

ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE
ÉDITION 2016

Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

VERSION PROJET

RAPPORT ANNUEL
ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

EDITORIAL

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel qui garantit à toutes et tous des droits égaux dans tous les domaines. Pour mettre en œuvre ce principe, le Gouvernement conduit une politique volontariste visant l'égalité *réelle*.

Concernant la fonction publique, l'enjeu est de taille. Premier employeur de France avec 20 % des actifs, la fonction publique compte plus de 60 % de femmes. Néanmoins, nous savons désormais, grâce à de nombreuses études menées ces dernières années, que des inégalités persistent, tant dans le déroulement des parcours professionnels qu'en matière de rémunération, et cela en dépit d'un statut général des fonctionnaires protecteur qui promeut l'égalité entre les agents publics, quel que soit leur sexe.

Pour répondre à ce défi, qu'avons-nous mis en œuvre ces dernières années et quels sont les enjeux pour demain ?

D'abord, nous nous sommes engagés, employeurs, agents et représentants des personnels, chacun à notre niveau, à instituer cette politique d'égalité professionnelle et à convaincre nos interlocuteurs de son bien-fondé et de la nécessité de la mettre en œuvre.

Pour ancrer cet engagement, des lois successives, dont la loi relative à l'égalité et à la citoyenneté, ont permis de mettre en place un ensemble de dispositifs cohérents et ambitieux : nominations équilibrées entre les femmes et les hommes dans l'encadrement supérieur et dirigeant, dans les commissions, dans les conseils d'administration des établissements publics, dans les instances de dialogue social, dans les jurys de concours ; protection des agents contre les violences, harcèlements et agissements sexistes, etc.

Parallèlement, les réformes statutaires et indemnitaires en cours dans le cadre notamment de la déclinaison du protocole sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations (PPCR) mettent en œuvre un indispensable rééquilibrage dans les carrières et les rémunérations.

Afin de donner un nouveau souffle au protocole d'accord signé, le 8 mars 2013, par l'ensemble des représentants des employeurs publics et à l'unanimité des organisations syndicales, la circulaire du 22 décembre 2016, élaborée en étroite concertation avec les partenaires sociaux, renforce et précise les engagements des employeurs publics en faveur de l'égalité professionnelle.

A cet égard, l'accompagnement des ministères et d'autres structures publiques dans la démarche de la labellisation Diversité et Égalité professionnelle représente un véritable levier de transformation de nos pratiques de gestion de ressources humaines, dans l'intérêt de l'ensemble des agents.

Afin d'améliorer la connaissance sur l'état de l'égalité professionnelle dans la fonction publique, le *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, prévu par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 et précisé par le protocole d'accord du 8 mars 2013, constitue, chaque année, un rendez-vous de dialogue social important, notamment lors de sa présentation devant le Conseil commun de la fonction publique.

Cette troisième édition présente l'actualité de la politique d'égalité, ainsi que des retours d'expériences issues de la pratique des employeurs publics et de nombreuses données statistiques sexuées. Enfin, le *Rapport sur les nominations équilibrées aux emplois de direction et à la décision du Gouvernement en 2015* met en perspective les avancées de cette politique innovante.

L'enjeu pour demain est d'amplifier notre engagement et nos actions et de les pérenniser pour aller résolument ensemble vers une égalité *réelle* entre les femmes et les hommes, gage de justice, de modernité et de performance.



Anniek GIRARDIN
Ministre de la Fonction publique

VERSION PROJET

SOMMAIRE

TITRE 1

Actualité et retours d'expérience de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

1 Actualité de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

- 1.1 Un accord structurant redynamisé par une nouvelle circulaire Egalité
- 1.2 Des textes législatifs qui font avancer l'égalité professionnelle
- 1.3 Des avancées dans la connaissance de la situation comparée des femmes et des hommes
- 1.4 Une action cohérente menée de concert avec le ministère en charge des droits des femmes : les conférences de l'égalité 2016-2017 et le lancement du premier Plan interministériel à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2016-2020
- 1.5 La labellisation Diversité et Egalité professionnelle : tous les ministères s'engagent
- 1.6 La montée en puissance du dispositif de nominations équilibrées
- 1.7 Des travaux innovants sur les risques discriminatoires dans la fonction publique et l'accompagnement des écoles de service public : les missions L'HORTY et ROUSSELLE
- 1.8 L'alternance des présidences de jurys et le nouveau Répertoire interministériel des métiers de l'Etat (RIME) : un dispositif et un outil pour favoriser la professionnalisation du recrutement
- 1.9 La résorption des écarts salariaux entre les femmes et les hommes : des travaux méthodologiques avec les ministères et la mission DESCAMPS-CROSNIER
- 1.10 L'action sociale en faveur de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
- 1.11 La prévention des violences, du harcèlement et des comportements sexistes

Annexe : Circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

2 Retours d'expérience dans les trois versants de la fonction publique

- 2.1 Déclinaison du protocole d'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes
- 2.2 Réalisation du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes, et mise en place d'un baromètre social
- 2.3 Nominations équilibrées aux emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant
- 2.4 Information, événements, formation et publications
- 2.5 Labellisation des procédures RH
- 2.6 Mixité des métiers
- 2.7 Réseaux et associations
- 2.8 Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ; gestion des congés familiaux et du temps partiel
- 2.9 Lutte contre les violences et le harcèlement

TITRE 2

Faits et chiffres de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

1 Effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique

- 1.1 L'emploi dans la fonction publique en 2014 : caractéristiques des agents
- 1.2 Effectifs physiques et part des femmes dans les trois versants de la fonction publique
- 1.3 Statuts et catégories hiérarchiques
- 1.4 Âges
- 1.5 Diplômes
- 1.6 Travailleurs handicapés
- 1.7 Situation de famille des agents publics

2 Flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

- 2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2014
- 2.2 Les recrutements internes, examens professionnels et concours réservés dans la fonction publique
- 2.3 La mobilité professionnelle dans la fonction publique
- 2.4 Les départs à la retraite dans les trois versants de la fonction publique

3 Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

3.1 Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique en 2014

4 Formation

4.1 La formation statutaire et professionnelle dans les ministères

5 Conditions, organisation et temps de travail

5.1 La quotité de temps de travail

5.2 Le forfait

5.3 Le congé parental

5.4 Les accidents de travail et accidents de trajet

6 Relations professionnelles

6.1: Le dialogue social

6.2 : Les sanctions disciplinaires et mesures prises pour insuffisance professionnelle

7 Action sociale

7.1 Les action sociale

TITRE 3

Rapport annuel pour l'année 2015 sur la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées dans les emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique

Titre 1

Actualité et retours d'expérience de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

VERSION PROJET

VERSION PROJET

1 Actualité de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

2 Retours d'expérience dans les trois versants de la fonction publique

VERSION PROJET

VERSION PROJET

1 Actualité de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

1.1 Un accord structurant redynamisé par une nouvelle circulaire Egalité

1.2 Des textes législatifs qui font avancer l'égalité professionnelle

1.3 Des avancées dans la connaissance de la situation comparée des femmes et des hommes

1.4 Une action cohérente menée de concert avec le ministère en charge des droits des femmes : les conférences de l'égalité 2016-2017 et le lancement du premier Plan interministériel à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2016-2020

1.5 La labellisation Diversité et Egalité professionnelle : tous les ministères s'engagent

1.6 La montée en puissance du dispositif de nominations équilibrées

1.7 Des travaux innovants sur les risques discriminatoires dans la fonction publique et l'accompagnement des écoles de service public : les missions L'HORTY et ROUSSELLE

1.8 L'alternance des présidences de jurys et le nouveau Répertoire interministériel des métiers de l'Etat (RIME) : un dispositif et un outil pour favoriser la professionnalisation du recrutement

1.9 La résorption des écarts salariaux entre les femmes et les hommes : des travaux méthodologiques avec les ministères et la mission DESCAMPS-CROSNIER

1.10 L'action sociale en faveur de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

1.11 La prévention des violences, du harcèlement et des comportements sexistes

VERSION PROJET

1 Actualité de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

1.1 - Un accord structurant redynamisé par une nouvelle circulaire Egalité

La mise en œuvre de l'accord du 8 mars 2013

Le 8 mars 2013, le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été signé par l'ensemble des représentants des employeurs publics et à l'unanimité des organisations syndicales représentatives, sous l'égide du Premier ministre et de la ministre en charge de la fonction publique. Cet accord, qui s'applique aux 5,4 millions d'agents publics, prévoit la mise en œuvre de quinze mesures organisées en quatre axes : le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle ; l'égalité dans les parcours professionnels et les rémunérations ; une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ; la prévention des violences et du harcèlement sur le lieu de travail.

De nombreuses mesures sont déjà mises en œuvre, notamment la publication des trois premières éditions du *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique* ; la publication de la circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique ; la diffusion de référentiels de formation relatifs à l'égalité professionnelle (mars 2014) ; la mise à jour du *Répertoire interministériel des métiers de l'État* (RIME, décembre 2016) et des répertoires des métiers de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière avec des métiers systématiquement nommés au féminin et au masculin ; la présentation du *premier Bilan de Charte pour l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique* devant la formation spécialisée Égalité du Conseil commun de la fonction publique (juillet 2015), la publication d'un *Guide de prévention et de traitement des situations de violence et de harcèlement dans la fonction publique* (DGAFP, janvier 2017) et du *Guide des congés familiaux et du temps partiel dans la fonction publique* (DGAFP, janvier 2017) (les documents déjà publiés sont disponibles sur www.fonction-publique.gouv.fr).

Trois ans après le 8 mars 2013, la légitimité de cette politique ne fait plus débat : les employeurs, les agents, les partenaires syndicaux se sont approprié la démarche, les outils et les objectifs.

Une nouvelle circulaire d'application de l'accord du 8 mars 2013

A l'issue d'un diagnostic partagé avec les employeurs publics et les organisations syndicales représentatives de la fonction publique sur la mise en œuvre du protocole, la ministre de la Fonction publique s'est engagée, lors de la réunion plénière du Conseil commun de la fonction publique du 23 mai 2016, à **donner un nouvel élan à la mise en œuvre de l'accord de 2013**. Un projet de circulaire relatif à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été présenté, à la rentrée 2016, aux employeurs publics et aux organisations syndicales dans le cadre de la formation spécialisée « Égalité, mobilité, parcours professionnels » du Conseil commun de la fonction publique ; le texte définitif a été publiée le 22 décembre 2016 (*voir en annexe du Titre 1.1*).

Cette circulaire est structurée en **quatre parties**, suivant ainsi les grands axes de l'accord de 2013.

Partie 1 - Afin de mieux **décliner l'accord du 8 mars 2013 dans chacune des administrations publiques (axe 1)**, la ministre de la fonction publique demande aux administrations de renforcer le **dialogue social** (1.1), en présentant chaque année un état des lieux de la mise en œuvre de l'accord devant chaque conseil supérieur, pour le versant le concernant, à partir de 2017. Le déploiement de

l'accord s'appuie sur la production d'un bilan social et d'un bilan de situation comparée entre les femmes et les hommes (RSC) et de mise en œuvre d'accords à chaque niveau pertinent, et à défaut, de plans d'action. De plus, la ministre rappelle l'engagement des ministères à candidater **au Label Diversité, et dans le cadre du dispositif « alliance », au Label Egalité professionnelle** (voir *infra*). Les employeurs des versants territoriaux et hospitaliers sont également incités à s'inscrire dans cette démarche vertueuse. Un bilan des candidatures des organismes publics au Label Egalité et au Label Diversité sera établi annuellement dans le *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, à partir de l'édition 2017. Enfin (1.3), employeurs et organisations syndicales sont tenus **de favoriser une représentation équilibrée des instances de concertation** (voir *infra*).

Partie 2 - Afin de **parvenir à l'égalité de traitement en matière de rémunération, de parcours professionnels et de pensions**, les employeurs devront mettre en œuvre **la présidence alternée des jurys et comités de sélection, nouvelle obligation instaurée par la loi relative à l'Egalité et à la citoyenneté** (2.1), en complément de la composition équilibrée de ces organes (40 % minimum de chaque sexe) et de leur formation à la prévention des discriminations (voir *infra*). Cette disposition législative est d'application directe. Les employeurs sont appelés à accompagner cette mesure en renforçant les viviers de personnes ressources. La mise en place de binômes mixtes (président et vice-président de sexe différent) pourra également faciliter l'alternance.

La résorption des écarts salariaux entre les femmes et les hommes (voir *infra*) (2.2), la vigilance sur les obligations de **mobilité géographique**, ainsi que la transmission des **données sexuées concernant les avancements et les promotions des agents publics aux membres des commissions administratives paritaires et des commissions consultatives paritaires** préalablement à l'examen par ces instances des décisions individuelles (2.3) complètent cet axe.

Partie 3 - Les employeurs publics sont appelés à **innover dans les organisations de travail au bénéfice de l'égalité professionnelle**, notamment en organisant le déploiement du **télétravail** dans la fonction publique (3.1), en élaborant et en veillant au respect des chartes des temps (3.2) et en développant l'action sociale en faveur de l'égalité professionnelle (voir *infra*) (3.3).

Partie 4 - **Enfin, aucune violence, aucun harcèlement sexuel ou moral, aucun agissement sexiste ne doit être laissé sans réponse.** Il est de la responsabilité des employeurs publics de mettre en place des dispositifs efficaces de protection contre les violences et contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral dont peuvent être victimes les agents publics sur leur lieu de travail. De même, il convient d'étendre l'application des dispositifs prévus pour la prévention et le traitement des violences et du harcèlement sur le lieu de travail, **aux violences et au harcèlement d'origine extra-professionnelle détectés sur le lieu de travail** (4.1). En outre, aucun fonctionnaire ne doit subir **d'agissement sexiste** (4.2), défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (voir *infra*). Cet enjeu doit être prévu dans les plans d'action en matière d'égalité professionnelle, ainsi que dans les référentiels de formation en matière d'égalité professionnelle.

Les déclinaisons ministérielles de l'accord du 8 mars 2013

L'accord du 8 mars 2013 est déjà décliné dans les ministères : le ministère de l'Intérieur a signé, en mars 2014, à l'unanimité des syndicats de personnels civils, un accord sur l'égalité professionnelle ; de même, en novembre 2014, les deux ministres et le secrétaire d'État en charge du développement durable, du logement et des transports ont signé une Charte commune de l'égalité ; enfin, le ministre de la Défense a signé, le 16 décembre 2015, avec cinq organisations syndicales, un accord égalité couvrant ses personnels civils. Les ministères qui ne disposent pas d'un tel accord ont mis en place un plan d'action (ministère de l'Economie et des Finances, par exemple) ou vont relancer la négociation.

1.2 – Des textes législatifs qui font avancer l'égalité professionnelle

L'égalité professionnelle est ancrée dans la fonction publique, notamment grâce à des textes de loi qui prennent effet progressivement et assurent la pérennité et le déploiement de cette politique.

La **loi n° 2012-347 du 12 mars 2012** prend effet progressivement. Ainsi, l'obligation de représentation équilibrée dans l'encadrement supérieur s'élevait à 20 % de primo-nominations en 2013 et 2014, puis à 30 % en 2015 et 2016. L'obligation de 40 % minimum de chaque sexe dans les jurys et comités de sélection s'applique depuis le 1^{er} janvier 2015.

En outre, la **loi n° 2014-873 du 4 août 2014** sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes renforce les obligations issues de la loi du 12 mars 2012, notamment par l'accélération du calendrier de mise en œuvre pour les nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur (voir *infra*) et dans les conseils d'administration des établissements publics ou l'instauration d'un égal accès des femmes et des hommes dans les autorités administratives indépendantes et les autorités publiques indépendantes.

La **loi n° 2016-483 du 20 avril 2016** relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires rend notamment effective la mesure 10 de l'accord du 8 mars 2013 : elle inscrit dans le statut de la fonction publique le congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Par ailleurs, l'article 9 bis du titre I du statut général des fonctionnaires, modifié par la loi n°2016-483 du 20 avril 2016, prévoit qu'au prochain renouvellement général des instances de représentation du personnel, les listes de candidats aux élections professionnelles soient composées d'un nombre de femmes et d'hommes proportionnel aux effectifs respectifs représentés au sein de l'instance concernée. Ainsi, une représentation équilibrée est prévue dans les collèges des organisations syndicales et des employeurs publics au sein du Conseil commun de la fonction publique, ainsi que du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale et du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière à partir du 1^{er} janvier 2019. Le décret d'application de la mesure de représentation équilibrée dans les instances de concertation sera publié au cours du premier trimestre 2017. Les partenaires sociaux seront associés au suivi des modalités de mise en œuvre de ces dispositions nouvelles.

La **loi n° 2016-1088 du 8 août 2016** relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a introduit la **condamnation des agissements sexistes** dans le statut général de la fonction publique (art. 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires) : « *Aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.* »

La **loi Égalité et citoyenneté**, adoptée définitivement par le Parlement le 22 décembre 2016, prévoit notamment l'obligation d'assurer une présidence alternée des jurys et comités de sélection et la réaffirmation du principe d'égalité de traitement des candidats dans les avis de concours.

1.3 – Des avancées dans la connaissance de la situation comparée des femmes et des hommes

Les rapports prévus par la loi

Prévu par la loi du 12 mars 2012 et précisé par le protocole d'accord du 8 mars 2013, le **Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique** présente l'actualité de la politique d'égalité dans la fonction publique et des retours d'expérience dans les trois versants, une synthèse des données sexuées et des analyses statistiques en matière de recrutement, de formation et de promotion professionnelles, de

conditions de travail, de rémunération, de pensions et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle, et enfin les résultats détaillés des nominations et primo-nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur. Le rapport est présenté en réunion plénière du Conseil commun de la fonction publique, puis transmis au Parlement (disponible sur www.fonction-publique.gouv.fr). Le présent texte est la troisième édition du rapport.

En outre, depuis 2014, les ministères sont tenus de publier un **rapport de situation comparée (RSC)** dans le cadre du bilan social annuel, sur le fondement des 27 indicateurs prévus par le protocole d'accord du 8 mars 2013. Ces données sont présentées devant chaque comité technique et permettent de définir un plan d'action adapté localement. Les employeurs des versants territoriaux et hospitaliers sont également tenus de publier un RSC.

Enfin, l'article 61 de la loi du 4 août 2014 (précisé par le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015) prévoit que, dans les collectivités et EPCI de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport est présenté devant l'organe délibérant sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes en deux parties : la première partie concerne le fonctionnement de la collectivité ou de l'EPCI (volet RH), la seconde partie, les politiques qu'il ou elle mène sur son territoire et, pour chaque partie, les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. Ces dispositions sont applicables aux communes et établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant plus de 20 000 habitants, ainsi qu'aux conseils départementaux et aux conseils régionaux, à compter du 1^{er} janvier 2016, et pour les régions regroupées, à compter du 1^{er} janvier 2017. Un guide pratique *Réaliser un rapport de situation comparée* a été élaboré par le Service des droits des femmes et à l'égalité (SDFE) avec le Centre Hubertine Auclerc.

Les publications statistiques et sociologiques

Après la publication en septembre 2014 d'une étude sociologique sur *Le plafond de verre dans les ministères, une analyse de la fabrication organisationnelle des dirigeant.e.s*, des travaux économétriques sur **les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes**, cofinancés par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et le Défenseur des droits, ont été présentés au printemps 2015 aux employeurs publics et aux organisations syndicales dans le cadre de la formation spécialisée « Égalité » du Conseil commun de la fonction publique, ainsi qu'aux hauts fonctionnaires à l'égalité en présence de la ministre de la Fonction publique (la synthèse de ces travaux est disponible sur www.fonction-publique.gouv.fr).

Enfin, les travaux statistiques portant sur la mobilité, le temps partiel, les recrutements, publiés par la DGAFP en 2016, alimentent la réflexion et l'action sur les questions d'égalité professionnelle.

1.4 - Une action cohérente menée de concert avec le ministère en charge des droits des femmes : les conférences de l'égalité 2016-2017 et le lancement du premier Plan interministériel à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2016-2020

Les conférences de l'égalité

Chaque année, à l'automne, lors des conférences de l'égalité pilotées par le ministère en charge des droits des femmes, les ministères présentent les avancées de leur plan d'action égalité sur les deux volets « politiques publiques » et « ressources humaines », les priorités de ce dernier volet étant portées par le cabinet en charge de la fonction publique et par la DGAFP.

En 2016, à la suite de la conférence de lancement réunissant les cabinets ministériels qui s'est tenue en septembre, 16 conférences ont eu lieu en octobre et novembre.

Les objectifs RH, passés en revue avec chaque ministère pour en évaluer l'atteinte, s'articulent notamment autour de trois axes :

1 - Faire de l'égalité professionnelle un objet de dialogue social afin que cette priorité s'intègre dans les collectifs de travail :

- signer et mettre en œuvre un accord Egalité professionnelle ;
- entrer dans la démarche de labellisation Diversité et Egalité professionnelle.

2 - Assurer des parcours attractifs pour les femmes et une égalité de traitement entre les femmes et les hommes :

- mettre fin aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- favoriser la mixité des métiers ;
- mettre en œuvre les nominations équilibrées aux emplois supérieurs et dirigeants ;
- former les jurys de concours ;
- mener des revues des cadres et des actions ciblées pour constituer des viviers (notamment pour faciliter des nominations équilibrées) ;
- constituer des réseaux de femmes.

3 - Prévenir et mettre fin à toute situation de violence, de harcèlement et agissements sexistes

Les conférences de l'égalité demeurent des jalons essentiels pour stimuler l'engagement des ministères en matière d'égalité professionnelle et passer en revue les actions conduites. Le portage est toujours de haut niveau (présence des cabinets et des DRH, souvent accompagnés des directions métiers).

Les conférences de 2116 ont mis en évidence les progrès accomplis dans certains domaines : la production de rapport de situation comparée dans presque tous les ministères ; les primo-nominations équilibrées respectées par tous les ministères (même si inégales selon les emplois concernés) ; une forte dynamique des réseaux de femmes ; l'engagement dans la démarche de labellisation, voire d'une double labellisation Egalité/Diversité (ministères de l'Economie et des finances, ministères sociaux, ministère de la Culture, ministère de l'Intérieur, etc.).

Dans un esprit de coopération et de mise en commun de retours d'expérience, la DGAFP, soutenue dans cette démarche par le cabinet des Droits des femmes, profite de ces rencontres pour faire partager aux différents ministères les initiatives duplicables de leurs pairs en les incitant à se mettre en contact, par exemple, dans la cadre de la création d'un baromètre social (ministères sociaux) ou de l'organisation d'un colloque scientifique (MENESR).

Les feuilles de route des ministères seront publiées au premier trimestre 2017, et seront disponibles *via* le site de la fonction publique.

Le lancement du premier Plan interministériel à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2016-2020 (PIEP)

Le premier Plan interministériel à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2016-2020 a été lancé en octobre 2016, lors de la semaine de l'égalité professionnelle. Piloté par le ministère en charge des droits des femmes et réalisé en collaboration avec de nombreux interlocuteurs, dont la DGAFP, ce plan a vocation à « ancrer, diffuser, évaluer et moderniser l'action publique en faveur de l'égalité professionnelle », dans tous les domaines de la vie économique et sociale.

Il s'articule autour de 71 mesures regroupées en 4 objectifs :

- lutter contre les stéréotypes sexistes et favoriser la mixité professionnelle ;
- accompagner le dialogue social et la mise en œuvre de la loi pour assurer l'égalité professionnelle ;
- garantir les droits des femmes et promouvoir leur accès aux responsabilités professionnelles ;
- rendre compte de l'action publique partenariale.

1.5 - Les labellisations Diversité et Egalité professionnelle : tous les ministères s'engagent

En cohérence avec les accords et dispositifs déjà déployés pour renforcer l'exemplarité des employeurs publics et moderniser les ressources humaines dans la fonction publique, le Label Diversité et le Label Egalité professionnelle sont des leviers innovants pour prévenir les discriminations, et promouvoir l'égalité professionnelle et la diversité dans la fonction publique.

Créé en 2008 et propriété de l'Etat, le **Label Diversité** contribue à la prévention des discriminations et à la promotion de la diversité des recrutements dans les secteurs privé et public. Il permet à la structure candidate ou labellisée d'évaluer ses processus de ressources humaines au regard du risque de discrimination en examinant l'ensemble des critères de discrimination définis par la loi, et d'engager les actions correctrices pertinentes. Cette certification, délivrée par l'AFNOR Certification, reconnaît et contribue à faire connaître les pratiques vertueuses, notamment en termes de recrutement et d'évolution professionnelle, en valorisant la diversité dans la sphère du travail.

La commission nationale du Label Diversité, composée de quatre collèges, réunit les représentants de l'Etat, des organisations patronales, des organisations syndicales de salariés et des experts désignés par l'association nationale des directeurs de ressources humaines. Elle est présidée par l'Etat, et plus précisément par la DGAFP quand les organismes candidats relèvent du secteur public.

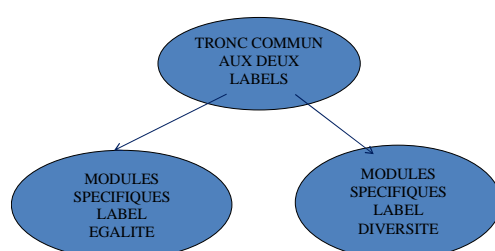
En 2016, plus de 300 entités juridiques étaient titulaires du Label Diversité, dont **quinze dans la fonction publique** : les ministères économiques et financiers, les ministères sociaux, trois agences régionales de santé, une autorité indépendante (le Conseil supérieur de l'audiovisuel – CSA), l'Ecole de management de Strasbourg, l'Institut pratique du journalisme de l'université Paris-Dauphine, les villes de Lyon et de Nantes, Nantes Métropole et le Conseil départemental de Seine-Saint-Denis, le centre hospitalier de Brie-Comte-Robert, l'établissement public gériatrique de Tournan-en-Brie et le Centre hospitalier de Jouarre.

Créé en 2004, le **Label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes** vise à promouvoir l'égalité et la mixité professionnelles, une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, et à prévenir le sexisme au travail.

La commission d'attribution du Label Egalité est composée de trois collèges : des représentants de l'Etat, des organisations patronales, des organisations syndicales de salariés. Elle est présidée par le Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE-DGCS).

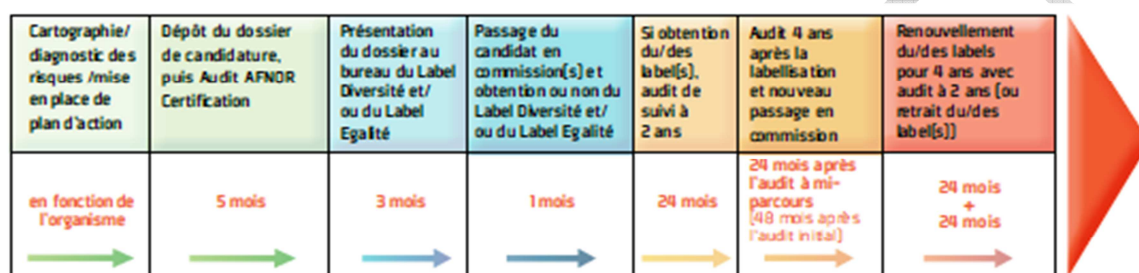
En 2016, sur 75 organismes labellisés, **six collectivités locales** étaient titulaires du Label Egalité : le conseil départemental des Côtes d'Armor, le conseil régional de Bretagne et le conseil régional de Picardie, Rennes Métropole, et les villes de Rennes (et CCAS) et de Suresnes.

Depuis 2016, le **dispositif d'alliance entre le Label Diversité et le Label Egalité** est effectif, dans un souci de simplification pour les candidats, tout en conservant un même degré d'exigence. Désormais, les candidats à l'un, l'autre ou les deux labels, soumettent un seul dossier de candidature à AFNOR Certification, et ont un seul audit sur site. Leur direction est auditionnée, le cas échéant, par chacune des commissions d'attribution des labels.



Lors du **comité interministériel « Égalité et citoyenneté » du 6 mars 2015**, le Gouvernement a décidé que les ministères évalueraient leurs procédures en matière de gestion des ressources humaines afin de candidater au Label Diversité d'ici fin 2016. Ils sont invités à rechercher simultanément une double labellisation, Diversité et Égalité entre les femmes et les hommes. Les collectivités locales et les établissements publics de santé sont incités à suivre la même démarche.

La démarche de labellisation est un processus d'amélioration continue. La structure réalise sa cartographie des risques et met en place des plans d'action. Puis, elle se porte candidate au processus de labellisation et propose un champ (métiers, activités) et un périmètre (géographique) de labellisation. AFNOR Certification audite la structure sur site et l'évalue sur le fondement d'un cahier des charges. Le rapport d'audit est présenté en bureau du label, puis en commission s'il répond au niveau d'exigence du label. La direction de la structure est auditionnée par cette commission. Si la structure obtient le label, AFNOR Certification réalise un audit de suivi 2 ans plus tard (suivi). 4 ans après la labellisation, la structure est à nouveau auditée et auditionnée (renouvellement).



NB : les délais sont donnés à titre indicatif.

Des cérémonies de remise des labels Egalité et Diversité sont organisées à rythme régulier par les ministres en charge de ces dispositifs.



Remise du Label Diversité par la ministre de la Fonction publique au Conseil départemental de Seine-Saint-Denis, juillet 2016.

La DGAFP est mobilisée pour mettre en œuvre cette décision ambitieuse, selon deux priorités d'action : faciliter le processus de candidatures aux deux labels, accompagner les ministères et les organismes publics à la démarche de labellisation, en lien avec le Service des droits de femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE, ministère des affaires sociales et de la santé), qui pilote le Label Egalité.

Afin d'accompagner les ministères, la DGAFP a organisé sept réunions interservices en associant la Direction générale des collectivités locales, la Direction générale de l'offre de soins, le SDFE, ainsi que AFNOR Certification pour les aider à constituer leur équipe projet, à définir leur périmètre et champs labellisables, et à mobiliser tous les services autour de ce projet fédérateur et porteur de valeurs. En complément, la DGAFP met en place un appui aux administrations candidates, notamment par la tenue de nombreuses réunions bilatérales.

Un outil d'autodiagnostic numérique, ETA-DIV, conçu grâce à l'appui des ministères déjà labellisés (ministère de l'Economie et des Finances, ministères sociaux), de ministères candidats (ministère de l'Environnement, ministère de l'Intérieur), d'un établissement public candidat (Institut régional d'administration-IRA de Nantes) est mis à la disposition des ministères, et le cas échéant des organismes publics qui le demandent, par la DGAFP depuis le premier semestre 2016, pour déterminer leur cartographie des risques de discriminations éventuelles et mettre en place des actions correctrices.

En vue de créer une communauté et un lieu d'échanges, de valoriser l'innovation et les réussites, un **Cercle des organismes publics labellisés et des candidats au label Diversité** dans la fonction publique sera lancé début 2017.

Afin d'associer pleinement l'ensemble des parties prenantes, la démarche du Label Diversité et son déploiement ont été présentés régulièrement aux employeurs publics et aux organisations syndicales dans le cadre de la formation spécialisée « Egalité, mobilité, parcours professionnels » du Conseil commun de la fonction publique, et en session plénière par la ministre de la Fonction publique.

1.6 – La montée en puissance du dispositif de nominations équilibrées

Le dispositif concernant les nominations équilibrées dans les emplois supérieurs et dirigeants, prévu par l'article 56 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, est applicable depuis le 1^{er} janvier 2013 avec une montée en charge progressive du taux : 20 % en 2013 et 2014, puis 30 % de 2015 à 2016 et 40 % à partir de 2017. En effet, la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a accéléré la mise en place du dispositif (2017 au lieu de 2018).

Voir le Titre 3 du présent rapport.

1.7 - Des travaux innovants sur les risques discriminatoires dans la fonction publique et l'accompagnement des écoles de service public : les missions L'HORTY et ROUSSELLE

La mission L'HORTY

Le professeur Yannick L'HORTY, économiste, spécialiste de l'emploi et des questions sociales à l'université de Paris Est-Marne La Vallée, a reçu du Premier ministre en mai 2015 la mission de dresser une évaluation appuyée sur une méthodologie statistique, des risques de discrimination potentiellement existant dans les procédures de concours externes (incluant la voie du 3^{ème} concours) et de recrutements suite à la publication de fiches de poste dans toutes les catégories d'emploi et dans les trois versants de la fonction publique.

L'étude conduite par le professeur Yannick L'HORTY et son équipe a été remise au Premier ministre le 12 juillet 2016.

Les travaux se sont appuyés sur la combinaison de deux types de méthode qui n'avaient encore jamais été appliquées en France : l'exploitation systématique de bases de données de concours externes de la fonction publique d'Etat, d'une part, et la réalisation de tests de discrimination dans le domaine de l'accès à l'emploi public et dans celui de l'accès à l'information sur les opportunités d'emploi public, d'autre part.

Pour mener à bien cette mission, l'équipe du professeur L'HORTY a bénéficié de la participation et de l'accompagnement d'un comité de suivi composé de recruteurs publics, auquel ont été associés des chercheurs de toutes disciplines, spécialistes du recrutement, des discriminations, ou de l'emploi public. L'équipe a réalisé une vingtaine d'auditions, avec plus de soixante représentants des

ressources humaines de toutes les entités de la fonction publique de l'Etat et d'entités de la fonction publique hospitalière et territoriale.

L'équipe a constitué un large **panel statistique de concours externes de la fonction publique de l'Etat** et a travaillé sur les bases individuelles de gestion des candidatures, anonymes et exhaustives. Ce panel couvre plus de 400 000 candidats dans 90 concours externes relevant de quatre ministères (Affaires étrangères, Intérieur, Travail, Education nationale et Recherche), suivis pendant 4 à 8 ans jusqu'en 2015. L'exploitation systématique de ces données révèle des inégalités fortes dans les chances de succès des candidats : les femmes, les personnes nées hors de France métropolitaine et celles qui résident dans une ville avec une forte emprise de zones urbaines sensibles (ZUS) ont moins de chance de réussir les écrits puis les oraux de nombreux concours, tandis qu'à l'inverse les chances de succès sont plus élevées, toutes choses égales par ailleurs, pour les personnes qui habitent Paris et celles qui vivent en couple. D'après les chercheurs, de nombreux biais évaluatifs des jurys de concours augmentent ou réduisent les chances de réussite des candidats potentiellement discriminés lorsque toutes leurs caractéristiques individuelles sont révélées, à l'oral, relativement à l'écrit. Avec le temps et sous l'effet des actions pour l'égalité effectuées dans les différents ministères, certaines sources d'inégalités des chances de succès se réduisent et des biais évaluatifs s'estompent, mais d'autres persistent ou se renforcent, sans que l'on puisse dessiner un schéma univoque pour l'ensemble.

Concernant les **tests de discriminations**, ils ont été réalisés entre les mois d'octobre 2015 et d'avril 2016. Tout d'abord, l'effet du sexe et de l'origine du candidat a été testé dans 70 commissariats et 150 établissements hospitaliers, au travers de tests d'accès à l'information sur les métiers de gardien de la paix et d'infirmier. Aucune différence de traitement n'a été mise à jour dans les commissariats mais des discriminations sont apparues dans les hôpitaux publics entre une candidate française et une candidate qui signale une origine maghrébine par son patronyme. Ensuite, a été testé l'effet d'une origine maghrébine et celui du lieu de résidence dans l'accès à l'emploi, en envoyant au total 3 258 candidatures en réponse à 1 086 offres d'emploi. A nouveau, ces tests n'indiquent pas de différences de traitement dans la fonction publique de l'Etat. En revanche, ils indiquent que les candidats d'origine maghrébine sont pénalisés dans la fonction publique hospitalière et dans la fonction publique territoriale et qu'il en va de même pour les candidats qui habitent dans un quartier relevant de la politique de la ville. Ces discriminations sont parfois plus marquées dans le privé que dans le public, elles sont plus fortes pour les emplois qui relèvent de la catégorie C et sont plus marquées pour les emplois contractuels.

Ces éléments ont conduit Yannick L'HORTY à préconiser dans son rapport la mise en place d'un observatoire des discriminations dans les recrutements dans la fonction publique. Ainsi, cette première mission L'HORTY a vocation à être prolongée, d'une part, par l'étude d'autres critères de discriminations dans l'accès à l'emploi public, d'autre part, par des études sur les risques discriminatoires tout au long de la carrière.

La mission ROUSSELLE

Le besoin d'exemplarité des employeurs publics en leur qualité de recruteurs se traduit également par l'action des écoles de service public (école de scolarité obligatoire à l'issue de la réussite à un concours), qui ont un rôle fondamental dans la détection et la formation de talents à l'image de la société. C'est la raison pour laquelle, à la suite du Comité interministériel Egalité et citoyenneté d'octobre 2015, le Premier ministre a confié, en 2016, à Olivier ROUSSELLE, conseiller d'Etat, la **mission d'accompagner les écoles de service public et leurs ministères de tutelle dans l'élaboration et la présentation de plans d'action en faveur de la diversité, de l'égalité et de la mixité sociale.**

En cohérence avec les mesures prises dans le cadre du projet de loi « Egalité et citoyenneté », l'accent est porté sur la mise en place et la professionnalisation d'une véritable fonction de « recrutement » au sein des administrations, fondée sur une meilleure répartition des rôles entre les services RH, les écoles, les jurys, les « employeurs » (directions « métiers »), les managers, avec les développement de mesures de sensibilisation de publics-cibles, notamment des jurys, des managers, etc. à la prévention et à la lutte contre toute forme de discrimination.

1.8 – L'alternance des présidences de jurys et le nouveau Répertoire interministériel des métiers de l'Etat (RIME) : un dispositif et un outil pour favoriser la professionnalisation du recrutement

La présidence alternée des jurys et comités de sélection

Depuis le 1^{er} janvier 2015, l'administration est tenue de nommer, sauf exceptions prévues par décret en Conseil d'Etat, une proportion minimale de 40 % de membres de chaque sexe dans l'ensemble des jurys de concours et d'examens professionnels, ainsi que dans les comités de sélection. Cette mixité des instances appelées à prendre part au processus de recrutement et de promotion des agents publics est une garantie essentielle pour prévenir les éventuelles discriminations. Elle doit s'accompagner d'une formation de l'ensemble des membres des jurys et comités de sélection à l'exercice de leurs responsabilités. Cette formation doit intégrer les questions d'égalité professionnelle et de prévention des discriminations.

Pour aller plus loin en matière d'égalité professionnelle, la loi Egalité et citoyenneté, adoptée le 22 décembre 2016, prévoit l'obligation de présidence alternée entre les femmes et les hommes, à l'issue de chacun des mandats.

Nouvelle édition du RIME : rédiger au féminin et au masculin les emplois-référence

La nouvelle édition du Répertoire interministériel des métiers de l'Etat (RIME) intègre dans toutes ses fiches la féminisation des noms d'emplois-référence, selon les règles suivantes :

- procéder à un usage du féminin et du masculin dans les intitulés des emplois-référence (Rime) ;
- inscrire l'intitulé féminin en premier, de manière complète, dans l'en-tête de la fiche d'emploi-référence suivi de l'intitulé au masculin, de manière complète également, en séparant les deux d'une barre oblique « / ». Exemples : « Consillère experte / Conseiller expert », « Acheteuse publique / Acheteur public », « Magasinière / Magasinier d'archives ou de bibliothèque ».

La rédaction au féminin et au masculin des emplois-référence a fait l'objet d'une harmonisation par la DGAFP. En conséquence, la rédaction des fiches emplois-types ministériels et des fiches de poste, devra intégrer, à l'avenir, les règles suivantes :

- procéder à une rédaction au féminin et au masculin similaire pour les titres, grades ou fonctions qui seraient évoqués au sein des emplois-types (ministériels) et de la fiche de poste ;
- supprimer les expressions stéréo-typiques, telles que « gestion en bon père de famille », « chef de famille » ou encore « nom de jeune fille ». La circulaire n°5575/SG du 21 février 2012 donne des indications sur les expressions à supprimer.

En cas de féminisation complexe, la DGAFP recommande de s'appuyer sur la méthode terminologique présentée par le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes dans son *Guide pratique pour une communication sans stéréotype de sexe*.

1.9 - La résorption des écarts salariaux entre les femmes et les hommes : des travaux méthodologiques avec les ministères et la mission DESCAMPS-CROSNIER

A la suite des travaux de recherche statistiques et économétriques cofinancés par le ministère de la Fonction publique et le Défenseur des droits, qui ont fait apparaître divers mécanismes conduisant à des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, une méthodologie statistique plus opérationnelle, conçue par le service statistique ministériel de la fonction publique permettant de calculer les écarts de rémunération est en cours d'expérimentation avec les ministères de la Culture et de la Communication et avec le ministère de l'Economie et des Finances. Elle sera mise à disposition des ministères volontaires à partir de 2017.

L'analyse et la diffusion de ces données permettra d'éclairer le dialogue social et de préparer un plan d'action pour résorber les écarts salariaux entre agents se trouvant dans une même situation. Les résultats statistiques consolidés seront présentés annuellement dans le cadre des conférences ministérielles de l'égalité.

Ces travaux seront également éclairés par les résultats de la mission confiée, par le Premier ministre, le 1^{er} juillet 2016, à Madame Françoise DESCAMPS-CROSNIER, députée, visant à identifier les éventuelles discriminations existant dans le système de rémunération et de promotion de la fonction publique conduisant à des écarts de traitement et de pensions entre les femmes et les hommes.

1.10 - L'action sociale en faveur de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

L'action sociale interministérielle s'est attachée ces dernières années à favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle pour les agents de l'État, particulièrement en matière de garde d'enfants avec le CESU – garde d'enfant 0/6 ans – et les réservations interministérielles de berceaux.

Action sociale interministérielle	Exécution 2015	Prévisions 2016	PLF 2017
CESU	37,2 M€	34,5 M€	39,4 M€
Réservations de places de crèches	23,8 M€	25,4 M€	25,4 M€
Aide au logement d'urgence	0,25 M€	0,3 M€	0,5 M€
Total	61,25 M€	60,2 M€	65,3 M€

Enfin, à compter du 1^{er} janvier 2017, le bénéfice de l'action sociale interministérielle a été ouvert aux agents affectés et/ou domiciliés dans les collectivités d'Outre-mer par la circulaire du 21 novembre 2016 relative à la mise en œuvre de l'action sociale interministérielle dans les collectivités d'Outre-mer.

1.11 - La prévention des violences, du harcèlement et des agissements sexistes

Depuis 2012, le Gouvernement a fait de la question **prévention des violences, du harcèlement et des agissements sexistes** une priorité. Ainsi, la **loi n° 2012-954, du 6 août 2012**, relative au harcèlement sexuel, adoptée à l'unanimité à l'Assemblée nationale, a représenté une étape importante : elle fixe la définition du délit de harcèlement sexuel dans le code pénal, le code du travail et la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, elle aggrave et harmonise les sanctions, et renforce la prévention dans le monde professionnel.

De même, les signataires de **l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique ont tenu à consacrer l'axe 4** de cet accord à la prévention de « toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail » et à la « lutte contre le harcèlement sexuel et moral ».

De manière convergente, le **4ème plan interministériel de lutte contre les violences faites aux femmes 2014-2016** incite les employeurs à agir tant par leurs politiques publiques, que par leurs politiques de ressources humaines (mesure 3.7 – Prévenir le harcèlement sexuel et des violences au travail) et se poursuit dans le cadre du **5ème plan 2017-2019, lancé le 25 novembre 2016, journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes.**



Pour répondre à ces engagements, le ministère en charge de la Fonction publique a publié, le 4 mars 2014, – et pour la première fois – une **circulaire portant spécifiquement sur la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique**. Elle est venue préciser les nouvelles dispositions relatives aux délits de harcèlement sexuel et moral prévues par la loi et leur impact dans les trois versants de la fonction publique. À cet égard, outre les sanctions des comportements de harcèlement et les mesures de protection des victimes de tels agissements, elle a rappelé également que les situations de souffrance liées à ces actes au sein de l'administration rendent impérieuses, en amont, la mise en œuvre de mesures préventives.

Dans le même esprit, l'édition 2014 des **Référentiels de formation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique** intègre des éléments relatifs à la prévention des violences et du harcèlement. Ces référentiels feront l'objet d'une mise à jour en 2017.

La **nouvelle circulaire relative à la politique d'égalité professionnelle dans la fonction publique, signée le 22 décembre 2016 (voir en annexe du titre 1.1)**, consacre son axe 4 à la prévention des violences et du harcèlement et engage les employeurs publics à étendre l'application des dispositifs prévus pour la prévention et le traitement des violences et du harcèlement sur le lieu de travail, aux violences et au harcèlement d'origine extra-professionnelle détectés sur le lieu de travail.

Elle revient également sur la lutte contre les agissements sexistes dans la fonction publique. En effet, la **loi n°2016-1088 du 8 août 2016** relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, prévoit la condamnation de tout **agissement sexiste dans la fonction publique**. Aux termes de l'article 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires modifiée, aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Ce renforcement du cadre juridique est essentiel pour prévenir et mieux traiter ces actions dans la fonction publique. Il doit s'accompagner d'une plus grande sensibilisation des agents publics, tout particulièrement des encadrants, à cette question.

Afin d'aider les employeurs publics à assumer leurs responsabilités, le **Guide de prévention et traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique** sera disponible sur le site de la fonction publique en janvier 2017. Elaboré en collaboration avec de nombreux interlocuteurs dans les trois versants de la fonction publique, il a pour vocation d'informer et d'accompagner tant les employeurs, les services RH et acteurs de la prévention, que les agents victimes ou témoins de violences et de harcèlement. Après avoir précisé le cadre de protection des agents, défini par le statut général de la fonction publique, le guide rappelle les règles, acteurs et outils de la prévention, et explique les moyens d'action pour intervenir en cas de harcèlement et de violences. Enfin, les retours d'expérience, provenant des trois versants de la fonction publique, montrent comment agir face aux violences et au harcèlement.

En parallèle et en cohérence, le ministère en charge des droits des femmes publiera, début 2017, des **Fiches réflexes sur la conduite à tenir dans les situations de harcèlement sexuel au sein de la fonction publique** élaborées en concertation avec un comité d'experts constitué en équipe pluridisciplinaire, dans les trois versants de la fonction publique. Ces fiches ont valeur de protocole, c'est à dire que, strictement appliquées, elles permettront de gérer au mieux la situation. Chaque fiche s'adresse à un interlocuteur particulier, dont les managers, l'autorité compétente, les victimes, les collègues ou témoins, le service RH.

VERSION PROJET



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de la fonction publique

**Circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle
entre les femmes et les hommes dans la fonction publique**

NOR : RDFF1636262C

La ministre de la fonction publique

à

Mesdames et Messieurs les ministres
Mesdames et Messieurs les préfets de région,
Mesdames et Messieurs les préfets de département,
(Métropole et départements d'outre-mer),
Mesdames et Messieurs les directeurs généraux des agences régionales de santé

Paris, le 22 décembre 2016

Objet : Politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

PJ : Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013

Résumé : la présente circulaire détermine la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 8 mars 2013, a permis d'engager une nouvelle dynamique. De nouveaux engagements sont pris par le Gouvernement destinés, en ce qui concerne la fonction publique, à assurer une égalité effective entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle.

Mots-clés : égalité professionnelle femmes-hommes ; dialogue social ; rapport de situation comparée ; bilan social ; comité technique ; rémunération ; parcours professionnels ; stéréotypes ; prévention des discriminations ; formation professionnelle ; recrutement ; jurys et comités de sélection ; commission administrative paritaire ; commission consultative paritaire ; données sexuées ; mobilité ; articulation vie professionnelle et vie personnelle ; congé parental ; congés liés à la famille ; organisation du temps de travail ; action sociale ; conditions de vie au travail ; mixité des emplois ; prévention des violences et du harcèlement sexuel et moral sur le lieu de travail ; prévention des comportements sexistes ; label Egalité ; label Diversité ; comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Textes de référence : loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ; loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 ; loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 ; loi n° 2012-954 du 6 août 2012 ; loi n° 2014-873 du 4 août 2014 ; loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 ; projet de loi « Egalité et citoyenneté ».

Le 8 mars 2013, sous l'égide du Premier ministre et de la ministre chargée de la fonction publique, le premier protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été signé par l'ensemble des employeurs publics et à l'unanimité des organisations syndicales représentatives des fonctionnaires. Une circulaire d'application de ce protocole a été publiée le 8 juillet 2013.

Cet accord historique s'est traduit par un renforcement du cadre juridique régissant la politique d'égalité professionnelle dans la fonction publique, notamment en application de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ainsi que de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

L'égalité professionnelle est également intégrée dans les différents chantiers de l'agenda social, notamment dans la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations dans la fonction publique (PPCR) et dans la concertation en cours relative au développement des compétences et à l'accompagnement des parcours professionnels dans la fonction publique.

Trois ans après la signature de cet accord, la dynamique de l'égalité professionnelle est engagée dans les trois versants de la fonction publique, au bénéfice de l'ensemble des agents publics. Des progrès notables ont été réalisés en termes d'égal accès aux responsabilités, de prévention des discriminations et d'évolution des organisations de travail. Cependant, des efforts importants restent à accomplir pour pérenniser les acquis, mettre en œuvre l'intégralité des engagements et en développer de nouveaux.

C'est pourquoi je souhaite donner un nouvel élan à la politique d'égalité professionnelle dans la fonction publique, au travers de la pleine application de l'accord du 8 mars 2013 et de nouveaux engagements. Les priorités qui structurent cette politique ainsi qu'un bilan de l'action conduite depuis 2013 ont fait l'objet d'échanges dans le cadre du conseil commun de la fonction publique réuni le 23 mai 2016. La présente circulaire se fonde à la fois sur ce bilan et sur la richesse des échanges avec les employeurs et les organisations syndicales pour ouvrir une nouvelle étape dans le déploiement de cette politique.

I. Décliner l'accord du 8 mars 2013 dans chacune des administrations publiques (axe 1 de l'accord du 8 mars 2013)

- **Renforcer le dialogue social sur les questions d'égalité professionnelle**

Afin de renforcer le dialogue social sur la mise en œuvre de l'accord du 8 mars 2013, je souhaite qu'un état des lieux de l'application de l'accord soit présenté annuellement devant chaque conseil supérieur, pour le versant le concernant, à partir de 2017. Je vous remercie de veiller, chacun pour ce qui vous concerne, à la production des éléments nécessaires à la réalisation de cet état des lieux.

Je vous rappelle que la production et la présentation d'un bilan social et d'un rapport annuel de situation comparée entre les femmes et les hommes est obligatoire et qu'elles doivent être accompagnées d'échanges dans le cadre du dialogue social local sur le déploiement, au sein de la structure, d'une politique intégrée d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. J'insiste sur le fait que le rapport annuel de situation comparée est un outil essentiel de dialogue social.

Les ministères veilleront à adresser à la DGAFP, chaque année, leur bilan social ministériel ainsi que leur rapport de situation comparée.

Enfin, le protocole d'accord doit donner lieu à l'élaboration et à la mise en œuvre de plans d'actions ambitieux dans l'ensemble des administrations, collectivités territoriales et établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux. Ces plans doivent être concertés et, dans la mesure du possible, négociés avec les organisations syndicales représentatives. Au sein de l'Etat, la déclinaison des plans d'actions ministériels au niveau local est essentielle pour promouvoir et diffuser une culture de l'égalité professionnelle dans les services et veiller à ce que la gestion locale des ressources humaines, les pratiques d'encadrement et les organisations de travail s'inscrivent effectivement dans le respect de cet objectif.

- **S'engager fortement pour obtenir la double labellisation Egalité et Diversité**

L'engagement dans des procédures de labellisation au titre des labels Diversité et Egalité professionnelle permet de fédérer l'ensemble des acteurs autour d'un diagnostic et d'un plan d'actions partagé. Il permet également de pérenniser les actions conduites en faveur de l'égalité professionnelle.

C'est pourquoi, le 24 août 2016, j'ai appelé les ministres à s'impliquer personnellement dans l'obtention du label Diversité, en insistant sur l'intérêt de candidater parallèlement à l'obtention du label Egalité. Je souhaite que les principaux employeurs territoriaux et hospitaliers s'engagent également dans cette démarche dans les prochains mois.

Un bilan des candidatures des organismes publics au label Egalité et au label Diversité sera inscrit dans le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, à partir de l'édition 2017 de ce rapport.

- **Veiller à favoriser une représentation équilibrée des instances de concertation**

L'article 9 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, modifié par la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, prévoit qu'au prochain renouvellement général des instances de représentation du personnel, les listes de candidats aux élections professionnelles seront composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein de l'instance concernée.

De même, une représentation équilibrée est désormais prévue dans les collèges des organisations syndicales et des employeurs publics au sein du Conseil commun de la fonction publique, ainsi que des Conseils supérieurs de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière à partir du 1^{er} janvier 2019.

Le décret d'application de la mesure de représentation équilibrée dans les instances de concertation sera publié au premier semestre 2017. Vous veillerez à associer étroitement les partenaires sociaux au suivi des modalités de mise en œuvre de ces dispositions nouvelles.

II. Parvenir à l'égalité de traitement en matière de rémunération, de parcours professionnels et de pensions (axe 2 de l'accord du 8 mars 2013)

- **Préparer la présidence alternée des jurys et comités de sélection**

Depuis le 1^{er} janvier 2015, l'administration est tenue de nommer, sauf exceptions prévues par décret en Conseil d'Etat, une proportion minimale de 40 % de membres de chaque sexe dans l'ensemble des jurys de concours et d'examens professionnels ainsi que dans les comités de sélection. Cette mixité des instances appelées à prendre part au processus de recrutement et de promotion des agents publics est une garantie essentielle pour prévenir les éventuelles discriminations. Elle doit s'accompagner d'une formation de l'ensemble des membres des jurys et comités de sélection à l'exercice de leurs responsabilités. Cette formation doit intégrer les questions d'égalité professionnelle et de prévention des discriminations.

Pour aller plus loin en matière d'égalité professionnelle, le projet de loi « Egalité et citoyenneté », en cours d'examen au Parlement, prévoit l'obligation de présidence alternée entre les femmes et les hommes des jurys et comités de sélection, à l'issue de chacun des mandats. Cette disposition sera d'application directe dès la publication de la loi. Vous veillerez à anticiper cette mesure en renforçant vos viviers de personnes ressources. La mise en place de binômes mixtes (président et vice-président de sexe différent) pourra également faciliter l'alternance.

- **Résorber les écarts salariaux entre les femmes et les hommes**

Des travaux de recherche statistiques et économétriques cofinancés par le ministère de la fonction publique et le Défenseur des droits ont fait apparaître divers mécanismes conduisant à des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Une méthodologie statistique plus opérationnelle, permettant de calculer les écarts de rémunération, sera mise à disposition des ministères volontaires à partir de 2017.

Ces travaux seront également éclairés par les résultats de la mission confiée, par le Premier ministre, le 1^{er} juillet 2016, à Madame Françoise Descamps-Crosnier, députée, visant à identifier les éventuelles discriminations existant dans le système de rémunération et de promotion de la fonction publique et conduisant à des écarts de traitement et de pensions entre les femmes et les hommes.

L'analyse et la diffusion de ces résultats permettra d'éclairer le dialogue social et de préparer un plan d'actions pour résorber les écarts salariaux entre agents se trouvant dans une même situation. Les résultats statistiques consolidés seront présentés annuellement dans le cadre des conférences ministérielles de l'égalité.

Dans le cadre de ces travaux et des propositions qui en découleront, vous veillerez à mettre en œuvre toute action appropriée pour identifier, corriger et prévenir tout écart de rémunération entre les femmes et les hommes, non justifié par des différences de situation.

A cet égard, je vous rappelle que les congés liés à la grossesse et à l'arrivée d'un enfant sont sans impact sur la carrière et la rémunération des agents concernés, y compris sur le régime indemnitaire.

- **Garantir des chances de promotion identiques entre les femmes et les hommes.**

La mobilité géographique ne doit plus être un frein au parcours professionnel et à la promotion des agents publics. Les règles statutaires et les pratiques de gestion des employeurs concernant la mobilité géographique doivent être réexaminées au regard de leur impact potentiellement discriminant sur les parcours professionnels des femmes et des hommes. La mobilité fonctionnelle doit, dans toute la mesure du possible, être privilégiée.

Lorsque la mobilité géographique fait partie des obligations statutaires des agents, un allongement des durées d'exercice sur les postes de travail doit être recherché (par exemple, affectation pour une durée minimum de trois ans, plutôt que deux ans). Lorsque cette mobilité est inévitable à l'issue d'une promotion en l'absence d'emploi vacant correspondant au nouveau grade ou corps ou cadre d'emplois de l'agent dans le bassin d'emploi, l'agent doit pouvoir bénéficier d'un accompagnement individualisé pour la mise en œuvre de ce changement.

De manière générale, une meilleure anticipation des mouvements (information trois à six mois à l'avance) et une meilleure synchronisation de ceux-ci avec les calendriers civils ou scolaires (prises de poste au 1^{er} janvier ou au 1^{er} septembre) faciliteront l'organisation personnelle des agents sans méconnaître l'intérêt du service et contribueront à limiter les situations de célibat géographique.

Enfin, s'agissant de l'examen des promotions, je vous demande de bien vouloir adresser les données sexuées concernant les avancements et les promotions des agents publics aux membres des commissions administratives paritaires et des commissions consultatives paritaires préalablement à l'examen par ces instances des décisions individuelles. Ces données sont essentielles pour leur permettre d'identifier et de se prononcer sur des déséquilibres éventuellement constatés.

III. Concevoir des organisations de travail au bénéfice de l'égalité professionnelle (axe 3 de l'accord du 8 mars 2013)

- **Organiser le déploiement du télétravail dans la fonction publique**

Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature offre la possibilité de revoir les modes de fonctionnement dans l'administration, pour une meilleure articulation des temps de vie professionnelle et personnelle et une plus grande efficacité collective.

Un guide pratique a été élaboré par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), la direction générale des collectivités territoriales (DGCL) et la direction générale de l'offre de soins (DGOS), en concertation avec les employeurs et les organisations syndicales représentatives pour accompagner la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique. Les arrêtés d'application ministériels doivent être publiés prochainement. Les collectivités territoriales et établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux sont invités à s'engager également dans cette dynamique.

- **Elaborer et veiller au respect des chartes des temps**

Je vous invite à mettre en place, si cela n'est pas déjà le cas, à chaque niveau pertinent, des chartes des temps et à veiller à leur respect.

Les encadrants doivent être étroitement associés à l'élaboration et au suivi de celles-ci. Vous veillerez à les sensibiliser plus largement sur la qualité de vie au travail de leurs équipes et à valoriser cette dimension dans le cadre des procédures d'évaluations individuelles.

- **Développer l'action sociale en faveur de l'égalité professionnelle**

Je vous invite à porter une attention particulière à l'action sociale comme élément important permettant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle.

Trois axes sont à privilégier : l'aide à la petite enfance, la prise en charge des jeunes enfants en dehors des temps scolaires et le soutien aux aidants familiaux.

