	11,06 €	0,2	0,9
En centre de loisirs sans hébergement			
• journée complète	5,27 €	0,2	0,9
• demi-journée	2,66 €	0,4	1,0
En maison familiale de vacances et gîte (par jour)			
• séjours en pension complète	7,69 €	0,3	0,9
• autre formule	7,34 €	0,7	1,0
Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif			
• forfait pour vingt et un jours ou plus	75,74 €	0,2	0,9
• pour les séjours d'une durée inférieure (par jour)	3,60 €	0,3	0,9
Séjours linguistiques (par jour)			
• enfants de moins de 13 ans	7,31 €	0,3	1,0
• enfants de 13 à 18 ans	11,07 €	0,3	0,9
Enfants handicapés			
Allocation aux parents d'enfant handicapé de moins de 20 ans (montant mensuel)	159,24 €	0,2	0,9
Allocation pour enfant infirme poursuivant des études ou un apprentissage entre 20 et 27 ans (montant mensuel)	122,35 €	0,4	0,6
Séjours en centres de vacances spécialisés (par jour)	20,85 €	0,2	0,9

Sources : DGAFP - Bureau de l'action sociale ; Direction de la sécurité sociale - Bureau des prestations familiales et des aides au logement.
(1) À réglementation commune.

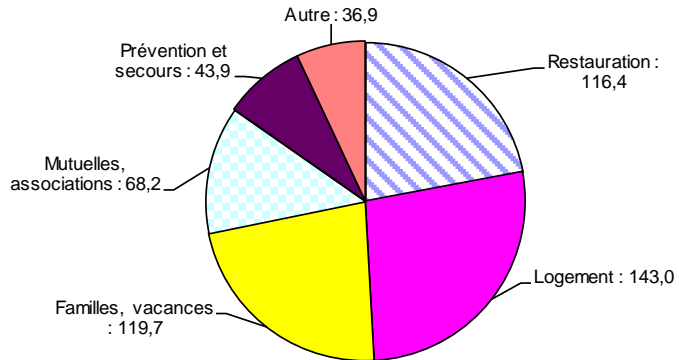
Figure 10.1-2 : Crédits d'action sociale interministérielle (gérés par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique), par type d'action

(en millions d'euros)

Type d'action	Exécution 2016		LFI 2017	
	Autorisations d'engagement (AE)	Crédits de paiement (CP)	Autorisations d'engagement (AE)	Crédits de paiement (CP)
Aides aux familles	93,45	93,73	101,01	101,01
Chèques vacances	35,18	34,46	36,15	36,15
Chèque emploi service universel (CESU) pour la garde des enfants de 0 à 6 ans	31,77	34,54	39,43	39,43
Réservations de places en crèches	26,50	24,73	25,43	25,43
Retraite	0,00	0,00	0,00	0,00
Aide au maintien à domicile (AMD)	0,00	0,00	0,00	0,00
Participation au financement de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA)	0,00	0,00	0,00	0,00
Logement	10,26	10,95	10,95	11,68
Aide à l'installation des personnels	10,55	10,41	10,38	10,38
Logements d'urgence et temporaires	0,47	0,31	0,57	0,57
Réservations de logements	-0,76	0,23	0,00	0,73
Restauration	5,33	4,93	8,19	7,47
Projets d'action sociale interministérielle déconcentrée	3,58	3,46	4,07	4,07
Total	112,62	113,07	124,22	124,23

Sources : Loi n° 2016-1917 du 29 décembre 2016 de finances pour 2017. DGAFP - Bureau de l'action sociale.

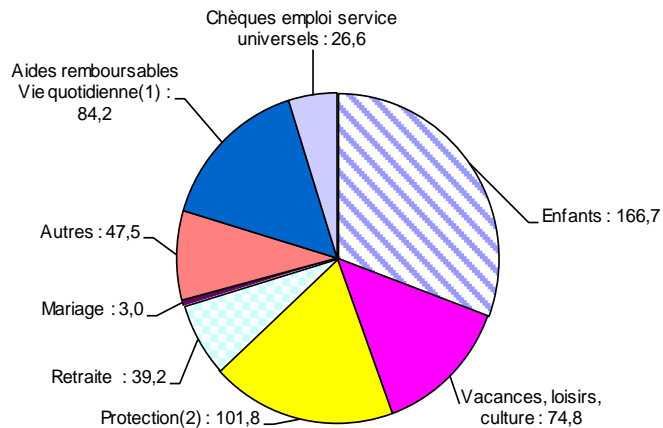
Figure 10.1-3 : Action sociale ministérielle en 2017
(en millions d'euros)



Source : Loi de finances initiale 2017.

Note : Ne comprend pas les majorations, compléments et suppléments de l'indemnité pour charges militaires (ICM) qui peuvent être estimés à 145,2 millions d'euros.

Figure 10.1-4 : Action sociale dans la fonction publique hospitalière en 2016
(en millions d'euros)



Source : Données chiffrées 2016, CGOS, AGOSPAP, APHP, CLOS, CGOSH outre-mer. Ces données ne tiennent pas compte de l'action sociale menée en propre par les établissements hors AP-HP.

(1) Fonds social logement, habitat, consommation, véhicule.

(2) Maladie, décès, congé de présence parentale, etc.

Figure 10.3-1 : Situation familiale des individus majeurs selon le type d'employeur

	FPE	dont enseignants	FPT	FPH	Total FP
Vit en couple dans le logement	70,1	74,6	68,4	68,7	69,3
dont Sans enfant	22,7	21,4	21,9	22,4	22,4
Famille traditionnelle	43,1	49,3	41,2	40,7	42,0
Famille recomposée	4,3	3,8	5,2	5,6	4,9
Ne vit pas en couple dans le logement	29,9	25,4	31,6	31,3	30,8
dont Sans enfant	23,2	19,3	22,8	22,4	22,9
Famille monoparentale	6,7	6,1	8,9	8,9	7,9
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
dont Sans enfant	45,9	40,7	44,7	44,8	45,3
Avec enfants	54,1	59,2	55,3	55,2	54,7
Avec enfants de moins de 25 ans	52,5	58,3	52,8	53,3	52,8
Avec enfants de moins de 18 ans	46,3	52,5	43,5	46,3	45,4

Source : Insee, enquête Famille et Logements 2011. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

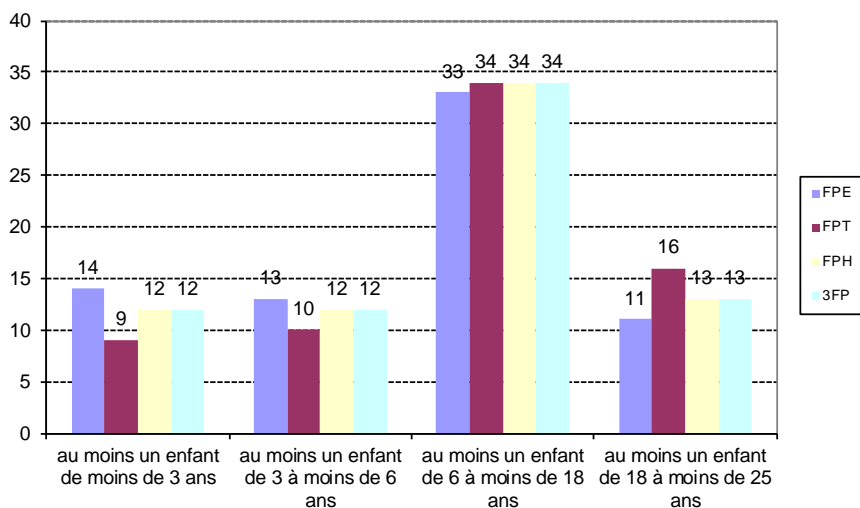
Champ : France métropolitaine, population des ménages ordinaires, agents de la fonction publique de 18 ans ou plus, enfants vivant en famille.

