



NOTE FSU – Rapport annuel 2017

Le rapport annuel comporte trois « vues » (emploi, flux de personnels, rémunération), un dossier (les parcours des contractuels) et 10 fiches thématiques. Les chiffres concernent l'année 2015.

Il manque encore les données sur les flux de départ en retraite et une analyse du dossier sur les contractuels. La note choisit de centrer sur les rémunérations (I) et sur l'emploi (II) puis analyse rapidement le dossier sur les parcours des contractuels (III) et enfin passe en revue quelques autres éléments intéressants dans les dossiers du rapport (IV).

I- les rémunérations dans la Fonction publique en 2015

Salaires moyens

Salaires nets mensuels moyens et médians

Evolution en € courants

2015	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	Privé
Femmes	2 338 € 2 194 €	1 813 € 1 647 €	2 114 € 1 876 €	2 103 € (+0,6%) 1 906 € (+0,6%)	1 986 € (+1,3%) 1 650 € (+0,9%)
Hommes	2 733 € 2 484 €	1 998 € 1 812 €	2 673 € 1 961 €	2 420 € (+0,4%) 2 103 € (+0,5%)	2 438 € (+1,2%) 1 906 € (+0,7%)
Contractuels	2 063 € 1 802 €	1 677 € 1 475 €	1 641 € 1 538 €	1 827 € (+0,7%) 1 563 € (+0,9%)	
Fonctionnaires	2 658 € 2 411 €	1 972 € 1 785 €	2 100 € 1 939 €	2 278 € (+0,3%) 2 057 € (+0,4%)	
Dont Catégorie A	2 897 € 2 603 €	3 277 € 3 055 €	2 512 € 2 288 €	2 876 € (+0,0%) 2 604 € (+0,4%)	
Dont Catégorie B	2 417 € 2 370 €	2 305 € 2 257 €	2 334 € 2 342 €	2 360 € (+0,2%) 2 327 € (+0,1%)	
Dont Catégorie C	1 938 € 1 858 €	1 744 € 1 680 €	1 795 € 1 752 €	1 782 € (+1,0%) 1 721 € (+0,9%)	
Ensemble	2 495 € (+0,4%) 2 295 € (+0,6%)	1 891 € (+0,8%) 1 708 € (+1,2%)	2 239 € (+0,7%) 1 892 € (+0,5%)	2 219 € (+0,6%) 1 970 € (+0,6%)	2 250 € (+1,1%) 1 797 € (+0,8%)

En 2015, le **salair net moyen a augmenté de 0,6%** en euros courants (2014 : 0,7%). Cette augmentation est moindre que celle du **salair brut moyen : + 0,9%** (2014 : +1%) à cause de l'augmentation du taux de cotisation salariale pour les pensions.

L'inflation a ralenti en 2015 : **+0,04%** (2014 : +0,5%). Ainsi, en euros constants, le **salair net moyen augmente de 0,6%** dans la FP (2014 : 0,2%) contre **1% dans le secteur privé** (2014 : 0,6%). **Dans la FPE, il augmente de 0,4 %** (2013 : +0,7%/2014 : -0,2%). **Dans la FPT, le salair net moyen a augmenté de 0,8%** (2013 : -0,1%/2014 : +0,9%). Il en est de même dans la FPH : **+0,6 %** (2013 : -0,5 %/2014 : 0,3%).

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 de 0,02% dans la FPE et diminue de 0,01% dans la FPT et la FPH.

Derrière une accélération de la RMPP (rémunération moyenne des personnes en place) nette en euros constants (FPE : + 1,8%, FPH : +1,9%, FPT : +1,7%), se cache une disparité : **entre 24 et 34% des agents en place ont connu une baisse de pouvoir d'achat** selon les versants.