IV. Etre exemplaire en matière de prévention des violences faites aux agents (axe 4 de l'accord du 8 mars 2013)

- **La prévention et le traitement du harcèlement dans la fonction publique**

Aucune violence, aucun harcèlement sexuel ou moral ne doit être laissé sans réponse dans la fonction publique.

Il est de votre responsabilité de mettre en place les dispositifs efficaces et appropriés de prévention, de protection et de traitement contre les violences et contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral dont peuvent être victimes les agents publics sur leur lieu de travail.

De même, il convient d'étendre l'application de ces dispositifs aux violences et au harcèlement d'origine extra-professionnelle détectés sur le lieu de travail. Ainsi, les acteurs de prévention, notamment ceux des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), peuvent être alertés – dans le respect du secret de la vie privée – sur des situations professionnelles difficiles pouvant trouver leur source dans des violences et du harcèlement subis hors de la sphère professionnelle. Vous veillerez à former les acteurs de la prévention à ces questions.

Afin de vous accompagner dans l'exercice de cette responsabilité, un guide pratique contre les violences faites aux agents publics rappelle le cadre juridique applicable, le rôle des différents acteurs et les bonnes pratiques identifiées. Elaboré par la direction générale de l'administration et de la fonction publique, en concertation avec les partenaires sociaux, ce guide vient d'être publié. De même, des fiches réflexes, construites en lien avec le service des droits des femmes et le Défenseur des droits, seront diffusées prochainement auprès des services pour sensibiliser l'ensemble des encadrants, responsables RH et représentants des personnels à ces questions.

- **Lutter contre les agissements sexistes dans la fonction publique**

La loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels prévoit la **condamnation de tout agissement sexiste dans la fonction publique**. Aux termes de l'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983, aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Ce renforcement du cadre juridique est essentiel pour prévenir et mieux traiter ces actions dans la fonction publique. Il doit s'accompagner d'une plus grande sensibilisation des agents publics, tout particulièrement des encadrants, à cette question.

Ainsi, vous veillerez à intégrer cet enjeu dans vos plans d'action en matière d'égalité professionnelle ainsi que dans vos référentiels de formation en la matière.

La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP - bureau de la modernisation des politiques RH et de l'animation interministérielle et territoriale - RH1), la direction générale des collectivités locales (DGCL - bureau de l'emploi territorial et de la protection sociale - FP3) et la direction générale de l'offre de soins (DGOS - bureau de l'organisation des relations sociales et des politiques sociales - RH3) se tiennent à votre disposition pour toute information complémentaire sur la mise en œuvre de cette politique ainsi que pour répondre à toute difficulté rencontrée dans l'application de cette circulaire.



Annick GIRARDIN

VERSION PROJET

2 Retours d'expérience dans les trois versants de la fonction publique

2.1 - Déclinaison du protocole d'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes

2.2 - Réalisation du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes, et mise en place d'un baromètre social

2.3 - Nominations équilibrées aux emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant

2.4 - Information, événements, formation et publications

2.5 - Labellisation des procédures RH

2.6 - Mixité des métiers

2.7 - Réseaux et associations

2.8 - Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ; gestion des congés familiaux et du temps partiel

2.9 - Lutte contre les violences et le harcèlement

N° de fiche	Fonction publique	Thématique	Employeur	Intitulé de l'initiative
Fiche 1	FPT	2.1 Déclinaison du protocole relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes	Département de Seine-Saint-Denis	Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
Fiche 2	FPE	2.2 Réalisation du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes, et mise en place d'un baromètre social	Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt	Réalisation du rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
Fiche 3	FPE	2.2 Réalisation du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes, et mise en place d'un baromètre social	Ministères sociaux	Baromètre social incluant des questions sur l'égalité entre les femmes et les hommes, les discriminations, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel
Fiche 4	FPE	2.3 Nominations équilibrées aux emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant	Ministères sociaux	Etude sur les nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur des ministères chargés des affaires sociales
Fiche 5	FPE	2.4 Information, événements, formation et publications	Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt	Dispositif de formation pour prévenir les discriminations et promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
Fiche 6	FPE/FPH	2.4 Information, événements, formation et publications	Ministère des affaires sociales et de la santé (DGOS) – Etablissements de santé	Offre de formation concernant la lutte contre les discriminations, la promotion de l'égalité, la lutte contre le harcèlement sexuel et moral et la lutte contre les violences faites aux agents sur leur lieu de travail
Fiche 7	FPE/FPH	2.4 Information, événements, formation et publications	Agence régionales de santé de Provence-Alpes Côte d'Azur, en lien avec la délégation ANFH Languedoc-Roussillon PACA	Journée « Egalité professionnelle et mise en œuvre du télétravail en établissement »
Fiche 8	FPE	2.4 Information, événements, formation et publications	Ministères sociaux	Guide pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les ministères sociaux

Fiche 9	FPE	2.4 Information, événements, formation et publications	Ministères sociaux	Table ronde « Réfléchir autrement à l'égalité entre les femmes et les hommes »
Fiche 10	FPE	2.4 Information, événements, formation et publications	Ministère de l'Economie et des Finances	Conférence participative « Testons nos clichés »
Fiche 11	FPH	2.5 Labellisation des procédures RH	Centre Hospitalier de Jouarre, Centre Hospitalier de Brié-Comte-Robert et Etablissement public gérontologique de Tournan-en-Brie	Promotion de l'égalité professionnelle, lutte contre toute forme de discrimination et promotion de la diversité
Fiche 12	FPE	2.6 Mixité des métiers	Ministère de l'Economie et des Finances	Opération « La courte échelle » de mise en relation d'une marraine et d'un.e filleul.e en classe de 3 ^{ème} dans un collège en zone d'éducation prioritaire
Fiche 13	FPE	2.6 Mixité des métiers	Ministère de l'Economie et des Finances	Exposition sur la place des femmes au sein de la Douane
Fiche 14	FPE/FPH	2.6 Mixité des métiers	Ministère des Affaires sociales et de la santé (DGOS), pour la fonction publique hospitalière	Dénomination des noms de métiers dans le Répertoire des métiers de la Fonction publique hospitalière
Fiche 15	FPE	2.6 Mixité des métiers	Ministère de l'Economie et des Finances	Inauguration d'une salle au nom d'une haute fonctionnaire de Bercy, au parcours exemplaire
Fiche 16	FPE	2.7 - Réseaux et associations	Ministère de l'Economie et des Finances	Création du réseau « Femmes de Bercy »
Fiche 17	FPE	2.8 - Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ; gestion des congés familiaux et du temps partiel	Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt	L'articulation entre vie privée et vie professionnelle : mise en place d'une charte des temps
Fiche 18	FPT	2.8 - Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ; gestion des congés familiaux et du temps partiel	Région des Pays de la Loire	Deux actions du Protocole d'accord régional relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes signé en septembre 2014 (plan de 34 actions) : ACTION 2.5 : Créer un support informatif écrit envoyé systématiquement lors des naissances ; ACTION 6.1 : Encourager la prise systématique des congés liés à la parentalité
Fiche 19	FPE/FPH	2.8 - Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ; gestion des congés familiaux et du temps partiel	Ministère des Affaires sociales et de la santé (DGOS) à destination des structures hospitalières	Actualisation du guide relatif à la protection sociale des fonctionnaires hospitaliers, pour une meilleure information des agents sur les conséquences liées aux congés pour événements familiaux et celles relatives à la demande d'un temps partiel
Fiche 20	FPE	2.9 - Lutte contre les violences et le harcèlement	Ministère de l'Intérieur – Gendarmerie Nationale	Prévention des violences et harcèlements sur le lieu de travail : dispositif en place dans la Gendarmerie nationale
Fiche 21	FPE	2.9 - Lutte contre les violences et le harcèlement	Ministères sociaux	Théâtre-forum sur les violences faites aux femmes dans le cadre professionnel
Fiche 22	FPE	2.9 - Lutte contre les violences et le harcèlement	Ministère de l'Economie et des Finances	L'élaboration de fiches « réflexes »

2.1 – Déclinaison du protocole relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes

Fiche 1

Employeur : Département de Seine-Saint-Denis



Intitulé : Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au Département de la Seine-Saint-Denis, signé avec les organisations syndicales le 8 mars 2016

Descriptif

Déclinaison au plan local des 15 mesures organisées en quatre axes de travail du protocole d'accord national fonction publique relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 8 mars 2013. Le protocole récapitule les 50 actions auxquelles ont abouti les négociations.

Contexte et enjeux

En 2014, le département de Seine-Saint Denis a fait réaliser un diagnostic. Il en est ressorti que les prescriptions en matière de ressources humaines étaient exemptes de risques de discriminations liées au sexe. Cependant, l'analyse des pratiques a révélé une situation contrastée et une forte perception de discrimination chez les agentes. Ce constat a incité le département à élaborer et mettre en œuvre un plan d'actions égalité professionnelle.

Objectif – Finalité

Faire reculer les inégalités constatées par le conseil départemental depuis plusieurs années dans le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes en mettant en œuvre un plan d'actions.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

La concertation avec les organisations syndicales a débuté à l'automne 2015 et a porté sur la mise en œuvre de chacune des mesures à partir d'un état des lieux partagé. Après la phase sur l'état des lieux, le cycle de négociation s'est poursuivi avec les propositions d'actions déclinées par mesure. La signature du protocole a eu lieu le 8 mars 2016. Le Département s'est engagé à mettre en application un tiers du plan d'actions dès 2016, et à présenter, en 2017, un bilan de leur mise en œuvre.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite : la démarche de labellisation Diversité qui a été à l'origine de la réalisation d'un diagnostic des process RH et d'actions de lutte contre les discriminations en matière de gestion des ressources humaines ; l'implication de l'exécutif dans le projet ; les attentes des organisations syndicales signataires.

Freins identifiés : difficulté à conserver, dans la mise en œuvre, la dynamique existante lors de l'élaboration du plan d'actions, ainsi que la capacité des équipes à mener les actions de ce projet en même temps que tous les autres projets RH.

Points de vigilance : formation et sensibilisation à l'égalité femmes-hommes pour inciter les agents à s'investir ; moyens humains et financiers dédiés à l'égalité femmes-hommes.

Coûts estimés : adhésion au Centre Hubertine Auclert : 6 000 euros. Formations à réaliser dans le cadre de la convention CNFPT.

Bilan - Evaluation

Elaboration d'un tableau de suivi du plan d'actions égalité professionnelle.

Présentation, une fois par trimestre, de la mise en œuvre du plan d'actions à la conseillère départementale déléguée à l'égalité professionnelle, sur la base de la mise à jour du tableau par les directions et les services.

Contact : Sabino PATRUNO, chargé de projet : spatruno@seinesaintdenis.fr

2.2 – Réalisation du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes, et mise en place d'un baromètre social

Fiche 2

Employeur : Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt (MAAF)

Intitulé : Réalisation du rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Descriptif : Le premier rapport de situation comparée (RSC) du MAAF a été présenté dans le bilan social 2013.

Contexte et enjeux

Le protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique prévoit que le bilan social de chaque ministère comporte un RSC – ce document est obligatoire – ses indicateurs constituent un socle commun à tous les ministères qui permet des comparaisons transversales à l'ensemble de la Fonction publique.

Objectif – Finalité

Avant la création du RSC, le MAAF présentait dans ses précédents bilans sociaux des statistiques sexués dans un certain nombre de domaines. Depuis 2012, sous le pilotage de la Haute fonctionnaire à l'égalité et en concertation avec les organisations syndicales, les indicateurs du RSC permettent de renforcer l'action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la politique de gestion des ressources humaines. Document de référence, il est conçu pour être consulté tout au long de l'année. Il est consultable sur l'internet et l'intranet du ministère.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Le RSC est élaboré à partir de données recueillies auprès des services concernés en matière de mobilité, de rémunération, de formation, de conditions de travail et d'organisation du temps de travail. Ce travail de recueil, d'analyse et de mise à jour des données est réalisé grâce à la contribution de l'ensemble des services du ministère et est coordonnée par le Secrétariat général.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Le RSC est une base d'informations, un outil pour suivre l'impact des politiques visant à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le temps et permettant d'effectuer des comparaisons interannuelles. Des focus d'analyses thématiques y sont inclus chaque année.

La structure du RSC pourrait évoluer notamment en regroupant tous les indicateurs du bilan social relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans un chapitre pour en faciliter la consultation.

Coûts estimés : Pas de coût supplémentaire.

Bilan – Évaluation

La Haute fonctionnaire à l'égalité et la chargée de mission ont rencontré en 2016, avec les adjoints au chef de la mission du pilotage de l'emploi, de la gestion prévisionnelle RH et de l'Observatoire Missions-Métiers, l'adjointe à la Haute fonctionnaire du MEDDE/MLETR et une stagiaire d'un Institut régional d'administration, pour partager les bonnes pratiques et autres approches possibles dans les RSC. Le RSC est adaptable et évolutif, il intègre les nouvelles informations en rapport avec certains aspects prioritaires de la gestion des ressources humaines du ministère.

Fiche 3

Employeur : Ministères sociaux

Intitulé : Baromètre social incluant des questions sur l'égalité entre les femmes et les hommes, les discriminations, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel



Descriptif

Les ministères sociaux ont lancé, en juin 2015, un baromètre social annuel organisé autour d'un socle de 45 questions, identiques chaque année, complété d'un focus de 30 questions portant sur une thématique particulière afin de connaître leur ressenti sur leur situation professionnelle, ce qui inclut le temps de travail, la conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle, la parentalité, ainsi que le harcèlement moral et le harcèlement sexuel. Pour l'enquête 2015 du baromètre social, le focus a porté sur l'égalité des chances et les discriminations.

Contexte et enjeux

Dans le cadre d'une démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail et afin de mesurer le ressenti des agents, le secrétaire général des ministères sociaux a souhaité disposer d'un baromètre social, faisant un état périodique du climat social et des conditions de travail des personnels, basé sur une enquête annuelle. Celle-ci permet de mesurer le ressenti des agents à l'égard de trois thématiques : conditions et ambiance de travail, parcours professionnel et égalité des chances dans l'environnement professionnel. Les ministères sociaux ont fait le choix d'aborder tous les sujets, y compris les plus sensibles, et sans occulter les domaines sur lesquels le ressenti des agents pouvait être supposé moins positif.

Les ministères sociaux ont fait du baromètre social un enjeu de dialogue social en associant étroitement les organisations syndicales de sa mise en œuvre à la réalisation du plan d'actions.

Objectif – Finalité

Le baromètre social doit permettre de :

- objectiver le ressenti et les attentes sur les conditions de travail des agents, leurs relations professionnelles, l'organisation du travail, la conciliation vie professionnelle/vie personnelle, leur parcours professionnel et l'égalité des chances dans l'environnement professionnel ;
- identifier les sources de satisfaction et d'insatisfaction ;
- dégager des axes d'amélioration en vue de mettre en place un plan d'actions ;
- mesurer les évolutions.

La démarche ainsi initiée par les ministères sociaux lui permet de se doter d'outils d'évaluation et de pilotage. En effet, au-delà de l'intérêt que présente isolément chacun des résultats, cette démarche vise à en voir l'évolution dans le temps car elle permettra de mesurer l'impact des mesures prises d'une année sur l'autre. Les résultats bruts d'une première année pour laquelle ils ne disposent par nature d'aucune référence ne permettent en effet pas de dégager d'évolution générale. Les données disponibles notamment dans les bilans sociaux et le rapport de situation comparée vont contribuer à mesurer les convergences et écarts entre indicateurs sociaux et éléments de ressenti individuel.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

L'enquête, confiée à un prestataire externe, a été réalisée par voie électronique pendant trois semaines en juin 2015. Elle a concerné tous les agents des services centraux et ceux des DIRECCTE et DRJSCS, titulaires et contractuels, de métropole et d'Outre-mer ainsi que les agents des ARS et des CREPS dès lors que leur établissement a décidé de s'inscrire dans la démarche. En accord avec les ministères financiers, les agents des DIRECCTE issus de Bercy ont aussi été interrogés.

Un comité de pilotage, sous la présidence du secrétaire général, s'est réuni à trois reprises. Les différents réseaux concernés d'administration centrale et des services territoriaux ont été périodiquement informés. Dans le cadre du dialogue social, quatre réunions avec les représentants

des organisations syndicales siégeant aux trois CTM ont permis d'enrichir le questionnaire. Le projet de baromètre a fait l'objet d'un point d'information lors des trois réunions du comité technique ministériel, en avril 2015, et a figuré à l'ordre du jour des CHSCT ministériels.

Les résultats globaux nationaux ont été restitués en septembre 2015, en priorité aux représentants syndicaux puis à l'ensemble des directeurs et enfin portés à la connaissance de tous les agents sur l'intranet où ils restent consultables.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Bien qu'il s'agisse d'une première initiative de cette ampleur dans les ministères sociaux et malgré le contexte de la réforme des services régionaux de l'Etat qui aurait pu conduire à un désintérêt massif de la part des agents, le taux de participation s'est élevé à 37,4 % dont 62,7 % de femmes (part des femmes dans les effectifs : 65,9 %) et 29,6 % d'hommes (part des hommes dans les effectifs : 34,1 %).

Coûts estimés

Le marché est passé pour trois ans : total du prix HT = 79 875 euros.

Bilan – Evaluation

Les résultats du baromètre social ont permis l'élaboration d'un plan d'actions dédié qui a été diffusé en juin 2016.

Les directeurs généraux, directeurs régionaux et directeurs d'administration centrale ont été invités à préparer des mesures d'amélioration sur les points relevant de leur périmètre, dans le cadre d'une démarche où la concertation sociale doit avoir toute sa place.

La DRH a souhaité que les restitutions au niveau national de l'enquête 2016 soient enrichies par des données supplémentaires de profil croisées : sexe/situation de famille/temps plein ou partiel/catégorie, sur des questions relatives au temps de travail, au déroulement de carrière, au sentiment d'avoir été discriminé(e) et à la conciliation des temps de vie.

Contact : Mission de la diversité et de l'égalité des chances.

2.3 Nominations équilibrées aux emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant

Fiche 4

Employeur : Ministères sociaux

Intitulé : Etude sur les nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur des ministères chargés des affaires sociales

Descriptif

La DRH a eu recours à un prestataire extérieur pour conduire une étude sur les conditions de faisabilité de la mise en œuvre du décret du 30 avril 2012 pour favoriser un accès égal des deux sexes aux emplois d'encadrement dans les services centraux et réduire les écarts entre la part d'hommes et de femmes sur les emplois d'encadrement supérieur dans les services déconcentrés.

Contexte et enjeux

Les ministères chargés des affaires sociales ont obtenu le Label Diversité en juillet 2012, et se sont engagés dans une démarche de labellisation Egalité professionnelle, fin 2016.

Une de leurs priorités est d'assurer l'égalité des chances et de traitement et de lutter contre toute discrimination fondée notamment sur le sexe. A ce titre, ils doivent :

- respecter les obligations juridiques relatives aux nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la Fonction publique
- tenir compte du protocole d'accord de la fonction publique et des travaux du Comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes
- mettre en œuvre le plan d'actions ministériel sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Objectif – Finalité

L'étude vise à :

- mener une enquête qui permette, à partir d'un état des lieux, d'identifier les causes de la persistance des inégalités de carrière entre femmes et hommes hauts fonctionnaires, et en particulier dans les services déconcentrés ;
- proposer des leviers de changement opérationnel à mettre en œuvre pour une véritable gestion des talents (recrutement, formation, détection des hauts potentiels, élaboration de parcours professionnels, gestion et acquisition des compétences spécifiques, mais aussi qualité de vie au travail, etc.) dans une gestion des ressources humaines renouvelée, et respecter l'obligation légale de 40 % de femmes dans le flux des primo-nominations aux postes de cadres dirigeants et d'emplois de directions au sein des ministères sociaux d'ici 2017.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

L'étude, confiée à un prestataire externe, est organisée en trois phases sur une durée de 8 mois (février à septembre 2016).

- Phase 1 : préparation de l'étude. Un état des lieux de l'analyse des parcours professionnels est réalisé à partir d'un questionnaire en ligne adressé à tous les agents de catégorie A titulaires en administration centrale, DRDJSCS et DIRECCTE.
- Phase 2 : réalisation de l'étude. Plus qualitative, elle est réalisée exclusivement sous forme d'entretiens collectifs et individuels, à Paris et en province, en présentiel et par téléphone, et s'appuie sur les résultats quantitatifs
- Phase 3 : préconisations. Un rapport présente le diagnostic de situation et les propositions de solutions pertinentes à mettre en œuvre.

Un comité de pilotage transversal est mis en place. Il rassemble les directions et services des ministères sociaux concernés par le champ de l'étude.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

8 000 agents de catégorie A ont reçu le questionnaire en ligne. Parmi eux, 1 638 agents y ont répondu, soit un taux de réponse de 20,5 %. 66 % des répondants sont des femmes ce qui

correspond à la représentativité femmes/hommes du panel. Une information préalable devant les différents réseaux a été réalisée par la Haute Fonctionnaire à l'égalité des droits.

Il est à noter que 53 % des cadres dirigeants et 43 % des cadres supérieurs ayant participé à l'enquête sont des hommes. Ils ne sont plus que 33 % parmi les cadres intermédiaires et les cadres A.

Coûts estimés : 30 000 euros.

Bilan – Evaluation

L'étude a permis de :

- favoriser l'expression du plus grand nombre et ainsi avoir un diagnostic partagé et le plus exhaustif possible par public, grandes fonctions types et territoires ;
- mesurer les différences de perception entre les femmes et les hommes ;
- identifier des pistes de solution dont certaines issues directement des contributions des agents concernés;
- s'appuyer sur les préconisations pour mettre en œuvre de nouvelles actions.

Contact : Mission de la diversité et de l'égalité des chances.

VERSION PROJET

2.4 - Information, événements, formation et publications

Fiche 5

Employeur : Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt (MAAF)

Intitulé : Dispositif de formation pour prévenir les discriminations et promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du MAAF

Descriptif

Dispositif de formation continue engagé au bénéfice des agents du MAAF en application de la circulaire du 8 juillet 2013 relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique. Cette formation est inscrite dans la feuille de route du MAAF sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. C'est aussi une action prioritaire au MAAF inscrite dans la note d'orientation de la formation continue 2014-2016 en lien avec le dispositif interministériel (DGAFP).

Contexte et enjeux

Ce dispositif de formation continue sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été élaboré par le service des ressources humaines et la Haute fonctionnaire à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il a été présenté aux organisations syndicales au cours d'une réunion de travail en octobre 2013 et s'appuie sur un socle de formations obligatoires, conçues sur mesure pour les encadrants en France métropolitaine et dans les départements d'Outre-mer. L'ingénierie et l'animation des sessions de formation sont confiées à un prestataire unique qui a été retenu suite à un appel d'offre.

Objectif – Finalité

L'objectif est d'appréhender les enjeux internes et externes de la prévention des discriminations et de l'égalité professionnelle dans les politiques du MAAF, comprendre les mécanismes des représentations et des stéréotypes sur la pratique professionnelle, connaître le cadre légal français et européen et son application concrète, identifier les situations à risques et construire des actions correctives pour améliorer les pratiques RH et managériales. Ce dispositif vise à créer les conditions d'une évolution des mentalités et des pratiques au sein des communautés de travail au MAAF.

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Le dispositif de formation continue sur l'égalité professionnelle F/H comporte cinq publics distincts :

- **les personnels encadrants, cible prioritaire du dispositif de formation continue.** Il comprend les membres des comités de direction (CODIR) en administration centrale jusqu'au niveau chef de bureau ; dans les DRAAF/DAAF jusqu'au chef de service et au secrétaire général et dans les établissements agricoles le chef d'établissement et adjoint. **Cette formation est obligatoire ;**
- les ingénieurs et inspecteurs généraux chargés de l'appui aux personnes et aux structures (IGAPS), exercent des missions de conseillers de mobilité et de carrière au bénéfice de la communauté de travail du MAAF. Les IGAPS disposent d'un droit d'évocation de tout sujet relevant de leurs champs de compétence, à ce titre ils participent aux réflexions relatives aux ressources humaines et à l'organisation des services. **L'action des IGAPS les positionnent en tant que public prioritaire. Cette formation est donc obligatoire ;**
- les membres des commissions administratives paritaires (CAP) comprennent les représentants des organisations syndicales et les représentants de l'administration. **Pour ce public cette formation est optionnelle ;**
- les membres des jurys de concours et d'examens professionnels ont tous été formés aux problématiques d'égalité professionnelle sous forme d'un module spécifique, intégré depuis 2014 dans la **formation systématique** aux jurys de concours.
- l'ensemble des agents du MAAF. **Pour ce public cette formation n'est pas rendue obligatoire.** Les actions suivantes ont été engagées : mise en visibilité (internet/intranet) de l'ensemble des offres de formation y compris celle du niveau interministériel ; mise en place d'actions de formation spécifiques au regard des besoins (AC/SD) et organisations de conférences (niveau administration

centrale/régional/départemental). Une formation a été proposée aux agents de l'administration centrale en début d'année 2015 qui a reçu un très bon accueil. Cette formation d'une journée suivie par 16 agents est reconduite en 2016.

Cette démarche comporte un volet « ingénierie » qui consiste à définir les méthodes et moyens à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs et un volet animation de formations présentielles dans lequel le prestataire prend en charge l'animation sur la base du contenu validé par le MAAF. Le prestataire a également en charge l'évaluation à « chaud » des formations.

Calendrier : Publication du marché : janvier 2014 ; notification : début avril 2014 ; démarrage : fin avril début mai 2014 ; durée : 2014-2015-2016.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Les freins : quelques difficultés à mobiliser les cadres des DRAAF dans un contexte de réorganisation ; une implication variable des directeurs et directrices d'établissements d'enseignement mais beaucoup d'adjoints mobilisés ; une méconnaissance importante du cadre juridique des discriminations et de ses implications ; des discriminations parfois peu « conscientisées », y compris dans l'enseignement agricole ; des discriminations assumées, par exemple sur l'âge, le lieu de résidence ou les temps partiels.

Les points de vigilance : ne pas être dans la contrainte, mais viser à l'adhésion collective/individuelle, aboutir à des réalisations concrètes au sein des structures ; faire comprendre aux stagiaires les risques juridiques liés à des situations de discrimination ; renforcer l'outillage des actes de RH et managériaux, notamment dans le recrutement ; prévenir les discriminations dans la cadre de la professionnalisation des agents.

Coûts estimés

Volumétrie estimée : 1 500 agents environ, reste encore 4 sessions programmées pour fin 2016.

Budget prévisionnel : 150 000 euros.

Coût total réalisé 2014-2016 : 122 000 euros.

Bilan – Évaluation

Un intérêt fort pour la thématiques avec des échanges nombreux et des évaluations positives à l'issue des formations (82% de satisfaits). Des valeurs d'égalité entre les femmes et les hommes très largement partagées.

En attente de l'analyse de l'impact réel de ces formations obligatoires dans le fonctionnement des directions.

Reconduction en 2016 de la formation optionnelle proposée en 2015 aux agents de l'administration centrale. Étude en cours pour dispenser une telle formation aux cadres nouvellement arrivés.

Préconisation : Élaborer un guide spécifique sur ce sujet pour le recrutement.

Fiche 6

Employeur : Ministère des affaires sociales et de la santé (DGOS) – Etablissements de santé

Intitulé : Offre de formation concernant la lutte contre les discriminations, la promotion de l'égalité, la lutte contre le harcèlement sexuel et moral et la lutte contre les violences faites aux agents sur leur lieu de travail

Descriptif

Dans le cadre de la circulaire annuelle relative à la formation des agents des établissements de santé, le ministère des Affaires sociales et de la santé a donné pour priorité la mise en place de formations relatives à la lutte contre la discrimination, la promotion de l'égalité, la lutte contre le harcèlement sexuel et moral et la lutte contre les violences faites aux agents sur leur lieu de travail.

Contexte et enjeux

La circulaire annuelle liste un certain nombre de formations que l'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH) devra proposer dans son catalogue de formations à destination des établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux.

Objectif – Finalité

Cette formation est disponible dans le catalogue des organismes de formation, à destination de l'ensemble des agents. Cette formation leur permettra de se sensibiliser à l'ensemble de ces questions. Elle offre le choix de se centrer sur le handicap et/ou sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec un possible focus sur les thématiques suivantes : violences faites aux agents ; harcèlement sexuel et moral (textes et sanctions encourues) ; articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

Chaque année, le ministère chargé de la santé publie une circulaire qui a pour objet de communiquer aux établissements relevant de la fonction publique hospitalière les axes prioritaires ainsi que les actions nationales à mettre en œuvre pour l'année à venir dans le cadre de leur plan de développement des compétences. Le plan de formation peut contenir 6 types d'actions de formation, notamment celles visant le développement des compétences et des connaissances.

Chaque établissement définit les modalités de construction de son plan de formation, en lien avec les priorités définies par le ministère chargé de la santé.

Le choix de l'action de formation et de son bénéficiaire relève de la décision de l'établissement. Ces formations sont dispensées tout au long de l'année.

La circulaire du 28 juillet 2014 fixe les orientations pour l'année 2015 : il s'agit donc d'une liste de formations prioritaires que l'ANFH a proposées en 2015 aux établissements. A titre d'information, la circulaire du 29 juillet 2016 reprend également cette formation comme priorité pour 2017.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Le ministère des Affaires sociales, de la santé et des droits des femmes avait indiqué comme priorité pour 2014 les formations et actions de sensibilisations concernant le thème « Egalité homme-femme : lutter contre les stéréotypes ». Or, il s'avère qu'avant d'avoir la nouvelle orientation, certains établissements avaient déjà engagé des formations ou actions de sensibilisation sur ces thématiques (exemples : sensibilisation à la discrimination au travail ; comprendre la construction des identités sexuées afin de lutter contre les préjugés et pour aller vers l'égalité des femmes et des hommes ; harcèlement moral et égalité de traitement et discriminations ; discrimination, égalité de traitement dans l'entreprise : prévenir et agir...).

Coûts estimés

Les établissements sanitaires et médico-sociaux doivent consacrer au minimum 2,1 % de leur masse salariale à leur plan de formation. Cette offre de formation concernant la lutte contre les discriminations, la promotion de l'égalité, la lutte contre le harcèlement sexuel et moral et la lutte contre les violences faites aux agents sur leur lieu de travail s'inscrit dans le cadre de ces plans de formation.

Bilan – Evaluation : il n'est pas possible de réaliser une évaluation exhaustive de l'utilisation de ce type de formations.

Contacts : Eléonore DUBOIS-DI MACARIO (eleonore.dubois@sante.gouv.fr) chargée de mission au Ministère des affaires sociales et de la santé, DGOS, RH3 ; Anne-Claude DAUTEL (Anne-Claude.DAUTEL@sante.gouv.fr) chargée de mission au ministère des Affaires sociales et de la santé, DGOS, RH4.

Fiche 7

Employeur : Agence régionale de santé de Provence-Alpes Côte d'Azur, en lien avec la délégation ANFH Languedoc-Roussillon PACA



Intitulé : Journée « Egalité professionnelle et mise en œuvre du télétravail en établissement »

Descriptif

Une journée organisée en deux temps :

- Le matin portait sur l'égalité entre les femmes et les hommes avec l'intervention d'une directrice d'hôpital, la présentation des outils « égalité professionnelle » et un retour d'expérience du centre hospitalier de Thuir. Les outils sont développés autour de 4 axes : dialogue social ; rémunérations et parcours professionnels ; articulation vie professionnelle et vie personnelle ; violences faites aux agents et lutte contre le harcèlement sexuel et moral. Etaient également proposé un focus sur l'établissement d'un diagnostic et d'un plan d'action à partir des indicateurs proposés par le bilan social.
- L'après-midi portait sur une présentation des guides et mémentos autour du télétravail pour venir en aide à la direction, à l'encadrement et aux agents.

Contexte et enjeux

Dans le cadre d'une démarche globale de responsabilité sociétale des établissements, l'ARS PACA poursuit son partenariat avec l'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH) autour d'actions égalité, handicap, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), risques psychosociaux (RPS), baromètre social avec une volonté d'une vision intégratrice autour de la qualité de vie au travail.

Il s'agit, au-delà, du statut d'avoir des outils favorisant un lissage des carrières entre les femmes et les hommes permettant à chacune et chacun de poursuivre une carrière sur des postes de responsabilité identique, sans discrimination : prises en compte des horaires, du travail de nuit, des familles monoparentales dans un souci de qualité du travail et de sa durabilité.

L'enjeu est de lutter contre les stéréotypes, de donner confiance et de développer le lien social à l'hôpital.

Objectif – Finalité

- Sensibiliser l'ensemble des établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux à ces questions avec l'aide de l'ANFH (formations, consultants, outils de diagnostics, mémentos et guides) dans un contexte de réduction de dépenses et de réorganisation du travail avec la mise en place des groupements hospitaliers de territoire et le virage ambulatoire.
- Développer de l'entraide et de la mutualisation, ainsi que des échanges de bonnes pratiques.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

Différentes étapes dans les actions menées : formations, outils diagnostics (tableurs Excel à partir du bilan social), guides, mémentos.

Calendrier :

- lancement le 15 octobre 2015 d'un Copil responsabilité sociale de l'employeur (RSE) réuni en janvier et juin 2016 ;
- journée de capitalisation et de présentation le 4 novembre 2016 ;
- action qui se poursuivra en 2017 dans une optique de qualité de vie au travail (QVT).

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite : engagement des acteurs, poursuite d'une politique de long terme, association des partenaires sociaux.

Freins : poids des habitudes et des stéréotypes, contraintes financières et de réorganisation, moyens financiers qui ne sont pas pluri annuels amenant des difficultés pour inscrire l'action dans la durée.

Coûts estimés

Sur un coût total de 1,3 million sur 3 ans, l'ARS finance à hauteur de 350 000 euros. Le financement concerne l'ensemble des actions et est réparti comme suit :

- 150 000 euros pour le renouvellement du baromètre social ;
- 200 000 euros pour les actions égalité et télétravail : mise en place de groupes de travail pour l'élaboration du guide sur l'égalité professionnelle et du guide sur le télétravail ; accompagnement au télétravail et à l'égalité ; formations ; journée « Egalité professionnelle et mise en œuvre du télétravail en établissement ».

Bilan – Evaluation

La journée du 4 novembre a montré l'intérêt de l'action et l'utilité des outils proposés.

L'évaluation de l'ensemble des actions interviendra en 2017.

Enfin, l'ANFH a la volonté de créer un réseau QVT dont la première réunion se tiendra le 2 décembre 2016 et abordera les thèmes de la santé au travail, le baromètre social 2016, l'offre d'intervention du FIPHFP, etc.

Contact : Georges KAPLANSKI, (georges.kaplanski@ars.sante.fr), ARS Provence-Alpes Côte d'Azur ; Cécile APOLLIS, (c.apollis@anfh.fr), délégation ANFH Languedoc-Roussillon PACA

Fiche 8

Employeur : Ministères sociaux

Intitulé : Guide pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les ministères sociaux



Descriptif

Le guide se présente sous forme de fiches ciblant les principaux enjeux en matière d'égalité professionnelle : recrutement, évolution de carrière, articulation des temps... Chacune des 9 fiches est structurée en 4 parties :

- De quoi s'agit-il ?
- Ce que prévoient le protocole d'accord et les textes
- Quelles sont les initiatives mises en œuvre au sein des ministères sociaux
- Pour aller plus loin, à la fois, en termes de bonnes pratiques et pour accéder à une documentation plus complète.

Les documents cités dans le guide sont téléchargeables sur les sites suivants :

- L'intranet des ministères sociaux ;
- Le portail de la fonction publique ;
- L'Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE) ;
- Les rubriques Internet du ministère en charge des droits des femmes.

Contexte et enjeux

L'obtention du Label Diversité en juillet 2012 et l'application de l'accord du 8 mars 2013 engagent les ministères sociaux dans une démarche d'amélioration continue de leurs procédures de gestion des ressources humaines, notamment en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et de professionnalisation des cadres et des services en charge des ressources humaines sur le sujet.

Objectif – Finalité

Ce guide contribue à sensibiliser les agents à la problématique de l'égalité et permet de mieux leur faire connaître les engagements pris et les actions internes mises en œuvre par les ministères sociaux.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

Le guide a été réalisé par la Haute fonctionnaire à l'égalité avec l'appui de la mission de la diversité et de l'égalité des chances. Il est illustré par différents dessins repris des publications de l'ORSE traitant des questions d'égalité professionnelle. Les premières réunions d'échanges se sont tenues fin 2014/début 2015. Il a été remis aux agents de l'administration centrale pendant les événements organisés à l'occasion de la journée du 8 mars 2016. En version dématérialisée, il est accessible sur l'intranet des ministères sociaux.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Ce guide a nécessité la mobilisation partielle de quatre personnes, dont deux stagiaires. Le format du guide ne permet pas une mise à jour des informations.

Contact : Mission de la diversité et de l'égalité des chances

Fiche 9

Employeur : Ministères sociaux

Intitulé : Table ronde « Réfléchir autrement à l'égalité entre les femmes et les hommes »

Descriptif

Les ministères sociaux, en lien avec le Laboratoire de l'Égalité, ont proposé à leurs agents des services centraux et déconcentrés d'Ile de France d'assister à une table ronde intitulée : « Réfléchir autrement à l'égalité femmes/hommes ».

Animée par une journaliste, cette table ronde a réuni deux auteur.e.s :

- Catherine Vidal, Directrice de recherche en neurosciences à l'Institut Pasteur, membre du groupe « Genre et Recherche en Santé » au Comité d'éthique de l'Inserm qui a présenté : « Nos cerveaux, tous pareils, tous différents ! Le sexe du cerveau : au-delà des préjugés » ;
- Yves Raibaud, géographe, maître de conférences à l'Université Bordeaux-Montaigne est intervenu sur : « La ville, faite par et pour les hommes, dans l'espace urbain, une mixité en trompe l'œil ».

Contexte et enjeux

Détenteur du Label Diversité depuis 2012, les ministères sociaux poursuivent leur démarche de promotion de la Diversité et de lutte contre les discriminations et notamment en raison du genre. Dans ce cadre et celui de leur plan d'actions relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes, ils organisent chaque année un événement à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes.

Objectif – Finalité

Davantage sensibiliser les agents à la problématique de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre du plan d'action ministériel.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

Une affiche a été créée pour annoncer l'évènement et l'information diffusée sur les écrans d'accueil des différents sites. L'intégralité de la table ronde a été traduite en langue des signes. Une dédicace a été proposée aux agents à l'issue des interventions. La table ronde a fait l'objet d'une capture filmée et sonore diffusée aux services territoriaux.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Le choix a été fait d'utiliser chaque année un vecteur de communication différent. L'organisation de cet événement a impliqué une forte mobilisation des organisateurs à partir de février, et une logistique importante dans la mesure où la table ronde n'a pas été organisée en salle de conférence mais dans un espace de la bibliothèque culturelle aménagé pour la circonstance. Ce choix d'espace plus feutré et agréable a favorisé une ambiance de convivialité et de proximité avec les intervenants.

Coûts estimés : Coût de l'interprétariat en langue des signes.

Bilan – Evaluation : Bonne participation des agents et retours qualitatifs.

Contact : Mission de la diversité et de l'égalité des chances

Fiche 10

Employeur : Ministère de l'Economie et des Finances

Intitulé : Conférence participative « Testons nos clichés »

Descriptif

Organisation d'un atelier participatif ouvert à tous sur le thème « Testons nos clichés » sur la pause méridienne. Il s'agissait de travailler avec les agents à la prise de conscience des stéréotypes. Le titre de la conférence « Testons nos clichés... » illustre ce travail collectif auquel tous les agents du ministère de l'Economie et des Finances sont appelés. Le conférencier Peter Stone, créateur du Blog « stéréotypes à l'œuvre », a présenté les mécanismes des stéréotypes en utilisant une fausse enquête de police dont il fallait compléter les blancs.

Des boîtiers de vote utilisés par les spectateurs ont permis de prendre en compte tous les avis et de donner un aspect participatif et innovant à l'événement.

Objectifs

Cet atelier organisé à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, était l'occasion de renforcer la visibilité de l'engagement ministériel en matière de lutte contre les stéréotypes (axe 4 du plan d'action égalité professionnelle femmes-hommes 2015-2017).

L'aspect participatif et ludique avait pour objectif de permettre l'appropriation de la thématique par des agents qui pourraient être parfois peu réceptifs aux sujets de la diversité et de l'égalité professionnelle.

Modalités d'élaboration – Etapes – calendrier : J-60 jours : réservation de la salle et du conférencier ; J-20 jours : invitation par email de tous les agents l'administration centrale ; J : mise en place des boîtiers de vote.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite : traitement ludique et humoristique de ce sujet sérieux.

Freins identifiés : coût de la conférence.

Point de vigilance : le fonctionnement des boîtiers exige un peu d'entraînement pour les organisateurs.

Moyens mobilisés : Coût de l'intervention (700 euros) ; réservation d'une salle, emprunt des boîtiers de vote à l'IGPDE ; traduction en langues des signes.

Bilan – Evaluation

Grand succès de la conférence. L'introduction par Isabelle Braun-Lemaire, DRH rattachée au Secrétariat général du ministère a souligné l'engagement du ministère. Le conférencier a renouvelé le type d'événement et contourné l'aspect « déjà vu » de la thématique.

Contact : Anne de Castelnaud, Délégation à la diversité et à l'égalité professionnelle, anne.de-castelnaud@finances.gouv.fr

2.5 Labellisation des procédures RH

Fiche 11

Employeur : Centre Hospitalier de Jouarre, Centre Hospitalier de Brie-Comte-Robert et Etablissement public gériatrique de Tournan-en-Brie

Intitulé : Promotion de l'égalité professionnelle, lutte contre toute forme de discrimination et promotion de la diversité

Descriptif

Le centre hospitalier de Jouarre, établissement membre d'une direction commune (centre hospitalier de Brie-Comte-Robert et établissement public gériatrique de Tournan-en-Brie, tous deux titulaires du Label Diversité) s'est engagé à la fois dans une démarche en faveur de l'égalité et de la mixité professionnelle, et d'obtention et de mise en œuvre du Label Diversité.

Contexte et enjeux

Le Centre hospitalier de Jouarre a connu, en 2013-début 2014, une crise sensible mettant en questionnement la pérennité de la structure.

Il s'est agi de développer une culture commune et partagée entre établissements hospitaliers de contextes social et géographique différents, redonner confiance à la communauté hospitalière en la mobilisant au bénéfice des prises en soins des patients et résidents : la qualité de vie au travail conforte le développement de la qualité des prises en soins des patients.

Objectif – Finalité

Donner du sens à la gouvernance des trois établissements en affirmant et partageant des valeurs fondamentales telles que l'humanisme, l'égalité des droits, la solidarité, le respect ou encore la tolérance à travers le management du Label Diversité. Les trois structures ont promu une politique d'égalité et de mixité professionnelle, en interne et à l'égard des fournisseurs par le biais des marchés publics.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

Projet pour le centre hospitalier de Jouarre en cinq étapes :

- Etat des lieux de la diversité au regard des critères de discrimination au sens de la loi française (questionnaire social et analyse de risques en groupes pluri professionnels avec les organisations syndicales),
- Définition et mise en œuvre d'une politique en matière de prévention des discriminations et de promotion de la diversité. Les organisations syndicales ont également été sollicitées et impliquées dans la structuration de la politique d'égalité professionnelle, laquelle est intégrée au projet social.
- Mise en œuvre d'actions de formation et de sensibilisation à l'attention de tous les professionnels et ouvertes aux partenaires externes sur les préjugés et stéréotypes. A noter que parmi ces actions de sensibilisation figure la thématique « propos et attitudes sexistes ». La notion de harcèlement sexuel a elle aussi été investiguée au travers d'une démarche globale de prévention des risques psychosociaux.
- Prise en compte du principe de promotion de l'égalité professionnelle et de la diversité dans l'ensemble des activités du CH de Jouarre (actualisation des procédures RH et suivi d'indicateurs spécifiques).
- Evaluation régulière des progrès réalisés et identification des pistes de progrès.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Facteurs de réussite : engagement et implication de la direction tout au long du processus ; implication et participation des organisations syndicales et des CHSCT ; mobilisation de l'encadrement de proximité. L'obtention du Label Diversité a créé une dynamique permettant d'effectuer la promotion de l'égalité professionnelle dans l'ensemble des activités du CH de Jouarre.

Points de vigilance : l'obtention du Label Diversité n'est en aucune façon une finalité, mais une grande responsabilité qui engage des actions et une implication sur le long terme. Mettre en place des dispositifs de signalement et de traitement de situation de discrimination nécessite de s'attendre à y être confronté et à traiter des situations parfois difficiles.

Coûts estimés

Coûts liés à AFNOR (Label Diversité). Bien que les trois établissements n'aient pas engagé formellement de démarche labellisation Egalité professionnelle à ce jour, une partie du cahier des charges du Label Egalité professionnelle a été en partie mis en œuvre.

Coût de formation des membres du dispositif d'écoute *via* un organisme extérieur.

Aucun coût pour le pilotage : l'ensemble de la démarche a été pilotée exclusivement en interne (ingénierie et actions de sensibilisation des professionnels),

Bilan – Evaluation

Promouvant un socle commun de valeurs fortes, la labellisation Diversité a eu un impact sur le champ de l'égalité professionnelle et tout particulièrement concernant la lutte contre les préjugés et stéréotypes. La parole et les échanges n'en sont que plus libres et constructifs. Le dispositif d'écoute indépendant est amené à traiter des réclamations autour de propos ou attitudes sexistes.

Contact : Philippe PARET (philippe.paret@ch-gdaumezon.fr), directeur d'établissement

2.6- Mixité des métiers

Fiche 12

Employeur : Ministère de l'Economie et des Finances

Intitulé : Opération « La courte échelle » de mise en relation une marraine et un.e filleul.e en classe de 3^{ème} dans un collège en zone d'éducation prioritaire



dr

Opération « Courte échelle » en 2016.

Descriptif

La délégation à la Diversité du Secrétariat général a mis en place le dispositif « La Courte Echelle » en partenariat avec l'association Arborus. Il s'agit de mettre en relation une marraine, cadre de haut niveau de nos ministères et une filleule ou un filleul dans un collège en zone d'éducation prioritaire pour qu'il/elle effectue son stage de 3ème.

Les marraines de « La Courte Echelle » sont des femmes qui possèdent de solides expériences professionnelles. Elles ont toutes le statut de cadre ou de cadre supérieur et exercent des fonctions à responsabilités dans des domaines et secteurs variés.

Ces femmes sont dotées de qualités relationnelles et de communication. Elles ont des aptitudes à stimuler la réflexion et à partager avec leur filleul.e les fruits de leur expérience professionnelle. Elles s'engagent à suivre le collégien ou la collégienne dans son orientation professionnelle pendant la durée de ses études, s'il/elle le souhaite.

Objectifs – Finalités

Dans le cadre de la politique d'égalité professionnelle, il s'agit de mettre en relation des collégiennes et des collégiens avec des femmes en situation de réussite professionnelle et exerçant parfois des métiers traditionnellement masculins. Dans le cadre de la politique de diversité, il s'agit de faire connaître la réalité des métiers du ministère à des jeunes issus d'univers très éloignés de ceux de l'administration.

Modalités d'élaboration - Etapes – Calendrier

J- 4 mois : appel à candidature de marraines.

J- 2mois : sélection par le collège et l'association Arborus des filleul.e.s

J- 1 mois : jumelage

La semaine de stage en janvier-février : accueil le premier jour par un petit déjeuner avec la directrice RH et répartition des jeunes ; visite de Bercy le mercredi matin.

J+ 1 mois : visite retour des marraines au collège, rencontre avec les parents.

J + 4 mois : dîner ou déjeuner de marraines (aux frais de chaque marraine).

- En février 2013, le ministère a accueilli 12 filleules issues de deux collèges en ZEP : le collège Claude Debussy à Aulnay-sous-Bois (93) et le collège François Villon à Paris 14^{ème}.
- En janvier 2014, le ministère a accueilli 20 filleul(e)s issu(e)s du collège François Villon à Paris 14ème. L'extension du dispositif à des collégiens permet de valoriser la mixité des métiers.
- En décembre 2014, 20 filleul(e)s issu(e)s du collège François Villon.
- En décembre 2015, 12 filleul(e)s issu(e)s du collège François Villon.
- En décembre 2016, 10 filleul(e)s issu(e)s du collège François Villon.

Facteurs de réussite - Freins identifiés - Points de vigilance

Facteurs de réussite : Bonne volonté des marraines et de leurs équipes

Freins identifiés : certains hommes se sont plaints de ne pas pouvoir être parrain

Points de vigilance : choix de jeunes capables de s'adapter au monde de l'administration (rôle d'Arborus avec le collègue), la signature des conventions de stages, les problèmes d'accès aux locaux administratifs avec des papiers d'identité, les badges provisoires, prise en charge par la RH de cinq tickets de restaurant administratif par stagiaire.

Moyens mobilisés

Pour les organisateurs, 10 demi-journées.

Pour les marraines, fort engagement pendant le stage. Parfois deux marraines de deux services proches s'entraident pour la gestion de leur deux filleul(e)s.

Bilan – Evaluation

Grande réussite humaine et bonne visibilité, capital de sympathie du projet.

Cette opération, très symbolique pour la RH, a été présentée dans les différents médias internes : lettre du Secrétariat général, magazine interne.

Bon retour dans les équipes ayant accueilli un stagiaire et renforcement de la cohésion du groupe.

Fiche 13

Employeur : Ministère de l'Economie et des Finances

Intitulé : Exposition sur la place des femmes au sein de la Douane



Descriptif

Dans le cadre de la journée internationale des droits des femmes du 8 mars 2016, le Musée national des douanes de Bordeaux a présenté une exposition consacrée à l'histoire de la place des femmes au sein de la Douane. Un parcours thématique de sept panneaux a été présenté le long des collections permanentes du musée et illustrent l'évolution de la place des femmes au sein de la Douane.

Objectifs - Finalités

L'objectif de cette exposition était double :

- faire la démonstration d'une féminisation croissante des effectifs douaniers et illustrer la mixité des métiers de la douane, en décalage (au moins partiel) avec les idées reçues au sein du grand public et des agents publics ;
- accueillir des visites scolaires et illustrer l'histoire de l'émancipation des femmes au travers de l'exemple emblématique de la Douane.

Modalités d'élaboration - Étapes – Calendrier

Lancement du projet cinq mois avant le 8 mars.

- Recherches documentaires par le conservateur du musée : sollicitation de musées partenaires, appel aux contributions des douaniers membres de l'Association pour l'Histoire de l'Administration des Douanes (AHAD) ;
- Collecte de données chiffrées auprès des services des ressources humaines de la DGDDI pour illustrer la féminisation des effectifs douaniers ;
- Conception des panneaux de l'exposition (rédaction, montage photo, reproduction, etc.) ;
- Partenariat avec le rectorat pour organiser les visites scolaires.
- Contacts avec la presse locale.

Facteurs de réussite - Freins identifiés - Points de vigilance

Facteurs de réussite : qualité du fond documentaire, relais médiatiques dans la presse locale, implication de l'équipe du musée sur un sujet récurrent.

Freins identifiés : respect du planning contraint par une date butoir et dépendant d'acteurs extérieurs (fournisseurs de supports visuels, délai de livraison des panneaux, multiplicité des acteurs publics pour le volet pédagogique).

Points de vigilance : accompagner la visite pour apporter les commentaires utiles à la bonne compréhension de la démarche par les visiteurs et notamment le jeune public.

Bilan – Évaluation

Ce dispositif a rencontré en 2016 un écho particulier dans le cadre du projet « égalité filles-garçons » piloté par le Rectorat de l'Académie de Bordeaux, auquel le Musée national des douanes (MND) est associé. Il s'agit de développer des visites pédagogiques à destination du public scolaire. Les principaux musées bordelais, dont le MND, y participent, chacun selon une thématique en lien avec ses collections. Le dispositif a été expérimenté en mars 2016 avec une dizaine de visites pédagogiques, puis a été officiellement lancé à la rentrée scolaire de septembre 2016.

Contact : Musée national des douanes - 1, quai de la douane - 33064 Bordeaux
Tél : 05 56 48 82 82 ; contact@musee-douanes.fr - www.musee-douanes.fr

Fiche 14

Employeur : Ministère des Affaires sociales et de la santé (DGOS), pour la fonction publique hospitalière

Intitulé : Dénomination des noms de métiers dans le Répertoire des métiers de la Fonction publique hospitalière

Descriptif

L'actualisation du Répertoire des métiers de la Fonction publique hospitalière a été réalisée afin que les métiers soient systématiquement nommés au masculin et au féminin.

Contexte et enjeux

Dans la fonction publique hospitalière, certains secteurs d'activité sont soit très féminisés (maïeutique avec 99 % à 100 % de femmes selon les années, infirmier/infirmière, aide-soignant/aide-soignante, etc.), soit très masculinisés (service techniques, logistique).

Objectif – Finalité

Certaines études démontrent que les femmes peuvent potentiellement avoir plus de mal à s'identifier sur une fiche de poste si le métier a une dénomination exclusivement masculine et inversement. L'objectif est de tendre à ce que les femmes ne postulent pas uniquement dans des secteurs fortement féminisés et inversement pour les hommes.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

La DGOS a travaillé en lien avec l'Agence technique de l'information sur l'hospitalisation (ATIH) pour mettre à jour les dénominations des métiers de la fonction publique hospitalière. Cette actualisation a été effective dans la troisième version du Répertoire des métiers de la Fonction publique hospitalière, qui a été publiée au 1^{er} mai 2015.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Les dénominations des métiers peuvent avoir une influence sur une partie des choix faits par les agents, mais la féminisation et la masculinisation des viviers proviennent pour une grande partie des représentations sociales et sociétales des métiers concernés (par exemple : une infirmière, un livreur). La dénomination des métiers est donc un des aspects seulement des dispositifs à mettre en œuvre pour l'évolution des viviers.

Coûts estimés : Aucun.

Bilan – Evaluation : Il n'est pas possible de réaliser une évaluation de ce dispositif.

Contact : Anne DARDEL (Anne.DARDEL@sante.gouv.fr), cheffe de bureau au Ministère des affaires sociales et de la santé, DGOS, RH5.

Fiche 15

Employeur : Ministère de l'Economie et des Finances

Intitulé : Inauguration d'une salle au nom d'une haute fonctionnaire de Bercy, au parcours exemplaire



dr

Descriptif

Dans le cadre de la politique égalité professionnelle des ministères économiques et financiers, il a été décidé de baptiser une salle de réunion du ministère du nom d'Yvette CHASSAGNE, ancienne haut fonctionnaire, ayant eu des responsabilités de cadre supérieure et, ainsi, ayant percé parmi les premières « le plafond de verre ».

Une plaque a été dévoilée par le ministre avec le nom et les dates de naissance et de décès, accompagnée d'un poster comportant une photo et des éléments de biographie.

Objectifs – Finalités

Dans un ministère où aucune salle ne portait le nom d'une femme, il s'agissait de rendre hommage à un parcours exemplaire et de créer un événement qui permette de mettre en lumière le travail réalisé en faveur de l'égalité professionnelle.

Cette inauguration a été l'occasion d'un discours rappelant la carrière de cette haute fonctionnaire et présentant le nouveau plan égalité professionnelle du ministère 2015-2017.

Modalités d'élaboration - Etapes - Calendrier

J-4 mois : proposition à la validation du ministre d'un nom d'une haute fonctionnaire et d'un lieu dans le ministère puis contact pour accord avec la famille.

J-3mois : recherche de la photo et des éléments biographiques pour le poster et préparation de la signalétique extérieure à la salle et de la plaque.

J-1mois : Logistique de l'événement avec les invitations et la préparation du discours.

Facteurs de réussite - Freins identifiés - Points de vigilance

Facteurs de réussite : trouver une femme dont le nom soit un symbole de l'égalité professionnelle femmes- hommes. Points de vigilance : contacter l'intéressée ou la famille pour vérifier son accord, choix du lieu à baptiser (bâtiment, salle, hall...) qui doit garantir une certaine visibilité.

Moyens mobilisés : projet très peu onéreux : coût d'une plaque en acier et d'un poster.

Bilan – Evaluation : Projet avec une forte portée symbolique qui reste visible sur le long terme.

Encadré : Yvette CHASSAGNE, résistante et haute fonctionnaire

Jeune rédactrice de 20 ans à la Préfecture de Gironde, pendant la Seconde Guerre mondiale, Yvette CHASSAGNE parallèlement à son travail d'employée, fabrique de faux papiers, qui vont servir au réseau de Résistance de René Mayer. Elle est citée parmi les personnes ayant prévenu des familles juives avant des rafles.

Après-guerre, en 1947, déjà jeune mère, elle intègre avec deux autres femmes, la 3^{ème} promotion de l'ENA (promotion Jean Moulin).

Yvette CHASSAGNE est la première femme à occuper des fonctions réservées jusqu'alors aux hommes. Après des postes de chef du bureau au ministère des Forces armées, de la coopération puis au ministère des Finances, elle est nommée en 1966, première femme sous-directrice aux Finances, à la direction des Assurances ; en 1979, première femme Conseiller maître à la Cour des comptes ; en 1981, première femme Préfète à la préfecture du Loir-et-Cher. Sa capacité de travail, son énergie, son approche directe et pragmatique du terrain seront ses meilleurs atouts dans sa lutte pour la parité.

En 1983, à 61 ans, elle quitte le service public pour présider l'UAP, l'union des Assurances de Paris, un groupe qui emploie alors 20 000 personnes. Une mini-révolution dans le monde très masculin des assureurs dont elle a tiré, en 1988, un livre « Fonctionnaire et patron, les préjugés renversés ». Elle prend ensuite, à sa retraite, la présidence de la Prévention routière, belle mission où l'intérêt général et la préservation des vies humaines seront sa priorité. A sa mort en 2007, elle est conseillère municipale à Narbonne.

2.7 - Réseaux et associations

Fiche 16

Employeur : Ministère de l'Economie et des Finances



Intitulé : Création du réseau « Femmes de Bercy »

Descriptif

Initié en mars 2016, le réseau « Femmes de Bercy » a été officiellement lancé le 14 juin de la même année. Il vise à faire progresser l'équilibre et la parité professionnelle femmes-hommes, à développer la solidarité et le partage d'expériences notamment entre les générations, à l'instar des réseaux féminins déjà créés dans d'autres ministères. Cette initiative, soutenue par le ministre de l'Economie et des Finances et le secrétaire général du ministère, fait partie des engagements du plan managérial ministériel. Ce réseau a également pour objectif de formuler des propositions pour que l'équilibre des parcours et des nominations devienne une « évidence ».

Contexte et enjeux

Cette initiative est née du constat qu'en dépit de réels progrès, la place des femmes demeure minoritaire dans les instances décisionnelles de Bercy : elles représentent 57 % des effectifs, mais elles ne sont que 25 % à avoir accédé aux postes à responsabilités au sens de la loi du 12 mars 2012 dite « Sauvadet ». Si, ces dernières années, le taux cible fixé pour les primo-nominations dans les emplois supérieurs et dirigeants au sein du ministère a été atteint, le taux de 40 % de femmes fixé pour 2017 sera difficile à atteindre sans une forte mobilisation.