Note : L'enfant est défini au sens du recensement, comme une personne célibataire vivant l'essentiel de son temps dans le même logement qu'au moins un de ses parents et qui n'est elle-même ni parent d'un enfant du logement, ni en couple dans le logement.

Au sein d'une famille composée d'un couple avec enfants, dès lors qu'un enfant du logement, mineur ou non, n'est pas l'enfant des deux membres du couple, alors tous les enfants du logement sont considérés comme vivant en famille recomposée. Si tous les enfants du logement, mineurs ou non, sont ceux du couple, alors la famille est qualifiée dans cette étude de traditionnelle.

Voir "Un enfant sur dix vit dans une famille recomposée", Insee Première, n°1470, Octobre 2013.

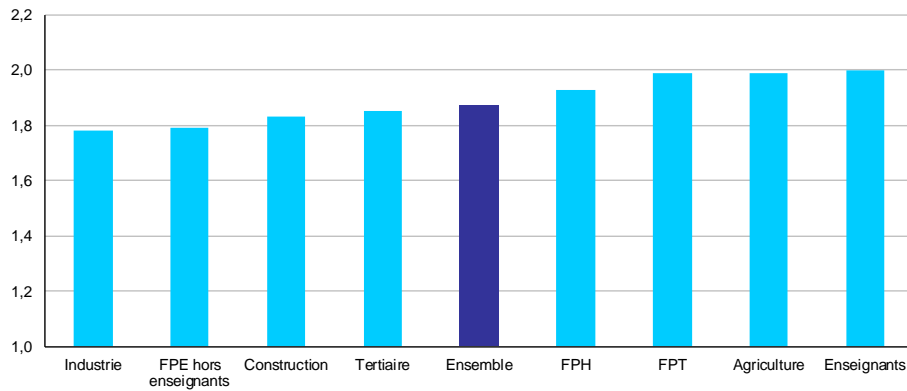
Figure 10.3-2 : Répartition des agents de la fonction publique selon l'âge de leurs enfants dans le logement (en %)



Source : Insee, enquête Famille et Logements 2011. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France métropolitaine, population des ménages ordinaires, agents de la fonction publique de 18 ans ou plus, enfants vivant en famille.

Lecture : 14 % des agents de la FPE vivent avec un ou plusieurs enfants dont au moins un a moins de 3 ans.

Figure 10.3-3 : Nombre moyen d'enfants qu'une salariée a eus au cours de sa vie, selon le type d'employeur

Source : Insee, enquête Famille et logements 2011.

Champ : France métropolitaine, femmes salariées âgées de 45 ans à 49 ans, vivant en ménage ordinaire.

5. Les effectifs et la politique salariale de l'État

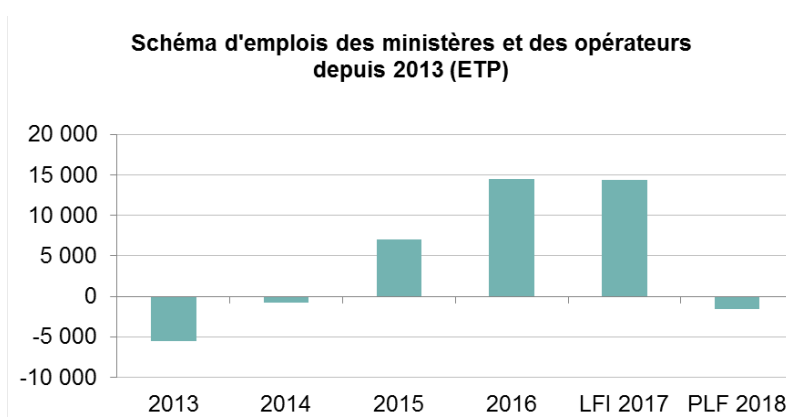
1. Après deux années de forte croissance des effectifs, le projet de loi de finances pour 2018 marque un retour à des suppressions nettes d'emplois pour l'État et ses opérateurs

Pour 2018, le solde global des créations et des suppressions d'emplois s'élève à -1 600 ETP, dont -324 ETP pour l'État et -1 276 ETP pour les opérateurs, ce qui constitue une rupture par rapport aux années 2016 et 2017, marquées par des créations d'emplois de près de +14 000 ETP par an en moyenne.

Ce solde net permet de financer de manière soutenable les priorités du Gouvernement, à savoir :

- la création de 1 870 ETP dans le domaine de la sécurité (police, gendarmerie et sécurité civile), 1 000 ETP au ministère de la Justice et 518 ETP dans les armées ;
- des suppressions d'emplois à hauteur de -4 988 ETP dans les autres ministères (-3 712 ETP) et dans les opérateurs (-1 276 ETP).

Au sein de l'État, les principaux contributeurs à la baisse des emplois sont les ministères économiques et financiers (-1 648 ETP), ainsi que les ministères de la Transition écologique et solidaire (-828 ETP), de l'Intérieur, hors Sécurité (-450 ETP), des Solidarités et de la santé (-258 ETP), du Travail (-239 ETP), de l'Agriculture et de l'Alimentation (-130 ETP), de la Culture (-110 ETP) et de l'Europe et des Affaires étrangères (-100 ETP).



S'agissant des opérateurs, les suppressions d'emplois portent, notamment, sur ceux relevant des périmètres du ministère de la Transition écologique et solidaire (-496 ETP), du Travail (-347 ETP), de la Solidarité et de la santé (-272 ETP) et de l'Agriculture et de l'Alimentation (-95 ETP).

Les efforts en matière d'emplois ont vocation à se renforcer dans les années suivantes, et s'appuieront sur les résultats du programme de transformation « Action publique 2022 ».

2. Les plafonds d'emplois ministériels poursuivent leur hausse du fait de mesures de périmètre et du décalage de prise en compte des recrutements intervenus en 2017

Le schéma d'emplois prévu pour 2018 contribue à hauteur de -682 équivalents temps plein travaillés (ETPT) à l'évolution des plafonds annuels d'autorisations d'emplois des ministères. Toutefois, ceux-ci augmentent de +16 008 ETPT par rapport aux plafonds autorisés par la loi de finances initiale pour 2017, car ils intègrent également les éléments suivants :

- des mesures de transfert et de périmètre, à hauteur de +6 347 ETPT, correspondant pour l'essentiel à la poursuite du plan de déprécarisation des contrats aidés du ministère de l'Éducation nationale. La transformation de ces contrats en contrats d'accompagnement d'élèves en situation de handicap (AESH) à hauteur de 6 400 ETPT, ainsi que leur prise en charge directe dans la masse salariale de l'État conduisent, en effet, à leur intégration sous le plafond d'emplois ministériel. Hors opérations de transfert et de périmètre, la hausse des emplois autorisés s'élève donc à +9 661 ETPT ;

- l'effet en année pleine des hausses d'effectifs intervenues en 2017 (+10 392 ETPT). Cet effet report est particulièrement prononcé au ministère de l'Éducation nationale (+7 774 ETPT), où les recrutements interviennent en septembre et pèsent pour les deux tiers sur l'année suivante.