Distribution des salaires

2015	Ensemble de la Fonction publique	FPE	FPT	FPH	Privé
Rapport salaire net des 10% les mieux payés/salaire net des 10% les moins payés	2,33	2,40	2	2,15	3,01
Évolution 2014->2015	- 0,01	- 0,01	0	+0,01	+0,01
Évolution 2013->2014	- 0,01	+0,03	0	-0,03	+0,04

Les salaires sont moins dispersés dans la Fonction publique que dans le secteur privé. En 2015, le rapport inter-déciles (D9/D1) est en léger recul dans la Fonction Publique car les augmentations salariales ont davantage concerné le bas de la hiérarchie salariale. Dans le privé, ce ratio a augmenté, les augmentations ayant été plus fortes dans le haut de la hiérarchie salariale. Alors que l'éventail des rémunérations est resté stable dans la FPT et a diminué dans la FPE, il s'est élargi dans la FPH.

Dans le bas de la distribution des salaires nets mensuels, les salaires de la Fonction publique sont supérieurs à ceux du secteur privé. Inversement, dans le haut de la distribution, les salaires sont moins élevés dans la Fonction publique. Ainsi, pour le 9^e décile, le salaire net y est de 3 242 € (3 228 € en 2014) et de 3 644 € (3 609 € en 2014) dans le secteur privé soit un écart de 12,4% (11,8% en 2014). **Les écarts de salaire moyen s'expliquent principalement par des effets de structure** : plus de cadres dans la FPE et la FPH que dans la FPT et le secteur privé ; plus 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 que dans le privé, ce qui contribue à surévaluer le salaire moyen.**

Concernant les cadres (catégorie socioprofessionnelle INSEE), le salaire net mensuel moyen est de 4 142 € (4 109 € en 2014) dans le secteur privé, 4 775 € (4 725 € en 2014) dans la FPH, 3 277 € (3 273 € en 2014) dans la FPT et 3 056 € (3 054 € en 2014) dans la FPE.

Pour la FPE, le salaire net mensuel des cadres hors enseignants est de 3 622 € en 2015 (3 625 € en 2014) et celui des enseignants cadres de 2 754 € (2 752 € en 2014).

En considérant uniquement les fonctionnaires de catégorie A, le salaire net moyen dans la FPE s'élève à 2 897 € (2 893 € en 2014) dont 2 551€ (2 546 € en 2014) pour les enseignants et 3 513 € (3 516 € en 2014) pour les non-enseignants.

Égalité professionnelle Femmes/Hommes

Le salaire net mensuel des femmes est inférieur en 2015 de 13,1 % (13,3% en 2014) à celui des hommes dans la Fonction publique (FPH : 20,9% - idem qu'en 2014 ; FPE : 14,4% - 14,6% en 2014 et FPT : 9,3% - idem qu'en 2014). Cet écart est moindre que dans le secteur privé (18,5% en 2015 et 18,6% en 2014).

Primes et indemnités

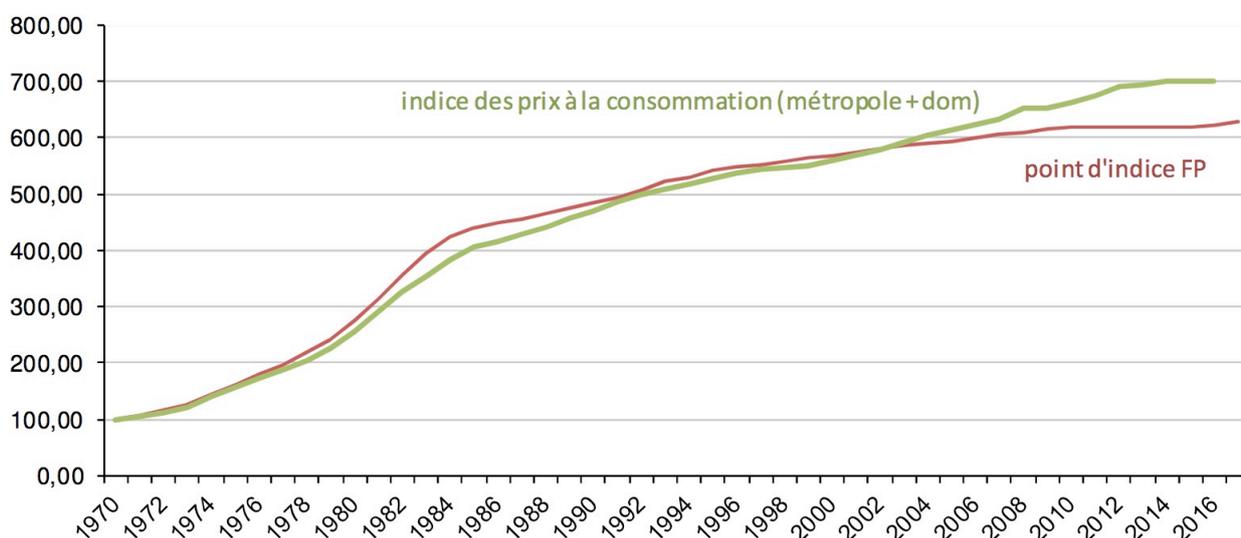
La part des primes et indemnités est de 22,6% (22,7% en 2014) dans le salaire brut des fonctionnaires.