Objectif – Finalité

- . L'équilibre et la reconnaissance des talents
- . L'accompagnement des parcours au féminin

La vocation du réseau « Femmes de Bercy » est d'être un lieu ouvert de réflexion et d'échanges, un espace d'accompagnement et de conseils dans les différentes étapes de la carrière des femmes, une force de propositions d'actions concrètes, afin que l'amélioration des modes de fonctionnement et d'organisation soit un sujet de préoccupations mixte et partagé.

Ce réseau est ouvert aux femmes en position de responsabilités, aujourd'hui ou demain, en administration centrale et dans les réseaux déconcentrés.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

Le réseau « Femmes de Bercy » est animé par la cheffe du service du CGefi et l'adjointe à la DRH du Secrétariat général du ministère de l'Economie et des Finances. L'enquête conduite en mai 2016 auprès de près de 500 femmes cadres au sein du ministère de l'Economie et des Finances, a recueilli un taux de réponse très satisfaisant de 47,2 % et montré l'accueil très favorable pour la création d'un tel réseau et les fortes attentes suscitées. 88 % se sont montrées intéressées à rejoindre un réseau de Femmes de Bercy. Fort des résultats très positifs de cette enquête, le réseau organise des rencontres, des débats, une offre de marrainage et de mentorat et des ateliers de coaching collectif.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

La réponse à des attentes forte et à un besoin réel. La motivation, le bénévolat, le temps passé ainsi que le soutien de la DRH notamment.

Bilan - Evaluation

Le premier bilan des actions mises en œuvre par le réseau Femmes de Bercy en 2016 illustre sa dynamique : petits déjeuners débat mensuels : 72 participantes ; l'assemblée générale du 14 juin 2016 : 161 participantes ; deux ateliers de coaching : 35 participantes ; marrainage et mentorat : 20 personnes inscrites ; participation aux rencontres et actions conjointes avec les autres réseaux ministériels et interministériels. Au total, plus de 200 femmes ont participé activement ou ont bénéficié des actions du nouveau réseau.

Contact : isabelle.roux-trescases@finances.gouv.fr ; femmesdebercy@finances.gouv.fr

2.8 - Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ; gestion des congés familiaux et du temps partiel

Fiche 17

Employeur : Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt (MAAF)

Intitulé : L'articulation entre vie privée et vie professionnelle : mise en place d'une charte des temps

Descriptif

Publication d'une charte des temps

Contexte et enjeux

La charte des temps n'est pas une réglementation de la durée du travail. Elle vise à rappeler, soutenir et promouvoir des principes et bonnes pratiques relatifs à la gestion du temps, la bonne articulation entre vie professionnelle et vie personnelle étant un facteur déterminant pour faire progresser l'égalité au travail.

Objectif – Finalité

La charte des temps s'inscrit dans un objectif de modernisation du fonctionnement de l'État et de ses modes de management (cf. Axe 3 du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique, du 8 mars 2013).

Modalités d'élaboration – Étapes – Calendrier

Cette charte a été élaborée en 2013 avec les organisations syndicales. Les axes identifiés sont l'amélioration de la gestion collective et individuelle du temps, la professionnalisation de la conduite de réunion, le bon usage des technologies de communication et la prise en compte des situations particulières. Elle a été approuvée en comité technique ministériel en septembre 2014 et a été communiquée à l'ensemble des directions par une note de service en mars 2015. Une affiche de présentation de cette charte a été publiée pour l'ensemble des agents du MAAF (affiches, internet et intranet) en mars 2016. Une maquette de cette affiche a été envoyée par messagerie à toutes les DRAAF et DAAF pour permettre aux services déconcentrés du MAAF de reprendre cette initiative à leur compte.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Cette charte est destinée à être adaptée au contexte local, après concertation, dans les instances représentatives, dans les services du MAAF en intégrant la diversité des métiers et des statuts. Difficulté dans la coordination des services RH. Veiller à une large diffusion de l'affiche de la charte des temps.

Coûts estimés

200 affiches ont été imprimées pour un coût de 115 euros. La conception a été faite en interne par le service de communication du ministère.

Bilan - Évaluation

La charte des temps a bien été accueillie par l'ensemble des agents. C'est un levier pour faire progresser l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, le bien être des agents et la qualité de vie au travail. Il est encore un peu trop tôt pour en mesurer sa mise en œuvre à l'échelle de la structure et à l'échelle individuelle.

Fiche 18



Employeur : Région des Pays de la Loire

Intitulé : Deux actions du Protocole d'accord régional relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes signé en septembre 2014 (plan de 34 actions)

ACTION 2.5 : Créer un support informatif écrit envoyé systématiquement lors des naissances

ACTION 6.1 : Encourager la prise systématique des congés liés à la parentalité

Descriptif

La conciliation entre la vie professionnelle et familiale est souvent perçue comme un exercice d'équilibriste : fragile et instable. Pour faciliter la vie des parents au sein de la collectivité, la Région a édité un kit parents.

Contexte et enjeux

Il était important de marquer l'attachement de la Région à gommer les clivages entre les hommes et les femmes en matière de parentalité, plus largement de promouvoir un meilleur équilibre entre le temps de travail et le temps personnel des agents.

En termes de diagnostic, la collectivité était partie du constat que les informations étaient bien diffusées pour les agents du siège et les agents titulaires, mais qu'un défaut d'information pour les agents des EPLE et les agents non titulaires subsistait.

Objectif – Finalité

Le premier objectif est, avant tout, d'informer correctement les agents qui deviendront parents. Les congés liés à la parentalité – maternité, paternité, adoption, congé parental et disponibilité pour élever un enfant – nécessitent une information précise concernant leurs impacts sur la rémunération, la carrière et la retraite des agents. D'où la création de ces six fiches accompagnées des formulaires correspondants, formant le kit parents.

Objectifs connexes :

- diffuser l'information de manière homogène entre les agents du siège et les agents des EPLE, avec pour cibles premières les jeunes parents ;
- associer les managers qui ont un rôle à jouer dans l'encouragement à la prise des congés liés à la parentalité.

Résultats quantitatifs et qualitatifs attendus :

Réalisation et diffusion effectives du kit : 100 % des jeunes parents.

Taux de prise du congé paternité de 100 % pour les titulaires comme pour les non titulaires

Indicateurs de suivi :

Enquête d'évaluation du kit auprès de 15 femmes et 15 hommes en situation.

Evolution du taux de prise du congé paternité.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

L'élaboration de ce kit parents a été le fruit d'un travail collaboratif entre les services de la DRH (administration des RH, communication interne) :

- une réflexion autour du message : coparentalité et communication non stéréotypée (visuels mixtes) ;
- une réflexion autour du contenu : donner des exemples parlants ;
- une fiche par item relatif à la parentalité : congé maternité, congé naissance et adoption, congé paternité, temps partiel, congé parental et disponibilité pour élever un enfant... ;

- créer une fiche explicative spécifique à destination des managers (rôle, consignes, etc.) et diffuser le kit nouveaux parents à l'ensemble des managers ;
- diffuser le kit dès la déclaration de grossesse pour les femmes et la déclaration de naissance ou prise de congé paternité pour les hommes.

Calendrier

1er semestre 2015 : travail collaboratif de réflexion / conception du kit nouveaux parents

Août - octobre 2015 : Réalisation des fiches et maquettage du kit

3e trimestre 2015 : présentation aux organisations syndicales

1er semestre 2016 : Diffusion de fiches auprès d'agents en situation à fin de test

2e semestre 2016 : Généralisation de la diffusion des kits

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

L'encadrant joue un rôle essentiel pour la réussite de cette action. Il doit assurer la diffusion de ce kit auprès de ces agents futurs parents. Son attitude doit permettre aux agents concernés de se sentir à l'aise par rapport à l'arrivée d'un enfant au sein de leur foyer. Faire simplement preuve d'empathie vis-à-vis de ses collaborateurs envoie un signal positif en faveur de l'équilibre des temps de vie des agents. Une note d'accompagnement a été rédigée à leur attention à l'annonce de la sortie du kit parents.

Coûts estimés

Action intégralement internalisée depuis la conception du document jusqu'à son édition et sa diffusion.

Bilan - Evaluation

Les premiers retours d'agents ont été positifs, avec des questions et remarques qui traduisaient une volonté d'aller plus loin. A titre d'exemple, il a été demandé ce que la collectivité comptait faire concernant l'allaitement sur le lieu de travail, qui n'est actuellement pas autorisé.

Contact : référente sur le pilotage et la mise en œuvre du Protocole d'accord interne en faveur de l'égalité professionnelle : Perrine BIJEIRE, perrine.bijeire@paysdelaloire.fr.

Fiche 19

Employeur : Ministère des Affaires sociales et de la santé (DGOS) à destination des structures hospitalières

Intitulé : Actualisation du guide relatif à la protection sociale des fonctionnaires hospitaliers, pour une meilleure information des agents sur les conséquences liées aux congés pour événements familiaux et celles relatives à la demande d'un temps partiel

Descriptif

La DGOS a publié en 2012 un guide relatif à la protection sociale des fonctionnaires hospitaliers qui a depuis été régulièrement actualisé. Ce guide est principalement à destination des employeurs mais il est également consulté par les agents, les médecins du travail, les agences régionales de santé, les instances médicales. Le guide a été actualisé en juin 2015 pour prendre en compte l'une des mesures du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 8 mars 2013. Cette mesure prévoit d'inciter les employeurs à informer les agents des règles applicables en matière de congés familiaux et de temps partiel et des effets de celles-ci en termes de carrière. Cette

information peut intervenir lors d'un entretien une fois la demande de congé ou de temps partiel effectuée ou lors de la reprise de fonction de l'agent.

Contexte et enjeux

Les congés liés aux événements familiaux et le temps partiel ont des conséquences en matière d'avancement, de rémunération et de droits à la retraite notamment. La FPH, féminisée à 77 % est fortement concernée par les départs en congé maternité et par le congé parental.

Objectif – Finalité

L'objectif est d'informer les agents en amont sur les conséquences liées aux congés pour événements familiaux et au temps partiel afin que les agents puissent décider en connaissance de cause de prendre ou non un congé lié à un événement familial ou de demander ou non un temps partiel.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

Le guide a pris en compte l'une des mesures du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 8 mars 2013. Cette actualisation a eu lieu via une mise en ligne sur le site internet du ministère des Affaires sociales et de la santé en juin 2015.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Le guide entend inciter les employeurs à mener de tels entretiens, mais les employeurs hospitaliers ont une marge de manœuvre pour décider de les mettre en place.

Coûts estimés : Aucun.

Bilan – Evaluation : Il n'est pas possible de réaliser une évaluation de cette mesure.

Contact : Eléonore DUBOIS-DI MACARIO (eleonore.dubois@sante.gouv.fr) chargée de mission au ministère des Affaires sociales et de la santé, DGOS, RH3.

2.9 - Lutte contre les violences et le harcèlement

Fiche 20

Employeur : Ministère de l'Intérieur – Gendarmerie Nationale

Intitulé : Prévention des violences et harcèlements sur le lieu de travail : dispositif en place dans la Gendarmerie nationale

Initiée dès 1998, la politique de la Gendarmerie en matière de prévention des risques psychosociaux (RPS), s'inscrit dans une politique globale de « *vivre ensemble* ». Elle est consacrée, en 2013, avec la mise en œuvre d'une démarche coordonnée par l'échelon central. Il s'agit d'identifier les facteurs de risques liés à l'organisation du travail, aux relations sociales au travail, aux conditions d'emploi. L'objectif étant de concevoir et appliquer des solutions alternatives au fonctionnement existant, voire des mesures qui réduisent ou même suppriment l'exposition, plutôt que d'attendre l'apparition de symptômes ou de pathologies.

Contexte et enjeux

En juin 2013, le directeur général de la Gendarmerie nationale a annoncé le lancement d'une réflexion approfondie sur les risques psychosociaux. Tous les acteurs ont été associés à cette réflexion transverse qui a débouché le 31 octobre 2013 sur une directive méthodologique pour la mise en place d'un plan de prévention des risques psychosociaux.

Aujourd'hui la politique de prévention des RPS s'articule en trois volets. Le premier, **la prévention primaire**, consiste à renforcer l'implication et la coordination de tous les acteurs internes (échelons de commandement, instances de représentation du personnel, psychologues, personnels, etc.) et externes (assistants du service social et service de santé des armées). Cette démarche a pris tout son sens avec la constitution des **comités de pilotage (Copil)** au sein des régions de Gendarmerie qui sont chargés de piloter la mise en place d'un plan de prévention des RPS au niveau local¹. L'objectif de tous ces intervenants est d'agir en amont des tensions et des difficultés quotidiennes.

Le second volet, **la prévention secondaire**, consiste en la sensibilisation et la formation de l'encadrement à la prévention des RPS. A ce titre, des psychologues formateurs ont été recrutés au sein des écoles de la Gendarmerie afin d'une part, de construire des modules de formation au profit du commandement et d'autre part, de sensibiliser l'ensemble des personnels.

Le troisième, **la prévention tertiaire**, consiste en la mise en place d'outils d'évaluation et de pilotage (cf. infra).

L'architecture ainsi définie met en œuvre de mesures préventives pour supprimer ou à défaut réduire l'exposition des personnels aux situations fragilisantes. Il s'agit d'une œuvre collective qui s'appuie sur la cohésion et l'adhésion des personnels, avec pour ambition de promouvoir le bien-être au travail, facteur d'équilibre et d'efficacité.

Outils mis en place

Outre les nombreuses mesures décidées par les différents Copil et adaptées au contexte local, la politique de prévention des RPS s'adosse sur des outils définis par l'échelon central voire national.

La fonction de médiateur exercée par l'Inspecteur Général des Armées Gendarmerie (IGAG).

Les inspecteurs généraux des armées exercent en partie leurs attributions dans le domaine des ressources humaines en participant à la définition de la politique de gestion du personnel et à la préparation des mesures individuelles. Leur positionnement hors hiérarchie leur donne un rôle essentiel de garant impartial et de médiateur au nom du ministre.

La fonction de médiateur : le décret n° 2015-368 du 30 mars 2015 portant création de la fonction de médiateur militaire instaure un processus de médiation militaire au sein du ministère de la Défense et de la Gendarmerie nationale. En Gendarmerie, cette fonction est exercée par l'Inspecteur Général des Armées Gendarmerie (IGAG).

¹ Depuis 2013 la Gendarmerie en partenariat avec l'Agence nationale des conditions de travail (ANACT) a mis en place au sein de chaque organisme un plan de prévention des risques psychosociaux (PPRPS). L'ANACT est chargée de la formation des membres des comités de pilotage mis en place à cette occasion. Les plans d'actions sont effectifs depuis 2015, respectant ainsi les directives du Premier ministre adressées en mars 2014 aux différents ministères.

Tout militaire de la Gendarmerie peut désormais saisir l'IGAG en vue de trouver, de manière confidentielle et amiable, une solution aux litiges individuels.

Lorsqu'il est saisi, le médiateur militaire accuse réception de la demande dans un délai de quinze jours. Les états-majors, directions et services sollicités dans le cadre d'une médiation sont tenus de fournir les éléments dont ils disposent.

Durant toute la phase de médiation, le militaire peut se faire assister par un militaire en activité de son choix. L'avis du médiateur qui recommande une solution aux parties au litige met fin à la phase de médiation. Il est notifié aux parties au litige au plus tard quatre mois à compter de la saisine.

Chaque année, les inspecteurs généraux exerçant la fonction de médiateur militaire remettent au ministre de la défense un rapport dans lequel ils rendent compte de leur activité et formulent des propositions de nature à prendre en compte au mieux les attentes et les préoccupations exprimées par les militaires. Le ministre de la défense en communique une synthèse au ministre de l'Intérieur et au Conseil supérieur de la fonction militaire.

La cellule « STOP DISCRI »

Depuis le 3 mars 2014, tout personnel de la Gendarmerie peut signaler des faits de harcèlement, de discriminations ou de violences directement auprès de l'Inspection Générale de la Gendarmerie Nationale (IGGN) par le biais d'un formulaire de signalement hébergé sur GENDCOM² et l'Intranet Gendarmerie. Ces signalements sont adressés directement sur une boîte courriels spécifique, exploitée par l'IGGN.

Une cellule d'écoute dédiée, armée par des personnels de l'IGGN, est également joignable aux heures ouvrables par téléphone pour recueillir les signalements émanant des personnels concernés ou de leurs proches. La possibilité de saisir directement l'IGGN ne se substitue pas aux attributions de la chaîne hiérarchique ou à celles de l'inspecteur général des armées-gendarmerie (IGAG). Elle offre un moyen supplémentaire de signalement à tout témoin ou victime.

Dès réception d'un signalement, l'IGGN réalise l'environnement de la situation dénoncée et le cas échéant prend les mesures adaptées à la situation. A cet effet, l'IGGN peut soit se saisir du dossier (enquête judiciaire ou administrative), soit demander aux échelons locaux de commandement d'en traiter tout ou partie.

Les déclarations et les signalements ne sont pas anonymes. Pour ne pas exposer et fragiliser les victimes ou les témoins, ils sont néanmoins strictement confidentiels. Cela est d'autant plus nécessaire qu'ils sont par ailleurs susceptibles de constituer des pièces de procédure pénale et/ou disciplinaire.

Les représentants des personnels

Le dispositif, rénové en 2010 et à nouveau en cours d'évolution en 2016, a permis de développer au sein de l'institution une véritable culture du dialogue interne. Au plus près des personnels, ces militaires qui seront tous désignés par leurs pairs³ ont pour attributions les conditions de vie et de travail des militaires de la Gendarmerie et connaissent des cas individuels⁴.

Ainsi, au moins un, le plus souvent, deux représentants des personnels sont placés à chaque échelon de commandement, de l'arrondissement (compagnies) jusqu'au niveau nationale (DGGN) :

- au niveau compagnie de Gendarmerie départementale et escadron de Gendarmerie mobile ont été instaurés un président du personnel militaire (PPM) et un vice-président, élus par l'ensemble des militaires.

- au niveau de chaque groupement de Gendarmerie départementale et de chaque groupement de Gendarmerie mobile, exercent un référent et un vice référent « sous-officiers et volontaires », (nommé par le commandement sur proposition d'un collègue⁵) et un référent « officiers » (élu par ses pairs).

- au niveau « régional et formations assimilées » : un conseiller concertation (nommé par le commandement sur proposition d'un collègue⁶).

²Gendcom est un site Internet d'information réservé aux personnels de la Gendarmerie

³Mesure intégrée dans la réforme en cours de 2016

⁴Ces représentants des personnels ont notamment un rôle de capteur des préoccupations de la communauté militaire servant en Gendarmerie : ils doivent en effet être à même de faire part au commandement des sujets d'ordre professionnel, social ou moral évoqués par les militaires qu'ils représentent, ainsi qu'être en mesure d'alerter sur toute situation individuelle qu'ils jugeraient digne d'intérêt. Ils sont en cela associés à toute consultation sur le moral des militaires. Force de proposition : ils font ainsi part au commandement de toutes idées innovantes d'amélioration du fonctionnement des unités qu'ils auront eux-mêmes élaborées ou qui leur auront été soumises. Conseil pour les militaires qui s'adressent à eux et sollicitent leur aide à l'occasion de circonstances particulières.

⁵Des travaux en cours envisagent comme seul mode de désignation l'élection par les présidents et vice-présidents des personnels militaires.

⁶Des travaux en cours envisagent comme seul mode de désignation l'élection par les référents, vice-référents, présidents et vice-présidents des personnels militaires.

- au niveau central : un conseiller officier et un conseiller sous-officier sont placés auprès du DGGN. Ces deux militaires sont membres de son cabinet.

Les référents égalité professionnelle et diversité

Depuis 2013, une référente égalité professionnelle est placée auprès du général, directeur des personnels militaires de la Gendarmerie nationale (DPMGN). Cette officière est l'interlocutrice du ministère de l'Intérieur pour les questions d'égalité professionnelle et le conseiller du DPMGN. Avec l'aide de sa suppléante, elle reçoit des témoignages de personnels de l'institution en difficulté.

S'agissant des situations d'inégalité et/ou de souffrance qui lui sont rapportées, la référente prodigue des conseils aux victimes présumées qui doivent rester acteurs ou actrices de leur démarche de dénonciation. A cet effet, la référente égalité professionnelle prend attache avec la hiérarchie locale et/ou le conseiller concertation selon les situations. Il peut arriver qu'elle sollicite l'arbitrage du DPMGN pour une prise en compte d'un signalement qui tarde à trouver une issue.

Afin d'assurer une meilleure prise en compte et un suivi plus adapté des situations dont peuvent être victimes les militaires, en 2016, la Gendarmerie a adjoint à la fonction de référent égalité celle de référent diversité et a étendu cette fonction à un réseau de référents dans chaque région et groupement de Gendarmerie. Les référents égalité professionnelle et diversité sont désignés parmi les personnels volontaires et réputés pour leurs qualités d'écoute et leur audience auprès des militaires.

Cette communauté des référents « locaux » est formée, animée et conseillée par le référent national. Au premier semestre 2016 la Gendarmerie a formé 20 des 173 membres de ce réseau grâce à l'appui de l'IRA de Nantes qui dispose d'un module dédié. Pour faciliter les échanges, cette communauté dispose d'un espace de dialogue sur l'Intranet Gendarmerie animé par le référent national. Il s'agit d'un site confidentiel dédié à l'actualité (dans le domaine de l'égalité professionnelle et la diversité) et au partage des expériences et des questionnements.

Les autres acteurs

Dans le domaine du soutien médical et social, les personnels de la Gendarmerie relèvent du MINDEF. Ils sont éligibles au dispositif « Écoute Défense » mis en place début 2013. Les professionnels qui traitent les appels peuvent réorienter les militaires de la Gendarmerie vers le réseau des psychologues-cliniciens (conseillers techniques régionaux des commandants de région sur l'intégralité du territoire national⁷) dont les coordonnées sont connues des intervenants « d'Écoute Défense ». Les psychologues de la Gendarmerie ont également vocation à prendre en charge la souffrance exprimée par les personnels et/ou leur famille.

Fiche 21

Employeur : Ministères sociaux

Intitulé : Théâtre-forum sur les violences faites aux femmes dans le cadre professionnel

Descriptif

Une représentation de théâtre interactif d'une heure aborde, en trois saynètes, différentes facettes du harcèlement et des discriminations que peuvent rencontrer les femmes dans le cadre professionnel. Cette représentation a été proposée à l'occasion de la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes.

Contexte et enjeux

Le plan d'actions ministériel pour l'égalité professionnelle femmes/hommes 2015-2016 prévoit plusieurs actions spécifiques à cette problématique ayant pour but de faire reculer toute forme de violence.

Le baromètre social de juin 2015 des ministères sociaux montre que des actions ciblées doivent être menées afin de lutter contre les discriminations liées au sexe et contre toutes les formes de harcèlement.

⁷ Actuellement, 29 psychologues assurent le soutien et l'accompagnement des personnels au niveau central et régional. La GN a cependant récemment décidé de renforcer le dispositif d'accompagnement psychologique avec le recrutement de 7 psychologues cliniciens supplémentaires.

Objectif – Finalité

Sensibiliser tous les agents : faire prendre conscience, quel que soit son genre, que certaines pratiques, certains gestes ou propos, certains comportements sont inacceptables.

Modalités d'élaboration – Etapes – Calendrier

Mise en concurrence : juillet 2015.

Choix de la compagnie de théâtre : septembre 2015.

Echanges avec la troupe sur le contenu des saynètes : octobre 2015.

Représentation : novembre 2015

Une prestation de vélotypie a été assurée.

Facteurs de réussite – Freins identifiés – Points de vigilance

Utiliser le théâtre comme outil de prise de conscience sur un sujet sensible et de déconstruction des représentations et des stéréotypes.

Susciter l'intérêt des agents avec un concept innovant de communication au sein de l'administration.

Faire interagir les agents à partir de la salle ou sur scène.

Disposer d'une salle avec une scène qui se prête à l'exercice mais ne nécessite aucun matériel spécifique hormis pour la vélotypie.

Echanges indispensables avec les acteurs pour qu'ils puissent appréhender et ensuite exprimer au mieux les attentes des organisateurs.

Coûts estimés : 1 heure de représentation et 5 comédiens : 2 954 euros

Bilan – Evaluation

Le format de théâtre interactif a réuni une centaine de personnes. La synthèse des évaluations réalisée confirme l'intérêt et la satisfaction des agents pour ce type d'action de communication et le souhait de renouveler l'expérience.

Contact : Mission de la diversité et de l'égalité des chances

Fiche 22

Employeur : Ministère de l'Economie et des Finances

Intitulé : L'élaboration de fiches « réflexes »



Descriptif

La DRH propose des fiches thématiques relatives à des situations présentant un certain niveau de difficulté (ex : harcèlement, violences) et susceptibles de se présenter dans un cadre professionnel.

A caractère opérationnel, elles ont vocation à permettre - aux encadrants notamment - de disposer des bons réflexes, d'adapter leur comportement, voire d'intervenir, le cas échéant, face à ces situations particulières qui peuvent également se produire sur le lieu de travail.

Objectifs – Finalités

Destinées à sensibiliser l'ensemble des collaborateurs et à outiller plus spécifiquement les managers, les fiches réflexes s'attachent à permettre à toute personne interne à l'administration :

- d'identifier et de qualifier une situation donnée (ex : harcèlement, violences, etc.) ;
- d'en connaître les composantes juridiques ;

- d'être renseignée sur la procédure attenante, les différentes étapes qui la composent ainsi que leur chronologie ;
- d'être informée des acteurs dédiés à mobiliser le cas échéant.

Modalités d'élaboration - Etapes - Calendrier

Les fiches reflexe concernant les violences faites aux femmes sont en cours d'élaboration et seront disponibles au 4ème trimestre 2016.

Facteurs de réussite - Freins identifiés - Points de vigilance

Facteurs de réussite : une communication efficiente de l'ensemble des acteurs RH (BRH de proximité, managers).

Points de vigilance : l'actualisation des fiches au regard d'éventuelles modifications juridiques.

Moyens mobilisés : Campagne de communication d'envergure (affiches et flyers)

Bilan – Evaluation : La fiche relative au « traitement et à la prévention des violences internes et du harcèlement » est d'ores et déjà disponible sur l'intranet du ministère.

Contact : Secrétariat général - Direction des ressources humaines - Sous-direction des personnels et des parcours professionnels (DRH2).

VERSION PROJET

VERSION PROJET

Titre 2

Faits et chiffres de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

VERSION PROJET

VERSION PROJET

- 1 Effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique**
- 2 Flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique**
- 3 Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique**
- 4 Formation**
- 5 Conditions, organisation et temps de travail**
- 6 Relations professionnelles**
- 7 Action sociale**

Sauf mention contraire, les textes et tableaux présentés ici sont extraits de la partie « Faits et chiffres » du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Edition 2016*, DGAFP, et d'autres publications statistiques récentes du Département des études, des statistiques et des systèmes d'information. - DGAFP.

NB : pour des raisons pratiques, la numérotation d'origine des tableaux et graphiques est conservée dans la version projet de ce rapport. Elle sera harmonisée dans la version définitive.

VERSION PROJET

1 Effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique

- 1.1 L'emploi dans la fonction publique en 2014 : caractéristiques des agents
- 1.2 Effectifs physiques et part des femmes dans les trois versants de la fonction publique
- 1.3 Statuts et catégories hiérarchiques
- 1.4 Âges
- 1.5 Diplômes
- 1.6 Travailleurs handicapés
- 1.7 Situation de famille des agents publics

VERSION PROJET

VERSION PROJET

1.1 L'emploi dans la fonction publique en 2014 : caractéristiques des agents

Au 31 décembre 2014, la fonction publique emploie 5,4 millions d'agents hors bénéficiaires de contrats aidés, en France métropolitaine et dans les DOM (hors Mayotte¹), dont un peu plus d'un cinquième travaille à temps partiel. L'effectif total est en augmentation avec +0,3 % en 2014 (+16 300 agents).

L'évolution diffère selon le versant. Dans la fonction publique de l'État (FPE), le nombre d'agents baisse de 0,3 % sous l'effet de diminutions des effectifs des ministères chargés de la Défense, de l'Économie et de l'Écologie, tandis que les effectifs augmentent dans une moindre mesure dans les ministères de la Justice, de l'Intérieur et de l'Éducation nationale. Malgré cette baisse, la fonction publique de l'État reste le versant qui réunit le plus d'agents publics (44 %).

Le nombre d'agents territoriaux augmente à l'inverse de 0,8 %. La progression est plus élevée dans le secteur communal (+1,0 %) en raison du recrutement d'environ 10 000 agents dans la filière animation pour mettre en place la réforme des rythmes scolaires, mais également en raison du dynamisme de l'emploi dans les établissements intercommunaux (+2,7 %), et plus particulièrement dans les communautés d'agglomération dont le nombre a progressé de près de 16 % en quatre ans.

Dans la fonction publique hospitalière (FPH) qui réunit un peu moins de 1,2 million d'agents, l'emploi est en hausse de 0,7 %. L'augmentation est plus élevée dans les établissements médico-sociaux (+2,2 %) que dans les hôpitaux (+0,5 %). Néanmoins, au sein des hôpitaux, les médecins qui représentent près de 10 % de l'emploi sont plus nombreux (+1,9 %) en raison d'une hausse de près de 6 % du nombre d'internes.

À l'inverse de la tendance observée ces dix dernières années, la proportion de fonctionnaires augmente de 0,3 point en 2014 tandis que celle des contractuels diminue de 0,1 point dans l'ensemble de la fonction publique.

La structure de l'emploi public par sexe, âge ou catégorie hiérarchique évolue peu d'une année sur l'autre et les grands mouvements observés depuis dix ans se poursuivent en 2014. Ainsi, la féminisation progresse dans l'ensemble des versants et en particulier parmi les catégories hiérarchiques supérieures. L'âge moyen continue également d'augmenter et la part des agents de 55 ans et plus s'accroît rapidement.

La féminisation des catégories hiérarchiques

Les femmes sont largement majoritaires dans la fonction publique puisqu'elles représentent 62 % des agents publics au 31 décembre 2014. La proportion de femmes progresse de 0,3 point en un an dans l'ensemble de la fonction publique. Depuis 2004, la part des femmes dans les effectifs de la fonction publique n'a cessé d'augmenter 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 considérés.

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

La fonction publique territoriale (FPT) est composée à 61,1 % de femmes, proportion en augmentation de 0,3 point par rapport à 2013 en raison, comme dans la FPH, d'une augmentation plus importante du nombre de femmes que du nombre d'hommes (+1,3 % contre +0,2 %). Ainsi sur les 15 900 agents supplémentaires dans ce versant, 14 600 sont des femmes. Un peu plus de la moitié d'entre elles travaillent dans la filière « animation », dont le taux de féminisation progresse de 0,4 point, pour atteindre 71,6 %. Comme dans la FPH, on constate de très fortes différences selon la filière : plus de 9 agents sur 10 sont des femmes dans les filières « sociale » et « médico-sociale » quand ce n'est le cas que de 4,8 % des effectifs de la filière « Incendie et secours » et 21,5 % des agents

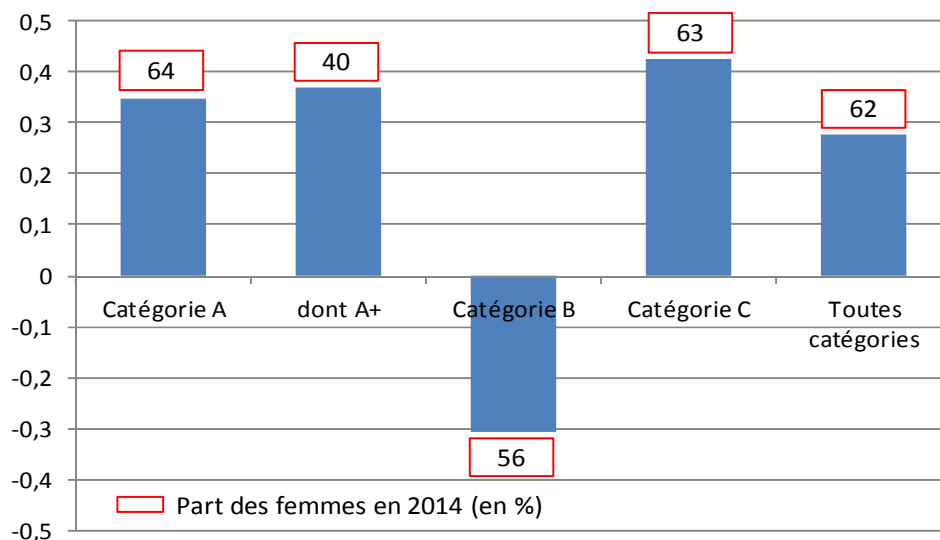
¹ Ce département d'outre-mer n'est pas encore intégré dans l'ensemble des processus de déclarations sociales à partir desquelles est construit le système SIASP

de la filière « sécurité-police municipale ». La proportion de femmes varie également de manière importante selon l'employeur. Dans les communes, qui réunissent près de 55 % des agents territoriaux, cette proportion est de 60,5 %, en augmentation de 0,4 point : 8 100 femmes de plus quand le nombre d'hommes diminue de 1 600. La proportion la plus faible (26,9 %) se retrouve dans les établissements départementaux dont près de 4 agents sur 5 travaillent dans un service départemental d'incendie et de secours. À l'opposé, le taux de féminisation des établissements communaux et plus particulièrement des centres communaux d'action sociale atteint presque 90 %.

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

Sur une période de dix ans la représentation, des femmes a augmenté dans les catégories A et C dans l'ensemble des versants de la fonction publique avec respectivement des hausses de 8,8 points et 3,7 points. Ainsi en 2014, la part des femmes parmi les agents de catégorie A dépasse celle des femmes parmi les agents de catégorie C (63,7 % contre 63,1 %). En revanche parmi les agents de catégorie B, la part des femmes a diminué de 5,3 points en dix ans passant de 61,1 % à 55,8 %. Cette diminution s'explique en partie par la requalification progressive des infirmiers d'État à partir de 2010, la population des infirmiers étant à large majorité féminine (environ 86 % de femmes parmi les infirmiers et les infirmiers spécialisés). En 2014, la part des femmes dans la catégorie B diminue à nouveau de 0,3 point (+ 0,4 point pour celle des femmes de catégorie C) par rapport à l'année précédente dans l'ensemble de la fonction publique et elle baisse de 1,0 point dans la seule FPE (+1,6 point pour celle des femmes de catégorie C) en raison du changement de classement des accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH). Sans ce changement la part des femmes parmi les agents de catégorie B aurait augmenté de 0,3 point (+0,5 point dans la seule FPE) et celle des femmes parmi les agents de catégorie C de 0,2 point (-0,1 point dans la FPE).

Figure V1-12 : Évolution de la part des femmes par catégorie hiérarchique dans la fonction publique entre fin 2013 et fin 2014 (en point de %)



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

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

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

Encadré 1 : Les nouveaux apprentis dans la fonction publique en 2015

En 2015, la fonction publique a enregistré 10 689 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, mais avec un recul de 9,8 % par rapport à 2014. En revanche, les entrées en apprentissage dans la fonction publique de l'État, qui représentent cette année un tiers des nouveaux entrants, ont quadruplé en 2015. Dans la fonction publique hospitalière, le nombre des nouveaux entrants en 2015 a augmenté de 2,6 % par rapport à 2014.

En 2015, près des trois quarts des nouveaux apprentis de la fonction publique de l'État (FPE) ont été embauchés dans les ministères : +2 400 nouveaux apprentis par rapport à 2014. Les communes ont recruté la majorité des nouveaux apprentis de la fonction publique territoriale (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 fonction publique hospitalière (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.

Figure 1 : Les entrées en contrat d'apprentissage dans la fonction publique par versant employeur

	2013	2014	2015		Variation 2015/2014 (en %)
			Effectif	Part (en %)	
FPE	725	763	3 589	33,6	370,5
FPT	7 398	7 218	6 510	60,9	-9,8
FPH	692	575	590	5,5	2,6
Ensemble FP	8 816	8 556	10 689	100,0	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: en 2015, la fonction publique a embauché 10 689 nouveaux apprentis, soit une hausse de 24,9 % par rapport à 2014.

Figure 3 : Les caractéristiques des bénéficiaires des nouveaux contrats d'apprentissage dans la fonction publique (en %)

	FPE			FPT			FPH			Ensemble FP		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Sexe												
Hommes	58,6	59,2	51,8	54,7	55,0	54,5	37,1	36,6	40,2	53,6	54,1	52,8
Femmes	41,4	40,8	48,2	45,3	45,0	45,5	62,9	63,4	59,8	46,4	45,9	47,2
Âge												
15 ans	0,6	1,6	1,2	4,9	5,0	4,6	0,9	1,4	0,7	4,3	4,4	3,3
16 ans	3,6	3,1	3,1	9,6	9,5	8,2	1,8	2,8	4,0	8,5	8,5	6,3
17 ans	5,9	4,1	5,5	10,2	9,0	8,5	2,5	5,2	3,5	9,2	8,3	7,2
18 ans	7,7	6,4	11,9	13,4	13,7	13,8	6,6	8,0	8,3	12,4	12,7	12,8
19 ans	10,0	9,8	14,1	12,5	13,1	13,5	9,1	9,2	9,3	12,0	12,5	13,5
20 ans	15,3	15,0	14,5	11,6	12,2	12,9	12,1	12,2	12,1	12,0	12,4	13,4
21 ans	13,9	15,7	12,2	11,2	10,2	10,1	16,6	11,8	12,3	11,9	10,8	10,9
22 ans ou plus	43,1	44,2	37,4	26,5	27,3	28,4	50,3	49,3	49,7	29,7	30,3	32,6
Âge moyen des apprentis	21,1	21,1	21,0	19,8	19,9	20,1	21,9	21,6	22,1	20,1	20,1	20,5
Niveau de diplôme ou titre le plus élevé												
Diplôme ou titre de niveau bac +5 et plus	2,6	1,6	2,2	1,3	1,2	1,3	0,6	1,4	1,4	1,3	1,2	1,6
Diplôme ou titre de niveau bac +3 et +4	23,5	23,5	15,3	8,1	8,4	8,6	9,6	8,0	9,0	9,5	9,6	10,9
Diplôme ou titre de niveau bac +2	27,8	29,7	18,6	10,5	11,1	12,6	14,3	14,0	13,4	12,2	12,8	14,7
Diplôme ou titre de niveau bac	29,8	30,7	40,9	29,4	30,2	34,6	53,3	51,1	51,6	31,4	31,7	37,6
Diplôme ou titre de niveau CAP/BEP	10,7	6,8	15,9	27,8	26,1	23,7	16,2	16,7	14,1	25,5	23,9	20,6
Aucun diplôme ni titre	5,6	7,8	7,0	22,9	23,0	19,2	6,0	8,7	10,6	20,1	20,8	14,6
Niveau de formation préparée												
Diplôme ou titre de niveau bac +5 et plus	25,7	26,0	16,8	6,7	7,7	7,1	6,9	6,3	9,5	8,3	9,2	10,5
Diplôme ou titre de niveau bac +3 et +4	28,3	30,1	18,1	10,4	10,1	11,1	31,0	24,0	20,0	13,5	12,8	13,9
Diplôme ou titre de niveau bac +2	23,3	22,4	31,9	16,1	16,3	17,6	26,5	28,7	29,0	17,5	17,6	23,0
Diplôme ou titre de niveau bac	15,7	12,7	23,1	18,8	18,0	19,3	14,7	16,7	18,6	18,2	17,5	20,5
Diplôme ou titre de niveau CAP/BEP	7,0	8,8	10,1	48,0	47,9	44,9	21,0	24,2	22,8	42,5	42,8	32,0
Durée du contrat												
12 mois et moins	48,3	46,4	36,0	29,0	29,9	30,4	48,5	48,9	42,9	32,1	32,6	32,9
13 à 24 mois	42,1	43,5	56,5	61,4	61,7	61,7	47,4	45,2	52,4	58,7	59,0	59,5
Plus de 24 mois	9,5	10,1	7,6	9,6	8,4	7,9	4,1	5,8	4,7	9,2	8,4	7,6
Situation avant le contrat												
Scolarité	75,3	74,6	67,9	59,9	59,3	56,4	58,2	54,6	58,1	61,1	60,4	60,5
En apprentissage	10,4	7,5	4,8	12,0	13,3	13,5	5,9	8,7	6,6	11,4	12,4	10,1
Demandeur d'emploi	4,9	6,1	13,7	11,6	11,8	11,2	7,6	6,9	7,4	10,7	10,9	11,8
Salarié	6,3	7,9	9,3	10,2	9,6	12,4	23,6	26,2	23,2	10,9	10,6	11,9
Autres	3,1	4,0	4,4	6,3	5,9	6,5	4,7	3,7	4,8	5,9	5,6	5,7

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 : en 2015, 51,8 % des apprentis dans la FPE sont des hommes.

1.2 Effectifs physiques et part des femmes dans les trois versants de la fonction publique

Figure 1.2-5 : Effectifs physiques de la fonction publique par versant entre fin 2013⁽¹⁾ et fin 2014 en France

		2013 (1)	2014	Évolution annuelle moyenne 2014/2004 (en %)	Évolution 2014/2013 (en %)
FPE	Ministères	1 926 041	1 911 702	-2,4	-0,7
	EPA nationaux à recrutement de droit public	474 561	480 877	8,3	1,3
	Fonction publique de l'État (FPE)	2 400 602	2 392 579	-1,0	-0,3
FPT	Collectivités territoriales	1 404 788	1 411 608	1,9	0,5
	EPA locaux	473 958	483 047	3,2	1,9
	Fonction publique territoriale (FPT)	1 878 746	1 894 655	2,2	0,8
FPH		1 152 707	1 161 087	1,1	0,7
Ensemble de la fonction publique		5 432 055	5 448 321	0,4	0,3
Emploi total (en milliers) ⁽²⁾		27 205	27 242	0,4	0,1
Part de l'emploi public dans l'emploi total (en %) ⁽³⁾		20,0	20,0		

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.

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

(2) Emploi en France entière, hors contingent, soit les salariés + les non-salariés. Le chiffre de l'emploi total en 2013 a été révisé par rapport à l'édition précédente de ce rapport.

(3) Rapport en FPE+FPT+FPH/emploi total.

Figure 1.3-2 : Effectifs physiques des établissements publics à caractère administratif par catégorie hiérarchique⁽¹⁾ au 31 décembre 2014 en France

Statut		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Indéterminée	Ensemble	Part de femmes (en %)
EPA nationaux à recrutement de droit public non dérogatoires ⁽²⁾	Fonctionnaires	123 588	34 041	37 218	252	195 099	49,0
	Contractuels	60 948	77 889	22 328	13 645	174 810	57,5
	Militaires et militaires volontaires	78	310	714	s	1 105	69,4
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	559	403	1 082	s	2 049	25,7
	Total	185 173	112 643	61 342	13 905	373 063	52,9
Part de femmes (en %)		43,3	61,9	65,0	55,4	52,9	
EPA nationaux à recrutement de droit public dérogatoires ⁽²⁾	Fonctionnaires	2 354	4 401	6 467	124	13 346	54,3
	Contractuels	19 055	25 424	45 715	2 024	92 218	67,3
	Militaires et militaires volontaires	9	-	-	s	10	30,0
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	1 240	26	970	s	2 240	51,3
	Total	22 658	29 851	53 152	2 153	107 814	65,3
Part de femmes (en %)		49,8	69,8	69,9	54,3	65,3	
EPA nationaux à recrutement de droit privé ⁽³⁾	Fonctionnaires	29	-	-	-	29	37,9
	Contractuels	4 997	3 020	4 568	-	12 585	74,7
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	1 722	-	10	-	1 732	60,1
	Total	6 748	3 020	4 578	-	14 346	72,8
Part de femmes (en %)		59,2	81,5	87,3	-	72,8	

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.

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

(2) 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).

(3) Caisse nationale de Sécurité sociale (Acoss, Cnamts, Onaf, Cnavs) et École nationale supérieure de sécurité sociale (En3s).

(4) 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, des apprentis dans les trois versants

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

	2013	2014				
	Effectifs au 31/12/2013	Effectifs au 31/12/2014	Part des femmes	Part des fonctionnaires	Part des contractuels	Part des autres catégories et statuts
Emplois principaux						
Régions, départements et communes (1)	1 404 788	1 411 608	62,1	78,7	17,3	4,0
EPA locaux	473 958	483 047	58,5	73,9	24,9	1,2
Total Fonction publique territoriale	1 878 746	1 894 655	61,1	77,5	19,2	3,3
<i>Assistants maternels et familiaux</i>	46 451	46 427	94,3	0,0	0,0	100,0
<i>FPT, hors assistants maternels et familiaux</i>	1 832 295	1 848 228	60,3	79,4	19,7	0,9
Emplois secondaires						
Régions, départements et communes (1)	33 848	33 678	67,0	36,9	58,2	4,9
EPA locaux	14 812	14 612	60,9	35,3	64,1	0,5
Total	48 660	48 290	65,1	36,4	60,0	3,6

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 entre 2013 et 2014 concernant les effectifs des communes et des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu de probables modifications dans le mode de déclaration des collectivités (regroupements notamment), en relation avec la mise en place de structures intercommunales.

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

	2013	2014				
	ETP au 31/12/2013	ETP au 31/12/2014	Part des femmes	Part des fonctionnaires	Part des contractuels	Part des autres catégories et statuts
Emplois principaux						
Régions, départements et communes (1)	1 277 423	1 281 384	60,4	81,9	14,3	3,8
EPA locaux	424 806	432 917	56,0	77,3	21,6	1,1
Total Fonction publique territoriale	1 702 229	1 714 301	59,3	80,7	16,1	3,1
<i>Assistants maternels et familiaux</i>	41 059	41 155	94,6	0,0	0,0	100,0
<i>FPT, hors assistants maternels et familiaux</i>	1 661 170	1 673 146	58,5	82,7	16,5	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 entre 2013 et 2014 concernant les effectifs des communes et des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu de probables modifications dans le mode de déclaration des collectivités (regroupements notamment), en relation avec la mise en place de structures intercommunales.

Figure 1.6-1 : Effectifs physiques de la fonction publique hospitalière au 31 décembre 2014 en France

	2013 (2)	2014				
	Effectifs au 31/12/2013	Effectifs au 31/12/2014	Part des femmes	Part des fonctionnaires	Part des contractuels	Part des autres catégories et statuts
Médecins (1)	112 827	114 968	51,7			100,0
Personnel non médical	907 551	910 916	80,2	82,2	17,5	0,3
Total hôpitaux	1 020 378	1 025 884	77,0	73,0	15,6	11,4
Etablissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	93 693	96 107	87,1	69,2	29,3	1,5
Autres établissements médico-sociaux	38 636	39 096	67,3	58,8	38,2	3,0
Total fonction publique hospitalière	1 152 707	1 161 087	77,5	72,2	17,5	10,3

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

(2) Chiffres révisés par rapport à l'année précédente.

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

	2013 (2)	2014				
	ETP au 31/12/2013	ETP au 31/12/2014	Part des femmes	Part des fonctionnaires	Part des contractuels	Part des autres catégories et statuts
Médecins (1)	96 933	98 368	52,5			100,0
Personnel non médical	852 342	854 835	79,5	82,7	17,1	0,2
Total hôpitaux	949 275	953 203	76,7	74,2	15,3	10,5
Etablissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	86 322	88 377	87,0	71,1	27,9	1,0
Autres établissements médico-sociaux	33 576	33 938	69,1	64,7	32,6	2,7
Total fonction publique hospitalière	1 069 173	1 075 517	77,3	73,6	16,9	9,5

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) Chiffres révisés par rapport à l'année précédente.

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 2014 en France

		Effectifs physiques	Part de femmes (en %)	Part de fonctionnaires * (en %)	Part de contractuels * (en %)
FPE (ministères et ÉPA)	Cadres et professions intellectuelles supérieures	808 794	52,0	70,5	13,1
	<i>dont catégorie A</i>	807 134	52,0	70,6	13,1
	<i>dont catégorie B</i>	1 111	57,9	32,7	22,8
	Professions Intermédiaires	889 964	66,6	70,4	15,7
	<i>dont catégorie A</i>	489 850	76,6	88,3	2,7
	<i>dont catégorie B</i>	382 557	53,6	50,6	29,3
	<i>dont catégorie C</i>	17 373	73,3	1,3	81,3
	Employés, ouvriers	693 628	42,5	49,1	18,7
	<i>dont catégorie A</i>	6 249	47,4	11,2	88,5
	<i>dont catégorie B</i>	205 088	19,5	48,9	1,9
	<i>dont catégorie C</i>	457 268	52,0	52,3	21,0
	Indeterminée	193	45,6	1,6	98,5
	Total FPE	2 392 579	54,7	64,3	15,7
FPT	Cadres et professions intellectuelles supérieures	150 667	55,9	73,5	24,9
	<i>dont catégorie A</i>	150 174	55,9	73,7	24,8
	<i>dont catégorie B</i>	218	55,1	48,2	51,8
	Professions Intermédiaires	296 158	66,2	79,3	20,7
	<i>dont catégorie A</i>	28 573	89,2	84,3	15,7
	<i>dont catégorie B</i>	266 291	63,8	78,9	21,1
	<i>dont catégorie C</i>	1 191	61,9	50,3	48,0
	Employés, ouvriers	1 425 539	60,7	78,7	17,8
	<i>dont catégorie A</i>	197	66,5	39,1	57,9
	<i>dont catégorie B</i>	4 699	44,9	87,5	12,5
	<i>dont catégorie C</i>	1 420 085	60,7	78,7	17,8
	Indeterminée	22 291	59,1	5,4	51,6
	Total FPT	1 894 655	61,2	77,5	19,2
FPH	Cadres et professions intellectuelles supérieures	148 790	55,2	10,8	10,7
	<i>dont catégorie A</i>	148 709	55,2	10,8	10,7
	<i>dont catégorie B</i>	40	67,5	17,5	82,5
	Professions Intermédiaires	449 233	84,2	86,3	13,7
	<i>dont catégorie A</i>	218 061	86,0	88,3	11,7
	<i>dont catégorie B</i>	228 729	82,9	85,0	15,0
	<i>dont catégorie C</i>	2 443	53,1	27,8	69,1
	Employés, ouvriers	562 415	78,1	77,3	22,3
	<i>dont catégorie A</i>	731	84,8	77,6	21,1
	<i>dont catégorie B</i>	987	76,5	76,9	22,6
	<i>dont catégorie C</i>	560 694	78,1	77,3	22,3
	Indeterminée	649	66,1	26,0	21,0
	Total FPH	1 161 087	77,5	72,2	17,5
Ensemble de la fonction publique	Cadres et professions intellectuelles supérieures	1 108 251	52,9	62,9	14,4
	Professions Intermédiaires	1 635 355	71,4	76,4	16,0
	Employés, ouvriers	2 681 582	59,6	70,7	19,0
	Indeterminée	23 133	59,2	6,0	51,1
	Total ensemble de la fonction publique	5 448 321	61,8	70,6	17,3

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.

Note : La catégorie socioprofessionnelle, issue de SIASP-Insee, repose désormais sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee, qui est la nomenclature de référence pour le suivi de l'emploi et des salaires à l'Insee. Son utilisation pour la fonction publique devrait donc permettre de meilleures comparaisons avec le secteur privé. Cette nomenclature n'est pas équivalente à celle issue du FGE et utilisée dans les précédents rapports, qui combinait la PCS de l'Insee et les catégories « statutaires » de la fonction publique. Il a donc paru pertinent pour la nouvelle présentation par catégorie socioprofessionnelle d'articuler les catégories agrégées de la PCS-Insee (cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers) avec la catégorie « statutaire » des agents (fonctionnaires selon leur catégorie hiérarchique voire selon leur corps-grade, contractuels).

Figure 2.3-2 : Effectifs physiques de fonctionnaires par catégorie socioprofessionnelle^(*) et catégorie hiérarchique dans les ministères au 31 décembre en France

	Situation au 31 décembre 2014		Situation au 31 décembre 2013 (1)		Evolution 2014/2013	
	Effectifs physiques	Part de femmes (en %)	Effectifs physiques	Part de femmes (en %)	Effectifs (en %)	Part de femmes (en point de %)
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont:	451 976	56,0	446 109	55,7	1,3	0,38
Cadres de catégorie A+⁽²⁾	27 031	43,0	27 206	41,9	-0,6	1,14
Encadrement et direction	9 827	30,9	9 900	29,9	-0,7	0,98
Inspection, contrôle et expertise	11 800	56,5	11 824	55,2	-0,2	1,27
Enseignement supérieur, recherche et assimilés	5 404	35,7	5 482	34,7	-1,4	0,93
Cadres de catégorie A (à l'exception des A+)	424 585	56,9	418 503	56,6	1,5	0,30
Attachés et inspecteurs	52 221	55,3	51 657	54,8	1,1	0,54
<i>dont attachés et inspecteurs principaux</i>	9 316	53,7	9 106	53,1	2,3	0,62
Ingénieurs de l'Etat (sauf militaires) ⁽²⁾	16 697	29,4	17 455	28,6	-4,3	0,82
Professeurs certifiés et agrégés	298 273	60,0	292 854	59,9	1,9	0,12
Autres enseignants de catégorie A	3 421	48,3	4 891	53,7	-30,1	-5,47
Police (commandants)	4 651	16,4	4 327	15,7	7,5	0,69
Autres cadres de catégorie A ⁽³⁾	49 322	53,3	47 319	52,3	4,2	0,99
Cadres de catégorie B	293	70,7	339	70,5	-13,6	0,15
PCS de professions intermédiaires dont :	583 113	72,6	578 064	72,0	0,9	0,67
Professions intermédiaires de catégorie A dont :	425 669	76,5	417 882	75,8	1,9	0,63
Professeurs des écoles	332 183	82,4	324 122	82,0	2,5	0,42
Professeurs de lycée professionnel	60 623	49,7	59 813	49,3	1,4	0,43
Professeur de collège d'enseignement général	2 147	56,4	2 632	56,5	-18,4	-0,10
Autres enseignants PI A	1 446	46,3	1 616	46,1	-10,5	0,23
Police (capitaine et lieutenant)	5 194	29,3	5 837	27,8	-11,0	1,48
Autres professions intermédiaires de catégorie A	24 076	75,7	23 862	75,0	0,9	0,71
Professions intermédiaires de catégorie B dont :	157 369	62,3	160 099	61,9	-1,7	0,40
Greffiers	9 286	88,0	9 213	87,8	0,8	0,22
Instituteurs	3 888	76,8	4 703	76,3	-17,3	0,55
Autres enseignants PI de catégorie B	0	-	12	91,7	-	-
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	126 251	60,8	128 113	60,3	-1,5	0,49
dont secrétaires administratifs	29 535	75,4	29 338	75,1	0,7	0,30
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	1 011	29,4	1 039	28,9	-2,7	0,51
Autres professions intermédiaires de catégorie B	16 933	58,3	17 019	58,2	-0,5	0,11
PCS employés et ouvriers dont :	294 321	49,0	299 400	49,3	-1,7	-0,31
Employés et ouvriers de catégorie B dont :	98 048	19,0	97 864	18,5	0,2	0,47
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...)	97 991	18,9	97 809	18,5	0,2	0,46
<i>dont brigadiers (yc chefs et majors)</i>	45 332	16,5	45 318	16,1	0,0	0,40
<i>dont gardiens de la paix</i>	52 659	21,0	52 491	20,5	0,3	0,52
Autres employés, ouvriers de catégorie B	57	79,0	55	81,8	3,6	-2,87
Employés et ouvriers de catégorie C dont :	195 618	64,1	200 822	64,4	-2,6	-0,27
Adjoints administratifs et adjoints techniques	164 571	71,1	169 468	71,3	-2,9	-0,12
Personnel surveillant de l'administration pénitentiaire	24 786	20,1	24 757	20,1	0,1	-0,02
Autres employés, ouvriers de catégorie C	6 261	54,1	6 597	54,4	-5,1	-0,30
Total	1 329 410	61,8	1 323 573	61,4	0,4	0,41

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

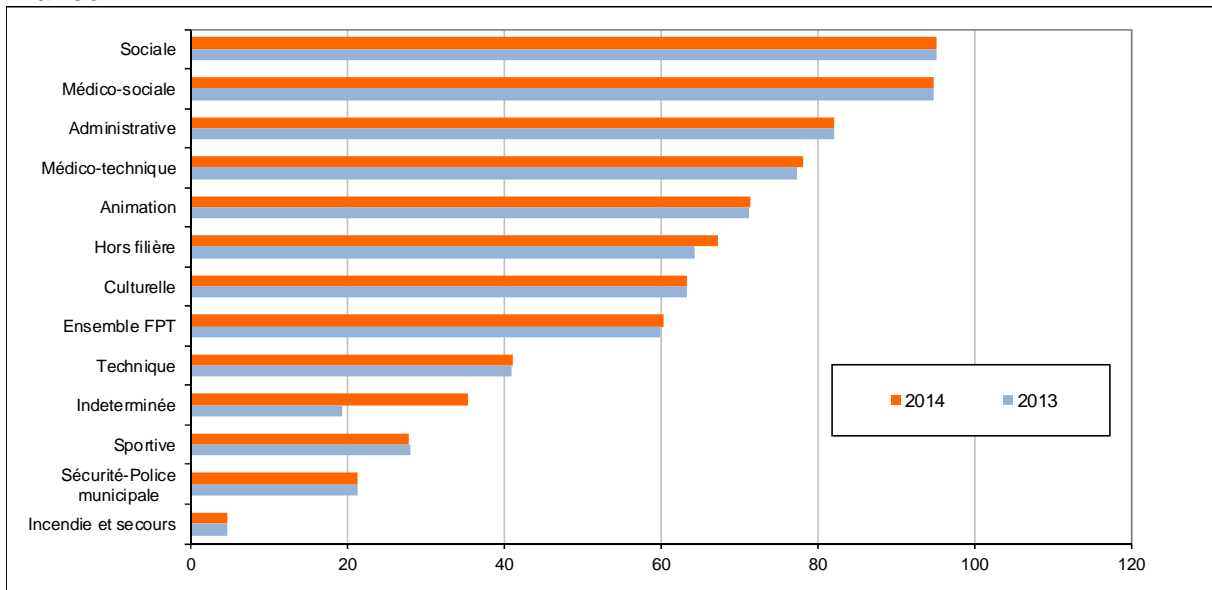
(*) Voir définitions et méthodes.

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

(2) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'Etat.