3. Les plafonds d'emplois des opérateurs sont en diminution à périmètre constant, en cohérence avec les suppressions d'emplois prévues pour 2018

À périmètre courant, l'augmentation du plafond total des autorisations d'emplois des opérateurs entre la loi de finances initiale pour 2017 et le projet de loi de finances pour 2018 est de +5 792 équivalents temps plein travaillé (ETPT).

À périmètre constant, le plafond d'emplois entre 2017 et 2018 est en diminution de -1 457 équivalents temps plein travaillés (ETPT). Onze ministères voient le plafond d'emplois de leurs opérateurs en diminution pour un total de -1 534 ETPT, trois sont stables et trois sont en hausse. Les trois ministères en hausse sont ceux de l'Intérieur (+57 ETPT), des Armées (+15 ETPT) et de la Justice (+5 ETPT).

La différence entre l'évolution courante et l'évolution constante des emplois dans les opérateurs est principalement liée à l'entrée dans le champ des opérateurs de l'établissement public chargé de la formation professionnelle des adultes (AFPA), qui compte 7 710 ETPT. Par ailleurs, trois mesures de périmètre visant à rationaliser les financements entre l'État et la sécurité sociale expliquent également cette différence. L'École des hautes études en santé publique (EHESP), pour 299 ETPT, et l'Agence de biomédecine (ABM), pour 239 ETPT, ne seront plus financées par une subvention pour charges de service public (SCSP) et perdent ainsi leur statut d'opérateur, alors que le financement de 80 emplois de chefs de clinique universitaires de médecine générale, précédemment assumé par le budget de la sécurité sociale, sera désormais assuré par le budget de l'État.

4. La masse salariale de l'État augmente de +2 Md€ par rapport à la loi de finances initiale pour 2017

Les dépenses de personnel du budget général de l'État s'élèvent à 130,0 Md€ pour 2018, dont 87,0 Md€ hors contributions au compte d'affectation spéciale « Pensions ». L'augmentation de la masse salariale hors pensions, à hauteur de +2,0 Md€ (soit +2,4%) par rapport à la loi de finances initiale pour 2017, s'explique notamment par :

- des dépenses prévisionnelles 2017 supérieures aux crédits prévus en loi de finances initiale (+0,4 Md€) ;
- l'effet en année pleine des recrutements intervenus au cours de l'année 2017 (+0,3 Md€) ;
- le solde du glissement vieillesse-technicité, traduisant l'effet mécanique des progressions de carrière sur la masse salariale (+0,3 Md€).

Schéma d'emplois Etat (Budget général et budgets annexes) (en ETP)						
Ministères	Etat			Opérateurs		
	Schéma d'emplois (ETP)		Plafond d'emplois PLF 2018 (en ETPT)	Schéma d'emplois (ETP)		Plafond d'emplois PLF 2018 (en ETPT)
	LFI 2017 (format 2018)	PLF 2018		LFI 2017 (format 2018)	PLF 2018	
Action et comptes publics	-1 398	-1 450	126 536	-5	-29	1 328
Agriculture et alimentation	0	-130	30 362	-133	-95	15 550
Armées	464	518	274 580	15	-6	7 930
Cohésion des territoires	-6	-15	573	-4	-8	379
Culture	0	-110	11 148	40	-50	18 430
Économie et finances	-142	-198	13 137	-19	-21	4 882
Éducation nationale	11 662	0	1 021 721	-8	-13	3 410
Enseignement supérieur, recherche et innovation	50	0	8 016	950	0	250 426
Europe et affaires étrangères	-48	-100	13 530	-9	0	6 765
Intérieur	1 774	1 420	287 325	71	57	2 630
Justice	2 100	1 000	84 969	14	0	580
Outre-mer	196	20	5 525	0	0	127
Services du Premier ministre	153	75	11 536	-5	0	597
Solidarités et santé	-80	-258	9 938	-140	-272	10 026
Sports	0	0	0	-6	4	529
Transition écologique et solidaire	-660	-828	40 805	-380	-496	24 513
Travail	-150	-239	9 251	93	-347	55 558
TOTAL Budget général	13 915	-295	1 948 952	474	-1 276	403 660
Contrôle et exploitation aériens	0	0	10 677	0	0	812
Publications officielles et information administrative	-40	-29	704			
TOTAL Budgets annexes	-40	-29	11 381	0	0	812
TOTAL GENERAL	13 875	-324	1 960 333	474	-1 276	404 472

6. Politiques et pratiques de ressources humaines 2016-2017

6.1 Une fonction publique qui valorise les carrières et les compétences de ses agents, qui agit sur leur qualité de vie au travail et qui renforce son lien avec les citoyens

L'amélioration de la performance collective des différentes politiques publiques et du service rendu aux citoyens implique, d'une part, la valorisation des carrières et des compétences des agents publics et une attention forte portée à leur qualité de vie au travail et à l'amélioration de leurs conditions de travail, elle suppose, d'autre part, une fonction publique exemplaire, plus ouverte à la mixité et à la diversité de la société qu'elle sert.

Offrir aux agents des parcours de carrière plus dynamiques et diversifiés, mieux reconnaître leur valeur

L'année 2017 a été marquée par la transposition du protocole PPCR aux différents corps et cadres d'emplois qui n'étaient pas régis par les différents décrets cadres publiés en 2016.

La transformation d'une partie des primes en points d'indice est une modalité de revalorisation sans précédent dans la fonction publique. Ce transfert, adapté à la catégorie d'appartenance des agents, a permis, dès 2016 pour certains corps et cadres d'emplois, de rehausser immédiatement le revenu de remplacement pour les agents faisant valoir leur droit à pension.

D'une part, les différents niveaux de recrutement seront mieux distingués. Aujourd'hui, 5 points d'indices majorés séparent le niveau de rémunération indiciaire initiale d'un agent de catégorie C et celui d'un agent de catégorie B. A l'issue de la mise en œuvre de cette réforme, cet écart sera plus que doublé passant à 13 points d'indices majorés. Le niveau indiciaire des recrutements des agents en catégorie A fait l'objet d'une revalorisation de même ampleur (doublement de l'écart indiciaire entre un recrutement au niveau de la catégorie B et celui d'un recrutement en catégorie A).

D'autre part, les grilles de rémunération ont été restructurées de manière à offrir aux agents des perspectives de fin de carrière améliorées traduisant la reconnaissance de leur engagement professionnel au sein de leur corps.

Cette opération s'accompagne d'une revalorisation pour l'ensemble des corps des catégories C, B et A d'un montant équivalent à celle résultant des trois grilles « types » annexées au protocole PPCR. Les mesures prévues par ce protocole permettent également d'harmoniser les carrières pour des corps et cadres d'emploi homologues relevant de différents versants de la fonction publique en fixant désormais une cadence fixe pour l'avancement d'échelon et en rapprochant les conditions et modalités d'avancement de grade.

Ainsi, a été publié au Journal officiel du 17 février 2017, le décret n° 2017-194 du 15 février 2017 modifiant plusieurs décrets portant statuts particuliers de corps d'ingénieurs de la fonction publique de l'Etat qui apporte les améliorations prévues par le protocole PPCR pour 6 corps d'ingénieurs de la fonction publique de l'Etat (ingénieurs des travaux publics de l'Etat, ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement, ingénieurs d'études et de fabrications du ministère de la défense, ingénieurs de l'industrie et des mines, ingénieurs des travaux de la météorologie, ingénieurs des travaux géographiques et cartographiques de l'Etat). En particulier, la nouvelle structure de carrière de ces corps, totalement harmonisée, augmente significativement le niveau de rémunération indiciaire du 1^{er} échelon de ces corps (IB 379 en 2016, IB 434 au 1^{er} janvier 2017), prévoit la création d'un troisième grade à accès fonctionnel culminant en hors échelle A (échelon spécial) et, à l'issue des revalorisations, crée un dernier échelon dans le deuxième grade dont l'indice brut sera fixé à 1015.