2015	Ensemble de la Fonction publique	FPE	FPE hors enseignants	FPT	FPH
Part des primes et indemnités (y compris IR et SFT) dans le salaire brut des fonctionnaires	22,6%	22%	30,3%	23,4%	22,1%
Rappel 2014	22,7%	22%	30,3%	23,5%	22,4%

En 2015, l'évolution des primes s'est ralentie dans la FPE (+0,7% après +1,2% en 2014 et -0,5% en 2013) et dans la FPT (+0,8% après +2,7% et +0,7%). Dans la FPH, les primes ont diminué (-0,5% après +1% en 2014).

Parmi les fonctionnaires de catégorie A, les primes ont augmenté en euros constants de 1,6% pour les enseignants (mise en place d'une indemnité d'enseignement en milieu pénitentiaire + revalorisation des primes REP et REP+ - 3,2% en 2014 : mise en place de l'ISAE).

Évolution de la valeur du point d'indice et des prix à la consommation depuis 1970 (base 100)



Effet de Noria (ou effet de renouvellement des effectifs : entrées-sorties)

Les mouvements d'entrées-sorties se caractérisent généralement par la diminution de la masse salariale induite par le départ d'agents en fin de carrière qui perçoivent un salaire élevé et l'arrivée d'agents en début de carrière. **En 2015, l'impact de l'effet de Noria pèse de façon moins marquée qu'en 2014 dans la FPE (-1,4% après -1,8%) et la FPT (-0,9% après -1,3%) et reste quasi stable dans la FPH (-1,3% après -1,2%).**

GIPA

En 2016, 61,6 millions d'euros ont été versés (131,9 en 2015). Les femmes sont moins nombreuses (49,3% des bénéficiaires contre 61,5% en 2015) que les hommes à bénéficier du dispositif pour des montants versés supérieurs en moyenne (1 034 € contre 1 012 € pour les hommes).

Les agents de catégorie A sont les premiers bénéficiaires (75,5%), suivis par les agents de catégorie B (11,2%) et C (3,8%) (9,6% des agents sont en catégorie indéterminée...)

En 2016, les plus de 50 ans représentent 76,5 % des bénéficiaires (60,7% en 2015).

Remarques :

→ Des suivis de cohortes, en distinguant femmes et hommes, manquent. C'est la recommandation n°1 du rapport au 1^{er} ministre « La force de l'égalité – les inégalités de rémunération et de parcours professionnels entre femmes et hommes dans la Fonction publique » du 27/12/2016 : « effectuer régulièrement des études de cohortes pour des fonctionnaires d'un même corps ou cadre d'emploi recrutés à la même date dans des fonctions similaires ». L'administration nous a répondu que c'était complexe car on manque de données fiables mais qu'elle s'y attellerait.

Dépenses de personnels et rémunérations (thème 6 du rapport)

Dépenses de personnel dans la Fonction publique

Entre 2015 et 2016, l'ensemble des dépenses de personnel de l'État a augmenté de 1,33%. Le budget de l'Etat a quant à lui augmenté de 4,25%. La part des dépenses de personnel dans ce budget est passé de 40,3% en 2015 à 39,2% en 2016.

Parmi les composantes des dépenses de personnel, les heures supplémentaires et astreintes ont diminué de -4,3% entre 2015 et 2016 (-0,9% entre 2014 et 2015) et les primes et indemnités ont augmenté de 2,8% (1%).