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

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

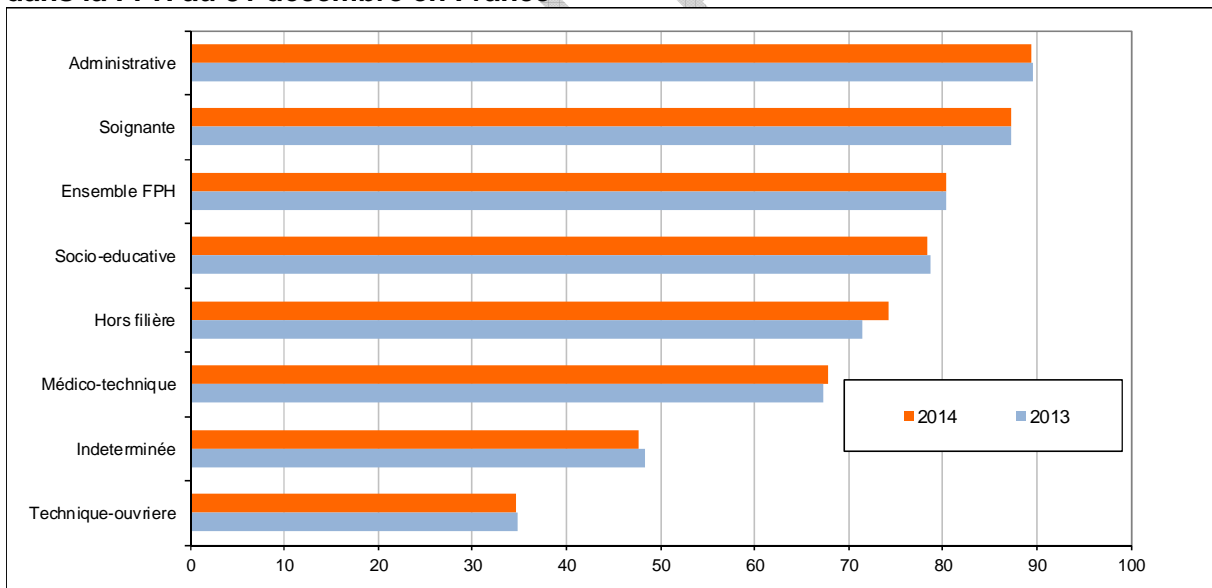


Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux de la 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.

Note de lecture : Dans la FPT 95,3 % des agents de la filière sociale sont des femmes.

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

Note de lecture : Dans la FPH 89,5% des agents de la filière administrative sont des femmes.

1.3 Statuts et catégories hiérarchiques

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 2014 en France

		A	dont A+	B	C	Indéterminée ⁽¹⁾	Total
FPE	Ministères	64,5	42,9	34,7	48,2	59,2	54,4
	ÉPA	44,0	36,4	63,5	67,3	55,3	55,7
	Total FPE	61,2	38,1	41,7	52,8	56,8	54,7
FPT	Communes	60,0	53,4	58,8	60,8	68,3	60,5
	Départements	71,4	64,0	78,0	64,0	70,2	68,5
	Régions	57,7	36,0	63,0	57,7	50,0	58,0
	Total collectivités territoriales	63,9	57,7	65,8	61,1	67,9	62,1
	Etablissements communaux	82,7	47,4	84,5	89,0	86,3	88,1
	Etablissements intercommunaux	53,0	26,2	55,0	51,1	53,3	52,0
	Etablissements départementaux	36,1	48,2	36,1	23,2	66,7	26,9
	Autres Epa locaux	47,2	26,2	52,2	55,4	41,8	51,7
	Total ÉPA	55,4	34,2	57,0	59,2	65,3	58,5
	Total FPT	61,2	51,7	63,4	60,7	67,2	61,2
<i>Total secteur communal</i>		<i>59,4</i>	<i>43,5</i>	<i>59,5</i>	<i>61,9</i>	<i>67,4</i>	<i>61,4</i>
FPH	Hôpitaux	73,3	43,1	83,3	77,0	78,9	77,0
	Etablissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	82,2	60,9	86,6	87,8	87,5	87,1
	Autres établissements médico-sociaux	74,1	45,7	74,1	72,6	59,3	73,1
	Total FPH	73,5	45,6	82,8	78,0	65,6	77,5
Ensemble de la fonction publique		63,7	39,9	55,8	63,1	60,1	61,8
Privé		-	-	-	-	-	46,0

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, 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.

Note de lecture : Dans la FPE, 64,5 % des agents des ministères de catégorie A sont des femmes.

(1) La qualité de la catégorie hiérarchique doit faire l'objet d'améliorations dans la nouvelle source d'information assurant le suivi statistique des agents de la fonction publique, en particulier pour les contractuels.

Figure 2.4-2 : Part des femmes par statut et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2014 en France

		A	dont A+	B	C	Indéterminée ⁽¹⁾	Total	Total hors enseignants
FPE	Fonctionnaires	62,9	38,3	47,4	64,1	51,1	60,1	53,3
	Contractuels	48,9	31,1	63,0	70,6	57,0	60,2	61,9
	Autres catégories et statuts	73,4	-	47,0	15,0	44,4	63,0	16,2
	Total agents civils	62,5	38,3	36,5	47,4	50,8	53,7	41,8
	Total agents civils hors enseignants	45,1	40,3	35,4	47,4	50,6	41,8	41,8
	Militaires et militaires volontaires	13,9	-	16,3	15,5	14,3	15,7	15,7
	Total	61,2	38,1	41,7	52,8	56,8	54,7	46,4
FPT	Fonctionnaires	62,5	49,7	64,4	56,9	70,2	58,5	58,5
	Contractuels	58,1	55,9	59,7	71,0	67,0	67,6	67,6
	Autres catégories et statuts	42,0	-	66,7	86,9	50,0	85,3	85,3
	Total	61,2	51,7	63,4	60,7	67,2	61,2	61,1
FPH	Fonctionnaires	84,6	47,0	83,9	77,9	62,5	81,0	81,0
	Contractuels	80,1	38,8	76,7	78,1	71,6	78,2	78,3
	Autres catégories et statuts	51,5	-	76,9	85,3	-	52,4	52,4
	Total	73,5	45,6	82,8	78,0	65,6	77,5	77,5
Ensemble de la fonction publique	Fonctionnaires	66,2	39,5	62,7	62,9	59,8	64,0	63,4
	Contractuels	57,0	45,9	64,4	72,8	60,1	67,0	67,9
	Autres catégories et statuts	63,2	-	47,1	66,1	45,0	63,3	56,1
	Total agents civils	62,5	38,3	36,5	47,4	50,8	53,7	41,8
	Total agents civils hors enseignants	45,1	40,3	35,4	47,4	50,6	41,8	41,8
	Militaires et militaires volontaires	13,9	-	16,3	15,5	14,3	15,7	15,7
	Total	63,7	39,9	55,8	63,1	60,1	61,8	60,7

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.

Note de lecture : Dans la FPE, 62,9 % des agents des fonctionnaires de catégorie A sont des femmes.

(1) La qualité de la catégorie hiérarchique doit faire l'objet d'améliorations dans la nouvelle source d'information assurant le suivi statistique des agents de la fonction publique, en particulier pour les contractuels.

(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.

Figure 2.4-6 : Effectif total et part des femmes dans les emplois et corps de catégorie A+ dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre en France (1^{ère} partie)

	2013		2014	
	Effectif total	Part de femmes (en %)	Effectif total	Part de femmes (en %)
Catégorie A+ de la FPE	103 142	37,6	103 663	38,1
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPE	10 536	30,2	10 568	31,2
Corps et emplois à la décision du gouvernement : décret de 1985 et assimilés	447	20,4	445	21,6
Ambassadeurs	43	16,3	37	13,5
Prefets	196	11,2	189	12,2
Secrétaires généraux	25	28,0	22	27,3
Recteurs d'académie	29	37,9	30	30,0
Directeurs d'administration centrale	138	31,2	150	34,0
Cadres dirigeants divers (chefs de services de l'Inspection générale, délégués...)	16	6,3	17	11,8
Autres corps de direction	2 612	25,5	2 647	27,1
Chefs de service et Sous-directeurs d'administration centrale, décret n°2012-32	575	28,9	591	31,1
Directeur de projet et expert de haut niveau	158	39,2	158	41,1
Autres emplois de direction d'administration centrale	32	25,0	38	26,3
Directeurs d'administration territoriale	876	24,8	876	25,8
Administrateurs généraux des finances publiques	735	22,2	753	23,6
Autres emplois et corps de direction	236	20,8	231	22,9
Encadrement supérieur	7 477	32,4	7 476	33,2
Corps Ena de conception et management	1 928	30,6	1 900	31,6
Ingénieurs	2 292	28,6	2 291	29,3
Commissaires de Police	1 521	26,1	1 519	26,3
Administrateurs Insee	501	33,5	502	33,9
Architectes et urbanistes de l'Etat	369	42,8	367	44,4
Conservateurs généraux du patrimoine	805	53,4	840	53,5
Autres corps d'encadrement supérieur	61	44,3	57	49,1
Inspection, contrôle et expertise	12 377	55,5	12 321	56,6
Corps Ena de Juridictions administratives et financières (dont Cour des comptes)	2 021	36,0	2 011	36,7
Corps et emplois de juridictions judiciaires	7 830	62,5	7 791	63,9
Corps et emplois d'inspection et contrôle (dont corps Ena)	1 172	31,9	1 168	33,5
Autres corps d'inspection (dont médecins de l'Éducation nationale)	1 354	64,8	1 351	64,3
Enseignement supérieur, recherche et assimilés	80 229	35,9	80 774	36,2
Chercheurs	21 688	34,7	22 075	35,1
Professeurs de l'enseignement supérieur	19 546	22,7	19 614	23,3
Maîtres de conférence	37 811	43,2	37 863	43,4
Inspecteurs de l'enseignement	1 184	40,0	1 222	41,5
Catégorie A+ de la FPT	12 550	52,2	12 269	51,7
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPT	6 589	27,8	6 666	28,3
Emplois de directions de la FPT (1)(2)	1 027	28,2	1 012	27,9
Encadrement supérieur de la FPT	5 562	27,7	5 654	28,4
Administrateurs territoriaux	1 894	41,3	1 839	41,7
Administrateur hors classe	722	28,3	717	30,5
Administrateur (3)	1 172	49,4	1 122	48,8
Ingénieurs territoriaux en chef	3 668	20,6	3 815	21,9
Ingénieur en chef de classe exceptionnelle	1 199	17,7	1 266	18,6
Ingénieur en chef de classe normale	2 469	22,0	2 549	23,5
Médecins territoriaux	5 961	79,3	5 603	79,6
Catégorie A+ de la FPH	5 607	44,7	5 558	45,6
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPH	5 607	44,7	5 558	45,6
Emplois de direction	4 262	48,6	4 144	50,2
Directeur d'hôpital (DH)	2 744	42,8	2 677	44,8
DH, Emplois fonctionnels	170	21,2	148	26,4
DH, Hors classe	1 984	41,8	2 031	44,5
DH, Classe normale	590	52,0	498	51,6
Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S)	1 518	59,3	1 467	60,0
D3S, Emplois fonctionnels	10	40,0	10	30,0
D3S, Hors classe	787	54,4	797	56,1
D3S, Classe normale	721	64,9	660	65,2
Encadrement supérieur de la FPH	1 345	32,3	1 414	32,0
Ingénieurs hospitaliers en chef	1 345	32,3	1 414	32,0
Total Catégorie A+	121 299	39,5	121 490	39,9
Total Encadrement supérieur et emplois de direction	22 732	33,1	22 792	33,8

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

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

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

Note de lecture : dans la FPE, 21,6 % des agents relevant des corps et emplois à la décision du gouvernement : décret de 1985 sont des femmes.

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

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

Figure 2.4-6 : Effectif total et part des femmes dans les emplois et corps de catégorie A+ dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre en France (2^{ème} partie)

	2013		2014	
	Effectif total	Part de femmes (en %)	Effectif total	Part de femmes (en %)
Enseignement supérieur, recherche et assimilés	80 229	35,9	80 774	36,2
Chercheurs	21 688	34,7	22 075	35,1
Professeurs de l'enseignement supérieur	19 546	22,7	19 614	23,3
Maîtres de conférence	37 811	43,2	37 863	43,4
Inspecteurs de l'enseignement	1 184	40,0	1 222	41,5
Catégorie A+ de la FPT	12 550	52,2	12 269	51,7
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPT	6 589	27,8	6 666	28,3
Emplois de directions de la FPT (1)(2)	1 027	28,2	1 012	27,9
Encadrement supérieur de la FPT	5 562	27,7	5 654	28,4
Administrateurs territoriaux	1 894	41,3	1 839	41,7
Administrateur hors classe	722	28,3	717	30,5
Administrateur (3)	1 172	49,4	1 122	48,8
Ingénieurs territoriaux en chef	3 668	20,6	3 815	21,9
Ingénieur en chef de classe exceptionnelle	1 199	17,7	1 266	18,6
Ingénieur en chef de classe normale	2 469	22,0	2 549	23,5
Médecins territoriaux	5 961	79,3	5 603	79,6
Catégorie A+ de la FPH	5 607	44,7	5 558	45,6
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPH	5 607	44,7	5 558	45,6
Emplois de direction	4 262	48,6	4 144	50,2
Directeur d'hôpital (DH)	2 744	42,8	2 677	44,8
DH, Emplois fonctionnels	170	21,2	148	26,4
DH, Hors classe	1 984	41,8	2 031	44,5
DH, Classe normale	590	52,0	498	51,6
Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S)	1 518	59,3	1 467	60,0
D3S, Emplois fonctionnels	10	40,0	10	30,0
D3S, Hors classe	787	54,4	797	56,1
D3S, Classe normale	721	64,9	660	65,2
Encadrement supérieur de la FPH	1 345	32,3	1 414	32,0
Ingénieurs hospitaliers en chef	1 345	32,3	1 414	32,0
Total Catégorie A+	121 299	39,5	121 490	39,9
Total Encadrement supérieur et emplois de direction	22 732	33,1	22 792	33,8

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

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

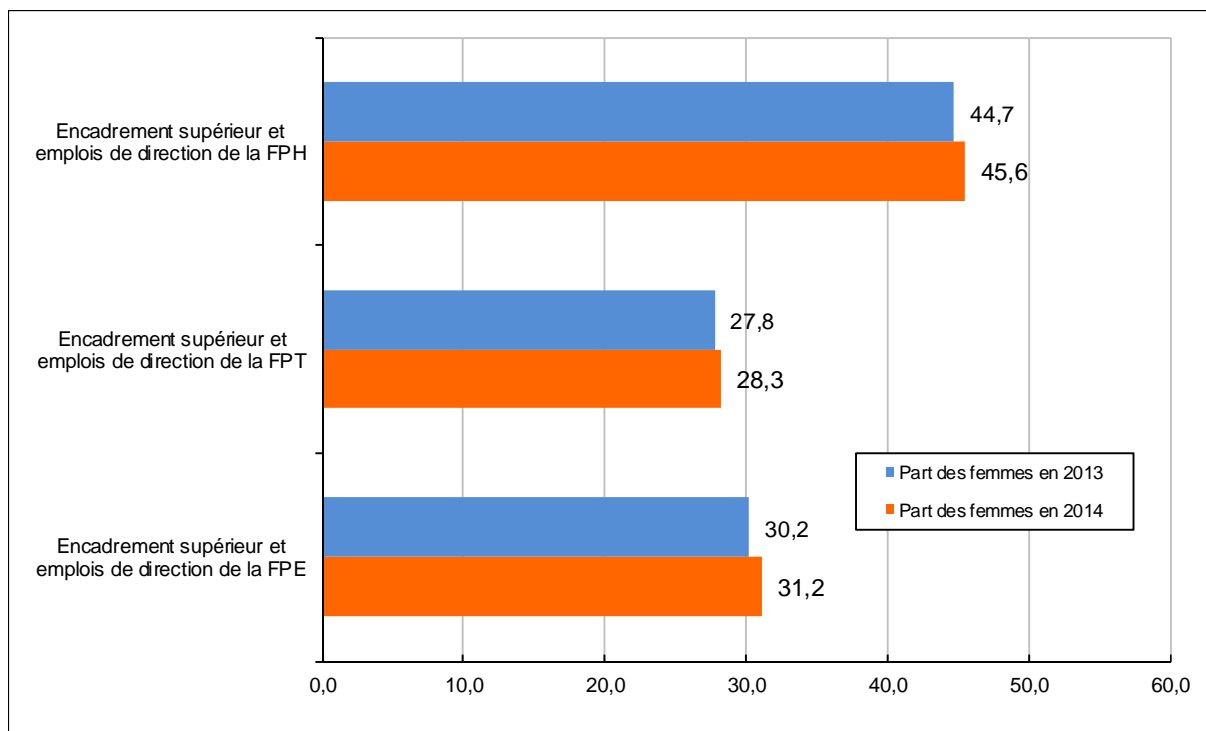
Note : Les Fonctionnaires de catégorie A+ d'un corps donné détachés sur un emploi fonctionnel apparaissent ici dans l'emploi de détachement et non pas dans le corps d'origine.

Note de lecture : Dans la FPE, 21,6 % des agents relevant des corps et emplois à la décision du gouvernement : décret de 1985 au 31 décembre 2014 sont des femmes.

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

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

Figure 2.4-2 : Part des femmes dans les emplois et corps d'encadrement supérieur ou de direction (ESD) dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2014 en France



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.
 Champ : Emplois principaux, fonctionnaires et contractuels, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger.
 Hors bénéficiaires de contrats aidés
 Note : Les fonctionnaires de catégorie A+ d'un corps donné détachés sur un emploi fonctionnel apparaissent ici dans l'emploi de détachement et non pas dans le corps d'origine.
 Note de lecture : Dans la FPE, 31,2 % des agents relevant les emplois et corps d'encadrement supérieur ou de direction (ESD) au 31 décembre 2014 sont des femmes.

Figure 2.4-3 : Part des femmes parmi les agents fonctionnaires et contractuels des ministères par ministère et catégorie hiérarchique au 31 décembre 2014 en France

	Catégorie A		dont A+		Catégorie B		Catégorie C		Catégorie Indéterminée ⁽¹⁾		Total 2014		Total 2013	
	Part de femmes parmi les fonctionnaires (en %)	Part de femmes parmi les contractuels (en %)	Part de femmes parmi les fonctionnaires (en %)	Part de femmes parmi les contractuels (en %)	Part de femmes parmi les fonctionnaires (en %)	Part de femmes parmi les contractuels (en %)	Part de femmes parmi les fonctionnaires (en %)	Part de femmes parmi les contractuels (en %)	Part de femmes parmi les fonctionnaires (en %)	Part de femmes parmi les contractuels (en %)	Part de femmes parmi les fonctionnaires (en %)	Part de femmes parmi les contractuels (en %)	Part de femmes parmi les fonctionnaires (en %)	Part de femmes parmi les contractuels (en %)
Affaires étrangères	40,1	41,1	31,8	ns	49,0	ns	67,6	-	53,0	55,3	56,1	52,1	55,6	53,0
Agriculture, alimentation et forêt	50,5	45,9	47,4	ns	55,6	61,2	84,6	75,6	ns	67,6	57,3	58,5	56,7	58,6
Culture et Communication	49,3	43,2	47,8	ns	59,4	ns	55,0	63,5	ns	63,6	53,7	52,7	53,7	53,7
Défense	29,3	34,0	28,9	ns	46,3	25,3	64,7	45,7	ns	52,0	52,4	34,7	52,9	33,8
Ecologie, développement durable et énergie	33,6	43,7	29,5	ns	40,4	ns	50,9	45,8	ns	56,5	41,6	51,2	41,1	50,9
Ministères économique et financier	47,9	41,7	25,0	ns	60,4	57,3	63,2	72,0	59,2	50,7	57,3	59,2	57,6	59,3
Economie et Finances	48,2	42,2	25,6	ns	60,4	57,6	63,2	74,1	59,9	53,6	57,5	60,9	57,7	61,2
redressement productif	26,7	26,8	19,2	ns	61,1	ns	62,2	22,4	ns	42,3	40,2	32,1	40,1	31,9
Ministère de l'enseignement	69,6	56,9	35,1	23,1	79,0	37,7	83,9	89,0	32,0	64,9	70,4	67,0	70,1	68,3
Éducation nationale	69,8	57,2	40,9	ns	80,2	37,6	86,1	89,6	83,5	67,1	70,7	67,3	70,4	68,7
Enseignement supérieur et Recherche	38,2	38,1	30,0	ns	54,8	60,7	48,2	55,7	7,4	55,1	42,2	48,9	41,6	48,1
Intérieur et outre-mer	33,6	27,2	25,2	ns	24,6	9,0	73,1	35,8	ns	58,7	35,9	36,3	35,6	37,8
Justice	64,0	55,9	63,5	ns	75,5	61,9	41,3	62,2	ns	54,7	54,8	60,6	54,5	58,0
Services du Premier ministre	41,9	45,5	34,4	ns	71,2	63,4	70,0	40,5	ns	58,0	54,4	50,3	53,8	50,0
Ministères sociaux	48,4	55,3	45,2	ns	74,0	69,5	84,7	65,2	ns	66,5	65,6	59,7	65,3	61,9
Affaires sociales et santé	44,3	54,0	48,3	ns	76,2	67,7	84,3	52,9	ns	66,4	60,6	57,8	60,1	60,9
Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social	55,5	57,1	36,8	ns	72,9	74,5	84,9	80,8	ns	ns	70,6	63,3	70,6	63,7
Total	65,9	51,4	43,0	21,4	45,7	42,1	64,1	70,7	46,0	60,3	61,8	58,6	61,4	60,6
Total hors enseignants	51,7	43,8	44,6	ns	45,2	58,6	64,1	70,7	45,6	60,3	53,0	62,4	52,7	64,5

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.

Note de lecture : Au ministère des Affaires étrangères 40,1 % des fonctionnaires de catégorie A sont des femmes.

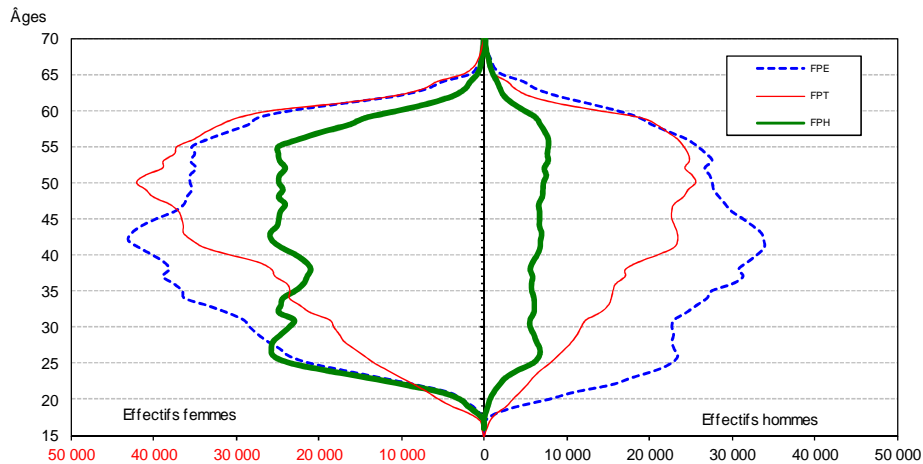
ns : Non significatif. En deçà d'un seuil fixé à 50 salariés la part de femmes par statut n'a pas été calculée.

1.4 Ages

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

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

Figure V1-13 : Pyramide des âges par versant au 31 décembre 2014 en France



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

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

Figure V 2.2-27 : Pyramide des âges des fonctionnaires civils des ministères avec la distinction actifs/sédentaires au 31 décembre 2014

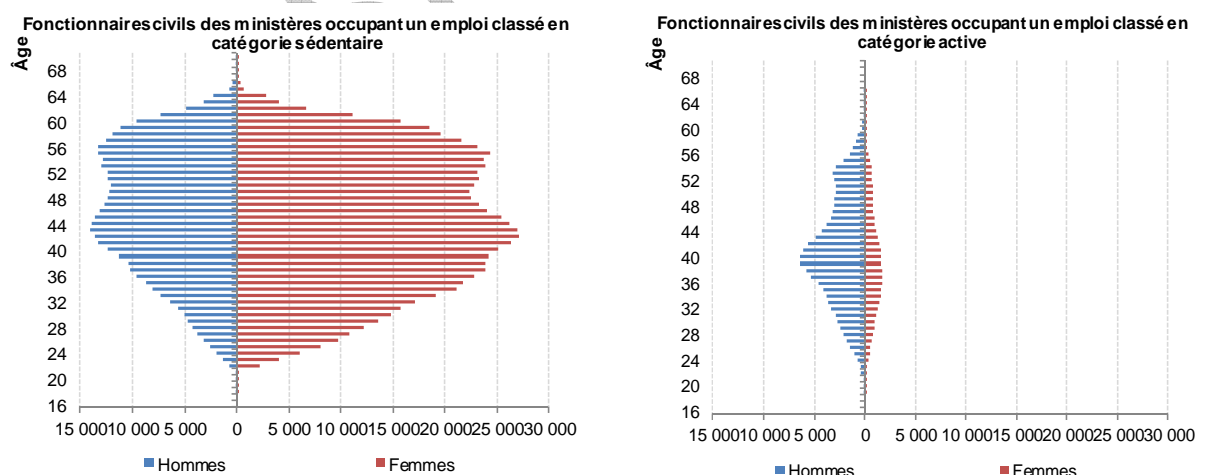
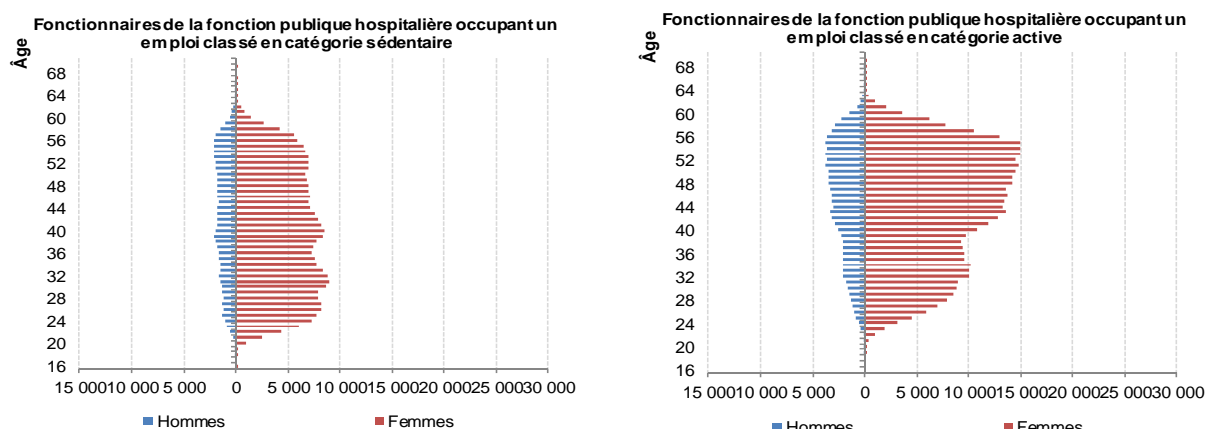


Figure V 2.2-28 : Pyramide des âges des fonctionnaires de la fonction publique hospitalière avec la distinction actifs/sédentaires au 31 décembre 2014



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.
Champ : France hors collectivités d'outre-mer. Agents fonctionnaires au 31 décembre 2014.

Figure V1-14 : Répartition des effectifs de la fonction publique par catégorie hiérarchique, par sexe et tranche d'âge

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

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

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

Figure 2.5-2 : Part des agents de moins de 30 ans et part de ceux de 50 ans ou plus dans les trois versants de la fonction publique par statut et par sexe, au 31 décembre 2014 en France (Métropole + DOM)

		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	45,1	44,2	44,6	6,2	8,2	7,4	35,8	33,7	34,5
	Contractuels	37,0	38,7	38,0	38,5	28,2	32,3	20,2	20,9	20,6
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	46,6	44,1	45,0	5,3	9,2	7,7	44,1	33,5	37,4
	Total agents civils	43,8	43,2	43,4	11,9	11,9	11,9	33,6	31,4	32,3
	Militaires et militaires volontaires	34,6	32,4	34,3	36,9	41,0	37,6	9,3	4,2	8,5
	Total	41,6	42,8	42,3	17,8	13,0	15,2	27,9	30,4	29,3
FPT	Fonctionnaires ⁽²⁾	45,7	46,1	46,0	6,1	5,5	5,7	39,7	40,8	40,3
	Contractuels	38,6	38,8	38,7	31,7	30,1	30,6	23,9	23,2	23,4
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	32,7	48,7	46,3	58,1	10,0	17,1	23,7	56,6	51,7
	Total	44,4	44,7	44,6	10,9	10,9	10,9	36,9	37,8	37,5
FPH	Fonctionnaires contractuels	44,8	42,8	43,2	8,8	12,6	11,9	37,8	30,8	32,2
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	36,4	34,5	34,9	36,6	45,1	43,3	17,1	13,7	14,5
	Total	44,2	39,0	41,5	22,2	33,2	28,0	41,3	25,1	32,8
	Total	43,2	41,1	41,5	16,5	19,8	19,1	35,1	27,4	29,1
FPE+FPT+FPH	Fonctionnaires	45,3	44,5	44,8	6,5	8,5	7,8	37,7	35,4	36,2
	Contractuels	37,5	37,7	37,6	35,6	33,2	34,0	21,2	20,0	20,4
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	44,6	43,8	44,1	16,4	16,0	16,1	41,5	36,6	38,4
	Total agents civils	44,0	43,1	43,4	12,2	13,7	13,1	35,2	32,5	33,5
	Militaires et militaires volontaires	34,6	32,4	34,3	36,9	41,0	37,6	9,3	4,2	8,5
	Total	42,8	43,0	42,9	15,2	14,1	14,5	32,0	32,1	32,1
	Privé	40,4	41,2	40,8	21,1	19,8	20,5	25,9	28,0	26,9

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.

Note de lecture : 6,2% 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'Etat 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 (2 200 sapeurs-pompiers de Marseille) sont regroupés avec les fonctionnaires

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 2014 en France (Métropole + DOM)

		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	41,6	43,2	42,5	16,8	11,1	13,7	27,3	31,1	29,4
	Épa	41,6	41,3	41,5	22,2	20,0	21,0	30,1	27,7	28,7
	Total FPE	41,6	42,8	42,3	17,8	13,0	15,2	27,9	30,4	29,3
FPT	Communes	44,5	44,5	44,5	11,8	11,7	11,7	38,3	37,6	37,9
	Départements	46,4	46,7	46,6	6,3	6,4	6,4	43,0	44,5	44,0
	Régions	46,8	47,2	47,0	5,6	4,5	4,9	43,2	43,8	43,6
	Total collectivités territoriales	45,0	45,2	45,1	10,4	10,1	10,2	39,4	39,5	39,5
	Etablissements communaux	43,5	44,1	44,1	14,3	13,2	13,3	34,4	36,9	36,6
	Etablissements intercommunaux	43,5	42,6	43,0	11,7	13,3	12,5	32,9	29,7	31,2
	Etablissements départementaux	40,7	41,6	41,0	12,2	15,6	13,1	21,7	25,6	22,8
	Autres Epa locaux	43,7	41,7	42,7	13,1	17,9	15,6	33,9	28,4	31,1
	Total Épa	42,8	43,2	43,0	12,1	13,5	12,9	30,3	32,4	31,5
	Total FPT	44,4	44,7	44,6	10,9	10,9	10,9	36,9	37,8	37,5
FPH	Hôpitaux	43,2	40,9	41,5	16,8	20,1	19,4	35,0	27,2	29,0
	EHPA	44,2	41,9	42,1	13,5	18,0	17,4	36,5	29,1	30,1
	Autres établissements médico-sociaux	43,6	41,9	42,4	13,1	17,0	16,0	34,6	29,1	30,6
	Total FPH	43,2	41,1	41,5	16,5	19,8	19,1	35,1	27,4	29,1
Total 3 FP	42,8	43,0	42,9	15,2	14,1	14,5	32,0	32,1	32,1	

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.

Note de lecture : 16,8 % des hommes travaillant dans les hôpitaux relevant de la FPH ont moins de 30 ans.

Figure 2.5-4 : Part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus par catégorie hiérarchique et par sexe dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2014 en France (Métropole + DOM)

		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	Catégorie A	44,4	42,6	43,3	10,1	11,1	10,7	35,1	27,7	30,6
	dont A+	48,4	46,4	47,6	1,8	2,2	1,9	46,5	38,3	43,4
	Catégorie B	40,0	41,9	40,8	17,9	17,6	17,8	20,3	30,4	24,5
	Catégorie C	37,8	44,4	41,3	34,7	13,5	23,5	23,1	39,3	31,6
	Catégorie Indéterminée ⁽¹⁾	40,7	39,1	39,8	27,5	28,9	28,3	28,3	23,3	25,5
Total	41,6	42,8	42,3	17,8	13,0	15,2	27,9	30,4	29,3	
FPT	Catégorie A	46,8	45,2	45,8	5,4	7,0	6,4	43,2	39,2	40,8
	dont A+	53,8	50,3	52,0	1,3	2,4	1,9	72,6	59,8	66,0
	Catégorie B	44,5	43,6	43,9	9,6	11,3	10,6	36,9	33,3	34,6
	Catégorie C	44,1	44,9	44,6	11,6	11,2	11,4	36,2	38,5	37,6
	Catégorie Indéterminée ⁽¹⁾	41,2	41,7	41,5	29,1	25,2	26,5	31,1	31,9	31,6
Total	44,4	44,7	44,6	10,9	10,9	10,9	36,9	37,8	37,5	
FPH	Catégorie A	43,0	38,0	39,3	20,9	29,1	26,9	35,7	18,9	23,4
	dont A+	50,9	46,3	48,8	2,0	4,8	3,3	61,0	43,1	52,8
	Catégorie B	43,6	43,3	43,4	14,1	13,8	13,8	36,3	34,8	35,1
	Catégorie C	43,3	42,0	42,3	13,7	16,7	16,0	34,2	29,4	30,5
	Catégorie Indéterminée ⁽¹⁾	45,8	45,1	45,3	10,5	8,6	9,2	32,8	32,0	32,3
Total	43,2	41,1	41,5	16,5	19,8	19,1	35,1	27,4	29,1	
FPE+FPT+FPH	Catégorie A	44,5	41,8	42,8	11,2	14,8	13,5	36,1	26,8	30,1
	dont A+	48,9	46,9	48,1	1,7	2,4	2,0	49,2	41,4	46,1
	Catégorie B	41,3	42,8	42,1	15,9	14,6	15,2	25,1	32,6	29,3
	Catégorie C	42,4	44,0	43,4	17,6	13,1	14,8	32,7	36,1	34,8
	Catégorie Indéterminée ⁽¹⁾	40,9	40,0	40,4	27,8	27,5	27,6	29,1	26,4	27,5
Total	42,8	43,0	42,9	15,2	14,1	14,5	32,0	32,1	32,1	

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.

Note de lecture : 35,7 % des hommes de catégorie A dans la FPH ont plus de 50 ans.

(1) La qualité de la catégorie hiérarchique doit faire l'objet d'améliorations dans SIASP.

Figure 2.5-4 : Part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus par sexe dans les emplois et corps A+ dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2014 en France (Métropole + DOM)

	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
A+ de la FPE	48,4	46,4	47,6	1,8	2,2	1,9	46,5	38,3	43,4
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPE	48,9	45,9	48,0	6,9	8,8	7,5	55,2	43,7	51,6
Corps et emplois à la décision du gouvernement : décret de 1985 et assimilés	56,0	54,3	55,6	0,0	0,0	0,0	85,1	80,2	84,0
Ambassadeurs	60,1	59,8	60,0	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0	100,0
Prefets	57,5	56,9	57,4	0,0	0,0	0,0	91,6	91,3	91,5
Secrétaires généraux	54,1	51,8	53,5	0,0	0,0	0,0	75,0	83,3	77,3
Recteurs d'académie	55,8	59,9	57,0	0,0	0,0	0,0	95,2	100,0	96,7
Directeurs d'administration centrale	52,3	51,8	52,2	0,0	0,0	0,0	66,7	68,6	67,3
Cadres dirigeants divers (chefs de services de l'Inspection générale, délégués...)	57,4	56,5	57,3	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0	100,0
Autres corps de direction	53,8	52,9	53,5	0,0	0,3	0,1	74,5	71,9	73,8
Chefs de service et Sous-directeurs d'administration centrale, décret n°2012-32	49,0	48,9	49,0	0,0	0,0	0,0	49,6	45,7	48,4
Directeur de projet et expert de haut niveau	54,6	54,3	54,5	0,0	0,0	0,0	83,9	76,9	81,0
Autres emplois de direction d'administration centrale	49,0	52,9	50,1	0,0	0,0	0,0	50,0	80,0	57,9
Directeurs d'administration territoriale	54,2	54,1	54,2	0,0	0,0	0,0	77,5	79,2	78,0
Administrateurs généraux des finances publiques	56,2	54,2	55,7	0,0	1,1	0,3	85,4	82,6	84,7
Autres emplois et corps de direction	55,6	55,0	55,5	0,0	0,0	0,0	83,7	88,7	84,9
Encadrement supérieur	46,6	43,6	45,6	10,1	11,6	10,6	45,6	34,1	41,8
Corps Ena de conception et management	48,7	46,3	47,9	3,2	4,3	3,5	50,2	39,9	47,0
Ingénieurs	44,9	40,5	43,6	18,6	19,2	18,8	45,2	26,4	39,7
Commissaires de Police	45,8	40,7	44,5	5,3	12,5	7,2	37,4	23,0	33,6
Administrateurs Insee	42,3	44,0	42,9	22,9	18,8	21,5	35,5	42,4	37,9
Architectes et urbanistes de l'Etat	49,8	44,6	47,5	1,0	3,7	2,2	52,5	32,5	43,6
Conservateurs généraux du patrimoine	50,1	46,6	48,2	5,9	10,2	8,2	60,6	46,3	53,0
Autres corps d'encadrement supérieur	48,8	43,4	46,1	0,0	0,0	0,0	44,8	17,9	31,6
Inspection, contrôle et expertise	51,8	46,7	48,9	1,6	4,7	3,4	63,7	44,1	52,6
Corps Ena de Juridictions administratives et financières (dont Cour des comptes)	50,6	46,5	49,1	2,5	6,1	3,8	57,0	41,5	51,3
Corps et emplois de juridictions judiciaires	51,1	45,6	47,6	1,5	4,9	3,6	60,9	39,8	47,4
Corps et emplois d'inspection et contrôle (dont corps Ena)	55,7	53,2	54,9	1,2	2,3	1,5	82,0	71,9	78,6
Autres corps d'inspection (dont médecins de l'Éducation nationale)	52,6	50,1	51,0	1,0	3,6	2,7	68,9	58,7	62,3
Enseignement supérieur, recherche et assimilés	47,9	46,4	47,4	1,0	0,9	1,0	43,5	36,4	40,9
Chercheurs	47,3	47,3	47,3	1,4	1,2	1,3	41,2	41,7	41,4
Professeurs de l'enseignement supérieur	53,0	51,9	52,7	0,0	0,0	0,0	64,3	59,9	63,3
Maîtres de conférence	44,5	44,3	44,4	1,6	1,0	1,3	29,4	26,3	28,1
Inspecteurs de l'enseignement	53,6	52,7	53,3	0,0	0,0	0,0	72,9	67,7	70,7
A+ de la FPT	53,8	50,3	52,0	1,3	2,4	1,9	72,6	59,8	66,0
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPT	53,1	48,8	51,8	1,4	4,1	2,1	70,5	53,4	65,6
Emplois de directions de la FPT (1)(2)	52,8	49,4	51,9	0,0	1,4	0,4	67,1	55,0	63,7
Encadrement supérieur de la FPT	53,1	48,7	51,8	1,6	4,6	2,4	71,0	53,2	66,0
Administrateurs territoriaux	49,9	46,4	48,4	5,6	9,4	7,2	57,4	46,8	53,0
Administrateur hors classe	54,0	51,5	53,3	0,6	0,0	0,4	72,7	66,2	70,7
Administrateur (3)	46,3	44,4	45,4	9,9	13,1	11,5	44,1	39,1	41,6
Ingénieurs territoriaux en chef	54,3	50,8	53,5	0,2	0,1	0,2	76,0	59,0	72,2
Ingénieur en chef de classe exceptionnelle	56,2	53,0	55,6	0,0	0,0	0,0	85,4	73,7	83,3
Ingénieur en chef de classe normale	53,2	49,9	52,4	0,3	0,2	0,2	71,0	53,2	66,8
Médecins territoriaux	56,7	51,0	52,2	1,1	1,7	1,6	81,5	62,5	66,4
A+ de la FPH	50,9	46,3	48,8	2,0	4,8	3,3	61,0	43,1	52,8
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPH	50,9	46,3	48,8	2,0	4,8	3,3	61,0	43,1	52,8
Emplois de direction	51,0	46,0	48,5	2,8	5,7	4,3	62,4	42,8	52,6
Directeur d'hôpital (DH)	51,1	46,6	49,0	2,8	4,1	3,4	62,2	43,3	53,7
DH, Emplois fonctionnels	54,4	51,2	53,6	0,0	0,0	0,0	73,4	69,2	72,3
DH, Hors classe	52,9	48,7	51,0	0,4	0,1	0,3	69,0	49,9	60,5
DH, Classe normale	41,1	38,2	39,6	15,4	18,7	17,1	24,9	16,0	20,3
Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S)	50,9	45,3	47,6	2,7	7,8	5,8	63,0	42,2	50,5
D3S, Emplois fonctionnels	58,3	53,0	56,7	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0	100,0
D3S, Hors classe	54,1	48,9	51,2	0,0	0,0	0,0	75,1	53,2	62,9
D3S, Classe normale	45,9	41,6	43,1	7,0	16,1	12,9	43,5	30,2	34,9
Encadrement supérieur de la FPH	50,6	47,4	49,6	0,3	0,9	0,5	57,9	44,7	53,7
Ingénieurs hospitaliers en chef	50,6	47,4	49,6	0,3	0,9	0,5	57,9	44,7	53,7
Total A+	48,9	46,9	48,1	1,7	2,4	2,0	49,2	41,4	46,1
Total Encadrement supérieur et emplois de direction	50,6	46,7	49,3	4,2	6,4	4,9	61,2	45,9	56,0

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

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

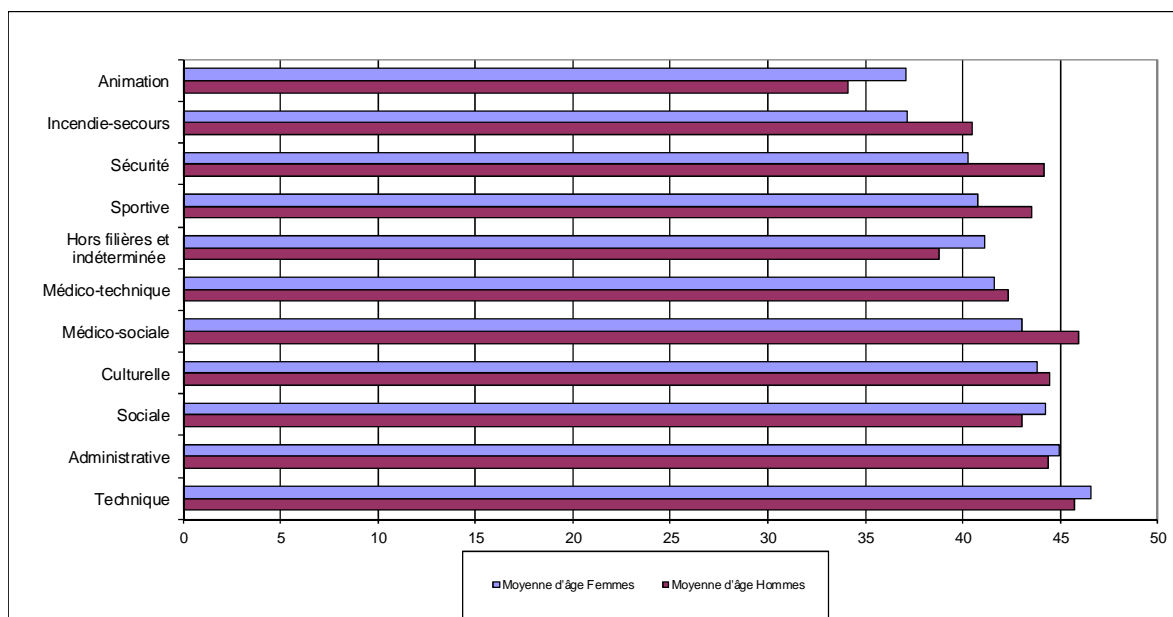
Note : Les fonctionnaires A+ d'un corps donné détachés sur un emploi fonctionnel apparaissent ici dans l'emploi de détachement et non pas dans le corps d'origine.

Note de lecture : dans la FPE, 84 % des agents relevant des corps et emplois à la décision du gouvernement : décret de 1985 ont 50 ans ou plus.

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

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

Figure 2.5-7 : Age moyen des agents de la FPT(*) par filière (par ordre croissant⁽¹⁾) et par sexe au 31 décembre 2014 en France (Métropole + DOM)



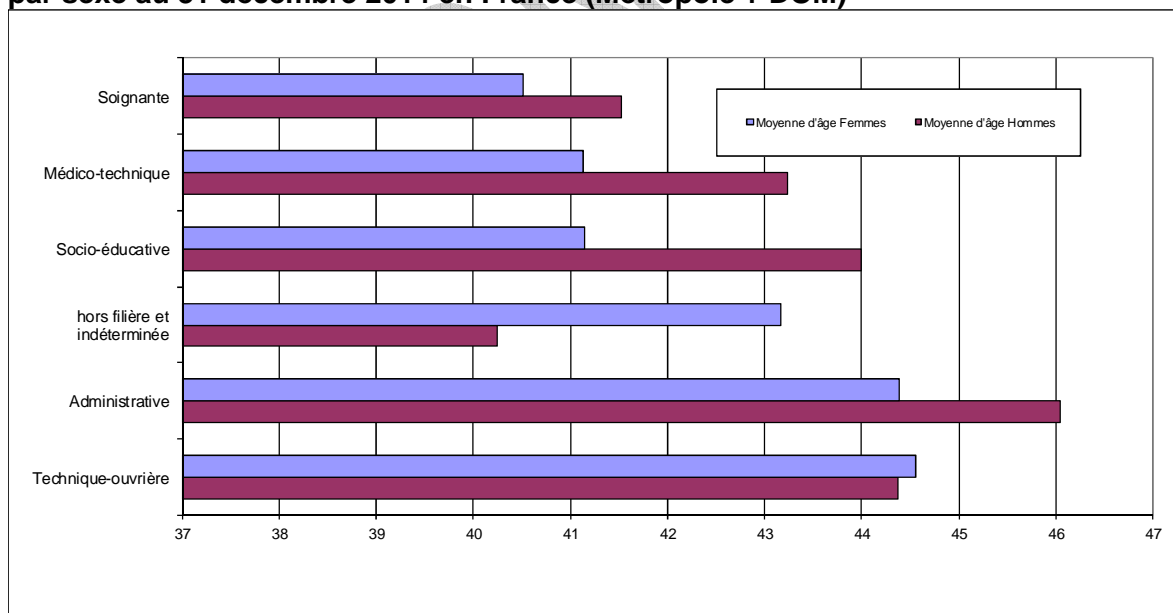
Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.
 Champ : emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

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

(1) Par ordre croissant de l'âge moyen des femmes

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

Figure 2.5-8 : Âge moyen des agents de la FPH(*) par filière (par ordre croissant⁽¹⁾) et par sexe au 31 décembre 2014 en France (Métropole + DOM)



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.

(*) Hors médecins et internes

(1) Par ordre croissant de l'âge moyen des femmes

1.5 Diplômes

Figure 2.8-1 : Répartition par niveau de diplôme, sexe et âge des agents des trois versants de la fonction publique en 2014 en France métropolitaine

(en%)

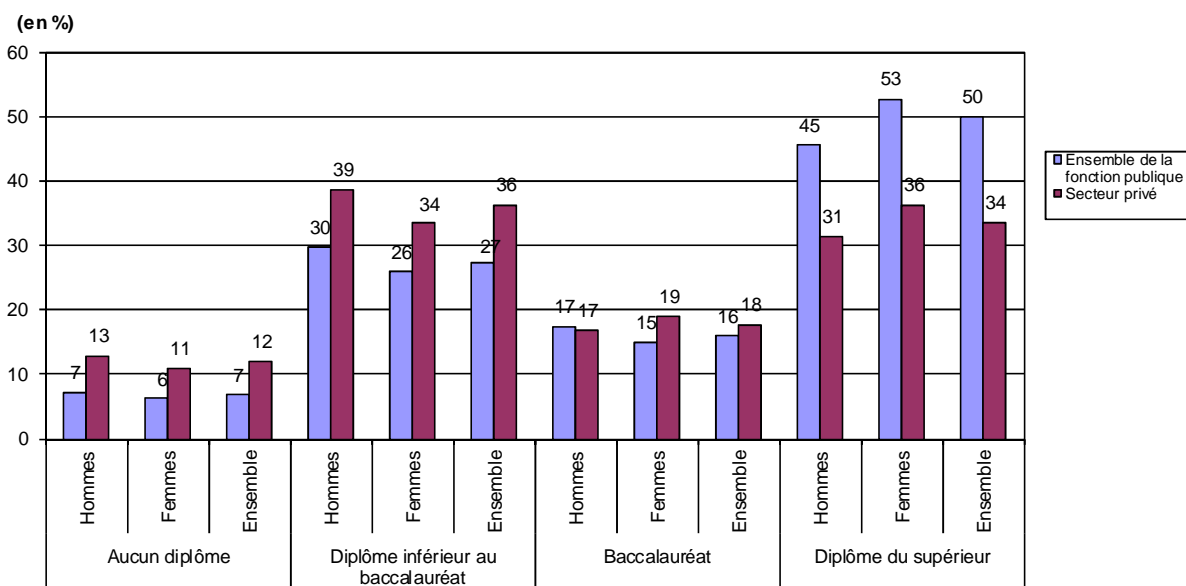
			Aucun diplôme	Diplôme inférieur au baccalauréat	Baccalauréat	Diplôme du supérieur
FPE	15-29 ans	H	3,1	13,4	33,7	49,7
		F	0,8	6,7	16,0	76,5
		total	1,9	10,0	24,8	63,2
	30-49 ans	H	1,0	12,6	19,8	66,7
		F	0,8	4,9	9,6	84,7
		total	0,9	8,3	14,1	76,7
	50 ans et plus	H	3,3	22,9	14,9	58,9
		F	3,2	17,4	18,9	60,6
		total	3,2	19,7	17,2	59,9
	Tous âges	H	2,0	15,9	20,3	61,9
		F	1,6	9,2	13,4	75,8
		Ensemble FPE	1,8	12,2	16,4	69,6
FPT	15-29 ans	H	6,1	37,2	30,3	26,3
		F	5,2	28,2	24,9	41,7
		total	5,6	31,9	27,1	35,4
	30-49 ans	H	13,4	46,5	15,6	24,5
		F	10,8	32,4	19,5	37,3
		total	11,8	37,8	18,0	32,3
	50 ans et plus	H	20,2	55,4	10,8	13,6
		F	18,5	50,6	12,4	18,6
		total	19,1	52,4	11,8	16,6
	Tous âges	H	15,2	48,9	15,3	20,5
		F	13,2	38,9	17,3	30,6
		Ensemble FPT	14,0	42,8	16,5	26,7
FPH	15-29 ans	H	3,7	13,5	34,3	48,5
		F	1,0	23,6	26,9	48,5
		total	1,6	21,4	28,5	48,5
	30-49 ans	H	4,4	30,6	9,2	55,7
		F	3,7	32,3	12,4	51,5
		total	3,8	32,0	11,8	52,4
	50 ans et plus	H	7,2	40,6	5,1	47,1
		F	8,0	42,4	10,1	39,5
		total	7,8	42,0	8,9	41,3
	Tous âges	H	5,2	31,2	11,8	51,7
		F	4,6	34,0	14,0	47,5
		Ensemble FPH	4,7	33,4	13,5	48,4
Ensemble de la fonction publique	15-29 ans	H	8,5	32,9	25,2	33,5
		F	5,0	24,1	27,4	43,4
		total	6,9	29,0	26,2	37,9
	30-49 ans	H	12,9	34,8	16,9	35,4
		F	9,6	29,2	18,5	42,7
		total	11,4	32,3	17,6	38,7
	50 ans et plus	H	16,5	51,6	10,1	21,8
		F	17,3	47,9	14,4	20,3
		total	16,9	49,8	12,2	21,1
	Tous âges	H	13,0	38,8	16,8	31,4
		F	10,9	33,7	19,0	36,4
		Ensemble de la fonction publique	12,0	36,4	17,8	33,7

Source : Enquête Emploi 2014, Insee. Traitement DGAFF, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France métropolitaine. Age en années révolues au 31 décembre 2014.

Note de lecture : 49,7 % des hommes de la FPE âgés de 15 à 29 ans sont diplômés du supérieur.

Figure 2.8-2 : Répartition par niveau de diplôme et sexe dans l'ensemble de la fonction publique et le secteur privé en 2014



Source : Enquête Emploi 2014, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France métropolitaine. Age en années révolues au 31 décembre 2014.

Note de lecture : 45% des hommes en emploi dans la fonction publique et 31% des hommes en emploi dans le secteur privé en 2014 sont diplômés du supérieur.

1.6 Travailleurs handicapés

Figure 2.6-6 : Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés par statut et par sexe dans les trois versants de la fonction publique au 1er janvier 2014

(en %)

	Fonctionnaires			Contractuels	Emplois particuliers	Ouvriers d'Etat	Total	Part des femmes
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C					
Total ministères	32,1	24,5	31,3	10,3	0,0	1,7	100,0	54,1
Total établissements publics ⁽²⁾	16,9	15,6	26,4	39,3	0,7	1,1	100,0	58,6
Total FPE ⁽¹⁾⁽²⁾	29,4	23,0	30,5	15,4	0,1	1,6	100,0	54,9
<i>Total FPE ⁽¹⁾⁽²⁾ hors Éducation</i>	<i>11,5</i>	<i>32,6</i>	<i>41,8</i>	<i>11,4</i>	<i>0,2</i>	<i>2,5</i>	<i>100,0</i>	<i>44,6</i>
Collectivités territoriales	2,6	7,2	80,7	7,2	2,4		100,0	53,4
EPA locaux	3,0	7,2	77,8	9,2	2,8		100,0	47,7
Total FPT	2,7	7,2	80,1	7,6	2,5		100,0	52,2
Hôpitaux	8,8	17,5	67,4	4,6	1,6		100,0	75,9
Autres	4,0	8,7	63,7	17,6	6,0		100,0	72,3
Total FPH	8,3	16,6	67,0	6,0	2,1		100,0	75,5
Ensemble de la fonction publique ⁽²⁾	13,0	14,7	60,3	9,9	1,6	0,6	100,0	58,5

Source : FIPHFP, campagne de déclaration 2015.

Champ : Employeurs de la fonction publique d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent. Les agents sur emplois particuliers ne sont pas inclus ici.

(1) La FPE correspond ici strictement aux ministères et aux ÉPA (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.

Figure 2.6-7 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés occupant un emploi particulier ⁽¹⁾ par sexe au 1er janvier 2014

	en nombre			évolution par rapport à 2012 (en %)		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
FPE ⁽²⁾⁽³⁾	35	62	97	-16,7	-12,7	-14,2
FPT	1 413	918	2 331	53,3	38,5	47,1
FPH	321	743	1 064	14,6	22,4	20,0
Ensemble de la fonction publique ⁽³⁾	1 769	1 723	3 492	42,2	28,5	35,1

Source : FIPHFP, campagne de déclaration 2014 et 2015.

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

(1) Stagiaires handicapés accueillis pour des stages pratiques dans le cadre de formations diplômantes ou de conventions conclues avec des structures de travail protégé, apprentis, CES, CEC, CAE, CA, emplois jeunes, emplois Berkani de droit privé.

(2) La FPE correspond ici strictement aux ministères et aux ÉPA, en cohérence avec les définitions retenues par ailleurs dans le rapport annuel.

(3) Ne comprend pas La Poste, les chambres consulaires ou les caisses de Sécurité sociale.

1.7 Situation de famille des agents publics

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

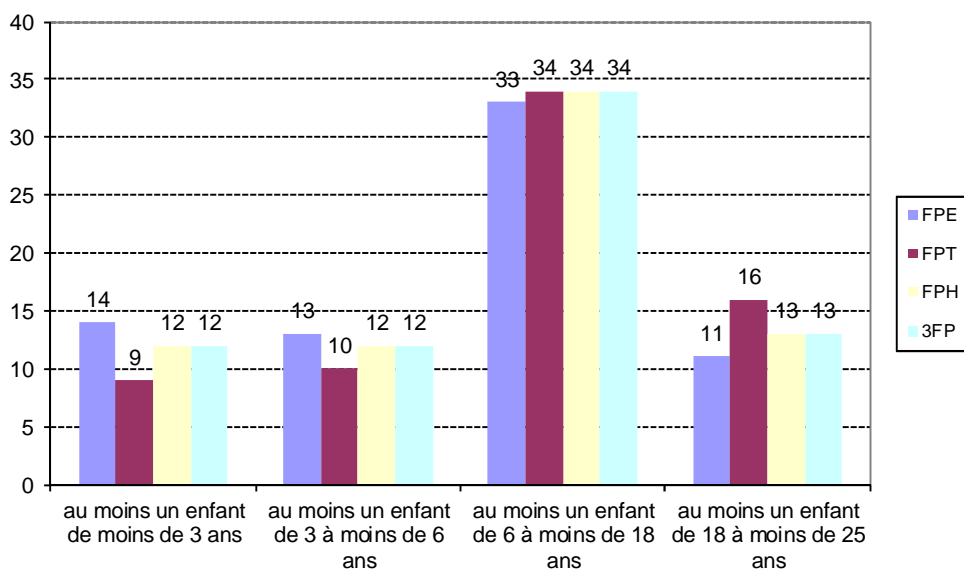
Source : Insee, enquête Famille et Logements 2011. Traitement DGAFF - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

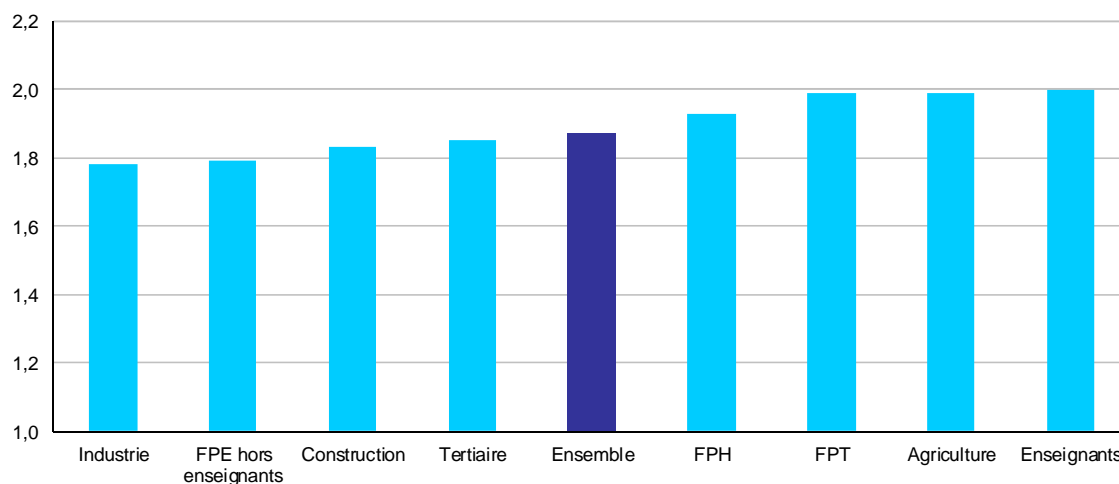


Source : Insee, enquête Famille et Logements 2011. Traitement DGAFF - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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 salariées 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.