Les carrières des corps enseignants ont également été modifiées (Journal officiel du 7 mai 2017 décret n° 2017-786 du 5 mai 2017 modifiant divers décrets portant statut particulier des personnels enseignants et d'éducation du ministère chargé de l'éducation nationale). Ainsi, à compter du 1^{er} septembre 2017, les enseignants (professeurs des écoles, certifiés et assimilés et agrégés) bénéficient d'une carrière totalement renouvelée. Aux améliorations indiciaires et statutaires prévues par le protocole pour les corps de catégorie A (3^e grade à accès fonctionnel, revalorisation du 1^{er} échelon du grade, et IB 1015 au sommet du 2^e grade à l'issue de la revalorisation), la nouvelle carrière des enseignants voit la substitution du mécanisme dit du triple cadencement par la mise en œuvre de rendez-vous de carrière permettant d'accélérer la carrière ou d'accéder au grade hors classe.

Les mêmes améliorations ont été apportées à la carrière des enseignants du ministère chargé de l'agriculture (décret n° 2017-1031 du 10 mai 2017 modifiant divers décrets portant statut particulier des personnels enseignants et d'éducation du ministère chargé de l'agriculture publié au journal officiel du 11 mai 2017).

Les corps de recherche et formation (assistants ingénieurs et ingénieurs d'études, ingénieur de recherche, chargé de recherche) ont également bénéficié d'avancées similaires aux enseignants selon leur catégorie d'appartenance (décret n° 2017-852 du 6 mai 2017 portant diverses dispositions statutaires relatives aux directeurs de recherche, chargés de recherche, ingénieurs de recherche, ingénieurs d'études et assistants ingénieurs relevant du décret n° 83-1260 du 30

décembre 1983 et du décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985 et aux personnels des bibliothèques, corps assimilés aux corps d'enseignants-chercheurs et professeurs de l'Ecole nationale supérieure d'arts et métiers publié au journal officiel du 10 mai 2017).

Le protocole PPCR a également été traduit dans les carrières des agents civils sous statuts spéciaux et aux militaires.

Le corps de commandement des policiers bénéficiera d'une carrière similaire à celle du « A-type », avec une restructuration du corps en trois grades, dont le dernier, contingenté, sera à accès fonctionnel et permettra, à l'issue des revalorisations, au moyen d'un échelon spécial contingenté le bénéfice de la hors échelle A (décret n° 2017-216 du 20 février 2017 modifiant le décret n° 2005-716 du 29 juin 2005 portant statut particulier du corps de commandement de la police nationale). Ces modifications statutaires s'accompagnent d'une convergence indiciaire s'agissant des indices initiaux et sommitaux.

S'agissant du corps d'encadrement et d'application de la police nationale, il bénéficiera d'une revalorisation indiciaire équivalente à celle prévue pour les corps de catégorie B (décret n° 2017-359 du 21 mars 2017 modifiant le décret n° 2004-1439 du 23 décembre 2004 portant statut particulier du corps d'encadrement et d'application de la police nationale). Leur carrière sera également restructurée afin de relever le niveau indiciaire (IB 372) du 1^{er} échelon et de porter l'indice du dernier échelon du corps à l'IB 712.

Des améliorations statutaires et indiciaires ont également été adoptées pour les corps l'administration pénitentiaire dans les trois filières : insertion/probation, surveillance, technique.

Ainsi le statut et la grille des directeurs d'insertion et de probation ont été alignés sur ceux mis en œuvre pour les attachés d'administration de l'Etat (3 grades dont le dernier à accès fonctionnel culminant en hors échelle A), ceux des directeurs techniques sur ceux des ingénieurs de la fonction publique de l'Etat, les conditions de recrutement, de nomination, d'avancement dans le corps des techniciens ont été harmonisées avec celles des autres corps de la catégorie B de la fonction publique de l'Etat, et s'agissant du corps d'encadrement et d'application du personnel de surveillance, l'évolution indiciaire a été améliorée en début de carrière, notamment pour renforcer l'attractivité de ce corps de catégorie C (décret n° 2017-1009 du 10 mai 2017 modifiant les statuts particuliers de divers corps de l'administration pénitentiaire et décret n° 2017-1014 du 10 mai 2017 portant modification du décret n° 2010-1641 du 23 décembre 2010 portant classement hiérarchique des grades et emplois des personnels placés sous statut spécial des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire).

Les gendarmes ont aussi obtenu des avancées statutaires et indiciaires dans le cadre de la transposition du protocole PPCR aux militaires. Ainsi, les corps d'officiers de gendarmerie bénéficieront d'une revalorisation équivalente à celle des corps de catégorie A jusqu'au grade de commandant ou assimilé.

En outre, des améliorations particulières ont été mises en œuvre au profit de ces militaires.

S'agissant des officiers de gendarmerie, l'échelon fonctionnel du grade de colonel est transformé en échelon spécial doté de la hors échelle B bis à compter du 1^{er} août 2017.

A compter de cette même date, une classe fonctionnelle accessible aux chefs d'escadron est créée, dont le dernier échelon accessible au bout de 4 ans, culminera à l'IB 930 (décret n° 2017-1025 du 10 mai 2017 portant diverses mesures statutaires relatives aux corps d'officiers de la gendarmerie nationale).

Les revalorisations indiciaires et statutaires prévues pour les sous-officiers sont soit identiques à celles obtenues par les policiers (grade de gendarme revalorisé de manière identique à celui de gardien de la paix), soit équivalentes mais adaptées à la carrière spécifique des militaires (décret n° 2017-1024 du 10 mai 2017 modifiant le décret n° 2008-952 du 12 septembre 2008 portant statut particulier du corps des sous-officiers de gendarmerie et décret n° 2017-1006 du 10 mai 2017 portant diverses dispositions statutaires applicables aux corps de sous-officiers et officiers marins de carrière des armées et du soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale).

Enfin, les militaires ont bénéficié du transfert primes/points (militaires du rang et officiers). Les travaux interministériels ont permis de stabiliser les grilles indiciaires et les modifications de carrière prévues pour les militaires, dont les textes seront prochainement publiés.

Les avancées prévues par le protocole PPCR pour les corps de la filière sociale ont été traduites par des décrets publiés au journal officiel du 11 mai 2017 (Décret n° 2017-1050 du 10 mai 2017 portant dispositions statutaires communes aux corps de catégorie A de la fonction publique de l'Etat à caractère socio-éducatif, décret n° 2017-1051 du 10 mai 2017 portant statut particulier du corps interministériel des assistants de service social des administrations de l'Etat, décret n° 2017-1052 du 10 mai 2017 portant statut particulier du corps interministériel des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat et décret n° 2017-1053 du 10 mai 2017 relatif à l'emploi d'inspecteur technique de l'action sociale des administrations de l'Etat, décret n° 2017-901 du 9 mai 2017 portant statut particulier du cadre d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs, décret n° 2017-902 du 9 mai 2017 portant statut particulier du cadre d'emplois des éducateurs territoriaux de jeunes enfants, décret n° 2017-903 du 9 mai 2017 modifiant le décret n° 2013-489 du 10 juin 2013 portant statut particulier du cadre d'emplois des conseillers territoriaux socio-éducatifs, décret n° 2017-904 du 9 mai 2017 portant

échelonnement indiciaire applicable aux assistants territoriaux socio-éducatifs, décret n° 2017-905 du 9 mai 2017 portant échelonnement indiciaire applicable aux éducateurs territoriaux de jeunes enfants, décret n° 2017-906 du 9 mai 2017 modifiant l'échelonnement indiciaire applicable aux conseillers territoriaux socio-éducatifs et aux puéricultrices territoriales).