C'est dans les administrations publiques centrales que l'augmentation des dépenses de rémunération a été la plus importante entre 2015 et 2016 : +0,9% (locales : +0,8%, Sécurité sociale : +0,8%).

Entre 1998 et 2016, la part des dépenses de personnel dans la dépense totale des collectivités locales est passée de 21,9% à 26,7%. Pour les établissements publics de santé, cette part est passée de 68,5% à 62,6% sur la même période.

Évolution du traitement indiciaire

Le montant mensuel net du minimum de traitement dans la Fonction publique est supérieur de 3,4% à celui du SMIC au 1^{er} février 2017 (3,6% au 1^{er} juillet 2016 – 7,6% au 1^{er} juillet 2006).

Rémunérations dans les 3 versants de la Fonction publique

Ecarts de salaires nets mensuels moyens entre les femmes et les hommes en 2015	FPE	FPT	FPH
--	-----	-----	-----

Catégorie A	30-39 ans	-13,1%	-11,1%	-6,2%
	50-59 ans	-15,8%	-17,9%	-13,5%
Catégorie B	30-39 ans	-6,8%	-4,0%	-2,3%
	50-59 ans	-7,5%	-9,0%	-3,6%
Catégorie C	30-39 ans	-7,5%	-9,4%	+2,2%
	50-59 ans	-8,7%	-11,8%	-2%

Dans la catégorie A, les écarts de salaires nets mensuels entre les femmes et les hommes se creusent de façon importante au cours de la carrière.

Rémunérations dans la FPE

Les moins de 30 ans et les plus de 60 ans ont connu une diminution de salaire net mensuel moyen en euros constants entre 2014 et 2015 (respectivement -0,1% et -0,7%) contrairement aux autres tranches d'âge (augmentation entre 0,2 et 0,3%).

En 2015, la part des primes est de 19,9% (idem qu'en 2014) pour l'ensemble des fonctionnaires (16% pour les femmes - 15,9% en 2014 - et 24,7% pour les hommes – idem qu'en 2014). Pour les enseignants, cette part est de 10,7% (10,6% en 2014) (femmes : 9,1% contre 9% en 2014, hommes : 13,5% contre 13,4% en 2014).

Les hommes représentent 39,7% des effectifs. À partir des indices majorés 750, les hommes détiennent majoritairement ces indices. Par exemple, les indices majorés hors-échelle sont détenus à 62,6% par des hommes.

Remarques faites en FS statistiques:

- En plus des données brutes, il serait intéressant d'avoir directement les pourcentages :
 - de différence entre le minimum de traitement de la Fonction publique et le SMIC
 - d'écart des salaires nets mensuels moyens et des indices détenus entre les femmes et les hommes, entre les tranches d'âge, etc.

2- Emploi

L'emploi public est globalement stable en 2015, mais on note une progression de 0,2% du nombre d'emplois dans la FPE (pour la 1ère fois depuis 2003), en raison de l'augmentation du nombre d'emplois dans l'EN, au MESR et à la Justice (+ 16 000) et, là encore pour la 1ère fois, un recul de 0,3% dans la FPT (baisse des dotations aux collectivités, réorganisations intercommunales). La FPH voit ses effectifs progresser de 0,2%.

C'est toujours la FPE qui regroupe le plus grand nombre d'emplois, 44% de la FP, mais il y a 10 ans, plus de 50% des agents étaient dans la FPE, dans le même temps la FPT est passé de 30% à 35% de l'ensemble des fonctionnaires.

Approche juridique : 5,45 millions d'agents de droit public fin 2014 (20% de l'emploi total en France, 20,7 % avec les contrats aidés qui sont 198 000). Du fait des temps partiels (21% des agents), on décompte 5,07 millions d'équivalents temps plein.

Approche économique (utilisée dans les comparaisons internationales) : 6,171 millions de fonctionnaires et assimilés

En termes de part de l'emploi public dans l'emploi total, la France se situe globalement dans la moyenne des pays de l'OCDE même si le rapport pointe l'extrême difficulté des comparaisons internationales en matière d'emploi public.