Figure 10.3-4 : Mode de garde principal en semaine entre 8h et 19h retenu par les agents de la fonction publique pour leurs enfants de moins de 3 ans selon le sexe de l'agent, son type de cohabitation, le nombre d'enfants

		Parents	Grands-parents ou autre	Assistante maternelle agréée	Crèche	École	Garde à domicile	Autre
Type de cohabitation	Couple	53	2	30	14	0	1	0
	Personne seule	47	1	21	29	3	0	0
Nombre d'enfants présents dans le ménage	Un	46	2	31	20	0	1	0
	Deux	50	1	33	15	1	0	0
	Trois ou plus	68	2	20	9	0	0	0
Taille de l'unité urbaine	Commune rurale	51	3	39	7	0	0	0
	Unité urbaine de moins de 49 999 habitants	56	2	29	11	1	1	0
	Unité urbaine de 50 000 à 199 999 habitants	64	0	17	20	0	0	0
	Unité urbaine de 200 000 à 1 999 999 habitants	55	1	27	16	0	0	1
	Agglomération parisienne	39	1	27	32	0	2	0
Ensemble du public (en %)		52	2	30	15	0	1	0

Source : Enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants, Drees, 2007, 2013

Champ : Agents de la fonction publique résidant en France métropolitaine ayant un enfant de moins de 3 ans.

Lecture : En 2013, dans la fonction publique, 53 % des agents en couple utilisent la garde parentale à titre principal en semaine entre huit heures et dix-neuf heures pour leur enfant de moins de 3 ans, contre 47 % de ceux qui vivent seuls.

VERSION PROJET

2 Flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

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

2.2 Les recrutements internes, examens professionnels et concours réservés dans la fonction publique

2.3 La mobilité professionnelle dans la fonction publique

2.4 Les départs à la retraite dans les trois versants de la fonction publique

VERSION PROJET

VERSION PROJET

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

En 2014, 57 889 lauréats ont été admis par recrutement sur concours externe comme fonctionnaires dans la fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique de l'État (FPE) - respectivement 13 498 et 44 391 -, auxquels s'ajoutent 18 665 recrutements directs sans concours (17 189 et 1 476 respectivement).

La fonction publique territoriale a recruté 3 958 lauréats de moins que l'année précédente (-11,4 %), à l'inverse de la fonction publique de l'État qui a fortement augmenté son offre d'emplois (+21 487 par rapport à 2013 dont +18 996 enseignants) et les recrutements effectifs (+17 403 par rapport à 2013 dont 15 028 enseignants) dans le cadre de 478 concours. En 2014, la FPE est ainsi le premier recruteur public (45 867 recrutements externes), mais avec un niveau qui reste inférieur à celui de 2004 (49 134 recrutés).

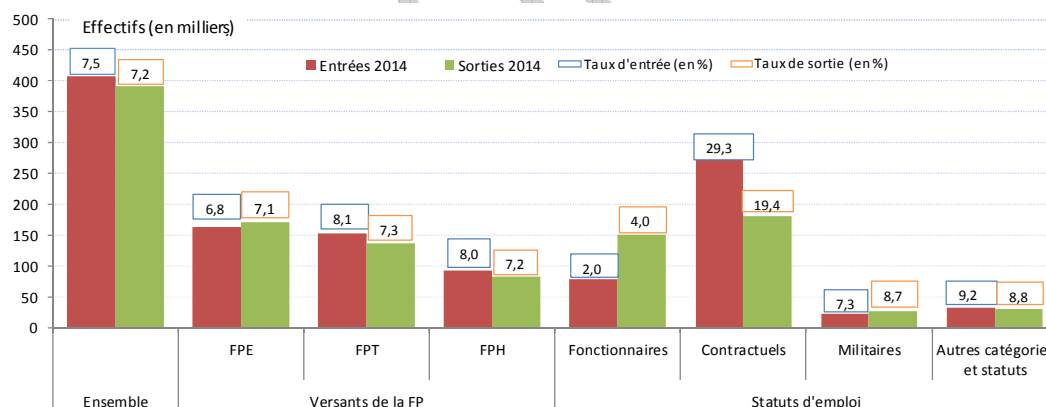
Dans la FPE, même si le nombre de recrutements réalisés s'accroît dans toutes les catégories hiérarchiques (36 402 après 21 141 en catégorie A en 2013, 4 171 après 3 285 en B, et 5 294 après 4 038 en C), c'est essentiellement en catégorie A, sur les postes d'enseignants, que porte la progression. Hors enseignants, le nombre de recrutements augmente de 2 375, atteignant 13 873 nouveaux fonctionnaires.

Dans la fonction publique territoriale, les sélections sans concours en catégorie C ont été beaucoup moins nombreuses qu'en 2013 (17 189 après 22 235), comme les entrées en catégorie B (4 250 après 5 441).

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

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

Figure V1-15 : Nombre d'entrants et de sortants et taux d'entrée et de sortie, par versant et par statut



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

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

Fonction publique de l'État

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.

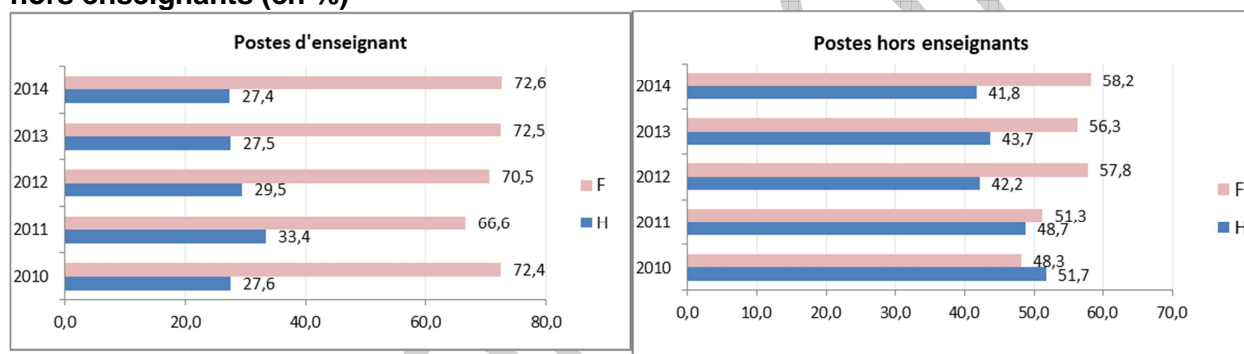
Les femmes sont majoritaires et réussissent mieux que les hommes dans les recrutements de catégorie A, notamment ceux d'enseignants

En 2014, la part des femmes dans l'ensemble des recrutements externes continue de s'accroître : elle s'élève à 66,8 %, soit un point de plus qu'en 2013.

Elles réussissent mieux que les hommes sur les postes de catégorie A (59,8 % de femmes parmi les présents et 70,9 % parmi les recrutés).

De façon constante, les femmes sont plus nombreuses à se présenter aux concours d'enseignants (68,9 % de femmes parmi les candidats en 2014), où les recrutements sont plus encore féminisés (72,6 % des lauréats). Ce taux relatif de réussite des femmes par rapport aux hommes est équivalent à celui de 2013.

Figure 11 : Part des femmes recrutées en catégorie A sur les postes d'enseignants et hors enseignants (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.

En revanche, pour les postes de catégorie B et C, les femmes restent majoritaires parmi les candidats mais réussissent moins bien que leurs homologues masculins : en 2014, sur les postes de catégorie B, elles représentent 56,2 % des candidats présents et 53,1 % parmi les recrutés. De même, dans la catégorie C, elles sont 58,0 % parmi les présents et 46,4 % parmi les recrutés. Le taux relatif de réussite des femmes par rapport aux hommes s'est amélioré pour les agents de catégorie B en 2014, mais il s'est dégradé pour ceux de catégorie C.

Figure 12 : Part des femmes parmi les lauréats aux concours externes par niveau de diplôme (en %)

	2011	2012	2013	2014
Diplôme				En %
Bac +5 et plus	64,4	68,2	72,2	68,6
Bac +4	60,8	63,4	62,6	73,6
Bac +3	54,4	63,2	62,2	56,0
Bac +2	50,5	48,6	48,3	46,9
Bac	44,5	35,4	35,8	36,3
BEPC	48,1	43,8	35,9	32,1
Diplôme inconnu	54,5	62,5	61,6	68,4

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

Toutes catégories hiérarchiques confondues, la part des femmes dans les recrutements externes de l'État augmente avec le niveau de diplôme : majoritaires parmi les lauréats possédant un diplôme Bac +3 et au-delà, elles sont minoritaires pour le niveau de diplôme en deçà (du niveau BEPC à Bac +2).

Figure 3.1-1 : Recrutements externes dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés en 2014

	Postes offerts		Admis		dont femmes (3)		Recrutés		dont femmes (3)	
	Nombre 2014	Évolution 2014/2013	Nombre 2014	Évolution 2014/2013	(%)	Évolution 2014/2013	Nombre 2014	Évolution 2014/2013	(%)	Évolution 2014/2013
Ensemble des recrutements externes (1) (résultats globaux estimés) (2)	51 304	72,1%	44 935	63,8%	-	-	45 867	61,1%	-	-
Ensemble des recrutements externes (1) (résultats partiels) (2)	50 472	74,5%	44 103	66,2%	67,2%	69,9%	45 035	63,4%	66,8%	66,4%
Concours externe (résultats globaux estimés) (2)	47 565	78,7%	41 530	68,6%	67,6%	72,4%	42 288	64,6%	67,6%	67,2%
Concours unique	1 246	-8,4%	1 177	-6,4%	48,8%	-16,7%	1 175	-6,5%	49,1%	-14,4%
3 ^{ème} concours	994	96,1%	935	109,2%	66,4%	105,0%	928	109,0%	67,2%	108,0%
Recrutement externe sans concours (résultats globaux estimés) (2)	1 225	16,8%	1 021	25,6%	79,6%	79,5%	1 204	52,6%	79,4%	169,0%
Pacte (résultats globaux estimés) (2)	274	-5,8%	272	-6,2%	66,4%	608,3%	272	-6,2%	63,2%	561,5%

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, 3^{ème} concours, Pacte.

(2) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours : cela concerne en 2013 le ministère de l'Éducation nationale, de l'Intérieur, des Finances et de l'Écologie et en 2014, le ministère de l'Éducation nationale et de l'Écologie. Les résultats partiels portent en 2013 sur 393 pour un total de 407 organisés et en 2014 sur 468 pour un total de 478 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 901 postes en 2013 et 832 en 2014), 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 recrutement externe, avec et sans concours dans la fonction publique de l'État en 2014

	Résultats globaux estimés			Résultats partiels												Taux de sélectivité	Part des recrutements (en %)		
	Postes estimés (1)	Recrutés estimés (1)	Part de recrutement résultats estimés (en %) (1)	Postes	Présents			Admissibles			Admis			Recrutés					
					H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F			Total	
Concours externes	A	40 398	34 416		40398	76 936	117 771	194 707	35 011	50 095	85 106	9 988	24 882	34 870	9 804	24 612	34 416	5,6	
	B	3 932	4 081		3932	27 133	35 145	62 278	5 266	6 311	11 577	1 914	1 964	3 878	1 874	2 207	4 081	16,1	
	C	3 235	3 791		3021	19 574	24 903	44 477	7 912	6 012	13 924	1 490	1 078	2 568	2 167	1 410	3 577	17,3	
Total concours externes		47 565	42 288	92,2	47351	123 643	177 819	301 462	48 189	62 418	110 607	13 392	27 924	41 316	13 845	28 229	42 074	7,3	93,4
3 ^{ème} concours	A	902	838		902	1 564	4 319	5 883	489	1 169	1 658	232	611	843	223	615	838	7,0	
	B	92	90		92	309	41	350	200	34	234	82	10	92	81	9	90	3,8	
Total 3^{ème} concours		994	928	2,0	994	1 873	4360	6 233	689	1 203	1 892	314	621	935	304	624	928	6,7	2,1
Concours uniques	A	1 219	1 148		1219	7 736	5966	13 702	1 177	1 363	2 540	578	572	1 150	573	575	1 148	11,9	
	C	27	27		27	195	34	229	82	9	91	25	2	27	25	2	27	8,5	
Total concours uniques		1 246	1 175	2,6	1246	7 931	6000	13 931	1 259	1 372	2 631	603	574	1 177	598	577	1 175	11,8	2,6
Total recrutements externes par concours		49 805	44 391	96,8	49591	133 447	188 179	321 626	50 137	64 993	115 130	14 309	29 119	43 428	14 747	29 430	44 177	7,4	98,1
Externes sans concours (1)	C	743	722	1,6	743	3 891	7 786	11 677	445	1060	1 505	110	429	539	149	573	722	21,7	1,6
Externes sans concours résultats non communiqués (1)	C	482	482		482	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	482	nd	nd	482	nd	nd
Pacte (1)	C	138	136	0,3	138	304	429	733	78	108	186	51	85	136	50	86	136	5,4	0,3
Pacte résultats non communiqués (1)	C	136	136	0,3	136	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	136	nd	nd	136	nd	nd
Total recrutements externes sans concours (1)		1499	1476	3,2	881	4 195	8 215	12 410	523	1 168	1 691	161	514	675	199	659	858	18,4 (3)	1,9
Total général externe		51 304	45 867	100,0	50 472	137 642	196 394	334 036	50 660 (2)	66 161 (2)	116 821 (2)	14 470 (2)	29 633 (2)	41 103 (2)	14 946 (2)	30 089 (2)	45 035	#DIV/0!	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 : Taux de sélectivité : présents/admis.

(1) En 2014 les ministères de l'Éducation nationale et de l'Écologie n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 468 concours sur un total de 478 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'État en 2014

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	Ensemble	
	Total	Dont enseignement ⁽¹⁾	Total	Dont enseignement ⁽¹⁾	Total	Total général	Dont enseignement ⁽¹⁾
Postes offerts (résultats estimés) (2)	42 519	37 951	4 024	0	3 929	50 472	37 951
Postes offerts (résultats partiels) (2)	42 519	37 951	4 024	0	3 929	50 472	37 951
Total recrutés (résultats estimés) (2)	36 402	31 994	4 171	0	4 462	45 035	31 994
Total recrutés (résultats partiels) (2)	36 402	31 994	4 171	0	4 462	45 035	31 994
Hommes	10 600	8 758	1 955	0	2 391	14 946	8 758
Femmes	25 802	23 236	2 216	0	2 071	30 089	23 236
Taux de sélectivité	5,8	3,7	15,8	0,0	17,5 ⁽³⁾	7,6 ⁽³⁾	3,7
Dont concours externe							
Postes offerts (résultats estimés) (2)	40 398	37 029	3 932	0	3 235	47 565	37 029
Postes offerts (résultats partiels) (2)	40 398	37 029	3 932	0	3 021	47 351	37 029
Total recrutés (résultats estimés) (2)	34 416	31 140	4 081	0	3 791	42 288	31 140
Total recrutés (résultats partiels) (2)	34 416	31 140	4 081	0	3 577	42 074	31 140
Hommes	9 804	8 509	1 874	0	2 167	13 845	8 509
Femmes	24 612	22 631	2 207	0	1 410	28 229	22 631
Taux de sélectivité	5,6	3,7	16,1	0,0	17,3 ⁽³⁾	7,3 ⁽³⁾	3,7
Dont recrutement externe sans concours							
Postes offerts (résultats estimés) (2)					743	743	0
Postes offerts (résultats partiels) (2)					743	743	0
Total recrutés (résultats estimés) (2)					722	722	0
Total recrutés (résultats partiels) (2)					722	722	0
Hommes					149	149	0
Femmes					573	573	0
Taux de sélectivité					21,7 ⁽³⁾	21,7 ⁽³⁾	0,0
Dont recrutement par Pacte							
Postes offerts (résultats estimés) (2)					138	274	0
Postes offerts (résultats partiels) (2)					138	138	0
Total recrutés (résultats estimés) (2)					136	272	0
Total recrutés (résultats partiels) (2)					136	136	0
Hommes					50	50	0
Femmes					86	86	0
Taux de sélectivité					5,4 ⁽³⁾	5,4 ⁽³⁾	0,0
Dont concours unique							
Postes offerts	1 219	89	0	0	27	1 246	89
Total recrutés	1 148	80	0	0	27	1 175	80
Hommes	573	50	0	0	25	598	50
Femmes	575	30	0	0	2	577	30
Taux de sélectivité	11,9	2,2	0,0	0,0	8,5	11,8	2,2
Dont 3^{ème} concours							
Postes offerts	902	833	92	0	0	994	833
Total recrutés	838	774	90	0	0	928	774
Hommes	223	199	81	0	0	304	199
Femmes	615	575	9	0	0	624	575
Taux de sélectivité	7,0	6,8	3,8	0,0	0,0	6,7	6,8

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

Définition : taux de sélectivité = présents/admis.

(1) Postes d'enseignants.

(2) En 2014 les ministères de l'Éducation nationale et de l'Écologie n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 468 concours sur un total de 478 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 2014, 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	8 021	20 282	28 303	1 213	1 271	2 484	2 321	1 890	4 211	34 998
Origine FPE										
Titulaires catégorie A	629	774	1 403	9	1	10	0	0	0	1 413
Titulaires catégorie B	65	75	140	21	6	27	1	1	2	169
Titulaires catégorie C	7	23	30	185	231	416	7	2	9	455
<i>s/Total titulaires</i>	<i>701</i>	<i>872</i>	<i>1573</i>	<i>215</i>	<i>238</i>	<i>453</i>	<i>3</i>	<i>8</i>	<i>11</i>	<i>2 037</i>
Agents contractuels	1 798	4 190	5 988	472	365	837	17	10	27	6 852
s/Total FPE	2 499	5 062	7 561	687	603	1 290	20	18	38	8 889
Origine FPT tous statuts	42	168	210	7	5	12	2	0	2	224
Origine FPH tous statuts	19	63	82	1	2	3	0	0	0	85
Catégorie indéterminée	19	227	246	47	335	382	48	163	211	839
Total général	10 600	25 802	36 402	1 955	2 216	4 171	2 391	2 071	4 462	45 035
<i>Dont ressortissants de l'Union européenne</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>79</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>4</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>4</i>	<i>87</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 2014 les ministères de l'Éducation nationale et de l'Écologie n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 468 concours sur un total de 478 organisés.

Figure 3.1-7 : Répartition des candidats effectivement recrutés par ministère et voie d'accès en 2014

Ministères	Concours externe			Concours unique			3 ^{ème} concours			Externe sans concours			Pacte			Total
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Affaires étrangères et européennes	40	30	70			0			0			0			0	70
Alimentation, Agriculture et Pêche	165	155	320	81	50	131	34	2	36	0	0	0	0	0	0	487
Ministères économique et financier : Budget, Comptes publics, Fonction publique et réforme de l'état ; Économie, Industrie et Emploi	1 362	1 400	2 762	46	21	67	0	0	0	4	0	4	50	86	136	2 969
Culture et Communication	87	112	199			0			0			0			0	199
Défense	38	15	53	25	2	27			0	3	27	30			0	110
Écologie, Énergie, Développement durable et Mer			0			0			0			0			0	0
résultats partiels (1)	308	207	515	5	5	10	35	1	36	0	0	0	0	0	0	561
résultats estimés (1)	346	233	579	nd	nd	10	nd	nd	36	nd	nd	29	0	0	0	654
Ministères de l'enseignement : Éducation nationale ; Enseignement supérieur et																
résultats partiels (1)	9 174	24 226	33 400	376	437	813	199	575	774	0	0	0	0	0	0	34 987
résultats estimés (1)	9 215	24 335	33 550	nd	nd	813	nd	nd	774	nd	nd	453	nd	nd	136	35 726
Immigration, Intégration Identité nationale et Développement solidaire ; Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales	986	397	1 383	0	0	0	0	0	0	117	296	413	0	0	0	1 796
Justice et libertés	1 421	1 257	2 678	0	0	0	14	12	26	25	250	275	0	0	0	2 979
Ministères sociaux :			0			0			0			0			0	0
Santé et Sports	58	176	234	64	58	122	0	0	0	0	0	0	0	0	0	356
Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville	25	31	56	1	4	5	3	3	6	0	0	0	0	0	0	67
Services du Premier ministre	181	223	404	0	0	0	19	31	50	0	0	0	0	0	0	454
Total résultats partiels	13 845	28 229	42 074	598	577	1 175	304	624	928	149	573	722	50	86	136	45 035
Total résultats estimés	13 915	28 373	42 288	598	577	1 175	304	624	928	nd	nd	1 204	nd	nd	272	45 867
dont :																
Concours interministériels																
ENNA	32	11	43				7	2	9							52
IRA	143	202	345				12	29	41							386
EPST (2)	233	326	559	511	298	809										1 368

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.

nd : non déterminé

(1) En 2014 les ministères de l'Éducation nationale et de l'Écologie n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 468 concours sur un total de 478 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 3.1-8 : Ensemble des recrutements externes dans la fonction publique de l'État dont le nombre de candidats admis sur liste principale est supérieur à 200 en 2014

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admissibles			Admis			Recrutés			Taux de sélectivité
		H	F	total	H	F	total	H	F	total	H	F	total	H	F	total	
Catégorie A																	
Professeur des écoles	16 838	20 965	107 049	128 014	7 834	44 327	52 161	3 646	19 467	23 113	2 242	13 801	16 043	2 242	13 801	16 043	3,3
Professeur certifié*	14 693	34 798	54 574	89 372	16 828	26 143	42 971	8 463	14 096	22 559	4 044	7 190	11 234	3 882	6 926	10 808	3,8
Professeur de lycée professionnel	3 028	9 617	13 063	22 680	4 477	5 715	10 192	2 103	2 719	4 822	945	1 247	2 192	839	1 100	1 939	4,6
Professeur agrégé	1 620	10 328	11 029	21 357	4 832	5 500	10 332	1 638	1 781	3 419	712	763	1 475	727	802	1 529	7,0
Professeur d'éducation physique et sportive	1 549	4 271	2 013	6 284	2 989	1 410	4 399	1 629	880	2 509	894	479	1 373	971	517	1 488	3,2
Conseiller principal d'éducation	600	3 084	9 143	12 227	1 291	3 888	5 179	189	747	936	102	470	572	106	489	595	9,1
Ingénieur d'études 2 ^{ème} classe	494	8 280	9 556	17 836	6 716	8 188	14 904	2 244	2 587	4 831	205	243	448	190	248	438	33,3
Attaché d'administration IRA	386	2 861	4 074	6 935	1 562	1 950	3 512	424	545	969	155	231	386	155	231	386	9,1
Directeur de recherche 2 ^{ème} classe	385	1 574	726	2 300	1 511	1 715	2 226	409	240	649	246	138	384	246	139	385	5,8
Chargé de recherche de 2 ^{ème} classe	306	4 692	2 828	7 520	4 548	2 770	7 318	509	325	834	184	119	303	185	116	301	24,2
Inspecteur des finances publiques (1)	291	3 917	3 556	7 473	2 057	1 797	3 854	376	298	674	158	124	282	142	114	256	13,7
Assistant ingénieur	267	4 487	7 241	11 728	2 075	3 446	5 521	667	897	1 564	109	127	236	100	136	236	23,4
Ingénieur des travaux publics de l'état	242	7 818	4 066	11 884	7 471	3 916	11 387	3 927	2 064	5 991	140	96	236	140	96	236	48,3
Infirmier	267	146	2 105	2 251	96	1 526	1 622	30	641	671	13	221	234	11	227	238	6,9
Magistrat	218	732	2 211	2 943	375	1 405	1 780	73	325	398	44	179	223	44	179	223	8,0
Catégorie B																	
Gardien de la paix de la police nationale	1 192	12 142	5 751	17 893	7 425	3 183	10 608	2 079	846	2 925	876	316	1 192	876	316	1 192	8,9
Contrôleur des Finances publiques 2 ^{ème} classe	555	5 462	6 198	11 660	3 952	4 385	8 337	870	640	1 510	316	239	555	275	197	472	15,0
Secrétaire administratif classe normale	393	3 952	19 954	23 906	1 741	8 689	10 430	227	1 112	1 339	90	303	393	33	193	226	26,5
Technicien recherche et formation classe normale	332	1 795	3 212	5 007	1 198	2 217	3 415	499	635	1 134	149	149	298	143	145	288	11,5
Greffier des services judiciaires	187	919	3 768	4 687	520	1 931	2 451	125	938	1 063	13	235	248	50	531	581	9,9
Catégorie C																	
Personnel de catégorie C	1 094	10 079	12 787	22 866	5 388	6 270	11 659	1 770	2 022	3 792	508	586	1 094	745	924	1 669	10,7
Surveillant de l'administration pénitentiaire	1404	18 048	10 318	28 366	8 708	4 392	13 100	5 274	2 840	8 114	738	131	869	1 197	207	1 404	15,1
Adjoint administratif 2 ^{ème} classe	668	5 375	19 957	25 332	1 350	6 983	8 333	163	927	1 090	56	408	464	89	550	639	18,0
Adjoint administratif 1 ^{ère} classe	251	3 234	15 181	18 415	1 730	8 570	10 300	187	591	778	51	200	251	43	168	211	41,0

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

Définitions : Recrutements externe :: avec et sans concours, concours unique, 3^{ème} concours, Pacte. Taux de sélectivité : présents/admis.

*CAPES (certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré) + CAPET (certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement technique).

(1) Y compris analystes et programmeurs.

Figure 3.2-1 : Recrutements déconcentrés (1) par voie externe (3) dans la fonction publique de l'État, sur champ partiel (4) en 2014

	Postes offerts	Présents			Admis			Recrutés			Taux de sélectivité
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Concours externe, dont :	19 792	32 585	82 483	115 068	3 898	15 002	18 900	3 757	14 864	18 621	6,1
Éducation nationale	17 920	20 610	72 020	92 630	2 695	14 343	17 038	2 602	14 248	16 850	5,4
Éducation nationale (résultats estimés)	150	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	150	nd
Ministères économique et financier	931	7 502	7 687	15 189	509	413	922	461	370	831	16,5
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales	930	4 396	2 563	6 959	690	239	929	690	239	929	7,5
Ministère de la Justice	3	34	170	204	0	3	3	0	3	3	68,0
Ministère de la Santé	8	43	43	86	4	4	8	4	4	8	10,8
Ecologie (résultats estimés)	64	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	64	nd
Concours unique	330	312	1 572	1 884	59	235	294	57	241	298	6,4
3^{ème} concours	617	748	3 096	3 844	116	464	580	116	464	580	6,6
Externe sans concours (résultats partiels)	108	3 524	5 038	8 562	60	48	108	65	51	116	79,3
Externe sans concours (résultats estimés)	482	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	482	nd
Pacte (résultats partiels)	130	275	386	661	48	80	128	48	80	128	5,2
Pacte (résultats estimés)	136	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	136	nd
Total déconcentrés (résultats partiels)	20 977	37 444	92 575	130 019	4 181	15 829	20 010	4 043	15 700	19 743	6,5
Total tous recrutements externes (2) (résultats partiels)	50 472	137 642	196 394	334 036	14 470	29 633	44 103	14 946	30 089	45 035	7,6
Part de concours déconcentrés (en %) (résultats partiels)	41,6	27,2	47,1	38,9	28,9	53,4	45,4	27,1	52,2	43,8	
Total déconcentrés (résultats estimés) (4)	21 809	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	20 575	nd
Total tous recrutements externes (4) (résultats estimés)	51 304	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	45 867	nd
Part de concours déconcentrés (en %) (résultats estimés)	42,5	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	44,9	nd

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

Définition : Taux de 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, 3^{ème} concours, Pacte.

(4) En 2014 les ministères de l'Éducation nationale et de l'Écologie n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 468 concours sur un total de 478 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 3.2-2 : Recrutements externes déconcentrés ⁽¹⁾ dans la fonction publique de l'État par catégorie et par type d'accès, sur champ partiel ⁽³⁾ en 2014

Type de concours	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Concours externe	2535	13759	16 294	1 126	904	2 030	96	201	297	18 621
Externe sans concours	0	0	0	0	0	0	65	51	116	116
Concours unique	32	239	271	0	0	0	25	2	27	298
3 ^{ème} concours	116	464	580	0	0	0	0	0	0	580
Pacte	0	0	0	0	0	0	48	80	128	128
Total déconcentrés (résultats partiels)	2683	14462	17 145	1 126	904	2 030	234	334	568	19 743
Total tous recrutements externes ⁽²⁾ (résultats partiels)	10 600	25 802	36 402	1 955	2 216	4 171	2 391	2 071	4 462	45 035
Part des concours déconcentrés (en %) (résultats partiels)	25,3	56,0	47,1	57,6	40,8	48,7	9,8	16,1	12,7	43,8
Total déconcentrés (résultats estimés) ⁽³⁾	nd	nd	17 145	nd	nd	2 030	nd	nd	1 400	20 575
Total tous recrutements externes ⁽²⁾ (résultats estimés)	nd	nd	36 402	nd	nd	4 171	nd	nd	5 294	45 867
Part des concours déconcentrés (en %) (résultats estimés)	nd	nd	47,1	nd	nd	48,7	nd	nd	26,4	44,9

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

Définition : Taux de 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) Ensemble des recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, 3^{ème} concours, Pacte.

(3) En 2014 les ministères de l'Éducation nationale et de l'Écologie n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 468 concours sur un total de 478 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 3.4-1 : Résultats du concours externe et du 3ème concours des IRA en 2015**

	Postes offerts				Présents				Admis				
	Nombre 2015	Évolution		Nombre 2015	Évolution		dont femmes		Nombre 2015	Évolution		dont femmes	
		2015/2014 (en %)	2015/2005 (en %)		2015/2014 (en %)	2015/2005 (en %)	2015	Évolution 2015/2014 (en %)		2015/2014 (en %)	2015/2005 (en %)	2015	Évolution 2015/2014 (en %)
Externe	345	0,0	-14,4	2 778	-9,5	-31,1	1 477	-12,7	345	0,0	-14,4	185	-8,4
Troisième concours	40	-2,4	-33,3	388	-12,2	92,1	204	-20,9	40	-2,4	-33,3	23	-20,7
Total	385	-0,3	-16,8	3 166	-9,9	-25,3	1 681	-13,8	385	-0,3	-16,8	208	-10,0

Sources : IRA ; DGAFP, bureau des politiques de recrutement, de formation et de la professionnalisation

 **Figure 3.5-1 : Résultats du concours externe et du troisième concours d'entrée à l'ENA en 2014 et 2015**

	Postes offerts				Présents				Admis				
	Nombre	Évolution		Nombre	Évolution		dont femmes		Nombre	Évolution		dont femmes	
		2013/2014 (en %)	2004/2014 (en %)		2013/2014 (en %)	2004/2014 (en %)	2013/2014 (en %)	Évolution 2013/2014 (en %)		2004/2014 (en %)	2013/2014 (en %)	Évolution 2013/2014 (en %)	
2014													
Externe	43	7,5	-10,4	620	-4,6	-11,2	248	-5,0	43	7,5	-4,4	11	-21,4
Troisième concours	9	12,5	0,0	86	-8,5	-9,5	25	-34,2	9	0,0	0,0	2	-33,3
Total	52	8,3	-8,8	706	-5,1	-11,0	273	-8,7	52	6,1	-3,7	13	-23,5
2015													
Externe	43	0,0	-4,4	675	8,9	3,1	277	11,7	43	0,0	-4,4	11	0,0
Troisième concours	9	0,0	0,0	74	-14,0	-16,9	24	-4,0	9	0,0	0,0	2	0,0
Total	52	0,0	-3,7	749	6,1	0,7	301	10,3	52	0,0	-3,7	13	0,0

Source : ENA.

Tableau : Données relatives aux concours de l'ENA de 2010 à 2015

Féminisation

Concours externe	2010	2011	2012	2013	2014	2015
% de femmes parmi les présents	44	45,34	41,94	39	39,85	41,04
% de femmes parmi les admissibles	37,80	41,46	31,25	34,11	29,80	33
% de femmes parmi les admis	30	40	27,50	35	25,50	25,58*
Concours interne	2010	2011	2012	2013	2014	2015
% de femmes parmi les présents	40,30	32,36	31,56	38	40,21	46,09
% de femmes parmi les admissibles	43,94	34,85	30,76	50,79	43,50	50
% de femmes parmi les admis	37,50	34	28	61,30	34	51,35
Troisième concours	2010	2011	2012	2013	2014	2015
% de femmes parmi les présents	27,72	31,25	35	38,38	29,07	32,43
% de femmes parmi les admissibles	33,33	42,86	42,86	42,85	25	33,33
% de femmes parmi les admis	25	37,50	37,50	33,33	22,22	22,22

* Deux désistements de candidates dus à leur réussite aux concours de l'Assemblée nationale et de Directeur d'hôpital.

Source ENA

VERSION PR

Fonction publique territoriale

Figure 3.3-2 : Recrutements par concours externe dans la fonction publique territoriale⁽¹⁾ et par cadre d'emploi en 2014

	Postes offerts	Inscrits ⁽³⁾			Présents ⁽³⁾			Admissibles ⁽³⁾			Admis ⁽³⁾			
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% femmes
Catégorie A+														
Administrateur territorial	28	352	368	720	138	106	244	32	25	64	9	8	17	47,1
Conservateur du patrimoine	10	154	459	613	92	271	363	nd	nd	61	3	4	7	57,1
Ingénieur en chef territorial	18	190	118	308	80	47	127	17	17	34	3	6	9	66,7
Conservateur des bibliothèques	14	92	268	360	63	174	237	6	22	23	5	9	14	64,3
Total catégorie A+	70	788	1 213	2 001	373	598	971	nd	nd	182	20	27	47	57,4
Catégorie A														
Attaché	1 536	6 982	14 346	21 328	3 567	7 033	10 600	772	1 724	2 496	442	1 031	1 473	70,0
Biologiste, vétérinaire, pharmacien	5	6	9	15	4	6	10	1	4	5	1	4	5	80,0
Bibliothécaire	125	542	1 692	2 234	329	998	1 327	42	183	225	27	97	124	78,1
Cadre de santé	35	11	70	81	8	50	58	4	32	36	5	34	39	87,2
Infirmier en soin généraux	410	65	792	857	42	650	692	37	553	590	23	337	360	93,6
Médecin 2 ^{ème} classe	18	0	12	12	0	12	12	0	7	7	0	5	5	100,0
Puéricultrice cadre de santé	19	2	30	32	2	21	23	0	11	11	1	14	15	91,7
Puéricultrice	219	3	390	393	2	330	332	1	233	234	1	167	168	99,4
Total catégorie A	2 367	7 611	17 341	24 952	3 955	9 099	13 054	857	2 747	3 604	501	1 688	2 189	77,1
Catégorie B														
Assistant socio-éducatif	999	495	7 627	8 122	368	5 129	5 497	100	1 877	1 977	62	892	954	93,5
Chef de service de police municipale	64	256	135	391	131	54	185	22	12	34	13	10	23	43,5
Éducateur de jeunes enfants	704	51	2 178	2 229	41	1 854	1 895	16	795	811	12	551	563	97,9
Éducateur des activités physiques et sportives	301	1 764	763	2 527	1 215	527	1 742	318	189	507	184	114	298	38,1
Éducateur des activités physiques et sportives principal 2 ^e classe	84	212	74	286	118	45	163	67	26	93	50	23	73	32,1
Rédacteur	29	145	850	995	72	444	516	8	44	52	4	26	30	86,7
Technicien	936	4 364	1 924	6 288	2 972	983	3 955	1 062	438	1 500	569	237	806	29,4
Technicien principal 2 ^{ème} classe	1 679	3 766	2 848	6 614	1 979	1 691	3 670	829	765	1 594	525	500	1 025	48,8
Total catégorie B	4 796	11 053	16 399	27 452	6 896	10 727	17 623	2 421	4 147	6 568	1 419	2 353	3 772	62,4
Catégorie C														
Adjoint administratif 1 ^{ère} classe	1 842	3 238	20 147	23 385	2 110	13 753	15 863	496	2 818	3 314	265	1 456	1 721	84,6
Adjoint technique 1 ^{ère} classe	2 722	2 988	873	3 861	2 305	549	2 854	1 131	323	1 454	710	196	906	21,7
Agent spécialisé des écoles maternelles 1 ^{ère} classe	940	138	16 888	17 026	95	13 357	13 452	14	1 789	1 803	9	912	921	99,0
Adjoint technique 2 ^{ème} classe des établissements d'enseignement	145	542	197	739	391	120	511	191	41	232	102	21	123	17,1
Auxiliaire de puériculture territoriale 1 ^{ère} classe	989	38	5 582	5 620	32	4 844	4 876	16	1 859	1 875	3	983	986	99,7
Auxiliaire de soins 1 ^{ère} classe	673	112	1 493	1 605	97	1 251	1 348	24	389	413	39	616	655	94,0
Gardien de police municipale	385	4 350	2 497	6 847	2 932	1 731	4 663	358	298	656	240	143	383	37,3
Total catégorie C	7 696	11 406	47 677	59 083	7 962	35 605	43 567	2 230	7 517	9 747	1 368	4 327	5 695	76,0
Total	14 929	30 857	82 631	113 488	19 186	56 029	75 215	5 509 (2)	14 410 (2)	20 101	3 308	8 395	11 703	71,7

Source : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes

Champ : France entière.

(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) Hors catégorie A+

(3) La répartition par sexe n'est pas connue pour 8 % des candidats inscrits, 14 % des présents, 8 % des admissibles et 6 % des admis. Les données du tableau correspondent à une estimation au prorata des données disponibles.

Figure 3.3-3 : Recrutements par la voie du 3ème concours dans la fonction publique territoriale ⁽¹⁾ et par cadre d'emploi en 2014

	Postes offerts	Inscrits ⁽²⁾			Présents ⁽²⁾			Admissibles ⁽²⁾			Admis ⁽²⁾		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Catégorie A+													
Administrateur territorial	5	30	33	63	13	16	29	6	6	12	3	2	5
Total catégorie A+	5	30	33	63	21	18	39	6	6	12	3	2	5
Catégorie A													
Attaché territorial	293	872	2 153	3 025	609	1 546	2 155	127	478	605	69	211	280
Total catégorie A	293	872	2 153	3 025	609	1 546	2 155	127	478	605	69	211	280
Catégorie B													
Chef de service de police municipale	14	2	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
éducateur des activités physiques et sportives	60	191	39	230	142	34	176	47	12	59	35	8	43
éducateur des activités physiques et sportives principal 2 ^{ème} classe	13	21	2	23	13	2	15	2	0	2	2	0	2
Rédacteur	18	3	24	27	3	20	23	2	12	14	1	7	8
Technicien	246	382	83	465	284	56	340	136	28	164	91	21	112
Technicien principal 2 ^{ème} classe	148	170	125	295	73	80	153	47	42	89	37	34	71
Total catégorie B	499	769	274	1 043	515	192	707	234	94	328	166	70	236
Catégorie C													
Adjoint administratif 1 ^{ère} classe	618	60	878	938	37	676	713	21	350	371	18	249	267
Adjoint technique 1 ^{ère} classe	294	90	43	133	82	15	97	48	4	52	36	3	39
Adjoint technique 2 ^{ème} classe des établissements d'enseignement	14	15	2	17	13	1	14	10	1	11	5	0	5
Agent spécialisé des écoles maternelles 1 ^{ère} classe	106	3	312	315	2	251	253	0	143	143	0	76	76
Total catégorie C	1 032	168	1 235	1 403	134	943	1 077	79	498	577	59	328	387
Total	1 829	1 839	3 695	5 534	1 279	2 699	3 978	446	1 076	1 522	297	611	908

Source : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion.

Champ : France entière.

(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.

NB : Depuis 2012 Le concours d'attaché territorial ne s'organise que tous les deux ans.

(2) La répartition par sexe n'est pas connue pour 16 % des candidats inscrits, 20 % des présents, 12 % des admissibles et 9 % des admis. Les données du tableau correspondent à une estimation au prorata des données disponibles.

 **Figure 3.5-2 : Résultats du concours externe et troisième concours d'entrée à l'INET en 2014**

	Postes offerts			Présents				Admis					
						dont femmes				dont femmes			
	Nombre	Évolution 2013/2014 (en %)	Évolution 2004/2014 (en %)	Nombre	Évolution 2013/2014 (en %)	Évolution 2004/2014 (en %)	Nombre	Évolution 2013/2014 (en %)	Évolution 2004/2014 (en %)	Nombre	Évolution 2013/2014 (en %)		
Externe	28	-3,4	3,7	244	-9,3	-37,8	106	-9,4	17	-19,0	-37,0	8	-27,3
Troisième concours	5	25,0	-16,7	29	-25,6	-45,3	16	-11,1	5	25,0	0,0	2	0,0
Total	33	0,0	0,0	273	-11,4	-38,7	122	-9,6	22	-12,0	-31,3	10	-23,1

Source : Centre national de la fonction publique territoriale - CNFPT.

Ville de Paris

Figure 3.3-4 bis: Recrutements directs sans concours en catégorie C ⁽¹⁾ au Centre d'action social de la Ville de Paris en 2014

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Corps et grades ouverts au recrutement										
Adjoint administratif 2 ^{ème} classe (CASVP)	30	268	1407	1675	263	1396	1659	6	24	30

Source : Centre d'action social de la Ville de Paris.

Figure 3.3-5 : Recrutement par concours externe de la Ville de Paris et du Centre d'action sociale de la Ville de Paris (CASVP) en 2014

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Total catégorie A dont :	33	703	1 324	2 027	231	370	601	5	23	28
Attaché d'administration parisienne	8	661	1 285	1 946	214	341	555	2	6	8
Autres concours (1)	4	40	14	54	15	4	19	2	2	4
Infirmier de soins généraux (CASVP)	20	2	24	26	2	24	26	1	14	15
Autres concours (CASVP)	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1
Total catégorie B dont :	90	2 172 (2)	3 544 (2)	5 716 (2)	699 (2)	1 247 (2)	1 946 (2)	39	53	92
Agent de maîtrise en électrotechnique	5	143	6	149	50	1	51	4	0	4
Technicien supérieur principal, spécialité construction et bâtiment	11	123	42	165	34	14	48	5	6	11
Technicien supérieur principal, spécialité génie urbain	5	54	20	74	14	7	21	2	3	5
Secrétaire administratif d'administrations parisiennes	17	668	2 108	2 776	184	584	768	8	9	17
Assistant spécialisé des bibliothèques et des musées, spécialité bibliothèques, classe normale	10	456	993	1 449	196	459	655	1	9	10
Agent de maîtrise en travaux publics	6	83	10	93	22	3	25	6	1	7
Autres concours (1)	15	638	264	902	192	81	273	11	6	17
Assistant de service social (CASVP)	7	7	85	92	7	83	90	0	7	7
Secrétaire administratif de classe normale (CASVP)	12	nd	nd	nd	nd	nd	nd	2	10	12
Autres concours (CASVP) (1)	2	0	16	16	0	15	15	0	2	2
Total catégorie C dont :	329	2 286	3 264	5 550	1 000	1 859	2 859	77	165	242
Adjoint d'animation et d'action sportive - Activités périscolaires	90	155	314	469	81	178	259	14	51	65
Bûcheron élagueur (adjoint technique principal)	8	53	5	58	19	0	19	7	0	7
Jardinier (adjoint technique principal)	12	224	52	276	63	30	93	7	7	14
Agent de maintenance des bâtiments (adjoint technique principal)	6	273	4	277	87	1	88	6	0	6
Autres concours (1)	11	959	326	1 285	358	123	481	12	0	12
Aide soignant 1 ^{er} semestre (CASVP)	40	7	57	64	6	48	54	4	31	35
Aidé médico-psychologique (CASVP)	20	2	37	39	2	34	36	1	12	13
Adjoint technique 1 ^{er} classe Cuisinier (CASVP)	15	37	18	55	36	14	50	6	2	8
Aide soignant 2 ^{ème} semestre (CASVP)	80	5	110	115	5	105	110	2	36	38
Adjoint administratif 1 ^{er} classe (CASVP)	38	509	2 321	2 830	287	1 309	1 596	15	23	38
Autres concours (CASVP) (1)	9	62	20	82	56	17	73	3	3	6
Total	452	5 161 (2)	8 132 (2)	13 293	1 930 (2)	3 476(2)	5 406	121	241	362

Source : Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris, et Centre d'action social de la Ville de Paris.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

(1) Concours offrant moins de cinq postes.

(2) Total hors secrétaire administratif (CASVP).

Figure 3.3-6 : Recrutement par concours unique de la Ville de Paris en 2014

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Total catégorie A	111	272	498	770	163	314	477	20	86	106
Professeur de la Ville de Paris, éducation physique et sportive	10	82	31	113	39	16	55	7	3	10
Médecin généraliste	7	6	11	17	6	10	16	2	3	5
Médecin de PMI	5	3	8	11	2	8	10	0	5	5
Conseiller socio-éducatif	5	54	128	182	19	40	59	1	4	5
Puéricultrice cadre de santé	9	0	25	25	0	15	15	0	7	7
Infirmier	23	15	151	166	13	118	131	1	22	23
Puéricultrice	43	2	82	84	2	64	66	2	41	43
Autres concours (1)	9	110	62	172	82	43	125	7	1	8
Total catégorie B	147	166	1 169	1 335	80	887	967	6	141	147
éducateur de jeunes enfants	100	24	400	424	16	300	316	1	99	100
éducateur spécialisé	10	65	169	234	40	129	169	1	9	10
Assistant de service social	14	39	266	305	13	202	215	2	12	14
Conseiller en économie sociale et familiale	8	27	190	217	9	157	166	0	8	8
Assistant dentaire	5	7	97	104	0	57	57	0	5	5
Psychomotricien	8	1	30	31	0	28	28	0	8	8
Autres concours (1)	2	3	17	20	2	14	16	2	0	2
Total catégorie C	268	812	2 252	3 064	395	1 499	1 894	21	247	268
Agent spécialisé des écoles maternelles	250	83	2 247	2 330	32	1 496	1 528	4	246	250
électrotechnicien (adjoint technique de 1 ^{ère} classe)	12	388	4	392	208	3	211	11	1	12
Plombier (adjoint technique de 1 ^{ère} classe)	6	341	1	342	155	0	155	6	0	6
Total	526	1 250	3 919	5 169	638	2 700	3 338	47	474	521

Source : Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris.
(1) Concours offrant moins de cinq postes.

Figure 3.3-7 : Recrutement par la voie du 3^{ème} concours de la Ville de Paris et du Centre d'action sociale de la Ville de Paris (CASVP) en 2014

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A										
Attaché d'administrations parisiennes	1	33	41	74	8	11	19	0	1	1
Catégorie B										
Secrétaire administratif d'administrations parisiennes	2	16	50	66	3	11	14	0	1	1
Secrétaire administratif de classe normale (CASVP)	1	1	2	3	1	2	3	0	1	1
Total	4	50	93	143	12	24	36	0	3	3

Source : Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris.

Figure 3.3-8 : Recrutements externes sans concours de la Ville de Paris en 2014 ⁽¹⁾

Catégorie C	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Auxiliaire de puériculture	240	2	483	485	2	347	349	2	243	245
Adjoint technique des collèges 2 ^{ème} classe, entretien et accueil	30	93	170	263	47	84	131	14	22	36
Agent technique des écoles	60	42	253	295	33	234	267	4	56	60
Agent technique de la petite enfance	90	175	989	1 164	108	635	743	20	101	121
Adjoint administratif 2 ^{ème} classe	10	9	8	17	9	8	17	5	5	10
Éboueur	120	1 227	86	1 313	808	58	866	107	11	118
Adjoint technique 2 ^{ème} classe, installations sportives	40	301	35	336	172	18	190	41	7	48
Adjoint technique 2 ^{ème} classe, relieur	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1
Agent d'accueil et surveillance, spécialité accueil et surveillance	30	905	418	1 323	905	418	1 323	24	10	34
Adjoint d'animation et d'action sportive 2 ^{ème} classe, activités périscolaires	400	340	811	1 151	340	811	1 151	135	274	409
Total	1 021	3 094	3 254	6 348	2 424	2 614	5 038	352	730	1 082

Source : Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris.

(1) Hors recrutement saisonnier.

VERSION PROJET

2.2 Les recrutements internes, examens professionnels et concours réservés dans la fonction publique

Fonction publique de l'État

Figure 4.1-1 : Concours internes dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés en 2014

		2003	2004	2013	2014	2014/2013 (%)	2014/2004 (en % par an)
Postes offerts		18 927	16 391	8 181	9 332	14,1	-5,5
Admis	Total	17 172	15 014	7 874	8 917	13,2	-5,1
	dont femmes	10 789	9 427	4 437	5 086	14,6	-6,0
	Part des femmes (en %)	62,8	62,8	56,4	57,0	-	-
Recrutés	Total	18 022	15 596	8 028	8 769	9,2	-5,6
	dont femmes	11 451	9 740	4 537	4 958	9,3	-6,5
	Part des femmes (en %)	63,5	62,5	56,5	56,5	-	-

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

Figure 4.1-2 : Examens professionnels dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés en 2014

		2003	2004	2013	2014	2014/2013 (%)	2014/2004 (en % par an)
Postes offerts		3 349	3 746	5 930	5 721	-3,5	4,3
Admis	Total	2 858	3 225	5 768	5 654	-2,0	5,8
	dont femmes	1 139	1 480	3 548	3 458	-2,5	8,9
	Part des femmes (en %)	39,9	45,9	61,5	61,2	-	-
Recrutés	Total	2 860	3 041	5 870	5 570	-5,1	6,2
	dont femmes	1 142	1 438	3 610	3 367	-6,7	8,9
	Part des femmes (en %)	39,9	47,3	61,5	60,4	-	-

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

Figure 4.1-4 : Recrutements internes, examens professionnels et concours réservés (loi dite Sauvadet) dans la fonction publique de l'État en 2014

	Résultats globaux estimés			Résultats partiels												Taux de sélectivité	Part des recrutements (en %)		
	Postes estimés ⁽³⁾	Recrutés estimés ⁽³⁾	Part de recrutement résultats estimés (en %) ⁽³⁾	Postes	Présents			Admissibles			Admis			Recrutés					
					H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total			
Concours internes, examens professionnels et concours réservés																			
Concours internes	A	5 026	4 781		5 026	22 265	32 173	54 438	5 304	8 135	13 439	1 937	2 840	4 777	1 941	2 840	4 781	11,4	
	B	3 519	3 140		3 519	11 923	22 409	34 332	3 639	4 730	8 369	1 578	1 733	3 311	1 560	1 580	3 140	10,4	
	C	965	1 026		787	3 424	6 185	9 609	1 038	1 556	2 594	316	513	829	310	538	848	11,6	
Total concours internes		9 510	8 947	43,2	9 332	37 612	60 767	98 379	9 981	14 421	24 402	3 831	5 086	8 917	3 811	4 958	8 769	11,0	46,2
Examens professionnels changement de corps	A	657	702		657	3 833	5 890	9 723	547	1 016	1 563	234	423	657	244	458	702	14,8	
	B	493	541		493	2 552	4 788	7 340	627	661	1 288	236	248	484	270	271	541	15,2	
Total		1 150	1 243	6,0	1 150	6 385	10 678	17 063	1 174	1 677	2 851	470	671	1 141	514	729	1 243	15,0	6,6
Examens professionnels changement de grade	A	1 058	1 007		1 058	2 644	2 753	5 397	469	505	974	459	548	1 007	459	548	1 007	5,4	
	B	3 412	3 240		3 412	7 782	13 825	21 607	3 851	7 278	11 129	1 236	2 184	3 420	1 204	2 036	3 240	6,3	
	C	101	80		101	50	112	162	30	33	63	31	55	86	26	54	80	1,9	
Total		4 571	4 327	20,9	4 571	10 476	16 690	27 166	4 350	7 816	12 166	1 726	2 787	4 513	1 689	2 638	4 327	6,0	22,8
Total examens professionnels		5 721	5 570	26,9	5 721	16 861	27 368	44 229	5 524	9 493	15 017	2 196	3 458	5 654	2 203	3 367	5 570	7,8	29,4
Concours réservés (2)	A	5 392	2 976		5 392	3 400	3 555	6 955	1 302	1 811	3 113	1 303	1 669	2 972	1 314	1 662	2 976	2,3	
	B	1 333	838		1 333	397	826	1 223	61	125	186	299	561	860	292	546	838	1,4	
	C	2 772	2 378		1 206	271	1 206	1 477	185	987	1 172	148	490	638	181	631	812	2,3	
Total concours réservés (2)		9 497	6 192	29,9	7 931	4 068	5 587	9 655	1 548	2 923	4 471	1 750	2 720	4 470	1 787	2 839	4 626	2,2	24,4
Total concours internes, examens professionnels et concours réservés		24 728	20 709	100,0	22 984	58 541	93 722	152 263	17 053	26 837	43 890	7 777	11 264	19 041	7 801	11 164	18 965	8,0	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 : Taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours réservés en 2013 (Éducation nationale et ministères économique et financier). 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) loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (dite loi Sauvadet)

Figure 4.1-8 : Nombre de candidats effectivement recrutés par voie interne dans la fonction publique de l'État par catégorie et par sexe selon le type de sélection en 2014

	Catégorie A		Catégorie B	Catégorie C	Ensemble	
	<i>dont enseignement (1)</i>				<i>dont enseignement (1)</i>	
	Total		Total	Total	Total général	
Postes offerts (résultats estimés) (2)	12 133	5 423	8 757	3 838	24 728	5 423
Postes offerts (résultats partiels) (2)	12 133	5 423	8 757	2 094	22 984	5 423
Total recrutés (résultats estimés) (2)	9 466	4 029	7 759	3 484	20 709	4 029
Total recrutés (résultats partiels)(2)	9 466	4 029	7 759	1 740	18 965	4 029
Hommes	3 958	1 668	3 326	517	7 801	1 668
Femmes	5 508	2 361	4 433	1 223	11 164	2 361
Taux de sélectivité	8,1	6,1	8,0	7,2	8,0	6,1
<i>Dont concours interne</i>						
Postes offerts (résultats estimés) (2)	5 026	2 304	3 519	965	9 510	2 304
Postes offerts (résultats partiels) (2)	5 026	2 304	3 519	787	9 332	2 304
Total recrutés (résultats estimés) (2)	4 781	2 105	3 140	1 026	8 947	2 105
Total recrutés (résultats partiels)(2)	4 781	2 105	3 140	848	8 769	2 105
Hommes	1 941	787	1 560	310	3 811	787
Femmes	2 840	1 318	1 580	538	4 958	1 318
Taux de sélectivité	11,4	9,6	10,4	11,6	11,0	9,6
<i>Dont concours réservés</i>						
Postes offerts (résultats estimés) (2)	5 392	3 119	1 333	2 772	9 497	3 119
Postes offerts (résultats partiels) (2)	5 392	3 119	1 333	1 206	7 931	3 119
Total recrutés (résultats estimés) (2)	2 976	1 924	838	2 378	6 192	1 924
Total recrutés (résultats partiels)(2)	2 976	1 924	838	812	4 626	1 924
Hommes	1 314	881	292	181	1 787	881
Femmes	1 662	1 043	546	631	2 839	1 043
Taux de sélectivité	2,3	2,1	1,4	2,3	2,2	2,1
<i>Dont examen professionnel</i>						
Postes offerts	1 715	0	3 905	101	5 721	0
Total recrutés	1 709	0	3 781	80	5 570	0
Hommes	703	0	1 474	26	2 203	0
Femmes	1 006	0	2 307	54	3 367	0
Taux de sélectivité	9,1	0,0	7,4	1,9	7,8	0,0
<i>Examen professionnel (avec changement de corps) - loi 84-16 art. 26</i>						
Postes offerts	657	0	493	0	1 150	0
Total recrutés	702	0	541	0	1 243	0
Hommes	244	0	270	0	514	0
Femmes	458	0	271	0	729	0
Taux de sélectivité	14,8	0,0	15,2	0,0	15,0	0,0
<i>Examen professionnel (avec changement de grade) - loi 84-16 art. 58</i>						
Postes offerts	1 058	0	3 412	101	4 571	0
Total recrutés	1 007	0	3 240	80	4 327	0
Hommes	459	0	1 204	26	1 689	0
Femmes	548	0	2 036	54	2 638	0
Taux de sélectivité	5,4	0,0	6,3	1,9	6,0	0,0

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

Définition : Taux de sélectivité : présents/admis.

(1) Postes d'enseignants.

(2) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours réservés en 2014 (Éducation nationale et ministère de l'Écologie). 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 4.1-9 : Ensemble des recrutements et sélections internes dans la fonction publique de l'État dont le nombre de candidats admis sur liste principale est supérieur à 200 en 2014

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admissibles			Admis			Recrutés			Taux de sélectivité
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Catégorie A																	
Professeur du second degré	2 051	4 907	9 024	13 931	2 147	4 679	6 826	785	1 942	2 727	410	967	1 377	400	943	1 343	5,0
Professeur de lycée professionnel	1 331	3 089	3 898	6 987	1 474	1 942	3 416	221	354	575	514	585	1 099	514	588	1 102	3,1
Professeur agrégé	825	8 041	9 887	17 928	5 111	6 447	11 558	786	1 044	1 830	361	464	825	351	457	808	14,0
Attaché principal d'administration	677	1 672	2 135	3 807	1 429	1 786	3 215	232	266	498	303	371	674	303	371	674	4,8
Personnel de direction de 2 ^{ème} classe	605	1 886	2 138	4 024	1 886	2 138	4 024	509	702	1 211	268	337	605	268	337	605	6,7
Inspecteur des finances publiques	474	4 334	5 058	9 392	3 715	4 282	7 997	348	554	902	178	295	473	170	280	450	16,9
Attaché d'administration	874	2 413	7 517	9 930	1 684	5 101	6 785	261	631	892	138	266	404	140	282	422	16,8
Ingénieur d'études 2 ^{ème} classe	539	2 058	2 713	4 771	1 722	2 306	4 028	693	1 055	1 748	161	242	403	163	223	386	10,0
Assistant ingénieur	469	2 370	4 672	7 042	2 107	4 143	6 250	874	1 481	2 355	153	222	375	163	229	392	16,7
Attaché, élève d'Institut régional d'administration (IRA)	258	1 420	2 793	4 213	898	1 844	2 742	180	415	595	78	180	258	78	180	258	10,6
Professeur des écoles	301	497	1 596	2 093	204	489	693	132	234	366	81	145	226	81	145	226	3,1
Inspecteur du travail	222	501	894	1 395	405	752	1 157	153	310	463	77	145	222	79	147	226	5,2
Catégorie B																	
Gardien de la paix de la police nationale	1 193	3 847	1 668	5 515	3 297	1 398	4 695	1 880	786	2 666	899	294	1 193	899	294	1 193	3,9
Secrétaire administratif classe normale	1 031	2 763	19 245	22 008	1 826	13 538	15 364	217	1 627	1 844	135	747	882	110	585	695	17,4
Contrôleur 2 ^{ème} classe	854	4 147	5 814	9 961	3 401	4 841	8 242	774	1 266	2 040	297	552	849	330	557	887	
Secrétaire administratif classe supérieure	818	1 696	7 656	9 352	1 344	6 031	7 375	480	2 160	2 640	140	678	818	117	562	679	9,0
Contrôleur 1 ^{ère} classe	715	2 641	3 254	5 895	2 350	2 899	5 249	1 605	2 321	3 926	365	350	715	364	344	708	
Technicien recherche et formation classe normale	558	755	2 354	3 109	738	2 322	3 060	273	624	897	147	302	449	137	307	444	6,8
Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	376	437	1 685	2 122	418	1 593	2 011	142	688	830	64	309	373	59	282	341	5,4
Contrôleur principal	290	1 502	1 416	2 918	1 257	1 185	2 442	1 010	1 089	2 099	135	154	289	134	153	287	8,4
Technicien recherche et formation classe supérieure	281	383	521	904	314	403	717	2	20	22	133	147	280	133	148	281	2,6
Technicien supérieur principal	277	1 074	453	1 527	743	312	1 055	208	124	332	121	93	214	120	93	213	4,9
Catégorie C																	
Adjoint administratif 1 ^{ère} classe	663	1 247	7 233	8 480	690	4 477	5 167	164	991	1 155	76	482	558	64	509	573	9,3
Adjoint administratif 2 ^{ème} classe	520	985	3 327	4 312	129	745	874	129	739	868	27	147	174	61	288	349	5,0

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 : Recrutements et sélections internes : concours internes, examens professionnels et concours réservés (loi Sauvadet).