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

- **La santé au travail des agents publics**

Un plan d'action pluriannuel pour une meilleure santé au travail dans la fonction publique a été arrêté à l'issue d'une large concertation avec les représentants du personnel et les employeurs des trois versants de la fonction publique menée en 2016. Ce plan prévoit dix objectifs à atteindre dans les domaines du pilotage de la santé au travail, de la médecine de prévention, de la prévention des risques professionnels et de la prise en compte de la pénibilité, de la prévention de l'inaptitude et du maintien dans l'emploi et enfin du fonctionnement des instances médicales et de la médecine agréée. Les dispositions législatives nécessaires à la réalisation de ce plan, préparées en fin d'année 2016, ont été prises par ordonnance (ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 *portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique*). En application de ce texte, les agents publics bénéficieront désormais d'un accès facilité au temps partiel thérapeutique, d'une période de préparation au reclassement lorsque cette solution devra être envisagée, et enfin de modalités simplifiées de reconnaissance et de congés pour les accidents de travail et certaines maladies professionnelles.

- **La montée en puissance de l'attention portée à la qualité de vie au travail (QVT) au sein des administrations de l'Etat**

La stratégie interministérielle de ressources humaines de l'Etat souligne dans son axe 5 l'enjeu que constitue la conciliation de l'amélioration des conditions de travail, de la promotion de la qualité de vie au travail (QVT) et de l'efficacité des méthodes de travail au bénéfice de l'ensemble des agents et du service public.

La QVT, déjà identifiée comme point d'aboutissement des démarches de prévention des risques psycho-sociaux par le texte de l'accord-cadre du 22 octobre 2013 *relatif à la prévention des RPS dans la fonction publique*, a été inscrite en 2014 à l'agenda social du ministère chargé de la fonction publique.

Bien que la négociation relative à la QVT n'ait pu aboutir sur un accord, plusieurs chantiers ont été ouverts. En matière d'organisation du travail, la DGAFP a ainsi veillé à accompagner le déploiement du télétravail dans la fonction publique (décret du 11 février 2016 relatif au télétravail, participation au plan de déploiement national du télétravail aux côtés du commissariat général à l'égalité des territoires et élaboration en 2016 d'un guide consacré au management à distance notamment dans le cadre de la nouvelle organisation régionale des services de l'Etat).

Dans le cadre de sa réorganisation, la DGAFP est désormais dotée d'une structure dédiée qui lui permettra de renforcer la capacité d'anticipation et de diffusion des bonnes pratiques en matière de qualité de vie au travail, (QVT), amélioration des conditions de travail, temps de travail, santé au travail. Son rôle consiste notamment à repérer, dans le secteur public comme dans le secteur privé, des tendances émergentes et innovantes. Il doit proposer aux employeurs publics des méthodes et outils permettant d'initier de nouvelles pratiques de travail, favorisant notamment l'expression des agents et l'association de leurs représentants.

Garantir l'accès de tous à des formations de qualité

Dans les prochaines années, la transformation du service public va se traduire par une évolution progressive et significative d'un grand nombre de métiers de la fonction publique. Afin de préparer la fonction publique à relever ce défi crucial, de nouveaux leviers ont été élaborés pour dynamiser la politique de formation. Il s'agit, d'une part, de faire de chaque agent l'acteur de son parcours de professionnalisation, et d'autre part de mieux coordonner et optimiser l'offre de formation continue de l'Etat dans son ensemble.

- **Mise en œuvre du CPF/CPA dans la fonction publique**

La formation professionnelle tout au long de la vie ne doit pas être appréhendée uniquement comme un moyen de développer les compétences des agents dans le cadre des fonctions qu'ils exercent, mais aussi comme un levier qui permet de faciliter les transitions professionnelles, d'accompagner les mobilités et plus largement de diversifier les parcours professionnels. Le compte personnel d'activité (CPA), qui comprend le compte personnel de formation (CPF) et le compte d'engagement citoyen, permet dorénavant à chaque agent public d'acquérir des droits afin d'accéder à une offre de formation élargie en vue de réaliser un projet d'évolution professionnelle.

L'ordonnance n° 2017-53 en date du 19 janvier 2017 qui a rendu applicable le compte personnel d'activité à l'ensemble des agents publics est l'aboutissement d'un processus de concertation avec les partenaires sociaux et les représentants des employeurs qui a été engagé en avril 2016. Le décret n° 2017-928 en date du 6 mai 2017 a précisé les modalités de mise en œuvre de ce dispositif dans la fonction publique. Une circulaire d'application en date du 10 mai 2017 a également été publiée.

Grâce à ces dispositions, les agents publics sont devenus titulaires de droits à la formation qui sont universels et portables. Le principe d'universalité des droits se traduit notamment par le fait qu'ils peuvent être utilisés aussi bien pour mettre en œuvre une mobilité professionnelle au sein de la fonction publique, quel qu'en soit le versant, que pour effectuer une reconversion vers le secteur privé. Le principe de portabilité signifie par ailleurs que les droits acquis sont rattachés à la personne et sont dès lors conservés en cas de changement d'employeur, que cet employeur relève du secteur public ou du secteur privé.

Le déploiement du compte personnel d'activité dans la fonction publique implique sur le moyen et le long terme des évolutions dans le domaine de la formation professionnelle :

- L'offre de formation continue dans le secteur public doit à la fois être plus ouverte et mieux se structurer afin de gagner en lisibilité auprès des agents comme des employeurs publics.
- Les coopérations et mutualisations, y compris entre les trois versants de la fonction publique, ont vocation à se développer afin de faciliter les mobilités professionnelles au sein de la fonction publique.

Le compte personnel d'activité comprend en outre un volet numérique, le suivi des droits acquis au titre du dispositif devant s'effectuer sur un espace dédié, commun à l'ensemble des actifs et géré par la Caisse des dépôts et consignations. L'alimentation de ces comptes a vocation à être effective dans le courant de l'année 2018.

- **Renforcer la mutualisation des formations transversales**

La politique interministérielle en matière de formation a profondément évolué au cours des dernières années, à la suite de la réforme de 2007 et de la mise en place des plateformes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH).

Les démarches de mutualisation interministérielle de la formation continue en région sont désormais stabilisées et permettent de proposer, sous le pilotage des PFRH, un plan régional de formation interministériel (PRIF), comprenant des actions relevant de dispositifs ad hoc (ORAS - ouverture réciproque et anticipée des stages - et OCT - offre commune transverse), dans les quatorze domaines définis comme transverses (management, ressources humaines, achats publics, communication, développement durable ...).