Sur longue période (10 ans), l'emploi public progresse de 0,3% par an en moyenne alors que l'emploi total progresse en moyenne annuelle de 0,4%. Ces moyennes annuelles masquent une stagnation de 2007 à 2011, l'emploi public reprenant une hausse plus soutenue depuis 2011 et une stagnation cette année.

Par ailleurs, les évolutions sont contrastées selon les versants. Sur les 11 dernières années, la progression la plus forte est dans la FPT, ce qui s'explique en partie par des transferts de la FPE. En un peu plus de 10 ans, la FPE est passée de plus d'un agent sur deux à 44% aujourd'hui.

Evolution des emplois	Evolution 2014		Evolution 2013		En % par an en moyenne annuelle
	emploi	En %	emploi	En %	
FPE (44% des emplois)	+ 5500	+ 0,2	- 25 500	-1,1	- 0,9
FPH (21% des emplois)	+ 2000	+ 0,2	31758	+1,7	+ 2,6
FPT (34,7% des emplois)	- 5300	- 0,3%	7 535	+0,7	+ 1,6

20,2% (+ 0,7%) des agents de la FPE travaillent dans un EPA

Dans la FPE, 4 ministères connaissent une progression de leurs effectifs en 2015 par rapport à 2014 :

MAE : + 0,6%
Culture + 2,1%
MEN : + 1,1%
Justice + 1,2%

La baisse des effectifs dans la FPT est inédite. En prenant en compte les contrats aidés, on a une hausse de 0,1%, ce qui montre le poids important pris par ces contrats. La baisse est importante dans les communes, -1,3%, alors que la hausse y était en moyenne de 0,4% par an.

Il y a 72 agents civils (hors contrats aidés) pour 1000 habitants (82 en Ile de France, 79 à La Réunion, 97 à la Martinique)

Part des non titulaires

La fonction publique compte 70,7% de fonctionnaires (y compris les magistrats), 5,7% de militaires, 17,2% (-0,1% en 2014) de contractuels et 6,6% d'agents d'autres catégories et statuts. Sur longue période, la part des contractuels augmente (en moyenne annuelle depuis 2005, on reste à + 0,3% par an).

Par ailleurs, dans la FPE, la part des contractuels augmente encore de + 0,9%, avec en particulier 4900 agents contractuels de plus au MESR alors que dans les autres ministères il est en baisse de 3300 agents.

Dans la FPT, pour la première année depuis 10 ans, la part des contractuels baisse. Mais la FPT reste le versant où la part des contractuels est la plus élevée, à 18,8%.

Part des femmes

Les femmes sont majoritaires dans l'ensemble de la FP, elles représentent 62% (+0,2) de l'effectif total. Leur part est de 44% dans le secteur privé. La proportion de femmes dans la FP continue donc de progresser, elle progresse dans les emplois d'encadrement supérieur et de direction :

Leur part au sein de la catégorie A+ est de 40,7%, en augmentation de 0,5 point cette année et de 1,6 point depuis 2010. Mais si on isole les emplois de direction et d'encadrement supérieur, la part des femmes tombe à 34%.

	Part des femmes dans l'emploi	Evolution de la part des femmes par rapport à 2014 en %
FPE	55%	+ 0,3
FPT	61,3%	+0,1
FPH	77,6%	+ 0,1

Structure par âge

La part des 50 ans et plus continue d'augmenter surtout dans la FPT.

Une forte baisse des agents de moins de 30 ans, leur nombre diminue de -2,2% en 2015 par rapport à 2014

Age moyen des agents : 43,2 ans contre 40,9 pour les salariés du privé. En 5 ans, cet âge moyen des agents a augmenté d'un an. Il faut avoir en tête cette structure par âge quand on nous oppose les augmentations de la masse salariale en raison des effets de carrière.

La part des catégories A continue d'augmenter, + 0,6%, elle est désormais de 34,5% de l'ensemble des titulaires. Les catégories B reculent de 0,4%, les C de 0,3%. 75,8 (-0,3%) des territoriaux sont en catégorie C.