Définition : Taux de sélectivité : présents/admis.

Figure 4.2-1 : Recrutements déconcentrés⁽¹⁾ par voie interne⁽³⁾ dans la fonction publique de l'État en 2014

	Postes offerts	Présents			Admis			Recrutés			Taux de sélectivité
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Concours internes dont :											
	2 529	8 698	23 116	31 814	1 078	1 288	2 366	1 033	1 169	2 202	13,4
	1 673	6 317	22 144	28 461	425	1 088	1 513	380	969	1 349	18,8
Intérieur, Outre-mer et Collectivités locales	849	2 340	925	3 265	652	196	848	652	196	848	3,9
Ministère de la Justice	2	7	22	29	1	1	2	1	1	2	14,5
Ministère de la Santé	4	24	24	48	0	3	3	0	3	3	16,0
DGAC	1	10	1	11	0	0	0	0	0	0	0,0
Examens professionnels dont :											
Éducation nationale	587	483	2 717	3 200	85	499	584	58	359	417	5,5
Concours réservés dont :											
Éducation nationale	1 634	388	1 132	1 520	239	700	939	243	668	911	1,6
Ministère de la Défense	399	49	109	158	45	101	146	45	101	146	1,1
Ministère de l'Intérieur	80	19	82	101	12	68	80	12	67	79	1,3
DGCCRFP	0	14	7	21	8	2	10	8	2	10	2,1
Total déconcentrés résultats partiels (2) (3)	4 750	9 569	26 965	36 534	1 402	2 487	3 889	1 334	2 196	3 530	9,4
Total recrutements internes (résultats partiels) (2)(3)	22 984	58 541	93 722	152 263	7 777	11 264	19 041	7 801	11 164	18 965	8,0
Part des recrutements par voie déconcentrée (en %)	20,7	16,3	28,8	24,0	18,0	22,1	20,4	17,1	19,7	18,6	
Total déconcentrés résultats globaux estimés (2)	6 494	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	5 274	nd
Total recrutements internes (résultats globaux estimés) (2)(3)	24 728	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	20 709	nd
Part des recrutements par voie déconcentrée (résultats globaux estimés) (en %)	26,3	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	25,5	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 : Taux de sélectivité : présents/admis.

(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) Les ministères de l'Éducation nationale et de l'Écologie n'ont pas pu fournir tous les résultats des concours déconcentrés internes. Les résultats manquants représentent 1 744 postes aux concours internes et réservés. 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) Ensemble des recrutements internes, examens professionnels et concours réservés (loi dite Sauvadet).

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes

Figure 4.2-2 : Nombre de recrutés par voie de concours déconcentrés ⁽¹⁾ internes ⁽²⁾ par catégorie hiérarchique et type de sélection en 2014

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Concours interne	236	275	511	763	614	1 377	34	280	314	2 202
Examen professionnel	-	-	-	58	359	417	-	-	-	417
Concours réservé	120	198	318	77	257	334	46	213	259	911
Total déconcentrés résultats partiels (3)	356	473	829	898	1 230	2 128	80	493	573	3 530
Total recrutements internes (2) (résultats partiels) (3)	3 958	5 508	9 466	3 326	4 433	7 759	517	1 223	1 740	18 965
Part des recrutements par voie déconcentrée (résultats partiels) (en %)	9,0	8,6	8,8	27,0	27,7	27,4	15,5	40,3	32,9	18,6
Total déconcentrés résultats globaux estimés (3)	356	473	829	898	1 230	2 128	nd	nd	2 317	5 274
Total recrutements internes (2) (résultats globaux estimés) (3)	3 958	5 508	9 466	3 326	4 433	7 759	nd	nd	3 484	20 709
Part des recrutements par voie déconcentrée (résultats globaux estimés) (en %)	9,0	8,6	8,8	27,0	27,7	27,4	nd	nd	66,5	25,5

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 : Taux de sélectivité : présents/admis.

(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) Ensemble des recrutements internes, examens professionnels et concours réservés (loi dite Sauvadet).

(3) Les ministères de l'Éducation nationale et de l'Écologie n'ont pas pu fournir tous les résultats des concours déconcentrés internes. Ces recrutements représentent 1 744 postes ouverts en catégorie C aux concours interne et réservés. 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.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes

Figure 4.4-1 : Résultat du concours interne des IRA en 2015

		Nombre			Évolution (%)	
		2005	2014	2015	2015/2014	2015/2005
Postes offerts		250	258	258	0,0	3,2
Présents	Ensemble	1 260	2 742	2 556	-6,8	102,9
	dont Femmes	-	1 844	1 680	-8,9	-
Recrutés	ensemble	250	258	258	0,0	3,2
	dont Femmes	-	180	188	4,4	-

Sources : IRA ; DGAFP, bureau des politiques de recrutement, de formation et de la professionnalisation.

Fonction publique territoriale

Figure 4.3-2 : Recrutements par concours interne dans la fonction publique territoriale⁽¹⁾ et par cadre d'emploi en 2014

	Postes offerts	Inscrits ⁽³⁾			Présents ⁽³⁾			Admissibles ⁽³⁾			Admis (3)			Part des femmes (en %)
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Catégorie A+														
Administrateur territorial	27	223	182	405	121	115	236	33	29	62	14	15	29	51,7
Conservateur des bibliothèques	7	34	65	99	26	49	75	4	13	17	2	5	7	71,4
Conservateur du patrimoine	5	34	73	107	24	45	69	nd	nd	20	0	4	4	100,0
Ingénieur en chef territorial	12	162	90	252	115	65	180	13	11	24	6	5	11	45,5
Total catégorie A+	51	453	410	863	286	274	560	nd	nd	123	22	29	51	56,9
Catégorie A														
Attaché territorial	838	5 138	18 373	23 511	3 637	12 045	15 682	370	1 424	1 794	185	712	897	79,4
Bibliothécaire	68	219	955	1 174	162	665	827	24	113	137	13	56	69	81,3
Cadre de santé	67	15	51	66	12	46	58	7	32	39	7	32	39	82,1
Puericultrice cadre de santé	101	5	160	165	3	131	134	2	84	86	4	87	91	96,1
Total catégorie A	1 074	5 376	19 540	24 916	3 804	12 897	16 701	398	1 658	2 056	207	889	1 096	
Catégorie B														
Chef de service de police municipale	76	646	166	812	386	126	512	125	38	163	72	19	91	20,9
éducateur des activités physiques et sportives	238	1 087	347	1 434	830	251	1 081	270	107	377	180	73	253	28,9
éducateur des activités physiques et sportives principal de 2 ^{ème} classe	56	223	67	290	145	52	197	54	29	83	42	25	67	37,5
Rédacteur	47	139	844	983	91	658	749	8	84	92	5	46	51	90,2
Technicien	1 166	7 996	1 958	9 954	6 378	1 185	7 563	1 743	522	2 265	909	268	1 177	22,8
Technicien principal 2 ^{ème} classe	812	1 988	896	2 884	1 161	559	1 720	454	246	700	290	160	450	35,6
Total catégorie B	2 395	12 079	4 278	16 357	8 768	3 054	11 822	2 648	1 032	3 680	1 497	592	2 089	28,3
Catégorie C														
Adjoint administratif 1 ^{ère} classe	1 666	999	10 225	11 224	710	7 897	8 607	230	2 396	2 626	152	1 394	1 546	90,2
Adjoint technique 1 ^{ère} classe	1 960	3 258	1 157	4 415	3 003	894	3 897	1 346	413	1 759	946	280	1 226	22,8
Adjoint technique 2 ^{ème} classe des établissements d'enseignement	99	532	378	910	450	298	748	134	47	181	81	22	103	21,4
Agent spécialisé des écoles maternelles 1 ^{ère} classe	488	34	4 538	4 572	25	3 411	3 436	19	2 296	2 315	6	524	530	98,9
Total catégorie C	4 213	4 823	16 298	21 121	4 188	12 500	16 688	1 728	5 153	6 881	1 185	2 220	3 405	65,2
Total	7 733	22 731	40 526	63 257	17 046	28 725	45 771	4 774 (2)	7 842 (2)	12 740	2 911	3 730	6 641	56,2

Source : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes

Champ : France entière.

(1) Fonction publique territoriale hors 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) hors catégorie A+.

(3) La répartition par sexe n'est pas connue pour 13 % des candidats inscrits, 20 % des présents, 7 % des admissibles et 11 % des admis. Les données du tableau correspondent à une estimation au prorata des données disponibles.

Figure 4.3-3 Examen professionnel dans la fonction publique territoriale ⁽¹⁾ par cadre d'emploi en 2014

	Inscrits ⁽²⁾			Présents ⁽²⁾			Admissibles ⁽²⁾			Admis ⁽²⁾			
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% femme
Catégorie A+													
Administrateur territorial	397	385	782	nd	nd	nd	nd	nd	nd	26	10	36	27,8
Total catégorie A+	397	385	782	nd	nd	nd	nd	nd	nd	26	10	36	27,8
Catégorie A													
Conseiller principal de 2 ^{ème} classe des APS	24	9	33	17	5	22	17	5	22	11	5	16	31,3
Conseiller principal des APS	56	12	68	38	10	48	41	8	49	24	6	30	20,0
Directeur de police municipale	118	6	124	88	5	93	23	3	26	15	2	17	11,8
Ingénieur	2 980	749	3 729	2 030	491	2 521	624	202	826	463	142	605	23,5
Puéricultrice cadre supérieur de santé	0	144	144	0	120	120	0	102	102	0	67	67	100,0
Total	3 178	920	4 098	2 173	631	2 804	705	320	1025	513	222	735	30,2
Catégorie B													
Animateur principal 1 ^{ère} classe	23	22	45	17	21	38	17	18	35	14	16	30	53,3
Animateur principal 2 ^{ème} classe	410	496	906	354	424	778	285	319	604	172	203	375	54,2
Assistant d'enseignement artistique principal 1 ^{ère} classe	173	190	363	162	177	339	147	120	267	123	140	263	53,1
Assistant de conservation de patrimoine et bibliothèque principal 1 ^{ère} classe	88	435	523	79	364	443	75	359	434	57	286	343	83,3
Assistant de conservation de patrimoine et bibliothèque principal 2 ^{ème} classe	87	394	481	74	334	408	48	214	262	39	169	208	81,1
Chef de service de police municipale	752	172	924	466	113	579	106	32	138	67	17	84	20,2
EP ETAPS (P)	77	19	96	66	17	83	20	11	31	13	7	20	36,4
EP ETAPS principal de 2 ^{ème} classe (P)	19	6	25	17	6	23	7	7	14	5	3	8	33,3
Moniteur-éducateur et intervenant familial	2	133	135	2	132	134	0	23	23	2	58	60	96,7
Rédacteur principal 1 ^{ère} classe	226	1 395	1 621	178	1 108	1 286	142	943	1 085	70	492	562	87,5
Rédacteur principal 2 ^{ème} classe	706	5 491	6 197	548	4 205	4 753	447	3 152	3 599	253	1 834	2 087	87,9
Total	2 563	8 753	11 316	1 963	6 901	8 864	1 294	5 198	6 492	815	3 225	4 040	79,8
Catégorie C													
Adjoint administratif 1 ^{ère} classe	165	221	386	141	181	322	133	167	300	115	142	257	55,3
Adjoint d'animation 1 ^{ère} classe	721	1 642	2 363	663	1 482	2 145	620	1 435	2 055	553	1 098	1 651	66,5
Adjoint du patrimoine 1 ^{ère} classe	201	779	980	215	664	879	160	655	815	140	549	689	79,7
Adjoint technique 1 ^{ère} classe	12 398	6 143	18 541	11 764	5 251	17 015	10 199	4 785	14 984	8 485	3 887	12 372	31,4
Agent social de 1 ^{ère} classe	27	1 133	1 160	23	1 049	1 072	22	987	1 009	19	822	841	97,7
Total	13 513	9 917	23 430	12 806	8 627	21 433	11 134	8 029	19 163	9 312	6 498	15 810	41,1
Total	19 650	19 976	39 626	16 942 (2)	16 158(2)	33 101(2)	13 132 (2)	13 547 (2)	26 680 (2)	10 667	9 954	20 621	48,3

Source : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion.

Champ : France entière.

(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) hors catégorie A+

(3) La répartition par sexe n'est pas connue pour 4 % des candidats inscrits, 14 % des présents, 4% des admissibles et 4 % des admis. Les données du tableau correspondent à une estimation au prorata des données disponibles.

Ville de Paris

Figure 4.3-4 : Recrutement par concours interne de la Ville de Paris et du Centre d'action sociale de la Ville de Paris (CASVP) en 2014

	Postes offerts	Inscrits			Présents			Admis			
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% femme
Catégorie A											
Ville de Paris	10	268	457	725	122	192	314	2	8	10	80,0
Ingénieur des services techniques - concours public	1	10	4	14	3	2	5	1	0	1	0,0
Professeur de conservatoires, discipline trompette	1	8	1	9	5	0	5	1	0	1	0,0
Attaché d'administrations parisiennes	8	250	452	702	114	190	304	0	8	8	100,0
CASVP	4	1	4	5	1	4	5	0	3	3	100,0
Total	14	269	461	730	123	196	319	2	11	13	84,6
Catégorie B											
Ville de Paris	71	937	879	1 816	480	412	892	34	24	58	41,4
Agent de maîtrise en électrotechnique	9	83	0	83	51	0	51	2	0	2	0,0
Technicien supérieur principal, spécialité construction et bâtiment	5	69	8	77	31	3	34	4	1	5	20,0
Technicien supérieur principal, spécialité génie urbain	5	20	11	31	8	10	18	1	3	4	75,0
Secrétaire administratif d'administrations parisiennes	17	234	649	883	107	291	398	6	12	18	66,7
Assistant spécialisé des bibliothèques et des musées, spécialité bibliothèques, classe normale	10	78	120	198	33	58	91	6	4	10	40,0
Agent de maîtrise en travaux publics	8	58	3	61	27	1	28	4	0	4	0,0
Autres concours (1)	17	395	88	483	223	49	272	11	4	15	26,7
CASVP	6	71	252	323	48	155	203	2	4	6	66,7
Total	77	1 008	1 131	2 139	528	567	1 095	36	28	64	43,8
Catégorie C											
Ville de Paris	91	401	258	659	223	156	379	29	30	59	50,8
Adjoint d'animation et d'action sportive - activités périscolaires	60	110	173	283	65	107	172	11	25	36	69,4
Jardinier - Adjoint technique principal	13	61	14	75	41	9	50	9	2	11	18,2
Bûcheron élagueur - Adjoint technique principal	5	4	1	5	1	1	2	0	0	0	0,0
Agent d'accueil et de surveillance principal	5	142	67	209	84	39	123	2	3	5	60,0
Autres concours (1)	8	84	3	87	32	0	32	7	0	7	0,0
CASVP	18	28	128	156	19	97	116	4	9	13	69,2
Total	109	429	386	815	242	253	495	33	39	72	54,2
Total	200	1 706	1 978	3 684	893	1 016	1 909	71	78	149	52,3

Source : Bureau du recrutement et des concours de la ville de Paris et Centre d'action sociale de la Ville de Paris.

(1) Concours offrant moins de cinq postes.

Figure 4.3-5 : Examen professionnel de la Ville de Paris et du Centre d'action sociale de la Ville de Paris en 2014

	Postes offerts	Inscrits				Présents	Admis			
		Hommes	Femmes	Total inscrits	% femme		Hommes	Femmes	Total admis	% femme
Examen professionnel Ville de Paris										
Catégorie A	31	50	57	107	53,3	nd	9	22	31	71,0
Attaché d'administrations parisiennes principal	31	50	57	107	53,3	nd	9	22	31	71,0
Catégorie B	184	285	303	568	53,3	nd	70	103	170	60,6
Secrétaire administratif d'administrations parisiennes de classe supérieure	51	50	77	127	60,6	nd	21	30	51	58,8
Secrétaire administratif d'administrations parisiennes de classe exceptionnelle	43	27	76	103	73,8	nd	5	38	43	88,4
Technicien supérieur en chef	11	19	15	34	44,1	nd	5	6	11	54,5
Agent supérieur d'exploitation	26	109	21	130	16,2	nd	22	4	26	15,4
Assistant spécialisé des bibliothèques et des musées de classe supérieure	13	7	23	30	76,7	nd	4	9	13	69,2
Assistant spécialisé des bibliothèques et des musées de classe exceptionnelle	8	6	30	36	83,3	nd	1	7	8	87,5
Educateur des activités physiques et sportives principal de 2 ^{ème} classe	6	34	13	47	27,7	nd	5	1	6	16,7
Educateur des activités physiques et sportives principal de 1 ^{ère} classe	5	19	7	26	26,9	nd	4	1	5	20,0
Secrétaire médicale et social de classe supérieure	11	1	19	20	95,0	nd	1	4	5	80,0
Secrétaire médicale et social de classe exceptionnelle	6	0	15	15	100,0	nd	0	2	2	100,0
Autres concours (1)	4	13	7	20	35,0	nd	2	1	3	33,3
Total Ville de Paris	215	335	360	675	53,3	nd	79	125	201	62,2
Examen professionnel du CASVP										
Catégorie B										
Secrétaire administratif classe exceptionnelle (CASVP)	17	5	16	21	76,2	20	3	9	12	75,0
Secrétaire administratif classe supérieure (CASVP)	17	9	8	17	47,1	15	5	3	8	37,5
Secrétaire médicale et sociale de classe exceptionnelle (CASVP)	3	1	9	10	90,0	6	0	3	3	100,0
Secrétaire médicale et sociale de classe supérieure (CASVP)	5	0	11	11	100,0	9	0	3	3	100,0
Catégorie C										
Agent social 1 ^{ère} classe	140	13	49	62	79,0	61	13	45	58	77,6
Total CASVP	182	28	93	121	76,9	111	21	63	84	75,0
Total	397	363	453	796	56,9	nc	100	188	285	66,0

Source : Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris et Centre d'action sociale de la Ville de Paris.
nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

VERSION PROJET

2.3 La mobilité professionnelle des agents de la fonction publique

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

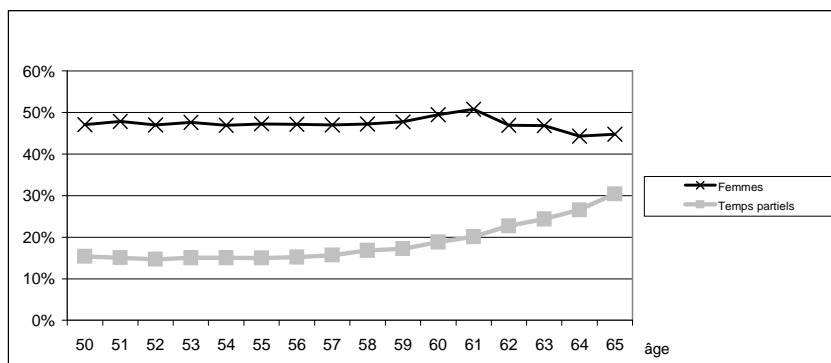
En 2013, les salariés de 50 ans et plus contribuent pour près d'un quart au volume de travail salarié total. Ils forment un groupe hétérogène dont la composition évolue fortement selon l'âge au fil des sorties de l'activité salariée et des départs à la retraite : à chaque âge, les salariés sont plus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

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

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

Figure 8 : Part des femmes salariées et des salariés à temps partiel de 50 ans et plus en 2013

Figure 8 : Part des femmes et des salariés à temps partiel en 2013



Champ : France métropolitaine, salariés entre 50 et 65 ans, hors salariés des particuliers employeurs et salariés agricoles

Note de lecture : les femmes représentent à 47% des salariés de 50 ans. Les salariés à temps partiel contribuent à 15% au volume de travail en EQTP des salariés de 50 ans.

Source : Insee, panel tous salariés

Tableau 1 : Part dans l'échantillon d'étude des salariés ayant changé au moins une fois de groupe d'employeurs après 50 ans

Par sexe	En %
Femme	12,9
Homme	13,8
Catégorie socioprofessionnelle	
Cadres	12,3
Professions intermédiaires	11,1
Employés	12,7
Ouvriers	16,7
Groupe de départ	
FPE - hors enseignants	16,4
FPT	7,2
FPH	8,7
Enseignants	10,7
Privé + 100 salariés	12,1
Privé - 100 salariés	17,2
Âge moyen à la première mobilité	54,5 ans
Ensemble	13,4

Champ : France métropolitaine, salariés entre 50 et 65 ans, hors salariés des particuliers employeurs et salariés agricoles, échantillon d'étude.
Lecture : Dans l'échantillon d'étude, 12,9 % des femmes ont changé au moins une fois de groupe d'employeurs après 50 ans.

Tableau 2 : Déterminants du fait d'avoir changé de groupe d'employeurs au moins une fois après 50 ans : analyse logistique

	Probabilité / probabilité de la référence	Niveau de significativité
Catégorie socioprofessionnelle		
Cadres	1,3	***
Professions intermédiaires	1,0	***
Employés	ref.	
Ouvriers	1,2	***
Sexe		
Femme	0,9	***
Homme	ref.	
Groupe d'employeurs au départ		
Enseignants	1,0	**
FPE hors enseignants	1,3	***
FPH	0,8	***
FPT	0,5	***
Privé - 100 salariés	1,3	***
Privé + 100 salariés	ref.	
Contractuel de la FPE	1,5	***
Âge		
50 ans	ref.	
51 ans	0,9	***
52 ans	0,8	***
53 ans	0,8	***
54 ans	0,7	***
55 ans	0,9	***
56 ans	0,8	***
57 ans	0,8	***
58 ans	0,8	***
59 ans	0,8	***
60 ans	1,5	***
61 ans	1,7	***
62 ans	1,6	***
63 ans	1,3	***
64 ans	1,3	***
Salaires passé et dynamique salariale		
Log salaire journalier avant la mobilité	0,96	***
Dynamique salariale passée	0,99	***

Les seuils de significativité sont les suivants
*** $p\text{-value} \leq 0,01$
** $0,01 < p\text{-value} \leq 0,05$
* $0,05 < p\text{-value} \leq 0,10$
ns : non significatif à 10%
Autres contrôles : année de changement de groupe d'employeurs

Source : Insee, panel tous salariés.
Lecture : La référence est un employé de 50 ans dans une entreprise du privé de plus de 100 salariés, payé le salaire moyen et ayant une progression salariale moyenne. Cet individu a 8,7 % de chances de changer de groupe d'employeurs l'année suivante. S'il était cadre, il aurait 1,3 fois plus de chances de changer de groupe. S'il était payé 10 % de salaire en plus, sa probabilité de changer serait multipliée par 0,96, et par 0,99 si sa pente salariale était 25% plus favorable.
Champ : France métropolitaine, salariés entre 50 et 65 ans, hors salariés des particuliers employeurs et salariés agricoles, échantillon d'étude.

Mobilité et restructurations dans la fonction publique de 2011 à 2014

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

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

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

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

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

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

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

Une mobilité et trois types de changements de situation professionnelle

La mobilité professionnelle est étudiée ici au sein de la fonction publique. Est appelée agent mobile, toute personne présente au cours de deux années successives dans la fonction publique et qui enregistre un changement conséquent de sa condition d'emploi caractérisé par un au moins des trois changements suivants (appelés actes de mobilité) : changement d'employeur, de zone d'emploi (mobilité géographique), de statut ou de situation d'emploi. Un agent quittant la fonction publique, arrivant ou revenant après une année complète d'absence ne sera donc pas décompté dans les agents mobiles. La source statistique (SIASP) utilisée ne permet malheureusement pas d'identifier les mobilités fonctionnelles telles que les changements de poste : ce type de mobilité ne sera donc pas comptabilisé dans cette étude.

La mobilité se stabilise en 2014 après un léger recul en 2013 et une forte baisse en 2012

Le niveau particulièrement haut de la mobilité en 2011 s'explique principalement par une proportion importante de changement de statut parmi les contrats aidés dans la FPT et la FPH. Cette année-là, le nombre de contrats aidés a très nettement baissé dans ces deux versants (-21 %) suite à la réduction des enveloppes consacrées à cette politique² : une part importante de bénéficiaires de contrats aidés ont été convertis en contractuels (27 % en 2011 contre 18 % en 2012 dans la FPT et 45 % en 2011 contre 28 % en 2012 dans la FPH). Dans une moindre mesure,

² Ernst et Dorothée (2013).

la chute du taux de mobilité entre 2011 et 2012 provient de la baisse de la mobilité géographique en 2012 principalement attribuée à la diminution des changements géographiques parmi les agents du ministère de l'Éducation nationale³.

Parmi les agents mobiles en 2014, l'acte de mobilité le plus fréquent est le changement d'employeur (47 % des agents mobiles) suivi de près par le changement de zone d'emploi (46 %) et enfin par le changement de statut ou de situation d'emploi (38 %). Ce classement était identique en 2012 et 2013 même si la part des agents changeant d'employeur était supérieure de 4 à 5 points à celle des agents changeant de zone d'emploi. En 2011 ces deux parts étaient identiques (44 %).

Les trois types de changements peuvent se cumuler si bien qu'au total environ 586 700 actes de mobilité ont été effectués en 2014, en hausse de 1,6 % par rapport à 2013 mais toujours à un niveau inférieur au nombre d'actes de mobilité enregistrés en 2011. En moyenne, comme les années précédentes, un agent mobile est concerné par 1,3 acte de mobilité.

Figure 12 : Taux de changement d'employeur en fonction des caractéristiques des agents de 2011 à 2014 hors restructurations (en %)

	2011		2012		2013		2014	
	Ensemble	... dont changements individuels	Ensemble	... dont changements individuels	Ensemble	... dont changements individuels	Ensemble	... dont changements individuels
Statut de départ								
Fonctionnaires	2,6	1,4	2,5	1,3	2,2	1,3	2,1	1,1
Contractuels	9,8	8,7	9,6	8,1	9,5	8,2	9,4	8,0
Autres catégories et statuts	5,3	5,0	6,2	5,5	6,2	5,4	6,4	5,8
Bénéficiaires de contrats aidés	12,2	10,8	13,8	12,5	14,7	12,7	10,3	8,4
Sexe								
Femmes	4,3	3,3	4,4	3,2	4,3	3,2	4,1	3,1
Hommes	4,2	2,9	4,1	2,8	3,9	2,9	3,8	2,8
Age								
Moins de 25 ans	12,7	11,5	12,8	11,7	13,6	12,3	12,6	11,2
25 à 29 ans	8,7	7,8	9,1	7,9	9,5	8,3	9,4	8,2
30 à 39 ans	4,3	3,3	4,3	3,2	4,2	3,2	4,1	3,1
40 à 49 ans	3,0	1,9	3,1	1,9	2,8	1,8	2,8	1,8
50 à 59 ans	2,3	1,2	2,4	1,2	2,2	1,2	2,0	1,1
60 ans et plus	3,6	1,6	3,7	1,5	2,4	1,5	2,0	1,3
Catégorie hiérarchique de départ								
A+	15,9	3,3	11,5	2,9	4,0	3,0	3,0	2,6
A	3,7	2,9	3,8	2,9	3,5	2,9	3,5	2,9
B	4,4	3,6	4,3	3,2	4,5	3,4	4,5	3,4
C	4,0	3,1	4,0	2,9	4,2	2,9	4,0	2,7
Total	4,3	3,2	4,3	3,1	4,1	3,1	4,0	3,0

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 l'année considérée et l'année précédente, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : Hors restructurations, 2,8 % des hommes présents dans la fonction publique en 2013 et en 2014 ont changé d'employeur en 2014.

³ D'après Djiriguian (2015), le taux de mobilité inter-écoles a diminué depuis 2009, avant de très légèrement augmenter à la rentrée 2014.

Figure 13 : Taux de changement de zone d'emploi en fonction des caractéristiques des agents de 2011 à 2014 hors restructurations (en %)

	2011	2012	2013	2014
Statut de départ				
Fonctionnaires	1,4	1,3	1,3	1,1
Contractuels	8,7	8,1	8,2	8,0
Autres catégories et statuts	5,0	5,5	5,4	5,8
Bénéficiaires de contrats aidés	10,8	12,5	12,7	8,4
Sexe				
Femmes	3,3	3,2	3,2	3,1
Hommes	2,9	2,8	2,9	2,8
Age				
Moins de 25 ans	11,5	11,7	12,3	11,2
25 à 29 ans	7,8	7,9	8,3	8,2
30 à 39 ans	3,3	3,2	3,2	3,1
40 à 49 ans	1,9	1,9	1,8	1,8
50 à 59 ans	1,2	1,2	1,2	1,1
60 ans et plus	1,6	1,5	1,5	1,3
Catégorie hiérarchique de départ				
A+	3,3	2,9	3,0	2,6
A	2,9	2,9	2,9	2,9
B	3,6	3,2	3,4	3,4
C	3,1	2,9	2,9	2,7
Indéterminée	5,6	7,9	8,7	10,8
Total	3,2	3,1	3,1	3,0

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 l'année considérée et l'année précédente, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 4,1 % des hommes présents dans la fonction publique en 2013 et en 2014 ont changé de zone d'emploi en 2014.

Figure 14 : Taux de changement de statut ou de situation d'emploi en fonction des caractéristiques des agents de 2011 à 2014 hors restructurations (en %)

	2011	2012	2013	2014
Statut de départ				
Fonctionnaires	0,8	0,3	0,3	0,2
Contractuels	13,0	11,9	13,2	12,9
Autres catégories et statuts	2,0	1,8	2,2	2,0
Bénéficiaires de contrats aidés	30,7	21,1	16,8	15,3
Sexe				
Femmes	4,1	3,3	3,4	3,4
Hommes	3,1	2,5	2,7	2,7
Age				
Moins de 25 ans	13,8	12,4	13,6	13,3
25 à 29 ans	7,0	6,6	7,0	7,2
30 à 39 ans	3,5	3,0	3,3	3,3
40 à 49 ans	2,7	2,0	2,0	2,0
50 à 59 ans	2,1	1,4	1,3	1,2
60 ans et plus	2,4	1,9	1,6	1,6
Catégorie hiérarchique de départ				
A+	1,3	0,8	0,8	0,6
A	1,2	1,5	1,6	2,3
B	3,6	2,0	2,4	2,7
C	5,3	4,4	4,4	3,9
Total	3,8	3,0	3,2	3,2

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 : 2,7 % des hommes présents dans la fonction publique en 2013 et en 2014 ont changé de statut ou de situation d'emploi en 2014.

Figure 15 : Modélisation de la probabilité de changer d'employeur, de zone d'emploi et de statut ou de situation d'emploi, hors restructurations (probabilité/probabilité de la référence)

	Changement d'employeur	Changement de zone d'emploi	Changement de statut ou de situation d'emploi
Probabilité de la situation de référence	2,1%	1,6%	0,6%
Sexe			
Hommes	0,98***	1,16***	0,88***
Femmes	Ref,	Ref,	Ref,
Age			
Moins de 25 ans	1,9***	2,4***	1,2***
25 à 29 ans	1,8***	2,1***	1,3***
30 à 39 ans	Ref,	Ref,	Ref,
40 à 49 ans	0,7***	0,6***	0,8***
50 à 59 ans	0,4***	0,4***	0,6***
60 ans et plus	0,4***	0,3***	0,6***
Statut ou situation d'emploi			
Contractuels	3,6***	1,1***	27,4***
Fonctionnaires	Ref,	Ref,	Ref,
Bénéficiaires de contrats aidés	4,9***	0,9***	48,6***
Autres catégorie et statut	3,6***	1,7***	5,3***
Versant			
FPE	0,8***	3,7***	0,6***
FPH	1,1***	1,5***	0,99***
FPT	Ref,	Ref,	Ref,
Catégorie hiérarchique			
A+	2,4***	1,3***	
A	0,96***	1,3***	
B	Ref,	Ref,	
C	0,7***	0,7***	
Année			
2011	1,03***	1,1***	1,28***
2012	Ref,	Ref,	Ref,
2013	n,s,	0,98***	1,04***
2014	0,93***	1,01***	0,97***
Changement de statut ou de situation d'emploi			
Changement	4,01***	4,1***	
Pas de changement	Ref,	Ref,	

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.

*** : Significatif au seuil de 1 % ; ** : significatif au seuil de 5 % ; * : significatif au seuil de 10 %

n.s. : non significatif.

Les modélisations économétriques sous-jacentes correspondent à des régressions logistiques.

Lecture : Pour le modèle «Changement d'employeur», la probabilité de changer d'employeur pour la personne de référence (une femme, âgée de 30 à 39 ans, fonctionnaire de catégorie B de la FPT en 2012) est de 2,1 %. Si cette personne de référence était bénéficiaire de contrat aidé cette probabilité serait multipliée par 4,9. De même, à caractéristiques de référence identiques, la probabilité de changer d'employeur en 2012 est 1/0,93=1,08 fois plus élevée par rapport à 2014.

Figure B : Les caractéristiques des changements d'employeur issus des restructurations de 2011 à 2014 (en %)

	2011				2012				2013				2014			
	Ensemble FP	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	FPE	FPT	FPH
Statut de départ																
Fonctionnaires	76,3	82,8	62,7	68,3	71,3	73,1	69,6	69,1	66,7	56,6	68,9	69,8	66,1	46,4	67,5	73,6
Contractuels	18,7	14,7	29,2	21,0	22,7	23,2	24,9	20,1	23,7	27,1	26,4	19,9	24,1	35,8	26,1	14,8
Autres catégories et statuts	1,7	0,1	1,7	8,6	3,4	0,5	2,9	9,5	5,4	4,0	1,8	9,1	4,2	2,0	1,3	10,2
Bénéficiaires de contrats aidés	3,2	2,4	6,4	2,1	2,6	3,2	2,6	1,3	4,1	12,2	2,9	1,2	5,6	15,8	5,1	1,4
Sexe																
Femmes	56,7	49,0	63,6	78,8	60,3	54,3	55,1	75,5	66,0	47,0	62,3	78,1	64,4	56,8	58,0	79,1
Hommes	43,3	51,0	36,4	21,2	39,7	45,7	44,9	24,5	34,0	53,0	37,7	21,9	35,6	43,2	42,0	20,9
Age																
Moins de 25 ans	5,9	5,4	6,4	7,4	4,4	2,8	6,2	6,4	6,4	6,4	6,8	6,0	7,3	10,6	6,7	6,8
25 à 29 ans	8,1	7,3	8,8	10,5	9,7	8,3	8,3	13,3	10,7	10,3	8,2	12,9	10,7	11,9	8,4	14,1
30 à 39 ans	24,0	23,7	24,5	24,5	23,1	21,7	22,6	26,4	23,5	20,2	24,1	24,6	24,5	24,7	24,8	24,1
40 à 49 ans	30,3	29,7	32,8	28,9	29,4	29,1	32,3	28,0	28,6	27,9	31,0	26,9	29,6	26,1	31,7	27,7
50 à 59 ans	25,7	25,8	25,0	25,9	27,0	28,6	27,6	23,4	27,3	30,2	26,5	26,5	24,7	22,2	25,4	24,5
60 ans et plus	6,0	8,1	2,4	2,7	6,4	9,5	3,0	2,6	3,6	5,0	3,4	3,1	3,2	4,5	3,0	2,8
Catégorie hiérarchique de départ																
A+	23,1	36,2	0,3	0,5	15,9	29,1	0,8	0,4	2,2	9,3	0,4	0,4	1,0	3,8	0,4	0,5
A	22,0	28,1	7,1	16,9	22,9	24,1	8,0	30,6	17,4	13,6	9,4	25,9	18,1	23,2	9,7	29,8
B	14,6	10,3	17,3	28,3	14,9	14,6	11,9	17,6	19,3	20,6	14,0	22,9	19,5	36,1	15,2	18,6
C	39,2	25,3	71,1	53,0	41,6	24,2	77,4	51,4	58,6	49,7	73,1	50,8	60,1	30,1	74,0	51,1
Indéterminée	1,1	0,0	4,2	1,3	4,7	8,0	2,0	0,0	2,5	6,8	3,1	0,0	1,4	6,8	0,7	0,0
Catégorie d'employeur																
Écologie, développement durable	0,0	0,0			0,3	0,5			7,8	37,5			5,8	37,2		
EPA - Education	3,3	5,2			3,2	5,9			5,9	28,6			6,3	40,8		
Enseignement supérieur	50,6	79,7			14,8	27,6			4,3	20,9			0,2	1,6		
EPA - Enseignement supérieur	5,9	9,3			23,0	42,9			0,3	1,5			1,6	10,5		
EPA - Ministères sociaux	0,7	1,1			9,6	17,8			0,2	0,7			0,7	4,3		
Autres employeurs FPE	3,0	4,7			2,8	5,3			2,2	10,7			0,8	5,5		
Communes	8,1		38,2		6,1		32,9		7,4		20,7		6,4		12,0	
Etablissements communaux	4,9		23,3		2,6		14,1		4,9		13,8		2,8		5,3	
Etablissements intercommunaux	5,6		26,7		9,1		49,1		23,3		65,0		43,8		81,9	
Autres employeurs FPT	2,5		11,8		0,7		3,9		0,2		0,5		0,4		0,8	
Hôpitaux	13,6			87,6	25,2			90,8	41,4			95,2	28,9			93,0
Autres employeurs FPH	1,9			12,4	2,5			9,2	2,1			4,8	2,2			7,0

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 l'année considérée et l'année précédente, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : En 2011, 43,3 % des agents ayant connu des changements d'employeur issus de restructurations sont des hommes

Mobilité professionnelle et statutaire des agents de la fonction publique en 2014

Figure 4.6-12 : Taux de changement d'employeur en 2014 en fonction des caractéristiques des agents

	Présents en 2013 et 2014	Versant de départ (en %)			
		FPE	FPT	FPH	3 FP
Statut de départ					
Fonctionnaires	3 776 579	1,2	2,7	2,5	2,1
Contractuels	975 243	8,9	10,2	8,6	9,4
Autres catégories et statuts	350 889	0,5	3,4	17,1	6,4
Bénéficiaires de contrats aidés	163 649	14,6	6,5	7,2	10,3
Sexe					
Femmes	3 399 219	3,1	4,5	4,9	4,1
Hommes	1 867 141	2,9	4,0	5,9	3,8
Age					
Moins de 25 ans	280 317	12,7	12,4	12,7	12,6
25 à 29 ans	485 467	8,4	8,5	11,4	9,4
30 à 39 ans	1 244 060	3,1	5,3	4,5	4,1
40 à 49 ans	1 577 715	1,8	3,5	3,2	2,8
50 à 59 ans	1 444 483	1,3	2,4	2,5	2,0
60 ans et plus	234 318	1,8	1,8	3,1	2,0
Catégorie hiérarchique de départ					
A+	119 763	2,3	5,9	10,4	3,0
A	1 653 255	1,6	5,9	8,6	3,5
B	923 114	4,6	5,4	3,2	4,5
C	2 519 022	4,5	3,9	3,8	4,0
Indéterminée	51 206	13,0	10,1	2,5	12,2
Total	5 266 360	3,0	4,3	5,1	4,0

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

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

Lecture : 2,9 % des hommes agents civils présents dans la FPE en 2013 et toujours présents dans la fonction publique en 2014 ont changé d'employeur en 2014.

Figure 4.6-14: Taux de changement de zone d'emploi en 2014 en fonction des caractéristiques des agents

	Présents en 2012 et 2013	Versant de départ (en %)			
		FPE	FPT	FPH	3 FP
Statut de départ					
Fonctionnaires	3 776 579	6,1	0,8	1,0	3,0
Contractuels	961 058	10,2	3,7	4,6	6,5
Autres catégories et statuts	350 889	4,8	1,9	13,6	7,2
Bénéficiaires de contrats aidés	177 834	7,0	1,4	2,5	4,1
Sexe					
Femmes	3 399 219	6,7	1,5	2,6	3,8
Hommes	1 867 141	6,9	1,3	3,8	4,2
Age					
Moins de 25 ans	280 317	19,8	4,7	7,8	10,0
25 à 29 ans	485 467	16,1	3,6	8,4	10,1
30 à 39 ans	1 244 060	8,0	1,9	2,4	4,7
40 à 49 ans	1 577 715	4,8	1,0	1,4	2,6
50 à 59 ans	1 444 483	3,6	0,6	0,9	1,8
60 ans et plus	234 318	2,5	0,5	1,4	1,6
Catégorie hiérarchique de départ					
A+	119 763	5,0	3,3	7,7	5,0
A	1 653 255	7,3	2,6	6,1	6,6
B	908 929	6,6	2,3	1,5	4,1
C	2 533 207	5,7	1,1	1,5	2,0
Indéterminée	51 206	9,9	3,9	2,5	8,4
Total	5 266 360	6,8	1,4	2,9	3,9

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

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

Lecture : 6,9 % des hommes agents civils présents en France dans la FPE en 2013 et toujours présents dans la fonction publique en 2014 ont changé de zone d'emploi en 2014.

Figure 4.6-16 : Taux de changement de statut ou de situation d'emploi en 2014 en fonction des caractéristiques des agents

	Présents en 2013 et 2014	Versant de départ (en %)			
		FPE	FPT	FPH	Ensemble
Statut de départ					
Fonctionnaires	3 776 579	0,2	0,3	0,3	0,3
Contractuels	975 243	10,3	14,8	15,3	13,1
Autres catégories et statuts	350 889	1,2	5,5	1,4	2,0
Bénéficiaires de contrats aidés	163 649	16,5	14,2	19,8	15,9
Sexe					
Femmes	3 399 219	3,0	4,1	3,5	3,5
Hommes	1 867 141	2,2	3,3	2,9	2,7
Age					
Moins de 25 ans	280 317	17,9	11,8	11,9	13,6
25 à 29 ans	485 467	7,4	8,6	6,1	7,3
30 à 39 ans	1 244 060	2,5	4,5	3,3	3,4
40 à 49 ans	1 577 715	1,3	2,9	2,1	2,1
50 à 59 ans	1 444 483	0,8	1,8	1,2	1,3
60 ans et plus	234 318	1,3	1,8	1,9	1,6
Catégorie hiérarchique de départ					
A+	119 763	0,5	2,0	0,6	0,6
A	1 653 255	2,0	3,4	2,6	2,3
B	923 114	2,5	3,2	2,5	2,7
C	2 519 022	4,5	3,9	4,2	4,0
Indéterminée	51 206	8,2	12,2	19,2	9,3
Total	5 266 360	2,7	3,8	3,4	3,2

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

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

Lecture : 2,2 % des hommes agents civils présents en France dans la FPE en 2013 et toujours présents dans la fonction publique en 2014 ont changé de statut ou de situation d'emploi en 2014.

Figure 4.7-1 : Taux de changement de catégorie hiérarchique en fonction des changements de versant de la fonction publique et de zone d'emploi en 2014 (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	0,9	0,9	4,7	0,8	13,3	16,0	10,0
Hommes	0,9	0,9	4,6	0,8	14,9	20,5	7,3
Age							
Moins de 25 ans	0,4	0,4	1,1	0,3	19,0	22,0	13,6
25 à 29 ans	1,0	1,0	3,9	0,8	23,3	27,2	15,1
30 à 39 ans	1,1	1,1	5,4	0,9	15,4	19,9	10,0
40 à 49 ans	0,9	0,9	5,2	0,8	10,4	12,4	8,3
50 à 59 ans	0,8	0,8	4,6	0,7	8,6	10,4	6,6
60 ans et plus	0,7	0,7	4,0	0,7	13,3	27,8	3,7
Catégorie hiérarchique de départ							
A	0,2	0,2	1,3	0,1	10,5	15,0	4,2
B	1,4	1,4	8,1	1,2	21,4	24,5	17,7
C	1,2	1,2	11,3	1,1	12,1	15,4	8,8
Total	0,9	0,9	4,7	0,8	13,7	17,4	9,3

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

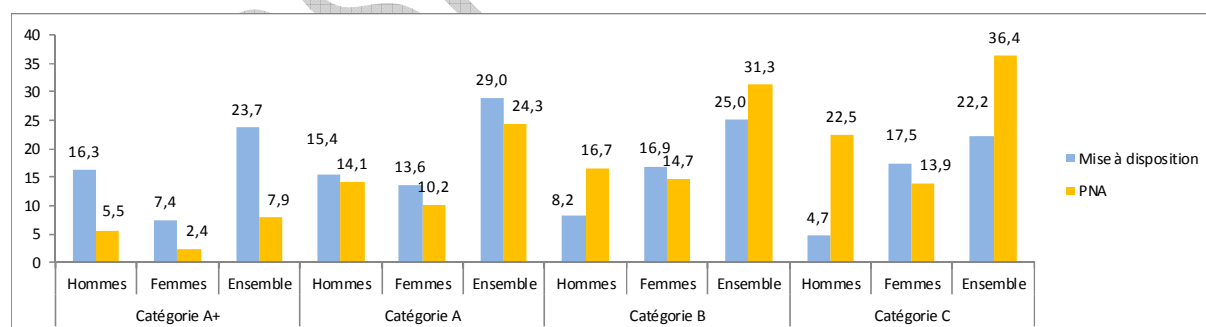
Champ : Agents fonctionnaires civils des trois versants de la fonction publique présents dans un emploi principal final en 2013 et en 2014. Les agents dont les catégories hiérarchiques sont indéterminées et les agents de catégorie A+ en 2013 ne sont pas inclus.

Lecture : 0,9 % des femmes fonctionnaires civiles présentes en 2013 et en 2014 ont changé de catégorie hiérarchique en 2014. Parmi les femmes ayant changé de versant de la fonction publique, 13,3 % ont changé également de catégorie hiérarchique en 2014. Parmi les femmes ayant changé de versant de la fonction publique et de zone d'emploi, 16 % 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 3 647 448 agents fonctionnaires civils n'ayant pas changé de versant de la fonction publique (voir schéma illustratif).

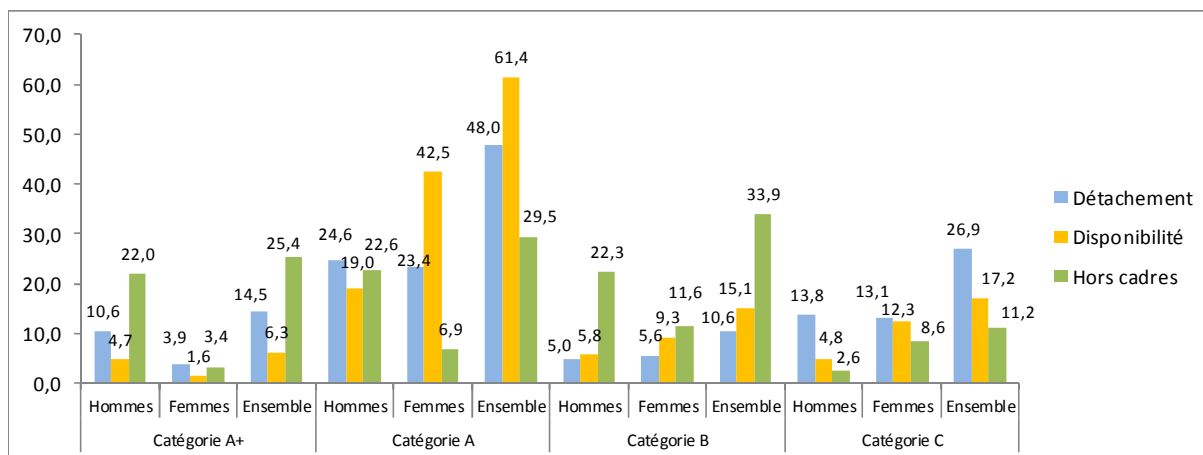
(2) Il n'est pas procédé à ce stade à une analyse par versant de départ mais à une analyse globale sur les 4 745 agents fonctionnaires civils ayant changé de versant de la fonction publique (voir schéma illustratif).

Figure 4.8-6 : Répartition des agents titulaires civils des ministères mis à disposition et en position normale d'activité (PNA) selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2014 (en %)



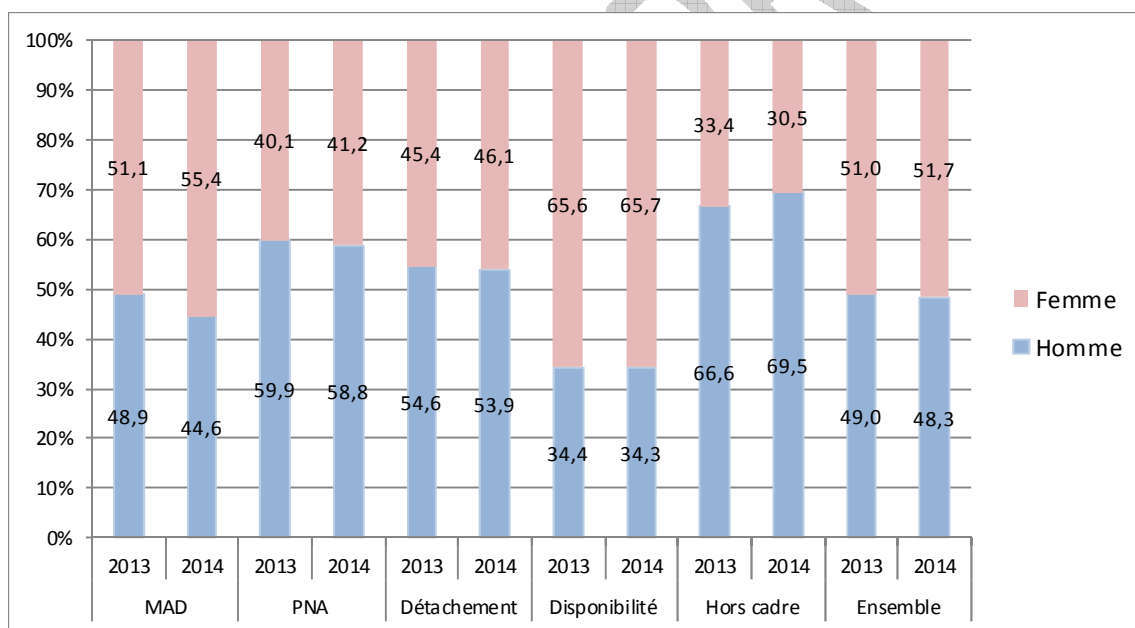
Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Figure 4.8-7 : Répartition des agents titulaires civils des ministères en position de détachement, de disponibilité et hors cadres selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2014 (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 4.8-11 : 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	42 522	66,8
- Hors ceux mis en disponibilité d'office ou bénéficiaires d'un congé équivalent pour les non-titulaires (article 72)	35 457	67,8	38 619	67,2
- dont disponibilité de droit	10 456	78,5	9 047	80,0
- En disponibilité d'office ou bénéficiaires d'un congé équivalent	3 601	62,7	3 903	62,7
En position hors cadres (article 70) (2)	115	46,3	96	27,1
En congé spécial (article 99) (2)	338	47,9	146	59,6
Autres positions particulières (2)	2 845	66,6	-	-
Détachés dans une autre structure (article 64) (2)	11 272	62,6	9 164	56,6
. Fonction publique de l'État	3 762	66,2	3 433	61,7
. Fonction publique hospitalière	1 312	84,4	1 062	77,3
. Autre collectivité	3 257	63,2	2 235	50,0
. Fonction publique d'un État de l'Union européenne	25	54,9	-	-
. Autres structures	2 918	47,4	2 434	46,6
Mis à disposition dans une autre structure (article 61) (2)	13 214	63,6	13 666	62,9
dont mis à disposition dans une organisation syndicale	634	52,7	466	56,6
Total	66 843	65,7	65 594	64,5

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.

VERSION PROJET

2.4 Les départs à la retraite dans les trois versants de la fonction publique

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

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

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

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

Le nombre de départs à la retraite des fonctionnaires poursuit sa diminution en 2015

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

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

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

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

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

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

Baisse du nombre de nouveaux pensionnés au FSPOEIE en 2015

Le Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE) est le régime de retraite des ouvriers d'État (- 3,1 %). Après une faible diminution de l'effectif des nouveaux pensionnés de droit direct en 2014, le FSPOEIE a octroyé, en 2015, 2 136 nouvelles pensions de droit direct, soit une baisse de 12,2 % par rapport à 2014. Au total, 3 628 nouvelles pensions (de droit direct et de droit dérivé) ont été attribuées en 2015, soit une baisse de 5,1 % par rapport à 2014.

Hausse du nombre de nouveaux retraités à l'Ircantec en 2015, pour des durées de cotisation toujours courtes

L'Ircantec est le régime complémentaire obligatoire des agents contractuels, médecins hospitaliers et fonctionnaires à faible quotité de travail de la fonction publique territoriale. Leur régime de base est le régime général de la sécurité sociale. En 2015, l'Ircantec compte 165 890 nouveaux retraités de droit direct dans le régime salarié (hors élus mais y compris 9 % d'agents ne relevant pas de la fonction publique), en hausse de 7,7 % par rapport à 2014.

Annexe 1 : État des lieux des polypensionnés de la fonction publique

Par définition, un individu est dit polypensionné lorsqu'il perçoit des pensions de différents régimes de retraite de base : il s'agit donc d'un individu ayant été affilié à plusieurs régimes de base durant sa carrière professionnelle.

En 2012, d'après l'échantillon interrégimes de retraités (EIR), la proportion de polypensionnés, parmi les pensionnés âgés de 60 ans ou plus des différents régimes, varie de près de 39 % (pour l'Ircantec) à 78 % (pour le FSPOEIE) contre près de 38 % au sein du régime général.

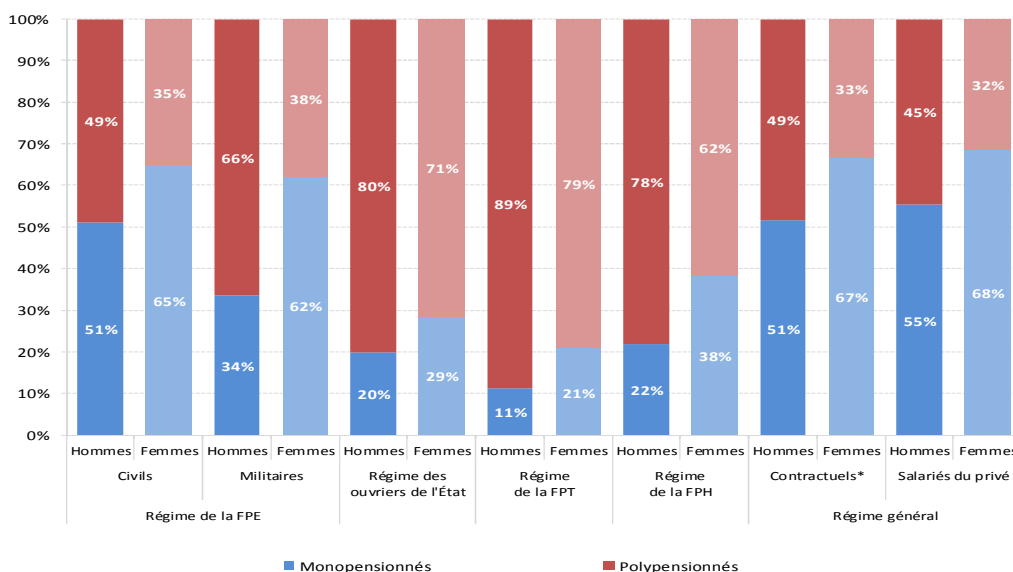
Dans le détail, les pensionnés civils de la fonction publique de l'État et de l'Ircantec (anciens contractuels) se caractérisent par une faible proportion de polypensionnés (inférieure à 50 %) tandis que les pensionnés militaires, les pensionnés des versants hospitalier et territorial de la fonction publique ainsi que les anciens ouvriers d'État se distinguent par une forte proportion de polypensionnés (supérieure à 65 %, cf. figure V 2.2-A).

Un agent contractuel de la fonction publique (affilié à l'Ircantec) occupe plus fréquemment différents emplois sous différents statuts durant sa carrière. Cependant, du fait du périmètre très large du régime général auquel est associé le régime complémentaire de l'Ircantec, il a plus de chances d'avoir toujours occupé des emplois, que ce soit dans le public ou le privé, relevant de ce régime de base. Ainsi, la proportion de polypensionnés parmi les pensionnés de l'Ircantec est, au final, inférieure à celle des autres régimes. De même, un fonctionnaire de l'État, du fait de l'étendue de la fonction publique de l'État et de son statut, réalise plus fréquemment l'intégralité de sa carrière au sein de ce même régime.

À l'inverse, les militaires ont souvent une « seconde carrière » civile à la suite de leur service. Les fonctionnaires affiliés à la CNRACL ont également plus de passerelles, notamment dans la fonction publique hospitalière, avec des emplois comparables dans le secteur privé, ce qui est également le cas des ouvriers d'État. Ces éléments expliquent la très forte proportion de polypensionnés parmi les bénéficiaires de ces régimes.

La part des polypensionnés parmi les femmes est sensiblement inférieure à celle parmi les hommes, dans l'ensemble des régimes de la fonction publique. Ceci témoigne d'une disparité importante de la mobilité au cours de la carrière professionnelle passée selon le sexe. Parmi les pensionnés du régime de la FPT, il y a ainsi une proportion deux fois plus faible de monopensionnés parmi les hommes (11 %) que parmi les femmes (21 %, cf. figure V 2.2-B)

Figure V 2.2-B : Part des polypensionnés selon le sexe et les régimes d'affiliation



Source : EIR 2012 (Drees, traitement DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information).