Dès 2013, la DGAFP a mis en ligne un outil d'information et de gestion permettant d'améliorer l'accès à la formation professionnelle des agents des services déconcentrés. Cet outil, intitulé SAFIRE, facilite la mise en commun des formations et représente un gain précieux quant à la visibilité des actions relevant du PRIF. La mise en ligne d'une version 3 de l'outil est intervenue le 4 janvier 2017. Elle permet notamment la mise en conformité de l'outil avec la nouvelle organisation des régions issue de la réforme territoriale ainsi que la modernisation du suivi statistique des données de la formation interministérielle en région.

- **Vers un schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat**

A partir de 2018, la circulaire relative aux priorités interministérielles de la formation professionnelle sera remplacée par un schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat qui sera triennal (le premier schéma couvrira la période 2018-2020).

Ce nouvel outil de pilotage, défini par l'article 11 du décret n° 2016-1804 du 22 décembre 2016 relatif à la direction générale de l'administration et de la fonction publique et à la politique de ressources humaines dans la fonction publique, aura pour objet non seulement de définir des priorités interministérielles de formation dans les domaines communs, mais également d'identifier des leviers et actions à mettre en œuvre au cours de la période, notamment en vue de développer les formations numériques. Il permettra de renforcer le pilotage de la formation professionnelle dans la fonction publique de l'Etat et de mieux accompagner le développement des compétences, en vue notamment de renforcer la professionnalisation des filières métiers ou de faire face aux enjeux liés à la transition numérique.

L'élaboration du premier schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie permettra d'engager des actions visant à développer une offre de formation interministérielle à l'attention de l'administration.

De manière générale, l'offre de formation a vocation à se décloisonner, tant entre l'administration centrale et les services déconcentrés qu'entre formation initiale et formation continue. La DGAFP a par exemple engagé en fin d'année 2016 le déploiement d'une formation à la conduite du dialogue social qui s'adresse tant aux chefs de service et sous-directeurs de l'administration centrale qu'aux directeurs de l'administration territoriale de l'Etat. L'objectif de transmettre une culture

commune aux cadres de l'Etat qui leur permette de mener dans les meilleures conduites un dialogue social constructif se réalise pour partie grâce à la mutualisation des formations.

Avec le soutien de la DGAFP, le réseau des écoles de service public (RESP) a par ailleurs engagé l'élaboration d'un module de formation à distance sur le sujet du dialogue social, . Ce module de formation à distance pourra être proposé autant aux agents en formation initiale dans les écoles de service public qu'à ceux bénéficiaires de la formation continue.

Le développement de la formation à distance figurera très probablement dans les objectifs du schéma directeur de la formation professionnelle des agents de l'Etat. L'objectif à moyen terme est de profiter des nouvelles technologies pour renforcer les synergies qui alimentent l'offre de formation interministérielle.

Une fonction publique plus ouverte à la mixité et à la diversité de la société qu'elle sert

La rénovation par la loi du 27 janvier 2017 des modes de recrutement afin d'élargir les profils des candidats à l'accès à la fonction publique fait suite aux préconisations du rapport remis au Premier ministre par Olivier Rousselle en février 2017 intitulé Les écoles de service public et la diversité.

Tout d'abord, le troisième concours, accessible aux candidats qui peuvent faire valoir une expérience professionnelle quelle qu'en soit la nature notamment dans le secteur privé, est généralisé dans les trois fonctions publiques. Les ministères sont ainsi encouragés à développer cette voie d'accès à la fonction publique.

Ensuite, la possibilité de conclure un contrat dit PACTE, contrat de droit public donnant vocation à titularisation en catégorie C à l'issue d'une formation en alternance (parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'Etat) est élargie. Le dispositif est étendu aux jeunes de 28 ans allongeant ainsi la limite d'âge de trois années ainsi qu'aux personnes âgées de 45 ans et plus en situation de chômage de longue durée et bénéficiaires de minima sociaux(RSA, l'allocation de solidarité spécifique ou l'allocation aux adultes handicapés, ou, RMI ou l'allocation de parent isolé dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon). Le nombre de contrats PACTE ne peut être inférieur à 20 % du nombre total de postes ouvert au recrutement sans concours.

En outre, l'article 167 de la loi prévoit l'expérimentation pendant une durée de 6 ans d'un recrutement sur un emploi contractuel en catégorie A ou B permettant aux personnes recrutées de se préparer en alternance aux concours externes et 3ème concours et d'acquérir une expérience professionnelle dans la fonction publique.

Ce recrutement est ouvert d'une part aux demandeurs d'emploi âgés de 28 ans au plus et, d'autre part, aux personnes âgées de 45 ans et plus en situation de chômage de longue durée et bénéficiaires de minima sociaux. Pour être recrutés, ils doivent être titulaires d'un diplôme leur permettant de se présenter au concours correspondant à l'emploi occupé. La durée du contrat est d'un an et maximum de deux ans, renouvelable pour un an en cas d'échec aux épreuves du ou des concours.

La sélection des candidats est opérée sur la base des aptitudes et motivations évaluées par une commission qui, à aptitude égale, donne priorité à des jeunes qui répondent à certains critères sociaux (résidence au sein d'un QPV, d'une ZRR, en Outre-Mer ou sur un territoire dans lequel les jeunes rencontrent des difficultés particulières d'accès à l'emploi).

Enfin, la présidence des jurys et comité de sélection est confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe sauf dérogation prévue par décret en Conseil d'Etat (art. 166 de la loi 2017-86). En ce qui concerne les jurys du concours d'entrée à l'ENA, ils doivent comprendre une personnalité qualifiée dans le domaine des ressources humaines et cinq personnalités qualifiées n'ayant pas la qualité de fonctionnaire de l'Etat (art. 168).

6.2 Une fonction publique exemplaire fondée sur des valeurs notamment en développant la culture déontologique

La loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires consacre une réforme importante du titre Ier du statut général de la fonction publique, en consacrant les valeurs essentielles du service public portées par les fonctionnaires et agents publics et posant les principes déontologiques permettant d'assurer une large diffusion d'une culture de prévention des conflits d'intérêt dans la sphère publique.

Ainsi, l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires fixe les obligations et principes déontologiques applicables aux fonctionnaires et aux agents contractuels des trois versants de la fonction publique. L'article 25 consacre dans le statut général d'une part, les valeurs de dignité, d'impartialité, d'intégrité ainsi que de probité et, d'autre part, l'obligation de neutralité ainsi que le respect du principe de laïcité dans l'exercice des fonctions.

Par ailleurs, et dans le but d'en prévenir la survenance, l'article 25 bis de la loi du 13 juillet 1983 précitée définit le conflit d'intérêts comme « (...) toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou à paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction. »

Enfin, l'article 25 septies rappelle l'obligation qui s'impose aux agents publics de consacrer l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui leur sont confiées.

Cette consécration dans le droit positif des valeurs déontologiques de la fonction publique vient donner tout son sens aux obligations qui fondent et conditionnent l'exercice de fonctions dans le secteur public. Elle accompagne l'ambition de diffuser, dans les trois versants de la fonction publique, d'une culture déontologique, ancrée dans ces valeurs, déclinée dans le quotidien des services et axée sur la prévention des risques plutôt que sur la logique de sanction ex-post qui prévalait jusqu'alors.