Les apprentis

10 700 soit + 24,9%. 61% des contrats sont signés dans la territoriale.

Part des mineurs : 21% des contrats de la FPT, 10% de ceux de la FPE, 8% de ceux de la FPH.

La part des apprentis titulaires d'un diplôme de niveau inférieur au baccalauréat ou sans aucun diplôme a encore reculé de 10 points par rapport à 2014 : dans la Fonction Publique comme ailleurs, l'apprentissage n'est pas une voie pour les jeunes non diplômés.

Les recrutements

En 2015, le nombre de recrutements externes sur concours dans la FPT et la FPE a diminué fortement par rapport à 2014, de 57 889 à 49 260.

32 000 recrutements dans la FPT en 2014 dont plus de la moitié (19000) sans concours (et donc 13000 par concours)

La sélectivité des concours reste faible dans la FPE :

Enseignants : 8,1 candidats présents pour un admis (7,6 en 2014, qui était le plus bas historique)

Hors concours enseignants, on est au plus bas historique, à 17,7 (18,3 en 2014 et 22,2 en 2013).

III- Le dossier sur les parcours des contractuels de la Fonction Publique

Le dossier sur les parcours des non titulaires permet d'étudier le devenir de cohortes. On y apprend par exemple qu'avec une part de 30%, c'est dans la FPH que la proportion des contractuels entrants en 2011 et étant devenus fonctionnaires est la plus élevée. Cette proportion est de 23 % dans la FPT et de seulement 14 % dans la FPE. 68 % des contractuels en CDD ont un contrat d'une durée inférieure à un an

8% des contractuels ont un contrat d'une durée supérieure à trois ans, 1 % dans la FPH, 5 % dans la FPT et 15 % dans la FPE.

La part des non-diplômés est deux fois plus élevée parmi les contractuels que chez les fonctionnaires (6 % contre 3 %) et celle des agents dont le diplôme le plus élevé est le baccalauréat est dans une moindre mesure plus élevée parmi les contractuels (13 % contre 11 % parmi les fonctionnaires), notamment parmi ceux ayant un CDD de courte durée (16 %).

Pour autant, les salariés titulaires d'un diplôme inférieur au Bac sont au contraire proportionnellement moins nombreux parmi les contractuels (16 % contre 18 % parmi les fonctionnaires) quel que soit le versant. C'est également le cas des salariés ayant un diplôme de niveau Bac à Bac +2 dans la FPT (12 % contre 14 % parmi les fonctionnaires) et surtout dans la FPH, où 16 % des contractuels ont un diplôme de ce niveau, soit moins de la moitié que parmi les fonctionnaires (35 %). Dans le versant hospitalier, les infirmiers contribuent fortement au poids des fonctionnaires dans cette catégorie : 59 % des fonctionnaires ayant un diplôme Bac à Bac +2 exercent cette profession (contre 30 % de leurs homologues contractuels). Il s'agit vraisemblablement des infirmiers ayant obtenu leur diplôme avant la mise en application du décret du 23 septembre 2010 relatif à la délivrance du grade de licence aux titulaires du diplôme d'État d'infirmier.

Parmi les contractuels, 15 % déclarent souhaiter avoir un emploi en plus ou en remplacement de leur travail actuel. Cette part atteint 27 % parmi les salariés ayant un contrat d'une durée inférieure à un an et diminue quand la durée du contrat augmente (21 % parmi les CDD d'une durée supérieure à trois ans).

La probabilité de devenir fonctionnaire la première année après l'embauche est plus faible pour les plus jeunes (moins de 25 ans) et les plus âgés (50 ans et plus) mais globalement décroît avec l'âge