Champ : Pensionnés des différents régimes de retraite âgés de 60 ans ou plus.

Lecture : En 2012, parmi les anciens fonctionnaires civils de l'État, 49 % des hommes sont polypensionnés tandis que seulement 35 % des femmes le sont.

* Le régime complémentaire de l'Ircantec concerne les contractuels des trois versants de la fonction publique, les titulaires de la FPT travaillant moins de 28 heures hebdomadaires ainsi que les salariés des entreprises publiques ou semi-publiques.

Effectifs et caractéristiques

Figure : Effectifs et caractéristiques des fonctionnaires civils de l'État (hors La Poste et Orange, hors départs pour invalidité), dont la pension est entrée en paiement en 2015

		Nombre de départs à la retraite (hors invalidité)				Age de départ à la retraite		Indice majoré à la liquidation en 2015				Montant mensuel des pensions de droit direct en 2015 (en euros) Pension principale et accessoires			
		Nombre de départs en 2015	Évolution 2014/2015 (en %)	Dont nombre de départs pour motifs familiaux en 2015	Évolution 2014/2015 (en %)	Age moyen de première mise en paiement en 2015	Évolution 2014/2015 (en années)	Moyenne	Premier quartile	Médiane	Troisième quartile	Moyenne	Premier quartile	Médiane	Troisième quartile
Ensemble	Ensemble titulaires civils	38 812	-6,4%	3 146	-6,5%	61,6	0,5%	663	494	658	783	2 263	1 591	2 173	2 747
	dont : Catégories A+	2 393	-12,5%	129	-11,0%	65,2	0,1%	1 047	916	1 058	1 164	3 935	2 985	3 892	4 942
	Catégories A (hors A+)	20 207	-7,2%	1 964	-3,9%	61,7	0,6%	757	695	746	783	2 577	2 161	2 576	2 944
Femmes	Ensemble titulaires civils	21 481	-6,4%	3 041	-6,2%	61,7	0,6%	622	443	612	771	2 087	1 497	2 014	2 623
	dont : Catégories A+	740	-7,2%	125	-13,2%	64,7	0,2%	1 004	821	963	1 164	3 676	2 790	3 692	4 491
	Catégories A (hors A+)	11 466	-6,6%	1 939	-3,7%	61,3	0,6%	733	658	741	783	2 459	2 074	2 488	2 840
Hommes	Ensemble titulaires civils	17 331	-6,4%	105	-12,5%	61,5	0,2%	714	562	706	783	2 482	1 819	2 340	2 946
	dont : Catégories A+	1 653	-14,7%	4	300,0%	65,4	0,1%	1 067	963	1 058	1 270	4 050	3 093	3 997	5 168
	Catégories A (hors A+)	8 741	-7,9%	25	-16,7%	62,2	0,4%	787	700	783	813	2 732	2 273	2 669	3 131

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État – base des pensions 2015.

Champ : Pensions civiles des retraites de l'État, de droit direct, entrées en paiement en 2015, hors pensions d'invalidité, hors La Poste et Orange et hors pensions anciennement cristallisées

Figure 5.1-2 : Effectifs, et principales caractéristique par genre des bénéficiaires, des pensions de droit direct au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE entrées en paiement en 2015

Figure 5.1-2 : Effectifs, et principales caractéristique par genre des bénéficiaires, des pensions de droit direct au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE entrées en paiement en 2015

	SRE (fonction publique de l'État) (1)				FSPOEIE (ouvriers de l'État)		CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)			
	Pensions civiles y compris La Poste et Orange		Pensions militaires		Hommes	Femmes	Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Effectifs de pensions pour l'ensemble des départs de droit direct	24 638	26 429	10 105	1 088	1840 (9)	296 (9)	15 780	17 387	4 745	16 281
Départs pour invalidité	1 358	1 953	1 340	248	33 (10)	7 (10)	1 618	2 235	402	1 443
Départs pour carrières longues	3 479	4 058	-	-	502 (10)	59 (10)	7 639	4 306	1 706	1 849
Départs pour motifs familiaux (2)	148	3 234	0	2	0 (10)	6 (10)	28	1 965	10	2 153
Départ avec bénéfice d'une catégorie active (3)	8 201	4 953	-	-	n.d.	n.d.	2 051	254	1 832	10 339
Âge moyen et durées moyennes acquises des bénéficiaires										
Âge moyen à la radiation des cadres (en années)	60,8	61,1	45,7	42,3	58,94 (11)	59,28 (11)	60,7	61,4	60,0	59,0
Part des agents encore rémunérés dans la fonction publique moins d'un an avant la liquidation (en %)	97,1	98,7	99,4	99,9	80 (10)	59,5 (10)	98,9	99,2	98,2	98,8
Durée de services acquis (en trimestres)	144,9	136,7	101,6	83,2	n.d.	n.d.	118,2	102,4	135,3	124,3
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	4,7	7,5	38,2	27,8	n.d.	n.d.	2,0	6,0	1,4	6,7
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	169,5	169,1	139,8	112,3	n.d.	n.d.	170,5	170,3	171,7	170,8
Décote et surcote										
Part des pensions avec décote (en %) (4)	13,1	13,1	8,6	18,0	5,5	9,1	4,0	7,4	5,7	6,4
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) (4)	-143,6	-138,2	-60,8	-50,5	-144,9	-156,9	-95,2	-89,6	-104,2	-106,1
Taux moyen de décote (en %) (4)	7,7	8,9	6,4	6,5	8,9	12,3	7,8	10,9	7,1	9,9
Coût induit par la décote (en millions d'euros) (4)(5)	-5,6	-5,7	-0,6	-0,1	-0,2	-0,1	-0,7	-1,4	-0,3	-1,3
Part des pensions avec surcote (en %) (4)	29,8	33,1	-	-	5,8	9,1	20,8	26,2	16,5	11,9
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) (4)	371,8	271,5	-	-	170,8	204,5	205,4	171,6	230,1	186,3
Taux moyen de surcote (en %) (4)	13,8	12,6	-	-	10,9	15,0	12,8	12,9	11,5	10,6
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) (4)(5)	32,8	28,5	-	-	0,2	0,1	8,1	9,4	2,2	4,3
Taux de liquidation										
Taux moyen de liquidation (en %)	69,7	67,8	62,5	51,1	64,3	61,5	56,2	51,6	63,2	60,9
Part des pensions au taux plein (en %) (6)	28,2	31,3	52,3	25,0	11,3	11,2	14,3	13,5	14,6	18,7
Indice moyen à la liquidation	658	602	526	454	(12)	(12)	457	429	481	470
Part des pensions au minimum garanti (en %)	5,2	6,8	19,0	23,5	1,1	2,2	32,1	33,8	20,6	18,7
Supplément apporté par la majoration de pension pour enfant au montant principal de la pension (en euros) (7)	261,2	211,8	291,2	227,1	232,1	162,6	157,2	106,9	174,4	136,7
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	26,3	13,4	14,4	3,3	24,2	8,1	29,1	21,6	30,3	16,5
Pension mensuelle moyenne										
Avantage principal et accessoire (en euros) (8)	2 266	1 995	1 706	1 195	2058 (13)	1658 (13)	1 363	1 175	1 574	1 476

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ :

Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs des pensions militaires entrées en paiement comprennent les soldes de réserve et les pensions anciennement cristallisées. Les effectifs de pensions civiles entrées en paiement comprennent les pensions anciennement cristallisées. Tous les autres indicateurs (âge moyen et durées moyennes acquises, décote et surcote, taux de liquidation, pension mensuelle moyenne) sont calculés hors pensions anciennement cristallisées, le calcul de ces indicateurs est donc réalisé sur des effectifs très légèrement inférieurs.

NB : Il n'existe pas de notion de catégorie active pour les militaires, ni de dispositif de départ pour carrière longue. Par ailleurs, les militaires ne sont pas concernés par la surcote.

(2) Y compris départs pour handicap pour les pensions PCMR

(3) Fonctionnaires comptant au moins 16 ans et 7 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2015. Les agents fonctionnaires ayant accompli cette durée de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite à un âge plus précoce.

(4) Hors pensions portées au minimum garanti. Le taux et la perte/bénéfice sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote. Pour les indicateurs concernant la décote, les départs pour motifs d'ancienneté et familiaux (hors invalidité) ont été pris en compte.

(5) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportements consécutifs aux incitations de la décote et la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentés.

(6) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.

(7) Le montant de ce supplément est calculé pour les seuls bénéficiaires d'une majoration pour enfant.

(8) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité ; et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

(9) L'effectif total de pensionnés et les effectifs de calcul de l'âge moyen de première mise en paiement prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état d'avances.

(10) Les effectifs de départs pour invalidité, carrières longues, motifs familiaux et pour service actif, ainsi que la part des agents encore rémunérés dans la fonction publique moins d'un an avant la liquidation ont été calculés sur la base des titres définitifs uniquement.

(11) Les effectifs de calcul de l'âge moyen à la radiation des cadres comprennent les pensionnés en titre définitif et en état d'avances, dont la date de radiation des cadres est présente dans la base du FSPOEIE.

(12) Seul 1% des retraités du FSPOEIE a sa pension calculée sur une base indiciaire.

(13) Les effectifs de calcul de la pension mensuelle moyenne comprennent uniquement les pensionnés en titre définitif dont la pension est en paiement (la mise en paiement de la pension peut demander un délai).

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 5.1-4 : Effectifs et principales caractéristique, suivant la distinction actifs/sédentaires/carières longues pour les départs pour ancienneté pour les civils, et suivant l'armée pour les militaires, des pensions de droit direct au SRE et à la CNRACL entrées en paiement en 2015

	SRE (fonction publique de l'Etat) (1)								CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)					
	Pensions civiles y compris La Poste et Orange : départs pour ancienneté (2)				Pensions militaires : tous motifs de départ				Fonction publique territoriale : départs pour ancienneté (2)			Fonction publique hospitalière : départs pour ancienneté (2)		
	Catégorie sédentaire (3)	Catégorie active (4)			Terre, Mer et Air		Gendarmerie		Catégorie sédentaire (3)	Catégorie active (4)	Carières longues	Catégorie sédentaire (3)	Catégorie active (4)	Carières longues
		Départ à 55 ans	Départ à 50 ans	Carières longues	Non officiers	Officiers	Non officiers	Officiers						
Effectifs de pensions pour l'ensemble des départs de droit direct	25 183	10 963	691	7 537	6 930	1 505	2 390	368	13 092	2 097	11 945	3 961	9 455	3 555
Hommes (en %)	47,0	65,4	93,3	46,2	86,6	94,8	96,6	99,5	33,9	91,1	64,0	23,6	17,6	48,0
Femmes (en %)	53,0	34,6	6,7	53,8	13,4	5,2	3,4	0,5	66,1	8,9	36,0	76,4	82,4	52,0
Âge moyen et durées moyennes acquises des bénéficiaires														
Âge moyen à la radiation des cadres (en années)	62,9	58,8	52,7	60,3	40,9	52,0	52,5	56,5	63,1	59,5	60,6	61,9	58,5	60,6
Part des agents encore rémunérés dans la fonction publique moins d'un an avant la liquidation (en %)	96,4	99,9	87,1	99,6	100,0	96,5	100,0	99,5	98,2	99,7	99,4	95,5	99,2	99,5
Durée de services acquis (en trimestres)	140,7	147,9	127,1	148,4	82,0	126,6	127,8	145,4	100,9	136,3	122,8	103,8	134,8	141,3
Durée de bonifications acquises (en trimestres)	4,9	8,1	20,2	3,9	36,4	56,3	28,5	29,8	4,3	9,7	2,2	5,9	6,0	5,9
Durée d'assurance tous régimes (en trimestres)	171,7	167,4	161,6	175,1	118,8	185,6	156,9	176,3	169,7	176,3	176,4	166,5	175,4	178,2
Décote et surcote														
Part des pensions avec décote (en %) (5)	13,9	25,6	17,2		12,8	7,7	2,5	1,9	12,6	7,5	-	11,9	7,7	-
Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) (5)	-142,6	-131,4	-146,1		-45,4	-161,7	-46,1	-173,0	-88	-100	-	-102	-97	-
Taux moyen de décote (en %) (5)	8,5	7,3	8,6		6,2	8,0	6,5	8,4	9,9	7,4	-	9,3	7,9	-
Coût induit par la décote (en millions d'euros) (5)(6)	-6,0	-4,4	-0,2		-0,5	-0,2	0,0	0,0	-1,7	-0,2	-	-0,6	-0,9	-
Part des pensions avec surcote (en %) (5)	53,3	11,2	-	-	-	-	-	-	40,7	12,7	11,8	36,7	6,1	11,6
Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) (5)	318,7	292,2	-	-	-	-	-	-	203,3	204,4	92,2	227,7	185,1	100,7
Taux moyen de surcote (en %) (5)	13,1	12,6	0,0	-	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	14,5	12,0	5,8	12,3	10,4	5,6
Coût induit par la surcote (en millions d'euros) (5)(6)	51,3	4,3	-	-	-	-	-	-	13,0	0,7	1,6	4,0	1,3	0,5
Taux de liquidation														
Taux moyen de liquidation (en %)	69,7	70,6	66,8	68,6	53,0	75,4	74,2	78,8	50,9	66,6	56,9	54,7	64,6	65,2
Part des pensions au taux plein (en %) (7)	27,7	33,8	19,1	38,0	31,2	82,3	75,6	93,8	12,0	32,2	16,1	19,7	14,0	26,4
Indice moyen à la liquidation	670	619	616	563	419	801	586	831	453	492	443	494	479	471
Part des pensions au minimum garanti (en %)	5,1	1,8	3,6	7,2	31,0	0,0	1,9	0,0	28,0	14,9	30,6	20,0	14,5	14,0
Supplément apporté par la majoration de pension pour enfant au montant principal de la pension (en euros) (8)	289	220	226	211	203	404	243	352	116,5	192,3	140,8	124,8	189,4	155,9
Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %)	13,9	17,7	29,2	12,7	5,8	29,6	21,8	34,2	20,7	28,6	19,2	17,8	6,2	14,3
Pension mensuelle moyenne														
Avantage principal et accessoire (en euros) (9)	2284	2090	2021	1865	1138	2965	2102	3171	1237,2	1630,6	1290,0	1433,5	1556,3	1502,5

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'Etat et CNRACL. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ :

Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Incantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs des pensions militaires entrées en paiement comprennent les soldes de réserve et les pensions anciennement cristallisées. Les effectifs de pensions civiles entrées en paiement comprennent les pensions anciennement cristallisées. Tous les autres indicateurs (âge moyen et durées moyennes acquises, décote et surcote, taux de liquidation, pension mensuelle moyenne) sont hors pensions anciennement cristallisées.

NB : Les militaires ne sont pas concernés par la surcote.

(2) À la CNRACL, les départs pour handicap ne sont pas pris en compte. Au SRE, les départs pour handicap sont pris en compte.

(3) Au SRE, pour les départs pour ancienneté uniquement, hors carrières longues (y compris les départs pour handicap).

A la CNRACL, hors départs anticipés pour carrières longues, hors départs anticipés pour motifs familiaux et hors départs anticipés pour handicap.

(4) Fonctionnaires comptant au moins 16 ans et 7 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2015. Les agents fonctionnaires ayant accompli cette durée de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite à un âge plus précoce.

(5) Hors pensions portées au minimum garanti. Le taux et les pertes/bénéfices sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote.

Pour les indicateurs concernant la décote, les départs en invalidité n'ont pas été pris en compte.

(6) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportements consécutifs aux incitations de la décote et la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentés.

(7) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.

(8) Le montant de ce supplément est calculé pour les seuls bénéficiaires d'une majoration pour enfant.

(9) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité ; et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NB) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 5.1-5 : Effectifs et principales caractéristique des pensions de droit dérivé au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, entrées en paiement en 2015

	SRE (fonction publique de l'État)						FSPOEIE (ouvriers de l'État)	CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)			
	Pensions civiles y compris La Poste et Orange		Pensions militaires					Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière	
	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite		Décès en activité	Décès en retraite	Décès en activité	Décès en retraite
Effectifs de pensions pour l'ensemble des départs de droit dérivé (1)	1 812	17 257	195	7 282	59	1 433	1 268	5 621	562	2 965	
Hommes	558	4 117	9	67	6	72	396	1 184	338	1 382	
Femmes	939	13 048	126	7 130	53	1 359	843	4 397	214	1 560	
Orphelins (3)	315	92	60	85	0	2	29	40	10	23	
Âge moyen des bénéficiaires											
Âge moyen de première mise en paiement (en années) (2)	54,4	76,0	46,1	75,5	55,8	77,1	54,4	73,3	54,6	73,0	
Pension mensuelle moyenne											
Avantage principal (en euros) (2)	728	984	749	868	833	863	486	609	536	643	
Avantage principal et accessoire (en euros) (2)	752	1 027	761	915	848	899	509	646	567	678	

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ :

Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs ne comprennent pas les pensions anciennement cristallisées.

(2) L'âge moyen de première mise en paiement, et les avantages principaux et principaux et accessoires sont calculés hors pensions anciennement cristallisées et hors pensions principales et temporaires d'orphelins, pour le SRE, la CNRACL et le FSPOEIE.

(3) SRE : pensions principales d'orphelins uniquement. CNRACL et FSPOEIE : pensions principales d'orphelin majeur infirme uniquement.

Figure 5.1-9 : Ventilation par âge, suivant le genre et le motif de départ, des bénéficiaires des pensions civiles de droit direct entrées en paiement au SRE en 2015

Âge du bénéficiaire à la date d'effet de la pension	Pensions civiles de droit direct y compris La Poste et Orange										Ensemble des pensions civiles de droit direct hors La Poste et Orange
	Ensemble des départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux	Départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux (1)					Départs pour motif d'invalidité				
		Hommes	Femmes	dont départs pour carrières longues	dont départs pour motifs familiaux (1)	dont départs avec bénéfice d'une catégorie active (2)	Ensemble des départs pour motif d'invalidité	Hommes	Femmes	dont départs avec bénéfice d'une catégorie active (2)	
Ensemble des bénéficiaires, tous âges confondus	47 756	23 280	24 476	7 537	3 382	12 510	3 311	1 358	1 953	644	51 067
< 55 ans	764	574	190	0	161	666	969	349	620	196	1 733
55 ans	1 166	907	259	0	203	1 079	214	106	108	72	1 380
56 ans	1 930	1 071	859	0	233	1 808	230	93	137	93	2 160
57 ans	1 993	958	1 035	1	223	1 894	229	91	138	83	2 222
58 ans	2 306	1 298	1 008	19	240	2 124	260	123	137	74	2 566
59 ans	1 914	1 144	770	58	267	1 637	290	128	162	39	2 204
60 ans	8 640	4 141	4 499	6 574	449	1 382	375	163	212	35	9 015
61 ans	10 598	4 423	6 175	885	469	889	324	135	189	27	10 922
62 ans	5 420	2 390	3 030	0	329	493	182	85	97	15	5 602
63 ans	3 811	1 717	2 094	0	256	280	109	44	65	6	3 920
64 ans	2 507	1 186	1 321	0	164	183	81	23	58	3	2 588
65 ans	4 607	2 142	2 465	0	234	240	47	18	29	1	4 654
> 65 ans	2 100	1 329	771	0	154	35	1	0	1	0	2 101
Âge moyen	61,4	61,2	61,6	60,3	60,4	58,5	56,7	57,0	56,5	56,0	61,1

Source : DGFiP - Service des retraites de l'État. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : pensions civiles de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

(1) Les départs anticipés pour motifs familiaux comprennent, pour le SRE, les départs pour handicap.

(2) Fonctionnaires comptant au moins 16 ans et 7 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2015. Les agents fonctionnaires ayant accompli cette durée de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite à un âge plus précoce.

Figure 5.1-11 : Ventilation par âge, suivant le genre et le motif de départ, des bénéficiaires des pensions de droit direct entrées en paiement dans la FPT à la CNRACL en 2015

Âge du bénéficiaire à la date d'effet de la pension	Départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux (1)						Départs pour motif d'invalidité				Ensemble des pensions de droit direct de la FPT
	Ensemble des départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux	Hommes	Femmes	dont départs pour carrières longues	dont départs pour motifs familiaux (1)	dont départs avec bénéfice d'une catégorie active (2)	Ensemble des départs pour motif d'invalidité	Hommes	Femmes	dont départs avec bénéfice d'une catégorie active (2)	
Ensemble des bénéficiaires, tous âges confondus	29 314	14 162	15 152	11 945	1 993	2 162	3 853	1 618	2 235	142	33 167
< 55 ans	75	17	58	0	64	3	1 229	499	730	37	1 304
55 ans	57	28	29		24	3	229	99	130	16	286
56 ans	372	312	60		34	309	220	113	107	23	592
57 ans	319	247	72	9	42	241	259	122	137	19	578
58 ans	435	334	101	113	61	240	347	158	189	20	782
59 ans	646	485	161	270	101	246	347	150	197	13	993
60 ans	9 488	6 110	3 378	8 327	347	623	449	205	244	8	9 937
61 ans	7 266	2 574	4 692	2 151	486	238	333	133	200	1	7 599
62 ans	3 380	1 348	2 032	867	248	119	202	68	134	3	3 582
63 ans	1 932	705	1 227	208	159	42	116	37	79	1	2 048
64 ans	1 323	530	793		116	29	69	20	49	1	1 392
65 ans	2 981	1 117	1 864		202	59	50	12	38		3 031
> 65 ans	1 040	355	685		109	10	3	2	1		1 043
Âge moyen	61,8	61,3	62,2	60,6	61,6	59,6	56,3	56,2	56,4	56,1	61,2

Sources : CNRACL. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : fonctionnaires de la FPT affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures.

(1) Hors départs anticipés pour handicap, comptés dans les départs pour ancienneté.

(2) Fonctionnaires comptant au moins 16 ans et 7 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2015. Les agents fonctionnaires ayant accompli cette durée de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite à un âge plus précoce

Figure 5.1-12 : Ventilation par âge, suivant le genre et le motif de départ, des bénéficiaires des pensions de droit direct entrées en paiement dans la FPH à la CNRACL en 2015

Âge du bénéficiaire à la date d'effet de la pension	Départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux (1)						Départs pour motif d'invalidité				Ensemble des pensions de droit direct de la FPH
	Ensemble des départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux	Hommes	Femmes	dont départs pour carrières longues	dont départs pour motifs familiaux (1)	dont départs avec bénéfice d'une catégorie active (2)	Ensemble des départs pour motif d'invalidité	Hommes	Femmes	dont départs avec bénéfice d'une catégorie active (2)	
Ensemble des bénéficiaires, tous âges confondus	19 181	4 343	14 838	3 555	2 163	11 315	1 845	402	1 443	842	21 026
< 55 ans	147	4	143	0	147	108	771	126	645	389	918
55 ans	192	4	188		181	175	161	32	129	109	353
56 ans	2 956	329	2 627		309	2 943	161	33	128	98	3 117
57 ans	1 767	240	1 527	3	221	1 738	144	29	115	72	1 911
58 ans	1 519	253	1 266	37	205	1 443	156	41	115	67	1 675
59 ans	1 369	269	1 100	73	219	1 245	150	37	113	47	1 519
60 ans	5 248	1 662	3 586	2 558	384	2 057	183	58	125	47	5 431
61 ans	2 960	718	2 242	587	238	787	74	33	41	7	3 034
62 ans	1 316	333	983	254	114	453	25	7	18	4	1 341
63 ans	557	146	411	43	44	125	9	4	5	1	566
64 ans	367	127	240		41	97	6	2	4		373
65 ans	621	203	418		42	129	5		5	1	626
> 65 ans	162	55	107		18	15	0			0	162
Âge moyen	59,8	60,5	59,6	60,6	58,6	58,4	54,5	55,7	54,1	54,3	59,3

Sources : CNRACL. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : fonctionnaires de la FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Hors départs anticipés pour handicap, comptés dans les départs pour ancienneté.

(2) Fonctionnaires comptant au moins 16 ans et 7 mois de services actifs au moment de leur départ à la retraite en 2015. Les agents fonctionnaires ayant accompli cette durée de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite à un âge plus précoce

Figure 5.1-13 : Ventilation par administration d'origine, suivant la catégorie hiérarchique et le genre, des bénéficiaires des pensions de droit direct entrées en paiement au SRE et la CNRACL en 2015

	Administrations / macro-grades des militaires	Catégorie statutaire										Ensemble des pensions de droit direct toutes catégories statutaires confondues	
		A		B		C		Hors catégories (1)		Indéterminé (2)			
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
SRE (fonction publique de l'État)	Pensions civiles y compris La Poste et Orange	10 906	12 972	2 555	4 229	2 271	5 622	2 555	291	6 351	3 315	51 067	
	Affaires étrangères et européennes	40	21	21	12	21	76	0	0	0	0	191	
	Agriculture et pêche	325	115	303	155	46	165	0	0	0	0	1 109	
	Culture et communication	76	61	28	37	51	72	0	0	0	0	325	
	Défense (civils) et anciens combattants	194	33	124	191	121	445	0	0	0	0	1 108	
	Écologie, développement durable, transports, logement	333	109	570	230	652	489	6	0	0	0	2 389	
	dont aviation civile et Météo France	98	36	65	6	0	4	3	0	0	0	212	
	Économie, finances et industrie ; budget, comptes publics, fonction publique	996	561	868	1 742	444	1 345	0	0	2	2	5 960	
	Éducation nationale - enseignement supérieur	7 726	11 192	318	1 010	568	1 769	0	0	0	0	22 583	
	Établissements publics de recherche (y compris INRA)	480	325	79	122	20	17	0	0	0	0	1 043	
	Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales, immigration	155	110	113	284	224	639	2 120	225	1	0	3 871	
	Justice	280	242	46	206	59	355	429	66	0	0	1 683	
	Services du premier ministre	7	5	5	3	5	18	0	0	0	0	43	
	Travail, emploi, santé	240	186	80	237	59	232	0	0	0	0	1 034	
	La Poste	23	6	0	0	1	0	0	0	4 017	2 078	6 125	
	Orange	31	6	0	0	0	0	0	0	2 331	1 235	3 603	
	Effectifs de pensions militaires de droit direct	Militaires							10 105	1 088			11 193
Officiers généraux								1 203	68			1 70	
Officiers supérieurs												1 101	
Officiers subalternes								590	12			602	
Sous-officiers								6 126	735			6 861	
Caporaux et soldats								2 186	273			2 459	
Ministère de l'Intérieur (gendarmes)								2 675	83			2 758	
Ministère de la Défense								7 430	1 005			8 435	
Effectifs de pensions de droit direct dans la fonction publique territoriale	Fonction publique territoriale	1 769	2 235	2 186	2 872	11 795	12 255			30	25	33 167	
	Régions	55	50	19	34	560	777					1 495	
	Départements	347	779	439	1 069	1 330	1 585			4	8	5 561	
	Métropoles	76	52	73	55	344	134			2		736	
	Service départemental d'incendie et de secours	91	13	218	16	466	55			1		860	
	Communes	805	1 019	1 042	1 203	7 241	7 509			17	12	18 848	
	Centres d'action sociale	35	96	40	177	164	1 123			1	2	1 638	
	Communautés urbaines, districts	30	11	35	12	163	29			1		281	
	Syndicats	48	24	51	34	331	191			1	2	682	
	Communauté de communes, de ville	46	38	53	56	336	212					741	
	Offices publics d'habitation	37	17	68	62	295	175					654	
	Autres collectivités territoriales	199	136	148	154	565	465			3	1	1 671	
	Effectifs de pensions de droit direct dans la fonction publique hospitalière	Fonction publique hospitalière	613	1 791	1 251	5 705	2 874	8 770			7	15	21 026
		Centres hospitaliers régionaux	163	593	369	1 873	987	2 406			2	7	6 400
		Centres hospitaliers généraux	267	866	555	2 766	1 309	4 230			1	8	10 002
		Hôpitaux locaux	11	41	38	172	100	552			1		915
		Centres hospitaliers spécialisés	73	123	145	401	145	280			1		1 168
Centres de soin avec ou sans hébergement		10	7	12	43	27	43					142	
Établissements publics à caractère sanitaire et social		36	32	47	134	85	218					552	
Centre d'hébergement de personnes âgées		23	74	20	125	139	863					1 244	
Autres collectivités hospitalières	30	55	65	191	82	178			2		603		

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, et CNRACL. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ :

Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

NB : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de 2012.

(1) Pour les civils : principalement des policiers et des agents de l'administration pénitentiaire.

Il n'y a pas de "hors catégorie" à la CNRACL.

(2) Pensions de La Poste et Orange pour l'essentiel.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 5.2.2 : Ventilation par genre et type de droit, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions de droit direct et de droit dérivé versées par le SRE, la CNRACL et le FSPOEIE en 2015

Tranches d'âge (en années)		< 40	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70-74	75-79	80-84	85-89	> 89	
SRE (fonction publique de l'État)(1)	Pensions civiles y compris La Poste et Orange	Droit direct	181	1 051	4 243	15 462	67 911	257 702	426 102	276 329	207 985	134 692	84 117	54 730
		Hommes	79	266	619	2 739	28 369	119 638	192 227	122 057	91 708	59 667	33 112	19 185
		Femmes	102	785	3 624	12 723	39 542	138 064	233 875	154 272	116 277	75 025	51 005	35 545
		dont pensions d'invalidité	176	586	1 540	4 095	10 799	19 320	22 165	14 187	11 700	8 658	6 151	4 078
		Droit dérivé	4 665	957	2 169	5 405	12 059	21 867	36 558	35 242	42 388	47 965	49 502	50 215
		Hommes	68	179	435	927	1 986	4 012	7 377	7 151	8 235	7 691	6 270	5 022
	Femmes	322	697	1 596	4 270	9 846	17 514	28 740	27 870	33 973	40 117	43 146	45 123	
	Ophelins(2)	4 215	81	148	208	267	341	441	221	181	157	86	68	
	Pensions militaires	Droit direct	16 645	23 442	29 196	40 815	52 567	51 874	49 365	29 712	27 371	33 899	20 945	10 998
		Hommes	14 437	21 226	26 205	36 806	48 330	48 376	47 367	28 526	26 343	32 210	20 019	10 344
		Femmes	2 208	2 216	2 991	4 009	4 237	3 498	1 968	1 186	1 028	1 689	926	654
		dont pensions d'invalidité	11 466	711	476	494	504	440	339	350	785	4 874	3 471	1 549
		Droit dérivé	1 574	627	1 212	2 496	4 799	7 335	12 137	14 592	24 667	33 246	29 717	20 062
		Hommes	15	14	31	50	53	86	96	68	68	169	126	58
Femmes	369	583	1 132	2 364	4 619	7 122	11 866	14 412	24 497	33 005	29 546	27 969		
Ophelins(2)	1 191	28	49	82	127	127	175	112	102	72	45	35		
FSPOEIE (ouvriers de l'État) (3)	Droit direct	11	38	124	306	1 815	12 951	16 500	10 488	9 025	8 703	5 639	3 054	
	Hommes	8	13	51	130	1 416	11 128	13 242	8 389	7 115	6 725	4 367	2 117	
	Femmes	3	25	73	176	399	1 823	3 338	2 099	1 910	1 978	1 272	937	
	dont pensions d'invalidité	10	16	57	156	408	778	959	617	570	729	520	304	
	Droit dérivé(2)	33	65	162	399	949	1 657	2 866	2 767	4 355	6 843	7 150	6 249	
	Hommes	12	18	38	43	64	76	149	112	117	191	149	93	
Femmes	21	47	124	356	885	1 581	2 737	2 655	4 238	6 652	7 001	6 156		
CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)	Fonction publique territoriale	Droit direct	199	1 113	4 009	9 802	22 349	127 148	154 049	79 528	61 435	44 216	23 479	10 250
		Hommes	94	292	816	1 926	7 369	59 122	65 165	33 508	25 727	17 779	8 938	3 277
		Femmes	105	821	3 193	7 876	14 980	68 026	88 884	46 022	35 708	26 437	14 541	6 973
		dont pensions d'invalidité	191	680	1 891	4 369	8 677	15 321	13 648	7 283	5 822	4 283	2 485	1 159
		Droit dérivé(2)	597	835	1 923	4 130	7 449	11 428	14 887	12 762	15 295	17 950	14 322	10 047
		Hommes	235	240	425	791	1 332	2 017	2 673	1 968	2 194	2 181	1 548	790
	Femmes	362	595	1 498	3 339	6 117	9 411	12 214	10 794	13 131	15 669	12 774	9 257	
	Fonction publique hospitalière	Droit direct	194	2 381	7 184	14 445	55 838	127 788	120 611	61 527	48 963	38 958	21 488	9 904
		Hommes	27	82	190	546	4 880	23 094	24 542	12 754	9 966	6 823	3 420	1 213
		Femmes	167	2 299	6 994	13 899	50 958	104 694	96 069	48 773	38 997	32 135	18 068	8 691
		dont pensions d'invalidité	141	457	1 265	2 968	7 273	10 603	9 534	5 974	4 592	4 029	2 456	1 151
		Droit dérivé(2)	306	406	824	1 775	3 486	5 782	7 769	6 194	7 273	7 940	6 332	4 017
Hommes		168	190	379	736	1 368	2 532	3 947	2 312	2 472	2 458	1 741	897	
Femmes	138	216	445	1 039	2 118	3 251	4 422	3 882	4 801	5 482	4 592	3 120		

Sources : DGFP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ :

Pour la FPCE : pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRPM).

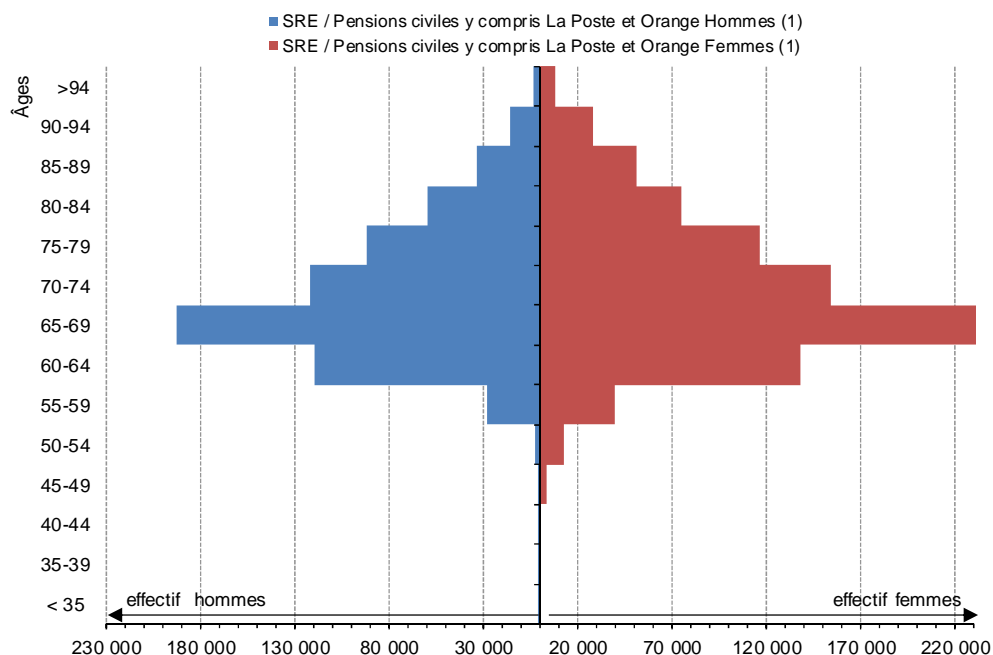
Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Incartec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs incluent les pensions anciennement cristallisées. Les soldes de réserve sont inclus pour les militaires.

(2) SRE : pensions principales d'orphelins uniquement. CNRACL et FSPOEIE : pensions principales d'orphelins majeurs infirmes uniquement.

(3) Les effectifs prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état de réserve.

Figure 5.2-3 : Ventilation par genre, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions civiles (y compris La Poste et Orange) de droit direct versées par le SRE en 2015

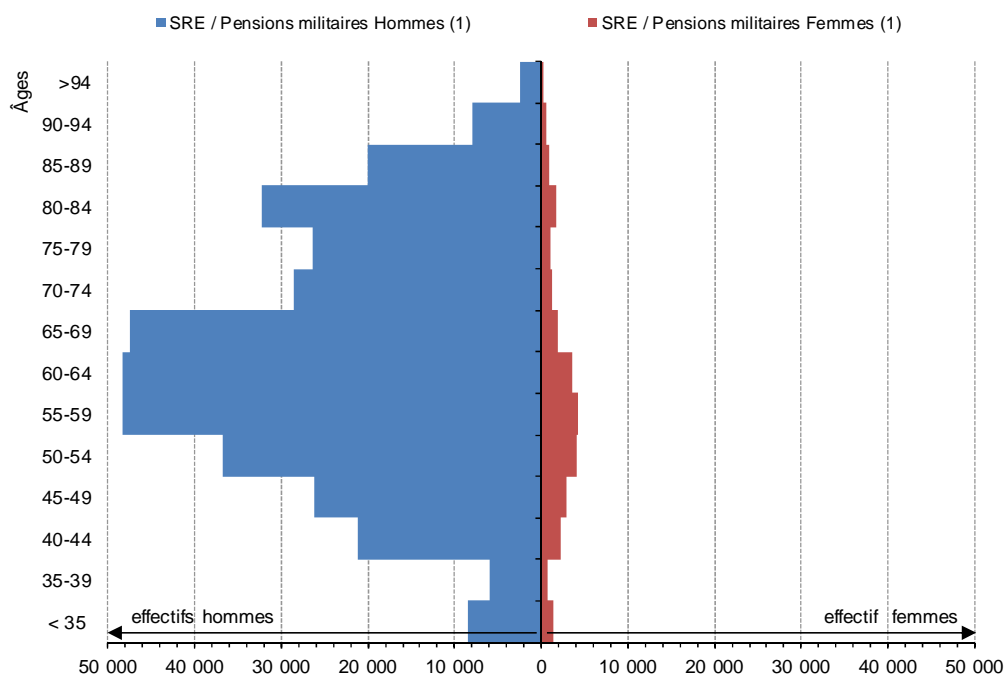


Source : DGFIP - Service des retraites de l'État. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite. Traitement DGAFP, Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : pensions civiles de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

(1) Les effectifs incluent les pensions anciennement cristallisées.

Figure 5.2-4 : Ventilation par genre, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions militaires de droit direct versées par le SRE en 2015

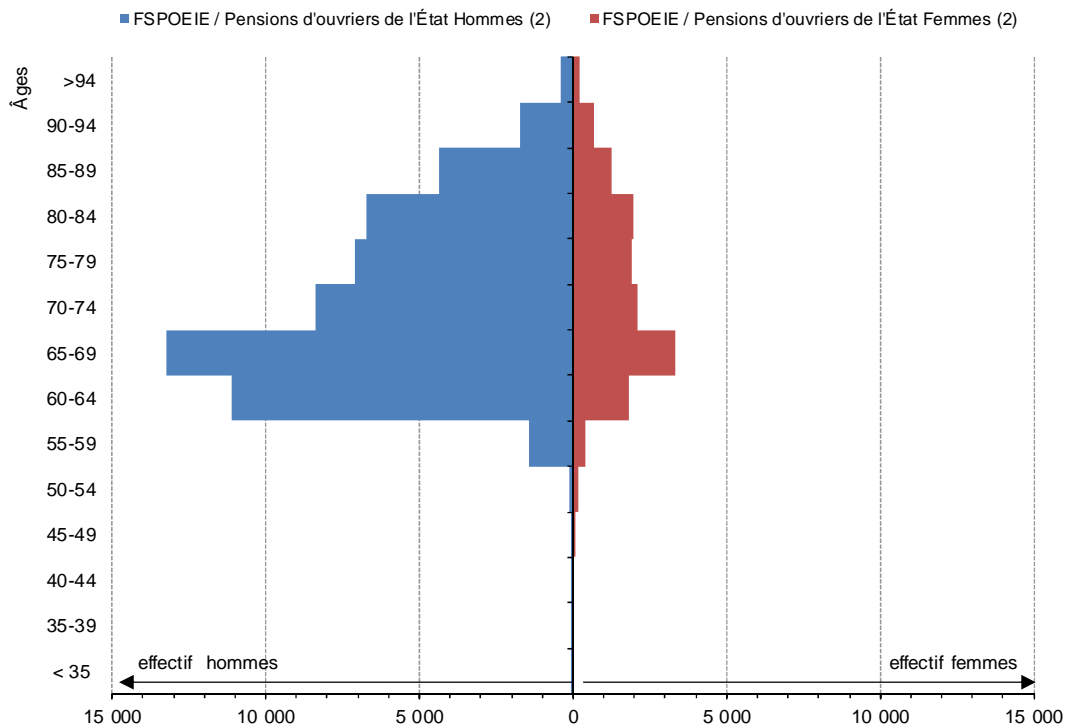


Source : DGFIP - Service des retraites de l'État. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite. Traitement DGAFP, Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : pensions militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

(1) Les effectifs incluent les pensions anciennement cristallisées. Les soldes de réserve sont inclus.

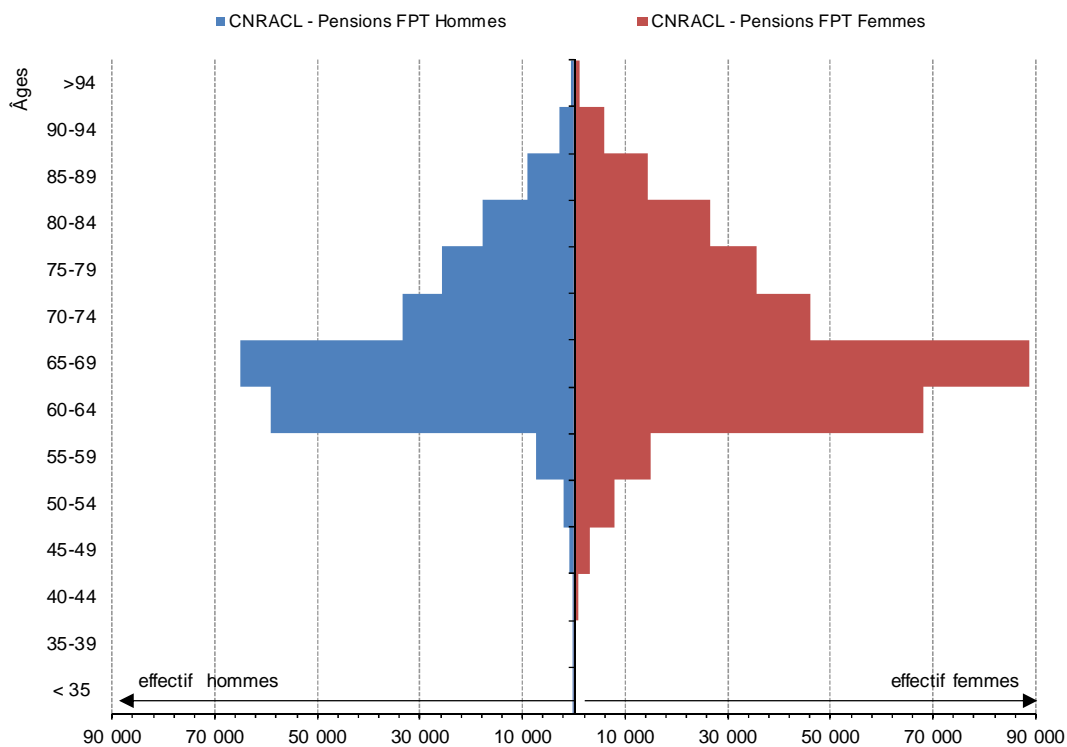
Figure 5.2-5 : Ventilation par genre, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions de droit direct versées



Source : FSPOEIE. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite. Traitement DGAFP, Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

(2) Les effectifs prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état d'avance.

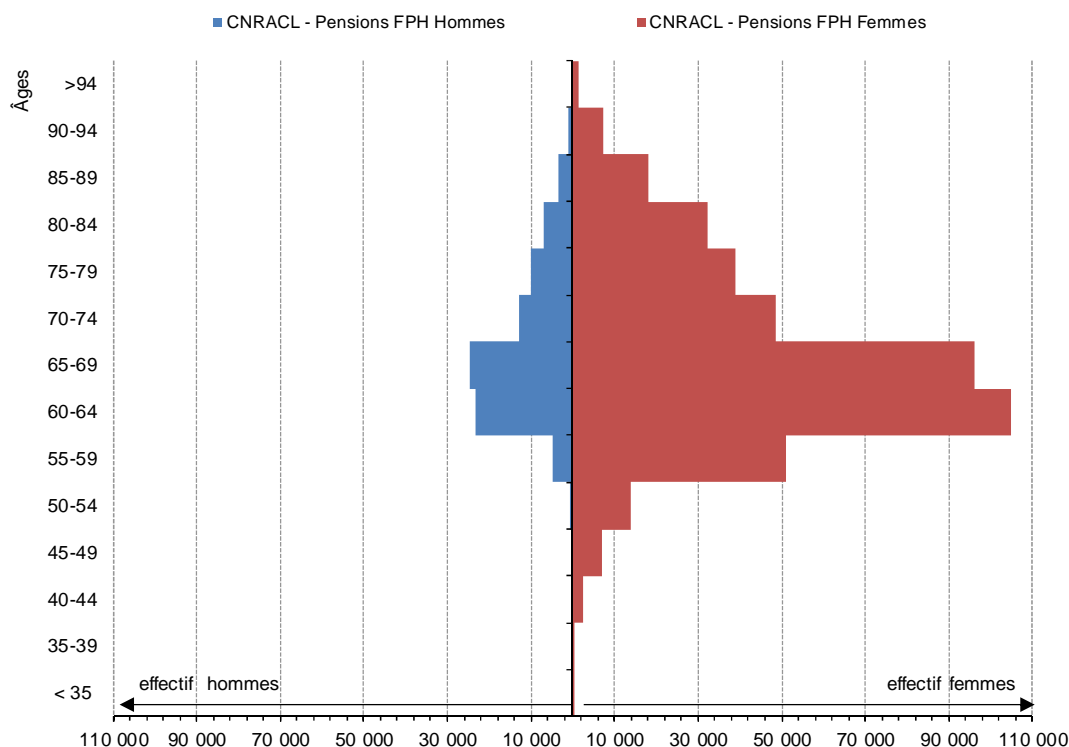
Figure 5.2-6 : Ventilation par genre, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions de droit direct de la FPT versées par la CNRACL en 2015



Source : CNRACL. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite. Traitement DGAFP, Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : fonctionnaires de la FPT affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures.

Figure 5.2-7 : Ventilation par genre, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions de droit direct de la FPH versées par la CNRACL en 2015



Sources : CNRACL. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite. Traitement DGAFP, Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : fonctionnaires de laFPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

Figure 5.2-10 : Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions de droit direct et de droit dérivé au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, en 2015

		Pensions de droit direct			Pensions de droit dérivé		
		Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
SRE (fonction publique de l'État) (1)	Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions civiles y compris La Poste et Orange	35 173	18 876	16 297	16 571	2 895	13 676
	Durée moyenne de perception de la pension (en années)	23,9	22,1	26,0	17,2	9,5	18,8
	Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions militaires	9 153	8 854	299	8 425	34	8 391
	Durée moyenne de perception de la pension (en années)	36,8	36,8	35,7	21,4	11,4	21,4
FSPOEIE (ouvriers de l'État) (2)	Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions	2 439	2 059	380	2 047	81	1 966
	Durée moyenne de perception de la pension (en années)	25,2	24,7	28,4	19,5	12,6	19,8
CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière) (3)	Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions de la FPT	12 018	6 907	5 111	4 858	835	4 023
	Durée moyenne de perception de la pension (en années)	19,4	17,9	21,3	17,3	9,0	19,0
	Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions de la FPH	8 648	2 390	6 258	2 278	913	1 365
	Durée moyenne de perception de la pension (en années)	22,7	18,9	24,2	14,6	9,1	18,3
	Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions de la FPT et de la FPH	20 666	9 297	11 369	7 136	1 748	5 388
	Durée moyenne de perception de la pension (en années)	20,8	18,2	22,9	16,4	9,0	18,8

Sources : DGAFP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ :

Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Y compris soldes de réserve et pensions anciennement cristallisées. Hors pensions d'orphelins.

(2) Les effectifs et durée moyenne de perception de la pension prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état d'avance. Seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont prises en compte.

(3) Seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont prises en compte.

Figure 5.2-13 : Effectifs de bénéficiaires de bonifications, et durée moyenne acquise, parmi les pensions de droit direct versées au SRE et à la CNRACL en 2015

		SRE (fonction publique de l'État) (1)		CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)	
		Pensions civiles y compris La Poste et Orange	Pensions militaires	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière
Bonifications pour services hors d'Europe ("de dépaysement")	Effectifs de bénéficiaires (1)	189 657	953	53 882	28 208
	Durée moyenne (en trimestres) (1)	16,0	4,6	11,9	16,0
Bonifications pour enfant	Effectifs de bénéficiaires (1)	718 293	23 571	208 027	320 637
	Durée moyenne (en trimestres) (1)	8,6	8,1	9,1	9,2
Bonifications pour bénéfices de campagne	Effectifs de bénéficiaires (1)	153 435	379 204	3 051	1 271
	Durée moyenne (en trimestres) (1)	5,5	29,7	3,1	3,1
Bonifications pour services aériens ou sous-marins (SASM)	Effectifs de bénéficiaires (1)	8 828	167 481	955	6
	Durée moyenne (en trimestres) (1)	6,5	19,3	9,3	10,0
Bonifications pour enseignement technique	Effectifs de bénéficiaires (1)	16 939	26	-	-
	Durée moyenne (en trimestres) (1)	17,0	12,6	-	-
Bonifications ne relevant pas de l'article L12 du CPCR (2)	Effectifs de bénéficiaires (1)	106 120	9 686	-	-
	Durée moyenne (en trimestres) (1)	18,8	15,5	-	-

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, et CNRACL. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ :

Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).
 Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

NB : Les durées moyennes sont celles des seuls bénéficiaires. Une personne peut avoir aucune, une ou plusieurs bonifications.

(1) Les effectifs incluent les pensions anciennement cristallisées mais excluent les soldes de réserve pour les militaires. Les durées moyennes sont calculées hors soldes de réserve et hors pensions anciennement cristallisées.

(2) Dans la FPE, ces bonifications sont attribuées aux policiers, agents de l'administration pénitentiaire, agents des douanes, et ingénieurs du contrôle aérien.

VERSIC

Montants des pensions

Figure 5.3-1 : Montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct et de droit dérivé entrées en paiement au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE en 2014 et 2015 (flux)

	SRE (fonction publique de l'État) (1)				FSPOEIE (ouvriers de l'État) (2)		CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)			
	Pensions civiles y compris La Poste et Orange		Pensions militaires				Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Effectifs des bénéficiaires de droit direct dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année	54 306	51 067	11 770	11 193	2 396	2 136	32 782	33 167	21 747	21 026
Montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit direct (en euros)	2 055	2 062	1 533	1 611	1 877	1 955	1 220	1 217	1 405	1 413
Montant mensuel moyen de la retraite totale de droit direct (en euros) (3)	2 118	2 126	1 579	1 657	1 926	2 008	1 267	1 265	1 489	1 498
Hommes	2 280	2 266	1 628	1 706	1 981	2 058	1 374	1 363	1 567	1 574
Femmes	1 968	1 995	1 117	1 195	1 573	1 658	1 174	1 175	1 466	1 476
Gain mensuel moyen procuré par la surcote (en euros) (4)	322,6	317,3	-	-	155	178	196	186	205	199
Perte mensuelle moyenne occasionnée par la décote (en euros) (4)	-138,4	-140,8	-56	-59	-109	-147	-89	-91	-109	-106
Effectifs des bénéficiaires de droit dérivé dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année(5)	18 457	19 069	6 934	7 477	1 416	1 955	6 439	6 889	3 287	3 527
Montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit dérivé (en euros)	959	963	865	866	862	861	584	587	624	626
Montant mensuel moyen de la retraite totale de droit dérivé (en euros)	1 002	1 005	913	911	891	897	617	622	680	661
Hommes	887	895	667	693	698	711	545	555	628	640
Femmes	1 039	1 041	916	914	901	907	639	641	692	681

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ :

Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ilcantes, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs des pensions sont y compris pensions anciennement cristallisées pour les civils et les militaires, et y compris soldes de réserve pour les militaires. Les autres indicateurs, pour les pensions militaires et civiles, sont hors pensions anciennement cristallisées.

(2) L'effectif total prend en compte les pensionnés en titre définitif et en état d'avances.

(3) Y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité ; et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (MT).

(4) Respectivement pour les bénéficiaires d'une surcote ou décote uniquement, hors pensions portées au minimum garanti, et calculés sur le montant principal de la pension et la majoration pour enfant.

(5) Les effectifs sont y compris pensions d'orphelins, les autres indicateurs hors pensions d'orphelins. À la CNRACL, seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont prises en compte.

Figure 5.3-3 : Montant de la pension mensuelle brute, suivant la catégorie statutaire et le genre (hors pensions d'invalidité), pour les pensions civiles de droit direct entrées en paiement au SRE et à la CNRACL, en 2015 (flux)

	SRE (fonction publique de l'État) (1)		CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)			
	Pensions civiles y compris La Poste et Orange (hors départs pour invalidité)		Fonction publique territoriale (hors départs pour invalidité)		Fonction publique hospitalière (hors départs pour invalidité)	
	Effectifs de pensions de droit direct entrées en paiement en 2015	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) (2)	Effectifs de pensions de droit direct entrées en paiement en 2015	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) (2)	Effectifs de pensions de droit direct entrées en paiement en 2015	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) (2)
Toutes catégories statutaires confondues	47 756	2 167	29 314	1 300,6	19 181	1 528,3
Hommes	23 280	2 303	14 162	1 213,2	4 343	1 505,8
Femmes	24 476	2 038	15 152	1 394,1	14 838	1 605,4
Catégorie A	22 666	2 722	3 401	2 300,2	2 119	2 119,2
Hommes	10 448	2 943	1 412	2 477,3	458	2 321,9
Femmes	12 218	2 533	1 989	2 174,3	1 661	2 063,2
Catégorie B	6 471	1 732	4 822	1 600,5	6 579	1 685,6
Hommes	2 448	1 765	2 117	1 656,7	1 203	1 728,8
Femmes	4 023	1 712	2 705	1 556,6	5 376	1 675,9
Catégorie C	7 003	1 281	20 565	1 021,4	10 259	1 264,0
Hommes	2 011	1 250	10 295	1 132,2	2 535	1 298,4
Femmes	4 992	1 294	10 270	910,3	7 724	1 252,7
Hors catégorie (3)	2 735	2 256	486	3 086	204	3 582
Hommes	2 476	2 260	315	3 269	140	3 729
Femmes	259	2 219	171	2 751	64	3 256
Indéterminé (4)	8 881	1 740	40	1 972,6	20	1 995,0
Hommes	5 897	1 770	23	2 269,6	7	2 088,2
Femmes	2 984	1 681	17	1 571	13	1 945

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, et CNRACL. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ :

Pour la FPE : pensions civiles de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les pensions civiles anciennement cristallisées sont incluses.

(2) Pour le SRE et la CNRACL, montant moyen de pension y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité ; et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

(3) Pour le SRE, concerne principalement des policiers et des agents de l'administration pénitentiaire.

(4) Pour le SRE, concerne principalement les pensionnés de La Poste et Orange.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 5.3-4 : Montant de la pension mensuelle brute, suivant la catégorie statutaire et le genre, pour les pensions civiles de droit direct pour invalidité entrées en paiement au SRE et à la CNRACL, en 2015 (flux)

	SRE (fonction publique de l'État)		CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)			
	Pensions civiles y compris La Poste et Orange (seuls départs pour invalidité)		Fonction publique territoriale (seuls départs pour invalidité)		Fonction publique hospitalière (seuls départs pour invalidité)	
	Effectifs de pensions de droit direct entrées en paiement en 2015	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) (1)	Effectifs de pensions de droit direct entrées en paiement en 2015	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) (1)	Effectifs de pensions de droit direct entrées en paiement en 2015	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) (1)
Toutes catégories statutaires confondues	3 311	1 527	3 853	979,3	1 845	1 169,7
Hommes	1 358	1 633	1 618	1 077,5	402	1 220,7
Femmes	1 953	1 454	2 235	907,9	1 443	1 155,6
	0	0	0	0,0	0	0,0
	0	0	0	0,0	0	0,0
	0	0	0	0,0	0	0,0
Catégorie A	1 212	1 899	111	1 882,6	80	1 563,8
Hommes	458	2 073	38	2 226,5	14	1 642,8
Femmes	754	1 793	73	1 708,3	66	1 547,5
Catégorie B	313	1 424	236	1 408,7	377	1 398,9
Hommes	107	1 597	69	1 701,6	48	1 577,7
Femmes	206	1 334	167	1 289,4	329	1 374,2
Catégorie C	890	1 087	3 485	916,0	1 385	1 081,7
Hommes	260	1 091	1 500	1 012,9	339	1 148,4
Femmes	630	1 086	1 985	842,3	1 046	1 060,0
Hors catégorie (2)	111	1 786	nd	2 809	nd	3 363
Hommes	79	1 746	nd	3 041	nd	3 363
Femmes	32	1 884	nd	2 347	nd	nd
Indéterminé (3)	785	1 458	15	1 318,4	nd	1 580,7
Hommes	454	1 487	nd	1 440,2	nd	nd
Femmes	331	1 417	nd	1 212	nd	1 581

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, et CNRACL. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ :

Pour la FPE : pensions civiles de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Pour le SRE et la CNRACL, montant moyen de pension y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité ; et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NB) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

(2) Pour le SRE, concerne principalement des policiers et des agents de l'administration pénitentiaire.

(3) Pour le SRE, concerne principalement les pensionnés de La Poste et Orange.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 5.3-5 : Montant de la pension mensuelle brute, suivant le regroupement de corps et le genre (hors pensions d'invalidité), pour les pensions militaires de droit direct entrées en paiement au SRE en 2015 (flux)

	SRE (fonction publique de l'État)		
	Pensions militaires (1)		
	Effectifs de pensions de droit direct entrées en paiement en 2015	Avantage principal mensuel moyen (en euros)	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) (2)
Ensemble	9 605	1 814	1 867
Officiers généraux	170	4 426	4 773
Officiers supérieurs	1 089	2 950	3 090
Officiers subalternes	582	2 353	2 427
Sous-officiers	6 494	1 692	1 730
Caporaux et soldats	1 269	866	876
Hommes	8 765	1 853	1 910
Officiers généraux et supérieurs	1 195	3 169	3 342
Officiers subalternes	575	2 356	2 431
Sous-officiers	5 854	1 725	1 765
Caporaux et soldats	1 141	878	889
Femmes	840	1 407	1 420
Officiers généraux et supérieurs	64	2 783	2 845
Officiers subalternes	7	nd	nd
Sous-officiers	641	1 391	1 401
Caporaux et soldats	128	760	763

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : Pensions militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

(1) Hors pensions anciennement cristallisées et y compris soldes de réserve.