Le cadre d'élaboration et de mise en œuvre des politiques de ressources humaines a été substantiellement rénové en 2016 et 2017 : la gouvernance et les instruments de pilotage de cette politique ont été renforcés par le décret n°2016-1804 du 22 décembre 2016 ; les outils d'analyse, de connaissance et d'aide à la décision en matière RH ont été étoffés ; les efforts ont été poursuivis pour accroître l'efficacité de la gestion des ressources humaines, par un effort de simplification du cadre de gestion, de dématérialisation des procédures, de rénovation des outils de gestion et d'amélioration des SIRH ; la dimension territoriale des politiques de ressources humaines et la déconcentration de la gestion des personnels vers les échelons de proximité ont été confortés ; la DGAFP a également renforcé la dimension innovante des orientations RH, par la création d'un fonds dédié et une logique d'appel à projet, et en s'efforçant de mieux diffuser les meilleurs standards de gestion et les meilleures pratiques issues de tous les univers professionnels ; enfin, elle s'est efforcée de traduire cette nouvelle ambition auprès des partenaires européens et internationaux.

Ces instruments rénovés sont désormais au service des nouvelles orientations du Gouvernement.

6.3 Une gouvernance de la fonction RH de l'Etat clarifiée et renforcée

Le décret n°2016-1804 du 22 décembre 2016 relatif à la direction générale de l'administration et de la fonction publique et à la politique de ressources humaines dans la fonction publique consacre un renforcement des acteurs et des instruments de pilotage de la politique de ressources humaines. Au niveau interministériel, la DGAFP, qui voit ses missions traditionnelles de coordination de la politique des ressources humaines communes à l'ensemble de la fonction publique confortées, est désormais qualifiée de DRH de l'Etat et dotée à cet effet de nouveaux instruments de pilotage permettant de mieux articuler les orientations interministérielles et les politiques RH de chaque département ministériel. Au niveau de chaque ministère, le décret définit également la fonction de « responsable ministériel des ressources humaines », afin de préciser les missions, de renforcer le rôle sous l'autorité des Secrétaires généraux et conforter les leviers d'actions de l'ensemble DRH de ministères.

Parmi les instruments et instances de pilotage de la politique de ressources humaines, les principaux sont la stratégie interministérielle des ressources humaines, qui doit donner lieu à une déclinaison ministérielle et une déclinaison régionale, et le comité de pilotage des ressources humaines de l'Etat qui confirme le rôle de la DGAFP en matière de pilotage et de gouvernance des réseaux des acteurs RH.

Enfin, la DGAFP s'est réorganisée en application de l'arrêté du 16 mars 2017 afin d'être en mesure de traduire en actes les nouvelles ambitions.

- **La stratégie interministérielle de ressources humaines de l'Etat employeur**

La première stratégie interministérielle de ressources humaines de l'Etat employeur présentée par la DGAFP au Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'Etat le 30 janvier 2017 et arrêtée par le Premier ministre le 16 mars 2017 présente des actions concrètes à mettre en œuvre pour moderniser la fonction RH de l'Etat et améliorer et simplifier le cadre de gestion de ses agents. Elle fixe les objectifs fondamentaux de la politique RH de l'Etat et décline les leviers stratégiques à mobiliser. Elle vise à dépasser la vision d'une RH support pour développer une fonction stratégique orientée vers l'attractivité de la fonction publique, la motivation des personnels, l'innovation et l'accompagnement des transformations du service public.

Elle dresse des perspectives d'action tant pour les ministères que pour la DGAFP. Une stratégie interministérielle de l'Etat employeur préparée en lien avec les DRH ministérielles, concertée avec les organisations syndicales et portée par les plus hautes autorités de l'Etat porte un message fort de reconnaissance de la nature stratégique de la fonction ressources humaines et de l'intérêt porté aux agents publics et à leur action en faveur d'un service public de qualité.

En application du décret du 22 décembre 2016, les orientations interministérielles définies par la stratégie doivent donner lieu à une contractualisation avec les ministères sur la base d'engagements réciproques. Elles doivent également nourrir un dialogue de gestion avec les autorités régionales, afin d'adapter les orientations et actions aux enjeux spécifiques de chaque territoire.

- **La gouvernance des réseaux professionnels des acteurs de la politique RH**

Pour assurer son rôle interministériel d'animation et d'appui, la DGAFP a mis en place différentes instances de gouvernance, d'échange d'expériences et d'informations pour une meilleure mutualisation des innovations et réflexions prospectives. Le décret du 22 décembre 2016 crée, auprès du ministre en charge de la fonction publique, un comité de pilotage des ressources humaines de l'Etat, présidé par le directeur général de l'administration et de la fonction publique. Ce comité, réunit à échéances régulières, est notamment chargé de veiller à la mise en œuvre de la stratégie interministérielle de ressources humaines et à la cohérence des politiques de ressources humaines, à l'articulation des agendas sociaux interministériels et ministériels. Au moins une fois par an, le comité réunit en outre, sous la présidence conjointe du secrétaire général du Gouvernement et du directeur général de l'administration et de la fonction publique, les secrétaires généraux des ministères et un préfet de région désigné par le secrétaire général du Gouvernement.

Comme le prévoit la stratégie interministérielle de l'Etat employeur, la DGAFP s'est dotée d'un outil dédié à l'animation de réseaux professionnels afin de développer le travail collaboratif entre acteurs RH (partage de connaissances et d'expériences, échanges autour d'une problématique, co-construction de projets). L'enjeu de la gouvernance des réseaux professionnels est de favoriser le développement d'une culture RH partagée fondée sur un haut niveau de professionnalisation et une connaissance précise des textes et processus RH. A cet effet, la mise à disposition d'un outil collaboratif auprès des différents réseaux, baptisé « Lien RH » est engagé grâce à la mise en service d'une plateforme technique commune à plusieurs communautés professionnelles.

Annexes

Figure 1.1-2 : Ventilation des effectifs salariés au 31 décembre 2015 en France (métropole + DOM), salariés à titre principal (en milliers)

	Statut juridique de l'employeur			Statut de recrutement de droit commun de l'agent					
	Code catégorie juridique Sirène	comptes nationaux	1		2		3		
			Droit public		Droit public particulier / privé à statut		Droit privé		
1	Administration de l'État	71 hors 7111 et 7112	APU (non marchand)	hors CA	1 913,0				
				y.c. CA	1 914,1				
				hors CA	0,7				
				y.c. CA	0,7				
2	Collectivités	72	APU (non marchand)	hors CA	1 404,1				
				y.c. CA	1 473,1				
3	Établissements publics	73	APU (non marchand)	hors CA	2 026,3	hors CA	36,8	hors CA	15,0
				y.c. CA	2 146,3	y.c. CA	37,1	y.c. CA	15,0
	hors APU (marchand)		APU (marchand)	hors CA	104,5				
				y.c. CA	112,1				
4	Organismes publics administratifs	74	APU (non marchand)	hors CA	0,0	hors CA	11,8	hors CA	1,9
				y.c. CA	0,1	y.c. CA	12,2	y.c. CA	1,9
5	Personnes morales de droit public soumises au droit commercial	4	APU (non marchand)	hors CA	0,0			hors CA	0,4
				y.c. CA	0,1			y.c. CA	0,4
6	Personnes physiques, sociétés commerciales	1,2,3,5,6 (hors 32)	APU (non marchand)	hors CA	0,0			y.c. CA	42,7
				y.c. CA	0,0			y.c. CA	0,0
7	Organismes privés spécialisés et groupements de droit privé	8,9	APU (non marchand)	hors CA	0,0			y.c. CA	0,8
				y.c. CA	0,0			y.c. CA	0,0
Ensemble			APU (non marchand)	hors CA	5 535,9			y.c. CA	49,3
				hors CA	5 450,3				
				y.c. CA	5 648,0				
	fonction publique			hors CA	121,4				
	hors APU (marchand)			hors CA	121,4	y.c. CA	501,1	y.c. CA	17 827,6

Légende

 Fonction publique

 Administrations publiques (APU) au sens des comptes nationaux

 Source Siasp

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

CA = contrats aidés

Figure 1.1-3 : L'emploi public selon différents concepts au 31 décembre 2015 en France (métropole + DOM)

	Effectifs des « administrations publiques »	Effectifs de droit public Colonne 1 et lignes 1 à 5	Effectifs de la fonction publique métropole et DOM Colonne 1 et lignes 1+2+3
Total y compris emplois aidés	6 069 700	5 657 300	5 648 000
Total hors emplois aidés		5 459 300	5 450 300

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

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

Les chiffres sont arrondis à la centaine. Le total et les évolutions sont calculés sur les données initiales.