IV- Quelques remarques sur les autres thèmes

- thème 8 : En application des recommandations du rapport Laurent sur le temps de travail (2016), de nouvelles statistiques sont produites: la durée annuelle effective inclut toutes les heures travaillées dans l'emploi principal lors d'une semaine de référence, y compris les heures supplémentaires rémunérées ou non, et exclut les heures non travaillées pour cause de congés annuels, jours fériés, maladie, accident, maternité, paternité, chômage partiel, formation, grève ; la durée habituelle hebdomadaire 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. Nous sommes déjà intervenus en FS statistiques sur le temps de travail des enseignants, l'un des tableaux (page 336) présentés indique que la durée annuelle effective de travail des enseignants est de 1 350 heures pour un temps plein. Or, les enquêtes de la DEPP 1er et second degrés de 2012 qui évaluent le temps de travail entre 43h et 44h par semaine plus une vingtaine de jours de travail pendant les vacances, donc au-delà des 1607 heures. Cette enquête emploi du temps est en effet plus précise mais n'est effectuée que tous les dix ans. Nous devons redire la nécessité de modifier ces chiffres qui peuvent être utilisés à mauvais escient.

- Le rapport donne des chiffres détaillés sur les effectifs de fonctionnaires par régions et le taux d'administration qui peuvent fournir des données intéressantes dans le cadre des lois de réorganisation territoriale.
- 16% des fonctionnaires sont soumis à des astreintes (contre 8% dans le privé), 36% travaillent le dimanche (26% dans le privé), 17,5% travaillent de nuit (14,9 dans le privé). Les agents de la Fonction Publique sont plus nombreux que les salariés du privé à se déclarer exposés dans leur relation au public, à des situations de détresse, à des comportements hostiles ou à des agressions. 30 % des agents déclarent devoir être obligés de « faire trop vite une opération qui demanderait davantage de soin », 10% « devoir faire des choses qu'ils désapprouvent » et 35 « ne pas toujours ressentir la fierté du travail bien fait ».
- 2826 sanctions disciplinaires (2309 hommes et 517 femmes) ont été prononcées à l'encontre de fonctionnaires de l'Etat dont 24 révocations. 15 licenciements pour insuffisance professionnelle ont par ailleurs été prononcés (19 en 2015)
- Le nombre de jours perdus pour faits de grève dans la Fonction Publique de l'Etat est en augmentation de 36% en 2016 par rapport à 2015 : 650 000 journées, contre 480 000 en 2015. C'est au MESR (Education Nationale et Enseignement Supérieur) qu'il y en a le plus, devant le Ministère de l'Economie et des Finances. Il n'y a pas de données pour la FPT. Pour la FPH, on ne dispose que de données de 2008, où 138 000 journées de grève ont été recensées.

Axes possibles d'interventions en conseil commun :

- des salaires qui décrochent lentement mais inexorablement par rapport au privé, l'ancienneté des agents et leur qualification augmentant plus que dans le privé devrait au contraire conduire, par des effets de structure, à une augmentation de la rémunération moyenne et médiane des agents publics plus rapide que dans le privé, or c'est l'inverse qui se produit. Risque d'accroître la perte d'attractivité de la Fonction Publique.
- une Fonction Publique qui vieillit : âge moyen des agents ne cesse de croître. Problématique du renouvellement à assurer.
- le dossier sur le parcours des contractuels est intéressant, il révèle une grande diversité des parcours mais surtout les difficultés que rencontrent les personnels en contrats courts : seule une minorité devient fonctionnaire
- un rapport qui tord parfois le cou à des idées reçues sur les fonctionnaires.
- On regrette que sur le sujet des absences, en particulier les absences pour raison de santé, il y ait une grande difficulté à lire le rapport car les données ne concernent pas les mêmes années, rendant les comparaisons entre les différents secteurs de la Fonction Publique et avec le privé difficiles, or l'intérêt d'une telle étude fine au moment où on s'apprête à appliquer un jour de carence nous aurait paru important. Notre lecture des données disponibles nous fait dire cependant que les absences pour maladie ne sont pas

sensiblement plus nombreuses dans la Fonction Publique par rapport au privé, qu'il y a de grandes disparités entre les différents secteurs de la Fonction Publique, et donc là où les absences sont plus nombreuses, on ferait mieux de s'interroger sur l'organisation du travail et de proposer des améliorations des conditions de travail plutôt que de punir les malades par un jour de carence qui sera inefficace.

- nous n'avons pas les éléments habituels sur les retraites (vu en formation statistique : retard pris cette année), mais là encore importance de disposer de ces données alors que le Président a annoncé vouloir ouvrir ce chantier.