Figure 1.1-4 : Evolution des effectifs salariés (y compris bénéficiaires de contrats aidés) entre le 31 décembre 2014 et 31 décembre 2015 en France (métropole + DOM), salariés à titre principal

Ligne	Statut juridique de l'employeur			Statut de recrutement de droit commun de l'agent					
	Code catégorie juridique Sirène	comptes nationaux	1		2		3		
			Droit public		Droit public particulier / privé à statut		Droit privé		
1	Administration de l'État	71 hors 7111 et 7112	APU (non marchand)	nombre	1,2				
				%	0,1				
				nombre	0,1				
	7111		%	9,1					
	7112		nombre	0,4					
			%	32,6					
2	Collectivités	72		nombre	-2,9				
			%	-0,2					
3	Établissements publics	73	hors APU (marchand)	nombre	7,3	nombre	-2,3	nombre	0,7
				%	0,3	%	-5,7	%	4,9
4	Organismes publics administratifs	74	APU (non marchand)			nombre	1,0	nombre	0,4
				%		%	8,6	%	26,5
			hors APU (marchand)	nombre	0,0		nombre	0,0	
				%	-11,1		%	-4,8	
5	Personnes morales de droit public soumises au droit commercial	4	APU (non marchand)					nombre	0,3
				%		%	0,8	%	0,8
			hors APU (marchand)	nombre	-0,1	nombre	-5,0	nombre	-0,1
				%	-0,7	%	-2,4	%	-0,1
6	Personnes physiques, sociétés commerciales	1,2,3,5,6 (hors 32)	APU (non marchand)					nombre	-0,2
				%		%	-19,2	%	-19,2
			hors APU (marchand)			nombre	-6,22	nombre	140,7
				%		%	-2,05	%	0,9
7	Organismes privés spécialisés et groupements de droit privé	8,9	APU (non marchand)					nombre	-6,1
				%		%	-1,4	%	-1,4
			hors APU (marchand)					nombre	14,1
				%		%		%	0,9
Ensemble			APU (non marchand)	nombre	6,0	nombre	-1,3	nombre	-4,8
				%	0,1	%	-2,6	%	-1,0
				nombre	7,8				
			fonction publique	%	0,1				
			hors APU (marchand)	nombre	1,7	nombre	-11,2	nombre	154,7
				%	1,5	%	-2,2	%	0,9

Légende

 Fonction publique

 Administrations publiques (APU) au sens des comptes nationaux

 Source Siasp

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

CA = contrats aidés

Figure 1.1-5 : Administrations publiques (dans une approche économique) et fonction publique (dans une approche juridique) au 31 décembre 2015 en France (métropole + DOM)
(en milliers)

	Organismes non marchands métropole + DOM yc CA	Organismes marchands yc CA	Total yc CA	Total hors contrats aidés
Fonction publique en comptabilité nationale	5 535 900		5 535 900	5 345 800
Fonction publique hors comptabilité nationale		112 100 ⁽³⁾	112 100	104 500
Total fonction publique	5 535 900	112 100 ⁽³⁾	5 648 000	5 450 300
Autres administrations publiques (APU)	533 800			
<i>Dont autres APU en organismes publics (1)</i>	109 000			
<i>Dont autres APU en organismes privés (2)</i>	424 800			
Total des administrations publiques	6 069 700			

Part de la fonction publique en 2015 (4)
- Dans l'emploi salarié : 22,2%
- Dans l'emploi total : 19,9%

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

CA = contrats aidés

(1) ÉPA à recrutement de droit privé, organismes consulaires, GIP (groupements d'intérêt public), autres organismes de droit administratif, EPIC non marchands.

(2) Organismes à financement majoritairement public : associations non marchandes, organismes de protection sociale, hôpitaux privés à but non lucratif.

(3) Caisse des dépôts et consignations, la plupart des établissements d'hébergement pour personnes âgées, EPA marchands.

(4) Hors COM et étranger, hors bénéficiaires de contrats aidés. A comparer avec la part de la fonction publique en 2013, soit 22,3 % dans l'emploi total et 20,0 % dans l'emploi total sur le même périmètre.

Tableau 1.1-8 : Fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre 2013 et 2014 en France (Métropole + DOM)

(en milliers)

		2014	2015
		Effectifs au 31/12/2014	Effectifs au 31/12/2015
Fonction publique (1)	Métropole	5 275	5 276
	DOM	174	174
	Total hors bénéficiaire de contrats aidés	5 448	5 451
	Bénéficiaires de contrats aidés de la fonction publique (2)	192	198
	Total y compris bénéficiaires de contrats aidés	5 641	5 648
Organismes publics hors fonction publique non marchands	EP nationaux de sécurité sociale, à recrutement de droit privé	14	15
	GIP nationaux et locaux (résultats partiels)	10	11
	Personnes morales droit public particulières	2	2
	Groupements de coopération sanitaires	1	2
	Associations syndicales autorisées	0	0
	Organismes consulaires	39	37
	EPIC nationaux et locaux non marchands	42	43
	Sous-total organismes hors FP non marchands	108	109
Organismes publics hors fonction publique marchands	EPIC locaux marchands	71	72
	Personnes morales droit public secteur marchand	1	1
	Sous-total organismes hors FP marchands	71	73
	Total	180	182
Organismes privés à financement public prédominant (secteur non marchand)	Associations	186	185
	Organismes de protection sociale	171	168
	Hôpitaux privés à but non lucratif	73	71
	Safer	1	1
	Total	245	240
Entreprises publiques (secteur marchand)	Epic marchands (3)	237	230
	Entreprises hors Epic (4)	349	340
	Total	585	570
Emploi privé hors service public (secteur marchand)	Total	20 591	20 698
Emploi total (salariés et non salariés)	Total (5)	27 242	27 338

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

Champ : métropole et DOM. COM et étranger compris pour les services de l'État.

(1) Données de 2013 révisées.

(2) Y compris les enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (141 600 en 2014).

(3) Les bénéficiaires d'emplois aidés sont décomptés à part dans la fonction publique et inclus dans les effectifs des autres organismes.

(4) Les EPIC marchands proviennent de la ligne 5 (hors APU) et de la colonne 3 du tableau de synthèse.

(5) Les entreprises hors EPIC comprennent la Poste, EDF, Aéroports de Paris issus de la ligne 6 colonne 5 du tableau de synthèse + la partie des entreprises de la ligne 6 colonne 6 répertoriée dans les entreprises "de premier rang" du Recme (exemple : France Télévision, DCNS...).

(6) Différents concepts d'emploi coexistent. Celui retenu ici est "l'emploi total" qui comprend les salariés et les non-salariés en France entière, hors chômeurs, et qui constitue la référence la plus courante pour les comparaisons internationales.