(2) Montant moyen de pension y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité ; et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

Figure 5.3-6 : Montant de la pension mensuelle brute, suivant le regroupement de corps et le genre, pour les pensions militaires de droit direct pour invalidité entrées en paiement au SRE en 2015 (flux)

	SRE (fonction publique de l'État)		
	Pensions militaires (1)		
	Effectifs de pensions de droit direct entrées en paiement en 2015	Avantage principal mensuel moyen (en euros)	Pension mensuelle moyenne totale (en euros) (2)
Ensemble	1 588	378	381
Officiers généraux	0	0	0
Officiers supérieurs	12	1 842	1 869
Officiers subalternes	20	924	936
Sous-officiers	366	775	780
Caporaux et soldats	1 190	232	234
Hommes	1 340	368	371
Officiers généraux et supérieurs	8	nd	nd
Officiers subalternes	15	1 014	1 030
Sous-officiers	272	829	836
Caporaux et soldats	1 045	225	227
Femmes	248	432	434
Officiers généraux et supérieurs	4	nd	nd
Officiers subalternes	5	nd	nd
Sous-officiers	94	617	618
Caporaux et soldats	145	281	282

Source : DGFIP - Service des retraites de l'État. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : Pensions militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

(1) Hors pensions anciennement cristallisées et y compris soldes de réserve.

(2) Montant moyen de pension y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité ; et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

Figure 5.3-7 : Répartition par décile des montants mensuels bruts de pensions (avantage principal seulement, hors pensions d'invalidité) de droit direct entrées en paiement en 2015 (flux)

	CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)											
	Pensions civiles y compris La Poste et Orange			Pensions militaires			Fonction publique territoriale			Fonction publique hospitalière		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Effectifs de bénéficiaires de droit direct (hors départs pour invalidité) dont la pension est entrée en paiement en 2015	47 756	23 280	24 476	9 604	8 764	840	29 314	14 162	15 152	19 181	4 343	14 838
Montants mensuels bruts de pensions (avantage principal seulement)												
1 ^{er} décile	1 105	1 185	1 016	803	818	624	375	420	350	782	890	753
2 ^e décile	1 405	1 464	1 347	1 006	1 046	775	724	825	666	1 032	1 110	997
3 ^e décile	1 602	1 707	1 530	1 337	1 394	943	883	999	789	1 199	1 231	1 184
4 ^e décile	1 804	1 892	1 714	1 630	1 681	1 180	1 042	1 139	927	1 327	1 334	1 326
5 ^e décile	1 971	2 046	1 899	1 806	1 863	1 391	1 193	1 286	1 100	1 430	1 423	1 431
6 ^e décile	2 210	2 287	2 124	1 936	2 047	1 574	1 354	1 411	1 272	1 546	1 534	1 548
7 ^e décile	2 454	2 538	2 386	2 151	2 151	1 773	1 509	1 543	1 467	1 705	1 681	1 712
8 ^e décile	2 722	2 805	2 639	2 373	2 403	1 891	1 748	1 798	1 703	1 860	1 847	1 866
9 ^e décile	3 209	3 389	2 970	2 850	2 874	2 058	2 110	2 150	2 052	2 036	2 109	2 024

Sources : DGFP - Service des retraites de l'État, et CNRACL. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ :

Pour la FPE : pensions civiles de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Hors pensions anciennement cristallisées pour les civils et les militaires, et y compris soldes de réserve pour les militaires.

Figure 5.3-10 : Pension moyenne annuelle brute des nouveaux retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2015 (flux)

	Hommes	Femmes	Total
Effectifs de retraités ayant liquidé en 2015	63 163	102 727	165 890
Évolution 2015/2014 (en %)	8,5	7,2	7,7
Âge moyen à la liquidation	63,2	63,2	63,2
Évolution 2015/2014 (en %)	0,4	0,4	0,4
Durée de cotisation moyenne (3) (en années)	5,6	6,0	5,8
Évolution 2015/2014 (en %)	-0,1	0,4	0,2
Montant moyen de la pension de droit direct (4) (en euros)	1 304	800	992
Évolution 2015/2014 (en %)	-3,9	2,2	-0,8

Source : Ircantec. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : l'Ircantec regroupe deux régimes : le régime des salariés et le régime des élus locaux. Les données présentées ici portent sur les liquidations de droit direct à l'Ircantec en 2015, uniquement pour le régime salariés (hors régime des élus locaux donc).

(1) Durée de cotisation tous employeurs confondus, c'est-à-dire en tant qu'agent de la fonction publique ou du secteur semi-public.

(2) Y compris les capitaux uniques (calcul d'une "pension" équivalente au nombre de points acquis).

Figure 5.3-11 : Effectifs de départs et pension moyenne brute par génération des retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2015 (flux)

		Effectifs de retraités ayant liquidé en 2015	Durée de cotisation moyenne (3) (en année)	Pension moyenne annuelle (4) (en euros)
1946	Hommes	659	8,8	2 927
	Femmes	615	7,4	1 358
1947	Hommes	1195	11,5	5 221
	Femmes	1114	9,1	2 270
1948	Hommes	1824	8,6	2 708
	Femmes	2110	7,2	1 192
1949	Hommes	5437	8,0	2 059
	Femmes	8311	6,7	981
1950	Hommes	9002	7,1	1 978
	Femmes	19221	6,0	868
1951	Hommes	4038	6,4	1 697
	Femmes	5054	6,6	1 077
1952	Hommes	5954	5,4	1 274
	Femmes	7809	6,3	904
1953	Hommes	16721	4,2	714
	Femmes	36041	5,6	646
1954	Hommes	9929	4,1	703
	Femmes	15430	5,5	647
1955	Hommes	6577	4,5	761
	Femmes	5446	6,2	814

Source : Ircantec. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ : l'Ircantec regroupe deux régimes : le régime des salariés et le régime des élus locaux. Les données présentées ici portent sur les liquidations de droit direct à l'Ircantec en 2015, uniquement pour le régime salariés (hors régime des élus locaux donc).

NB : les générations 1946 (69 ans) à 1955 (60 ans) représentent 98% du flux total de départ en 2015. Les départs des générations 1956 et suivantes représentent 778 personnes.

(1) Durée de cotisation tous employeurs confondus, c'est-à-dire en tant qu'agent de la fonction publique ou du secteur semi-public.

(2) Y compris les capitaux uniques (calcul d'une "pension" équivalente au nombre de points acquis).

Figure 5.3-12 : Montant brut mensuel moyen des pensions de droit direct et de droit dérivé versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE en 2014 et en 2015 (stock)

	SRE (fonction publique de l'État) (1)				FSPOEIE (ouvriers de l'État) (2)		CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)			
	Pensions civiles y compris La Poste et Orange		Pensions militaires		2014	2015	Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière	
	2014	2015	2014	2015			2014	2015	2014	2015
Effectifs des bénéficiaires des pensions de droit direct versées au cours de l'année	1 514 724	1 530 505	385 880	386 849	69 172	68 734	515 523	537 577	496 000	509 281
Montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit direct (en euros)	2 006	2 012	1 662	1 661	1 741	1 757	1 215	1 216	1 321	1 326
Montant mensuel moyen de la retraite totale de droit direct (en euros) (3)	2 080	2 085	1 734	1 732	1 801	1 816	1 275	1 275	1 387	1 404
Hommes	2 280	2 285	1 769	1 768	1 905	1 920	1 409	1 409	1 534	1 540
Femmes	1 923	1 930	1 254	1 252	1 402	1 414	1 179	1 180	1 369	1 375
Effectifs des bénéficiaires des pensions de droit dérivé versées au cours de l'année (4)	307 508	306 973	163 117	160 464	34 319	33 515	109 250	111 525	50 805	52 106
Montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit dérivé (en euros)	895	898	800	802	770	774	566	566	599	601
Montant mensuel moyen de la retraite totale de droit dérivé (en euros) (3)	944	946	843	845	808	812	609	608	636	637
Hommes	830	836	639	645	597	601	530	531	607	611
Femmes	966	968	845	847	815	819	622	621	651	651

Sources : DGFP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

Champ :

Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Montant moyen de pension y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité ; et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NB) et de l'indemnité mensuelle de technicité (MT).

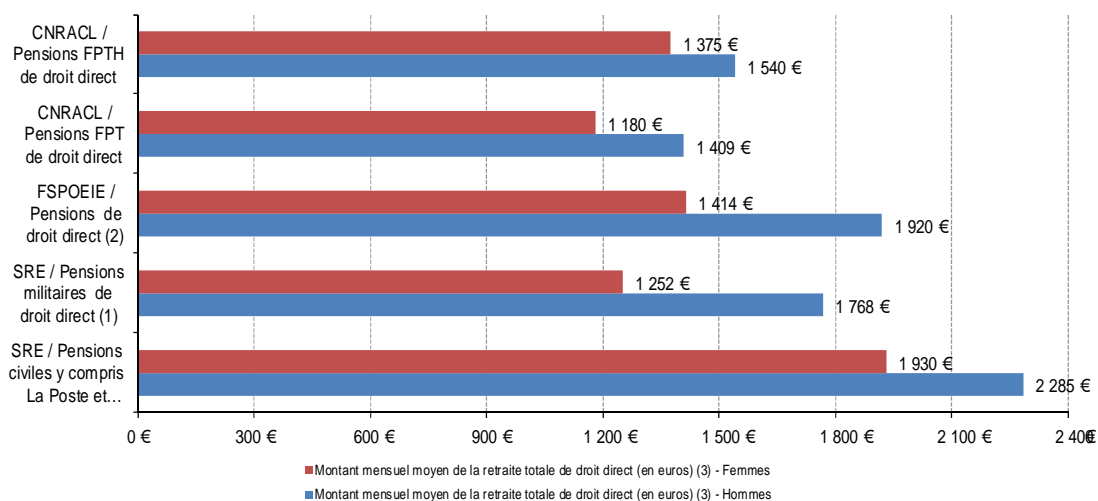
(2) Y compris pensions anciennement cristallisées pour les civils et les militaires, et soldes de réserve pour les militaires. Les pensions principales d'orphelins sont incluses.

(3) Les données sont issues des titres définitifs uniquement. Les pensions en état d'avances ne sont pas prises en compte.

(4) Pour les pensions d'orphelins, seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont prises en compte.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 5.3-13 : Montant brut mensuel moyen de la retraite totale des pensions de droit direct versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE en 2015 (stock)



Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE. Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ :

Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM).

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les montants, pour les pensions militaires et civiles, sont hors pensions anciennement cristallisées.

(2) Les montants de pensions sont issus des titres définitifs uniquement, les pensions en état d'avances ne sont pas prises en compte.

(3) Y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité ; et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

3 Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique

3.1 Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique en 2014

VERSION PROJET

VERSION PROJET

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2014

Dans l'ensemble de la fonction publique en 2014, le salaire mensuel brut moyen par agent en équivalent temps plein, y compris les bénéficiaires de contrats aidés, s'élève à 2 661 euros. Il est de 3 002 euros dans la fonction publique de l'État, de 2 257 euros dans la fonction publique territoriale et de 2 675 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 2 205 euros, y compris les bénéficiaires de contrats aidés (et le salaire net médian à 1 957 euros). Il s'élève à 2 477 euros mensuels dans la fonction publique de l'État (et le salaire net médian à 2 276 euros), à 1 877 euros dans la fonction publique territoriale (et le salaire net médian à 1 688 euros) et à 2 223 euros dans la fonction publique hospitalière (et le salaire net médian à 1 881 euros) et à 2 226 euros dans le secteur privé.

En 2014, dans l'ensemble de la fonction publique, le salaire net moyen augmente de 0,7 %, à un rythme moins dynamique que le salaire brut moyen (+1,0 %), en lien avec l'augmentation du taux de cotisation salariale pour les pensions des fonctionnaires et des contractuels. Dans un contexte de rebond après un ralentissement lié à la suppression de la réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires, et suite notamment à la revalorisation de la grille indiciaire des agents de catégorie C, l'évolution du salaire net s'accélère en 2014 dans chacun des versants de la fonction publique.

Compte tenu du ralentissement de l'inflation (+0,5 % contre +0,9 % en 2013), le salaire net moyen augmente de 0,2 % en euros constants dans l'ensemble de la fonction publique pour 0,6 % dans le secteur privé. Dans la fonction publique de l'État, il baisse de 0,2 % (après -0,7 % en 2013), et augmente de 0,8 % dans la fonction publique territoriale (après -0,1 % en 2013) et de 0,3 % dans la fonction publique hospitalière (après -0,5 % en 2013).

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 (+0,04), reste stable dans la FPT, et diminue dans la FPH (-0,03).

Dans l'ensemble de la fonction publique, la rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP), 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. Dans chaque versant, l'évolution de la RMPP a accéléré en valeur courante et bénéficié du ralentissement de l'inflation. Ainsi, elle augmente en pouvoir d'achat plus fortement dans la fonction publique de l'État (+1,6 % après +0,5 % en 2013) et la fonction publique territoriale (+2,1 % après +0,8 %) que dans la fonction publique hospitalière (+1,5 % après +0,9 %). Cette accélération s'explique notamment par un rééquilibrage après un ralentissement lié à la suppression de la réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires et par la revalorisation de la grille indiciaire des agents de catégorie C.

Toutefois, du fait des éléments variables de rémunération, 31 % des agents « en place » en 2013 et 2014 dans la fonction publique ont enregistré une baisse de salaire net en euros constants. C'est le cas de 37 % des agents dans la fonction publique de l'État, de 24 % dans la fonction publique territoriale et de 33 % dans la fonction publique hospitalière. Cette part recule fortement dans chacun des versants par rapport à l'année précédente, suite notamment au ralentissement de l'indice des prix à la consommation.

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

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

Figure V 3.1-16 : Salaires bruts mensuels dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi en 2014

	FPE (Ministères et établissements publics)					FPT					FPH					Ensemble FP				
	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1er décile	9e décile	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1er décile	9e décile	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1er décile	9e décile	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1er décile	9e décile
Ensemble	100,0	3 002	2 773	1 804	4 316	100,0	2 257	2 027	1 597	3 166	100,0	2 675	2 282	1 737	3 729	100,0	2 661	2 364	1 670	3 899
Fonctionnaires	73,1	3 182	2 900	2 134	4 480	79,3	2 338	2 109	1 701	3 230	75,0	2 502	2 315	1 833	3 343	75,7	2 716	2 457	1 801	3 877
dont catégorie A	47,4	3 480	3 130	2 347	4 954	7,4	3 915	3 649	2 654	5 481	18,4	3 017	2 771	2 193	4 004	26,6	3 455	3 132	2 319	4 914
dont catégorie B	14,0	2 907	2 857	2 233	3 583	11,4	2 760	2 703	2 116	3 422	17,3	2 810	2 833	2 117	3 417	13,8	2 836	2 802	2 157	3 497
dont catégorie C	11,5	2 291	2 202	1 805	2 832	60,4	2 065	1 983	1 669	2 551	39,3	2 125	2 072	1 764	2 561	35,2	2 110	2 035	1 707	2 588
Contractuels	16,2	2 516	2 193	1 490	3 953	16,6	2 047	1 789	1 514	2 862	18,1	1 949	1 827	1 560	2 447	16,4	2 220	1 894	1 501	3 307
Autres catégories et statuts	8,1	2 841	2 741	2 036	3 789	0,6	1 913	1 266	1 103	4 226	7,0	6 418	6 386	3 425	9 200	5,1	3 860	3 010	2 030	7 516
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	97,4	3 043	2 801	1 912	4 344	96,4	2 286	2 049	1 639	3 194	98,4	2 694	2 274	1 750	3 750	97,3	2 694	2 392	1 717	3 926
Bénéficiaires de contrats aidés	2,6	1 469	1 447	1 420	1 511	3,6	1 483	1 446	1 426	1 579	1,6	1 517	1 486	1 395	1 649	2,7	1 482	1 447	1 421	1 582
Femmes	60,0	2 816	2 655	1 734	3 968	58,0	2 167	1 956	1 587	3 024	77,4	2 527	2 242	1 736	3 424	63,0	2 522	2 266	1 654	3 590
Hommes	40,0	3 281	2 996	1 946	4 852	42,0	2 383	2 149	1 616	3 372	22,6	3 183	2 349	1 743	6 540	37,0	2 898	2 520	1 707	4 429
Moins de 30 ans	10,8	2 095	2 096	1 446	2 786	11,7	1 771	1 716	1 445	2 185	16,8	1 995	1 957	1 609	2 375	13,5	1 969	1 891	1 448	2 500
30-39 ans	24,8	2 630	2 526	1 832	3 453	20,1	2 164	1 997	1 632	2 880	24,7	2 471	2 209	1 754	3 194	23,5	2 458	2 312	1 710	3 276
40-49 ans	30,7	3 057	2 891	1 976	4 210	31,2	2 279	2 057	1 650	3 183	28,0	2 689	2 301	1 785	3 642	30,6	2 666	2 460	1 736	3 846
50-59 ans	27,1	3 408	3 154	2 064	4 923	31,2	2 406	2 158	1 650	3 437	26,6	3 049	2 615	1 820	4 267	27,7	2 963	2 659	1 750	4 394
60 ans et plus	6,6	3 966	3 842	2 189	6 091	5,9	2 840	2 259	1 659	4 141	4,0	4 199	3 235	1 852	8 377	4,7	3 678	3 228	1 822	6 095

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.

Figure V 3.1-5 : Salaires nets mensuels dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi en 2014

	FPE (Ministères et établissements publics)					FPT					FPH					Ensemble FP				
	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1er décile	9e décile	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1er décile	9e décile	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1er décile	9e décile	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1er décile	9e décile
Ensemble	100,0	2 477	2 276	1 483	3 579	100,0	1 877	1 688	1 314	2 633	100,0	2 223	1 881	1 437	3 105	100,0	2 205	1 957	1 376	3 228
Fonctionnaires	73,1	2 646	2 397	1 770	3 739	79,3	1 952	1 760	1 414	2 694	75,0	2 085	1 928	1 531	2 778	75,7	2 262	2 041	1 502	3 225
dont catégorie A	47,4	2 893	2 591	1 936	4 140	7,4	3 280	3 049	2 205	4 620	18,4	2 518	2 305	1 823	3 346	26,6	2 876	2 596	1 914	4 110
dont catégorie B	14,0	2 410	2 364	1 856	2 965	11,4	2 299	2 250	1 759	2 862	17,3	2 334	2 350	1 754	2 844	13,8	2 356	2 325	1 791	2 905
dont catégorie C	11,5	1 913	1 837	1 508	2 357	60,4	1 723	1 657	1 366	2 134	39,3	1 773	1 730	1 473	2 131	35,2	1 761	1 700	1 421	2 169
Contractuels	16,2	2 030	1 775	1 194	3 150	16,6	1 670	1 463	1 237	2 313	18,1	1 591	1 493	1 273	1 989	16,4	1 809	1 547	1 227	2 657
Autres catégories et statuts	8,1	2 260	2 165	1 609	3 032	0,6	1 671	1 170	1 027	3 468	7,0	5 347	5 299	2 832	7 697	5,1	3 147	2 395	1 608	6 257
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	97,4	2 511	2 299	1 578	3 602	96,4	1 902	1 707	1 352	2 656	98,4	2 239	1 891	1 455	3 123	97,3	2 232	1 979	1 418	3 252
Bénéficiaires de contrats aidés	2,6	1 199	1 183	1 159	1 231	3,6	1 212	1 183	1 161	1 292	1,6	1 241	1 216	1 140	1 349	2,7	1 211	1 183	1 159	1 294
Femmes	60,0	2 318	2 177	1 425	3 275	58,0	1 800	1 629	1 305	2 509	77,4	2 098	1 865	1 435	2 846	63,0	2 087	1 892	1 361	2 970
Hommes	40,0	2 715	2 466	1 606	4 033	42,0	1 984	1 789	1 333	2 807	22,6	2 653	1 951	1 442	5 465	37,0	2 406	2 087	1 410	3 684
Moins de 30 ans	10,8	1 721	1 715	1 183	2 294	11,7	1 466	1 415	1 182	1 813	16,8	1 650	1 614	1 317	1 982	13,5	1 625	1 561	1 186	2 068
30-39 ans	24,8	2 169	2 074	1 503	2 863	20,1	1 802	1 669	1 346	2 397	24,7	2 055	1 840	1 453	2 663	23,5	2 036	1 910	1 413	2 718
40-49 ans	30,7	2 522	2 372	1 637	3 496	31,2	1 898	1 716	1 363	2 649	28,0	2 238	1 915	1 483	3 040	30,6	2 235	2 036	1 439	3 190
50-59 ans	27,1	2 814	2 591	1 707	4 080	31,2	1 999	1 791	1 364	2 855	26,6	2 534	2 164	1 516	3 588	27,7	2 454	2 196	1 452	3 645
60 ans et plus	6,6	3 286	2 993	1 795	5 059	5,9	2 193	1 873	1 368	3 437	4,0	3 503	2 672	1 538	6 994	4,7	3 053	2 661	1 510	5 070

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.

Figure V 3.1-8 : Évolution du salaire net mensuel en euros courants en 2014 dans la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi

	FPE (Ministères et établissements publics)				FPT				FPH				Ensemble FP				
	Salaires moyen	Salaires médian	1er décile	9è décile	Salaires moyen	Salaires médian	1er décile	9è décile	Salaires moyen	Salaires médian	1er décile	9è décile	Salaires moyen	Salaires médian	1er décile	9è décile	
Ensemble	0,3	0,7	-1,2	0,4	1,3	1,7	1,0	1,0	0,8	1,1	1,1	1,7	0,2	0,7	0,9	0,8	0,4
Fonctionnaires	0,7	0,8	0,8	0,6	1,9	2,1	2,1	1,4	1,0	1,2	1,8	0,2	1,0	1,1	1,9	0,6	0,6
dont catégorie A	0,4	0,7	0,5	0,4	0,6	0,7	0,4	0,7	0,5	0,5	1,1	0,0	0,4	0,6	0,6	0,5	0,5
dont catégorie B	0,4	0,5	0,4	0,2	0,6	0,7	0,7	0,3	0,1	-0,1	0,5	0,0	0,4	0,3	0,4	0,3	0,3
dont catégorie C	1,8	1,7	2,4	1,5	2,0	2,1	2,0	1,7	1,7	1,9	1,9	1,3	1,8	2,0	2,1	1,4	1,4
Contractuels	1,3	1,1	0,7	0,6	0,2	1,0	1,6	-2,1	1,3	1,9	0,8	0,6	1,1	1,5	1,3	0,3	0,3
Autres catégories et statuts	0,2	0,2	-0,8	0,4	9,5	1,1	1,0	17,6	0,5	0,4	1,6	0,4	0,8	0,6	-0,7	0,7	0,7
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	0,7	1,0	0,7	0,5	1,7	2,0	1,8	1,2	1,0	1,2	2,0	0,3	1,0	1,1	1,7	0,6	0,6
Bénéficiaires de contrats aidés	-0,2	0,7	0,9	-2,1	0,5	0,7	0,4	0,3	1,0	1,1	0,9	0,9	0,3	0,7	0,7	0,0	0,0
Femmes	0,4	0,8	-1,3	0,5	1,7	2,1	1,1	1,2	1,0	1,2	1,7	0,3	0,9	1,0	0,9	0,7	0,7
Hommes	0,4	0,5	-0,1	0,4	1,0	1,2	0,2	0,8	0,5	0,9	1,6	0,1	0,4	0,7	0,6	0,3	0,3
Moins de 30 ans	-0,3	-0,6	0,6	2,6	-0,1	-0,1	0,7	-0,2	0,8	0,6	0,8	0,4	0,0	-0,1	-0,2	0,6	0,6
30-39 ans	0,1	0,5	-1,4	0,1	1,6	1,9	1,5	1,1	1,2	1,4	1,9	0,5	0,8	0,8	1,2	0,3	0,4
40-49 ans	0,3	0,5	1,0	-0,1	1,9	2,1	1,8	1,6	0,7	1,3	2,0	-0,3	0,9	1,3	1,7	0,4	0,3
50-59 ans	0,4	0,7	0,1	0,6	1,2	1,5	1,9	0,5	0,4	0,2	1,7	-0,2	0,4	0,3	1,5	0,2	0,2
60 ans et plus	-0,7	-0,7	-0,4	-0,9	0,5	1,2	1,6	-0,4	-2,2	-1,2	1,2	-1,3	-1,3	-1,4	0,4	-1,8	-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 2014 dans la FPE, le salaire net moyen a évolué de 0,3 % ; le salaire net médian a augmenté de 0,7 % ; celui du premier décile a diminué de -1,2 % et celui du neuvième décile a augmenté de 0,4 %.

Figure V 3.1-2 : Proportion d'agents en place en 2013 et 2014 ⁽¹⁾ et dont le salaire net a diminué en 2014 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 2013 et 2014 (en % des effectifs de 2013)	Proportion d'agents dont la RMFP nette a évolué négativement en 2014 (en %)	Proportion d'agents dont la RMFP nette a moins évolué que l'inflation en 2014 (en %)	Permanents en 2013 et 2014 (en % des effectifs de 2013)	Proportion d'agents dont la RMFP nette a évolué négativement en 2014 (en %)	Proportion d'agents dont la RMFP nette a moins évolué que l'inflation en 2014 (en %)	Permanents en 2013 et 2014 (en % des effectifs de 2013)	Proportion d'agents dont la RMFP nette a évolué négativement en 2014 (en %)	Proportion d'agents dont la RMFP nette a moins évolué que l'inflation en 2014 (en %)	Permanents en 2013 et 2014 (en % des effectifs de 2013)	Proportion d'agents dont la RMFP nette a évolué négativement en 2014 (en %)	Proportion d'agents dont la RMFP nette a moins évolué que l'inflation en 2014 (en %)
Ensemble	67,6	29,4	36,6	67,2	19,3	24,2	67,8	27,6	32,7	67,5	25,4	31,3
Fonctionnaires	75,1	28,7	36,0	76,0	18,9	23,8	75,8	26,6	31,7	75,1	24,7	30,6
dont catégorie A	73,8	31,7	39,2	75,0	21,5	28,2	72,2	30,3	35,9	73,3	30,6	37,8
dont catégorie B	78,5	28,1	36,2	74,6	24,1	31,0	74,5	35,8	42,7	75,7	29,2	36,7
dont catégorie C	77,2	18,1	23,1	76,4	17,7	22,0	78,0	21,1	25,3	76,3	18,7	23,1
Contractuels	37,2	27,9	33,3	36,8	23,0	27,7	34,8	28,2	33,4	39,1	25,0	29,9
Autres catégories et statuts	73,3	37,6	46,0	12,6	20,8	23,6	64,5	39,1	44,3	68,4	37,9	45,4
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	68,8	29,5	36,6	68,7	19,3	24,2	68,5	27,6	32,7	68,7	25,4	31,3
Bénéficiaires de contrats aidés	10,1	22,0	26,3	10,3	15,1	19,5	7,8	28,5	35,1	10,1	18,8	23,1
Femmes	64,6	27,6	35,5	61,1	17,4	22,0	66,0	27,4	32,6	63,8	24,3	30,4
Hommes	72,0	31,8	38,1	75,4	21,5	26,6	73,8	28,1	33,0	73,6	27,0	32,6
Moins de 30 ans	34,1	28,2	32,8	40,0	16,6	20,0	44,2	24,6	28,3	38,0	23,2	27,2
30-39 ans	63,0	27,8	33,9	63,7	15,9	19,9	60,1	24,7	28,8	61,5	23,3	28,3
40-49 ans	77,2	29,6	37,0	73,4	19,4	24,4	74,2	26,4	31,4	74,9	25,3	31,3
50-59 ans	78,6	30,0	38,1	76,2	21,3	26,7	81,5	30,3	36,6	79,8	26,8	33,5
60 ans et plus	50,0	33,7	41,5	47,0	22,5	28,2	78,6	38,3	44,9	60,2	30,9	37,7

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 : 67,6 % des agents présents dans la FPE en 2014 ont été présents avec la même quotité de travail et chez le même employeur tout au long de 2013 et 2014. Le salaire net a diminué pour 29,4 % de ces agents et pour 36,6 % en euros constants.

Figure V 3.1-13 : Évolutions en 2014 en euros constants du salaire net des agents en place en 2013 et 2014 (1) 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			
	Salaire moyen (RMFP)	Distribution des évolutions individuelles			Salaire moyen (RMFP)	Distribution des évolutions individuelles			Salaire moyen (RMFP)	Distribution des évolutions individuelles			Salaire moyen (RMFP)	Distribution des évolutions individuelles		
		Médiane	1er décile	9è décile		Médiane	1er décile	9è décile		Médiane	1er décile	9è décile		Médiane	1er décile	9è décile
Ensemble	1,6	1,1	- 3,3	8,1	2,1	1,7	- 2,0	7,1	1,5	1,5	- 3,5	7,6	1,8	1,5	- 3,0	7,6
Fonctionnaires	1,6	1,2	- 3,2	7,8	2,0	1,7	- 2,0	6,7	1,6	1,6	- 3,3	7,5	1,7	1,5	- 2,8	7,3
dont catégorie A	1,6	0,9	- 3,7	8,5	2,2	1,6	- 1,3	7,0	1,8	1,3	- 3,9	8,5	1,7	1,6	- 2,9	11,1
dont catégorie B	1,1	0,9	- 2,3	5,6	1,7	1,4	- 2,0	6,3	1,0	0,7	- 3,6	7,3	1,2	0,4	- 4,5	9,3
dont catégorie C	2,1	2,0	- 2,0	7,3	2,1	1,8	- 2,1	6,8	1,8	1,9	- 2,9	7,2	2,0	0,2	- 2,8	9,5
Contractuels	2,8	1,3	- 3,6	12,6	3,0	1,8	- 2,3	11,2	1,2	1,2	- 3,5	6,7	2,8	1,1	- 3,6	8,3
Autres catégories et statuts	1,3	0,4	- 4,1	8,7	6,1	7,2	- 0,9	24,5	1,1	0,6	- 5,9	11,1	1,2	1,0	- 2,6	6,1
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	1,6	1,1	- 3,3	8,1	2,1	1,7	- 2,0	7,1	1,5	1,5	- 3,5	7,6	1,8	1,8	- 2,3	6,9
Bénéficiaires de contrats aidés	- 0,1	0,2	- 4,5	2,7	3,6	0,6	- 1,5	12,4	3,4	1,5	- 3,2	13,5	2,1	1,5	- 3,0	7,6
Femmes	1,8	1,2	- 3,0	8,3	2,3	1,8	- 1,7	7,0	1,5	1,5	- 3,5	7,5	1,9	1,9	- 3,7	9,7
Hommes	1,4	1,0	- 3,7	7,8	2,0	1,6	- 2,5	7,2	1,5	1,5	- 3,6	8,0	1,6	1,8	- 3,0	8,8
Moins de 30 ans	2,8	1,3	- 4,5	11,0	3,1	2,2	- 2,1	9,7	2,1	2,1	- 4,2	9,0	2,6	1,5	- 2,9	7,5
30-39 ans	2,2	1,5	- 3,6	9,3	2,8	2,0	- 1,6	8,1	2,3	1,9	- 3,7	9,0	2,4	1,2	- 2,8	6,7
40-49 ans	1,7	1,1	- 3,4	8,1	2,1	1,7	- 2,1	6,8	1,6	1,5	- 3,2	7,4	1,8	0,9	- 3,2	6,3
50-59 ans	1,3	0,9	- 3,0	7,1	1,8	1,5	- 2,2	6,4	1,1	1,1	- 3,3	6,6	1,4	1,5	- 2,8	7,7
60 ans et plus	0,7	0,5	- 3,4	6,2	1,7	1,4	- 2,1	6,5	0,2	0,4	- 4,1	6,1	0,8	1,4	- 3,2	7,6

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.

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 2013 et 2014, le salaire net moyen a évolué de 1,6 %. Pour la moitié des agents en place en 2013 et 2014, le salaire net a augmenté de plus de 1,1 %. Il a diminué de plus de 3,3 % pour 10 % des agents et augmenté de plus de 8,1 % pour 90 % des agents.

Figure V 3.1-14 : Évolutions en 2014 en euros constants du salaire net des agents en place en 2013 et 2014 (1) 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			
	Salaire moyen (RMFP)	Distribution des évolutions individuelles			Salaire moyen (RMFP)	Distribution des évolutions individuelles			Salaire moyen (RMFP)	Distribution des évolutions individuelles			Salaire moyen (RMFP)	Distribution des évolutions individuelles		
		Médiane	1er décile	9è décile		Médiane	1er décile	9è décile		Médiane	1er décile	9è décile		Médiane	1er décile	9è décile
Ensemble	1,6	1,1	- 3,3	8,1	2,1	1,7	- 2,0	7,1	1,5	1,5	- 3,5	7,6	1,8	1,5	- 3,0	7,6
Fonctionnaires	1,6	1,2	- 3,2	7,8	2,0	1,7	- 2,0	6,7	1,6	1,6	- 3,3	7,5	1,7	1,5	- 2,8	7,3
dont catégorie A	1,6	0,9	- 3,7	8,5	2,2	1,6	- 1,3	7,0	1,8	1,3	- 3,9	8,5	1,7	1,6	- 2,9	11,1
dont catégorie B	1,1	0,9	- 2,3	5,6	1,7	1,4	- 2,0	6,3	1,0	0,7	- 3,6	7,3	1,2	0,4	- 4,5	9,3
dont catégorie C	2,1	2,0	- 2,0	7,3	2,1	1,8	- 2,1	6,8	1,8	1,9	- 2,9	7,2	2,0	0,2	- 2,8	9,5
Contractuels	2,8	1,3	- 3,6	12,6	3,0	1,8	- 2,3	11,2	1,2	1,2	- 3,5	6,7	2,8	1,1	- 3,6	8,3
Autres catégories et statuts	1,3	0,4	- 4,1	8,7	6,1	7,2	- 0,9	24,5	1,1	0,6	- 5,9	11,1	1,2	1,0	- 2,6	6,1
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	1,6	1,1	- 3,3	8,1	2,1	1,7	- 2,0	7,1	1,5	1,5	- 3,5	7,6	1,8	1,8	- 2,3	6,9
Bénéficiaires de contrats aidés	- 0,1	0,2	- 4,5	2,7	3,6	0,6	- 1,5	12,4	3,4	1,5	- 3,2	13,5	2,1	1,5	- 3,0	7,6
Femmes	1,8	1,2	- 3,0	8,3	2,3	1,8	- 1,7	7,0	1,5	1,5	- 3,5	7,5	1,9	1,9	- 3,7	9,7
Hommes	1,4	1,0	- 3,7	7,8	2,0	1,6	- 2,5	7,2	1,5	1,5	- 3,6	8,0	1,6	1,8	- 3,0	8,8
Moins de 30 ans	2,8	1,3	- 4,5	11,0	3,1	2,2	- 2,1	9,7	2,1	2,1	- 4,2	9,0	2,6	1,5	- 2,9	7,5
30-39 ans	2,2	1,5	- 3,6	9,3	2,8	2,0	- 1,6	8,1	2,3	1,9	- 3,7	9,0	2,4	1,2	- 2,8	6,7
40-49 ans	1,7	1,1	- 3,4	8,1	2,1	1,7	- 2,1	6,8	1,6	1,5	- 3,2	7,4	1,8	0,9	- 3,2	6,3
50-59 ans	1,3	0,9	- 3,0	7,1	1,8	1,5	- 2,2	6,4	1,1	1,1	- 3,3	6,6	1,4	1,5	- 2,8	7,7
60 ans et plus	0,7	0,5	- 3,4	6,2	1,7	1,4	- 2,1	6,5	0,2	0,4	- 4,1	6,1	0,8	1,4	- 3,2	7,6

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.

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 2013 et 2014, le salaire net moyen a évolué de 1,6 %. Pour la moitié des agents en place en 2013 et 2014, le salaire net a augmenté de plus de 1,1 %. Il a diminué de plus de 3,3 % pour 10 % des agents et augmenté de plus de 8,1 % pour 90 % des agents.

Encadré 4 : Des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes moins importants en moyenne 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 13,3 % à celui des hommes en 2014) que dans le secteur privé (écart de 18,6 %). Au sein de la fonction publique (voir la fiche thématique 6.3-4), les écarts sont plus forts dans la FPH (20,9 % en 2014) en raison d'écarts importants dans le secteur hospitalier public (21,4 %) alors qu'ils sont réduits à 7,7 % dans le secteur médico-social. Viennent ensuite la FPE (14,6 %) et la FPT (9,3 %, voir la 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 publique⁴.

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.

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.

⁴ 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).

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

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

Sources : DADS, SIASP, Insee.

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

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

Champ pour la fonction publique : y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

FPE : hors militaires.

FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux.

FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux. Le champ du secteur hospitalier public comprend des établissements hospitaliers de la FPE (voir encadré de la vue sur les rémunérations : le suivi statistique des salaires dans la fonction publique).

Attention : cette année, la méthode de calcul des salaires des agents de la FPH et des secteurs SMS et SHP a été revue et améliorée (voir encadré 2 de la vue "Les rémunérations dans la fonction publique en 2014" du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2016). Les données 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 2014

	FPE (Ministères et établissements publics)		FPT		FPH		Secteur hospitalier public		Secteur social et médico-social	
	Salaires net		Salaires net		Salaires net		Salaires net		Salaires net	
	Effectifs (en %)	mensuel moyen (€)	Effectifs (en %)	mensuel moyen (€)	Effectifs (en %)	mensuel moyen (€)	Effectifs (en %)	mensuel moyen (€)	Effectifs (en %)	mensuel moyen (€)
Ensemble des fonctionnaires	100,0	2 646	100,0	1 952	100,0	2 085	100,0	2 104	100,0	1 896
Catégorie A Ensemble	64,9	2 893	9,4	3 280	24,5	2 518	26,1	2 504	8,7	2 913
-30 ans	4,5	1 997	0,2	2 192	5,2	1 918	5,6	1 918	1,0	1 955
30-39 ans	17,1	2 386	2,0	2 722	8,0	2 228	8,5	2 223	2,1	2 453
40-49 ans	21,5	2 860	2,9	3 226	6,1	2 692	6,4	2 689	2,6	2 748
50-59 ans	17,4	3 366	3,3	3 541	4,6	3 225	4,8	3 211	2,5	3 488
60 ans et +	4,5	4 032	1,0	3 936	0,8	3 948	0,8	3 911	0,6	4 381
Catégorie B Ensemble	19,2	2 410	14,4	2 299	23,0	2 334	23,8	2 345	15,3	2 159
-30 ans	1,0	1 884	0,5	1 782	1,9	1 794	2,0	1 799	0,9	1 669
30-39 ans	4,9	2 186	3,2	2 030	5,0	2 016	5,1	2 026	3,9	1 888
40-49 ans	6,2	2 436	4,8	2 297	6,9	2 350	7,2	2 363	4,8	2 164
50-59 ans	5,8	2 595	5,0	2 482	8,2	2 594	8,5	2 605	4,9	2 403
60 ans et +	1,3	2 724	0,9	2 541	1,0	2 678	1,0	2 689	0,8	2 532
Catégorie C Ensemble	15,7	1 913	76,2	1 723	52,4	1 773	50,0	1 781	76,1	1 727
-30 ans	0,8	1 744	4,6	1 573	4,5	1 615	4,4	1 617	5,9	1 602
30-39 ans	2,7	1 810	14,5	1 687	11,6	1 687	11,2	1 688	15,5	1 679
40-49 ans	5,0	1 885	26,0	1 722	17,6	1 757	16,6	1 762	28,0	1 732
50-59 ans	5,9	1 977	26,6	1 760	17,2	1 877	16,4	1 892	24,5	1 778
60 ans et +	1,3	2 041	4,4	1 776	1,5	1 924	1,4	1 946	2,1	1 781
Femmes fonctionnaires	100,0	2 475	57,1	1 873	100,0	2 074	100,0	2 096	100,0	1 869
Catégorie A Ensemble	68,1	2 658	5,8	3 034	25,7	2 447	27,5	2 438	8,6	2 710
-30 ans	5,5	1 959	0,2	2 154	5,7	1 914	6,2	1 913	1,1	1 946
30-39 ans	19,7	2 275	1,3	2 618	8,6	2 213	9,2	2 209	2,2	2 381
40-49 ans	22,7	2 675	1,7	3 015	6,3	2 656	6,7	2 656	2,6	2 648
50-59 ans	16,6	3 107	2,1	3 255	4,5	3 122	4,7	3 115	2,2	3 265
60 ans et +	3,6	3 640	0,5	3 537	0,6	3 566	0,7	3 543	0,4	3 884
Catégorie B Ensemble	15,0	2 336	9,2	2 224	23,9	2 320	24,9	2 329	14,2	2 158
-30 ans	0,8	1 814	0,4	1 745	2,0	1 787	2,1	1 792	0,9	1 668
30-39 ans	3,2	2 090	2,2	2 000	5,2	2 008	5,3	2 017	3,6	1 884
40-49 ans	4,3	2 298	3,1	2 243	7,3	2 343	7,6	2 353	4,4	2 180
50-59 ans	5,4	2 509	3,0	2 385	8,5	2 578	8,9	2 587	4,5	2 407
60 ans et +	1,4	2 651	0,6	2 449	1,0	2 642	1,0	2 650	0,7	2 538
Catégorie C Ensemble	16,8	1 857	42,1	1 636	50,4	1 768	47,6	1 776	77,3	1 722
-30 ans	0,8	1 697	2,4	1 523	4,7	1 619	4,5	1 621	6,3	1 602
30-39 ans	2,5	1 744	7,5	1 608	11,5	1 694	11,0	1 696	15,9	1 682
40-49 ans	4,9	1 793	14,5	1 633	17,0	1 756	15,8	1 761	28,6	1 730
50-59 ans	7,0	1 925	14,8	1 660	16,0	1 867	15,1	1 884	24,4	1 768
60 ans et +	1,6	2 004	2,8	1 694	1,3	1 882	1,2	1 905	2,1	1 758
Hommes fonctionnaires	100,0	2 892	42,9	2 057	100,0	2 130	100,0	2 139	100,0	2 027
Catégorie A Ensemble	60,4	3 275	3,6	3 679	19,8	2 889	20,8	2 852	9,2	3 832
-30 ans	3,0	2 098	0,1	2 286	2,9	1 952	3,1	1 950	0,4	2 079
30-39 ans	13,3	2 623	0,7	2 933	5,4	2 325	5,8	2 311	1,3	3 065
40-49 ans	19,9	3 166	1,2	3 540	5,3	2 862	5,6	2 844	2,4	3 265
50-59 ans	18,5	3 700	1,3	4 009	4,8	3 611	4,9	3 578	3,6	4 170
60 ans et +	5,8	4 385	0,4	4 410	1,4	4 673	1,3	4 634	1,5	5 038
Catégorie B Ensemble	25,2	2 473	5,2	2 432	19,7	2 402	19,6	2 423	20,6	2 163
-30 ans	1,4	1 942	0,1	1 905	1,5	1 830	1,6	1 837	0,8	1 672
30-39 ans	7,3	2 246	1,0	2 094	4,2	2 056	4,2	2 072	5,0	1 904
40-49 ans	8,9	2 531	1,8	2 392	5,6	2 391	5,5	2 420	6,6	2 112
50-59 ans	6,3	2 701	1,9	2 634	7,1	2 672	7,1	2 695	6,9	2 390
60 ans et +	1,2	2 844	0,4	2 682	1,2	2 796	1,2	2 822	1,3	2 519
Catégorie C Ensemble	14,1	2 009	34,1	1 830	60,5	1 792	59,6	1 797	70,2	1 752
-30 ans	0,9	1 799	2,2	1 627	3,9	1 597	3,9	1 597	4,0	1 600
30-39 ans	2,9	1 891	7,0	1 772	12,3	1 660	12,1	1 660	14,0	1 662
40-49 ans	5,1	2 015	11,5	1 834	20,2	1 760	19,7	1 763	25,3	1 742
50-59 ans	4,4	2 096	11,8	1 887	21,9	1 907	21,6	1 916	24,8	1 826
60 ans et +	0,8	2 144	1,6	1 923	2,3	2 020	2,3	2 029	2,1	1 894

Source : SIASP, Insee. Traitement Drees, DGCL, Département des études, et des statistiques locales et DGAFP, Département des études, des statistiques et des systèmes d'information

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. Le champ du secteur hospitalier public comprend des établissements hospitaliers de la FPE (voir encadré de la vue sur les rémunérations : le suivi statistique des salaires dans la fonction publique).

Attention : cette année, la méthode de calcul des salaires des agents de la FPH et des secteurs SMS et SHP a été revue et améliorée (voir encadré 2 de la vue "Les rémunérations dans la fonction publique en 2014" du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2016). Les données présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec les données publiées dans l'édition précédente du rapport annuel.

Figure 6.3-10 : Évolution de la rémunération moyenne des personnes en place ^(*) (RMPP) dans les trois versants de la fonction publique et proportion d'agents pris en compte dans le calcul de la RMPP en 2014

en % d'évolution et % des effectifs de l'année précédente	FPE (ministères et établissements publics)				FPT				FPH				SHP (2)				SMS			
	Part des agents de 2013 présents en 2014	Évolution de la RMPP brute (1)	Évolution de la RMPP nette (1)	Part d'agents dont le salaire net a moins évolué que les prix (1)	Part des agents de 2013 présents en 2014	Évolution de la RMPP brute (1)	Évolution de la RMPP nette (1)	Part d'agents dont le salaire net a moins évolué que les prix (1)	Part des agents de 2013 présents en 2014	Évolution de la RMPP brute (1)	Évolution de la RMPP nette (1)	Part d'agents dont le salaire net a moins évolué que les prix (1)	Part des agents de 2013 présents en 2014	Évolution de la RMPP brute (1)	Évolution de la RMPP nette (1)	Part d'agents dont le salaire net a moins évolué que les prix (1)	Part des agents de 2013 présents en 2014	Évolution de la RMPP brute (1)	Évolution de la RMPP nette (1)	Part d'agents dont le salaire net a moins évolué que les prix (1)
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures	69,7	1,8	1,5	39,6	71,6	2,5	2,3	22,8	65,4	1,9	1,5	41,4	65,7	1,9	1,5	41,6	55,3	2,5	2,2	35,8
PCS professions intermédiaires	66,8	2,2	1,9	37,7	67,5	2,1	1,8	24,8	68,7	1,6	1,3	40,1	68,9	1,6	1,3	40,6	64,8	1,7	1,3	31,4
PCS employés et ouvriers	65,9	2,0	1,6	30,4	67,2	2,6	2,2	17,7	67,5	2,2	1,8	25,3	68,6	2,2	1,9	25,1	61,4	1,7	1,3	27,0
Fonctionnaires	75,1	1,9	1,6	36,0	76,0	2,4	2,0	18,9	75,8	2,0	1,6	31,7	75,5	2,0	1,6	32,1	78,4	1,8	1,4	27,8
dont catégorie A	73,8	2,0	1,6	39,2	75,0	2,5	2,2	21,5	72,2	2,1	1,8	35,9	72,2	2,1	1,8	35,9	72,5	2,3	2,1	34,7
dont catégorie B	78,5	1,5	1,1	36,2	74,6	2,1	1,7	24,1	74,5	1,4	1,0	42,7	74,4	1,4	1,0	43,8	76,0	2,0	1,4	26,9
dont catégorie C	77,2	2,5	2,1	23,1	76,4	2,5	2,1	17,7	78,0	2,2	1,9	25,3	77,8	2,3	1,9	25,0	79,6	1,7	1,3	27,2
Contractuels	37,2	3,0	2,8	33,3	36,8	2,8	3,0	23,0	34,8	1,6	1,2	33,4	36,2	6,4	1,3	34,1	27,8	1,3	0,9	29,8
Autres catégories et statuts	73,3	1,6	1,3	46,0	12,6	6,9	6,1	20,8	64,5	1,6	1,2	44,3	64,8	1,6	1,2	44,2	36,3	0,3	-0,1	59,8
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	68,8	2,0	1,6	36,6	68,7	2,5	2,1	19,3	68,5	1,9	1,5	32,7	69,0	1,9	1,5	33,2	64,2	1,7	1,3	28,1
Bénéficiaires de contrats aidés	10,1	0,4	-0,1	26,3	10,3	3,7	3,6	15,1	7,8	1,4	1,1	35,1	7,4	1,7	1,3	35,2	8,7	0,9	0,6	34,9
Femmes	64,6	2,2	1,8	35,5	61,1	2,6	2,3	17,4	66,0	1,9	1,5	32,6	66,6	1,9	1,5	33,1	60,9	1,8	1,4	28,2
Hommes	72,0	1,8	1,4	38,1	75,4	2,3	2,0	21,5	73,8	1,9	1,5	33,0	74,5	1,9	1,5	33,4	66,5	1,4	1,0	28,1
Moins de 30 ans	34,1	3,1	2,8	32,8	40,0	3,3	3,1	16,6	44,2	2,4	2,2	28,3	45,7	2,4	2,2	28,6	31,6	2,3	2,0	24,5
30-39 ans	63,0	2,5	2,2	33,9	63,7	3,1	2,8	15,9	60,1	2,6	2,3	28,8	60,6	2,7	2,4	29,2	54,4	2,1	1,8	24,0
40-49 ans	77,2	2,0	1,7	37,0	73,4	2,4	2,1	19,4	74,2	2,0	1,6	31,4	74,8	2,0	1,6	31,8	69,6	1,8	1,4	28,4
50-59 ans	78,6	1,7	1,3	38,1	76,2	2,1	1,8	21,3	81,5	1,5	1,1	36,6	82,0	1,5	1,1	37,2	77,2	1,5	1,0	30,8
60 ans et plus	50,0	1,1	0,7	41,5	47,0	2,0	1,7	22,5	78,6	0,6	0,2	44,9	78,8	0,5	0,1	46,1	75,6	1,2	0,8	32,0
Ensemble France métropolitaine	67,7	2,0	1,6	36,6	67,0	2,4	2,1	19,4	67,5	1,9	1,5	32,6	68,2	1,9	1,5	33,1	61,8	1,7	1,3	28,1
Ensemble DOM	66,7	1,8	1,6	37,8	70,6	3,6	3,7	17,9	78,7	1,7	1,5	35,7	78,7	1,7	1,5	36,0	78,2	2,1	1,9	28,8
Ensemble	67,6	2,0	1,6	36,6	67,2	2,5	2,1	19,3	67,8	1,9	1,5	32,7	68,4	1,9	1,5	33,2	62,0	1,7	1,3	28,1

Source : SIASP, Insee.

Traitements Drees, DGCL - département des études, des statistiques et des systèmes d'information locales, DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information."

Champ : 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. Le champ du secteur hospitalier public comprend des établissements hospitaliers de la FPE (voir encadré de la vue sur les rémunérations : le suivi statistique des salaires dans la fonction publique).

Attention : cette année, la méthode de calcul des salaires des agents de la FPH et des secteurs SMS et SHP a été revue et améliorée (voir encadré 2 de la vue "Les rémunérations dans la fonction publique en 2014" du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2016). Les données présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec les données publiées dans l'édition précédente du rapport annuel.

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

(2) Agents présents 24 mois consécutifs chez le même employeur avec la même quotité de travail.

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 () entre 2013 et 2014**

	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (*)			Salaires nets moyens en 2014 (en euros)	Évolution 2014/2013 (en %) (1)		RMPP nette 2014/2013 (2)		
	structure des effectifs 2014 (en %)	2014 (en milliers)	évolution 2014/2013 (en %)		Salaires moyens	À structure constante	Proportion des agents de 2013 présents en 2014 (en %)	Évolution de la rémunération en euros constants (en %) (1)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation (1) (en %)
Ensemble	100,0	2 034,1	1,1	2 477	-0,2	-0,2	67,6	1,6	36,6
<i>dont : enseignants</i>	45,6	928,0	1,5	2 531	-0,3	-0,4	71,1	1,6	41,0
<i>dont : non enseignants</i>	54,4	1 106,1	0,8	2 432	-0,2	0,1	64,7	1,7	32,5
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	36,4	739,5	1,4	3 054	-0,5	-0,6	69,7	1,5	39,6
Fonctionnaires de catégorie A + (3)	5,0	101,3	0,8	4 211	-0,5	-0,8	79,0	1,3	39,9
<i>dont enseignants (4)</i>	2,8	56,6	0,1	3 660	-0,2	-1,0	81,6	1,2	41,5
<i>dont police (5)</i>	0,1	1,5	-1,0	5 423	0,0	-1,0	63,0	2,0	41,2
Fonctionnaires de catégorie A (à l'exception des A +)	22,3	453,6	0,9	3 057	-0,3	-0,4	74,8	1,5	38,9
<i>dont enseignants (6)</i>	15,1	307,8	0,9	2 796	-0,3	-0,5	76,5	1,4	41,8
<i>dont police (7)</i>	0,2	4,5	2,2	4 146	-0,7	-0,6	81,4	0,0	51,5
Contractuels	4,8	97,6	4,2	2 476	-0,7	-1,1	34,8	1,9	40,7
<i>dont enseignants (8)</i>	1,6	32,6	1,7	1 955	-1,0	-1,6	22,1	1,6	44,8
Autres catégories et statuts	4,2	86,4	1,6	2 339	-0,8	-0,9	70,1	1,4	43,2
<i>dont enseignants (9)</i>	4,2	84,9	1,5	2 301	-0,8	-0,9	70,3	1,4	43,3
PCS professions intermédiaires dont :	39,0	793,5	3,9	2 243	-1,0	0,0	66,8	1,9	37,7
Fonctionnaires de catégorie A	20,2	410,1	1,2	2 386	0,2	0,0	71,4	1,9	39,5
<i>dont enseignants (10)</i>	18,6	377,7	1,4	2 353	0,3	0,0	70,6	1,8	39,9
<i>dont police (11)</i>	0,3	5,5	-6,4	3 468	1,3	0,8	83,4	2,6	20,9
Fonctionnaires de catégorie B	9,2	187,4	-0,7	2 386	0,0	-0,1	74,8	1,4	34,9
<i>dont personnels administratifs et techniques</i>	7,1	145,2	2,4	2 399	0,1	-0,2	74,9	1,3	35,0
<i>dont enseignants (12)</i>	0,2	4,3	-12,6	2 147	1,6	0,7	78,7	2,7	28,1
<i>dont pénitentiaire (13)</i>	0,0	1,0	-0,4	2 759	0,0	-1,2	74,2	1,7	37,7
Contractuels	5,8	117,6	3,0	1 781	2,6	1,9	34,1	4,3	28,4
<i>dont enseignants (8)</i>	0,8	16,5	33,6	1 870	1,2	-1,6	38,2	1,7	44,7
Autres catégories et statuts	2,7	55,3	-0,9	2 121	0,2	-0,2	73,7	1,4	44,0
<i>dont enseignants (9)</i>	2,2	45,7	-1,4	1 975	0,4	0,0	71,2	1,9	40,3
PCS employés et ouvriers dont :	24,6	501,0	-3,2	1 996	1,2	0,5	65,9	1,6	30,4
Fonctionnaires de catégorie B	4,8	97,3	-0,4	2 458	-0,1	-0,4	85,6	0,7	38,4
<i>dont police (14)</i>	4,8	97,1	-0,3	2 458	-0,1	-0,4	85,7	0,7	38,4
Fonctionnaires de catégorie C	11,5	232,9	-2,2	1 913	1,2	1,0	77,2	2,1	23,1
<i>dont personnels administratifs et techniques</i>	9,4	191,9	-2,5	1 856	1,1	0,9	77,3	2,1	21,7
<i>dont pénitentiaire (15)</i>	1,2	24,7	-0,6	2 238	2,2	1,5	82,3	2,6	30,7
Contractuels	5,6	114,5	0,4	1 905	0,2	1,1	42,2	2,5	32,4
Autres catégories et statuts	1,2	23,5	-9,1	2 292	0,2	-0,3	82,8	0,7	57,9
Ministères	75,5	1 536,1	0,1	2 531	0,1	-0,2	72,1	1,6	37,7
<i>dont : enseignants</i>	41,2	839,0	1,5	2 464	-0,2	-0,3	71,5	1,6	40,9
<i>dont : non enseignants</i>	34,3	697,0	-1,6	2 613	0,4	0,0	72,8	1,5	34,0
Etablissements publics	24,5	498,0	4,6	2 309	-0,8	-0,2	53,2	2,0	32,0
<i>dont : enseignants</i>	4,4	88,9	1,1	3 161	-0,9	-0,9	67,6	1,2	42,5
<i>dont : non enseignants</i>	20,1	409,1	5,3	2 123	-0,4	0,5	50,0	2,3	28,7
Fonctionnaires	73,1	1 486,6	0,2	2 646	0,2	-0,1	75,1	1,6	36,0
Catégorie A	47,4	965,0	1,0	2 893	-0,1	-0,3	73,8	1,6	39,2
Catégorie B	14,0	285,2	-0,6	2 410	-0,1	-0,2	78,5	1,1	36,2
Catégorie C	11,5	233,0	-2,2	1 913	1,2	1,0	77,2	2,1	23,1
Contractuels	16,2	329,7	2,4	2 030	0,8	0,3	37,2	2,8	33,3
Autres catégories et statuts	8,1	165,2	-0,9	2 260	-0,3	-0,6	73,3	1,3	46,0
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	97,4	1 981,4	0,5	2 511	0,2	-0,2	68,8	1,6	36,6
Bénéficiaires de contrats aidés	2,6	52,7	35,7	1 199	-0,7	-2,9	10,1	-0,1	26,3
Femmes	60,0	1 219,5	2,1	2 318	-0,1	-0,1	64,6	1,8	35,5
Hommes	40,0	814,5	-0,3	2 715	-0,1	-0,3	72,0	1,4	38,1
Moins de 30 ans	10,8	220,4	2,3	1 721	-0,8	-0,3	34,1	2,8	32,8
30-39 ans	24,8	504,4	-2,1	2 169	-0,4	-0,1	63,0	2,2	33,9
40-49 ans	30,7	624,3	2,7	2 522	-0,2	-0,2	77,2	1,7	37,0
50-59 ans	27,1	551,4	1,0	2 814	-0,1	-0,1	78,6	1,3	38,1
60 ans et plus	6,6	133,6	5,5	3 286	-1,2	-0,2	50,0	0,7	41,5
Ensemble France métropolitaine	96,6	1 965,0	1,1	2 450	-0,2	-0,1	67,7	1,6	36,6
Ensemble DOM	3,4	69,1	2,5	3 254	-0,7	-0,5	66,7	1,6	37,8

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.

(*) Exprimés en équivalent temps plein mensualisé, voir définitions et méthodes

(**) Voir définitions et méthodes.

(1) Inflation y compris tabac (+0,51 %) en 2014.

(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) Les catégories A + correspondent à l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'échelonnement indiciaire du grade ou groupe supérieur atteint au moins la hors-échelle B et qui, en matière de promotion interne, sont ouverts aux seuls corps et emplois de la catégorie A ou qui recrutent au niveau doctorat sans atteindre la hors-échelle B.

(4) Par exemple : professeurs d'université et maîtres de conférence

(5) Commissaires de police.

Figure 6.4-3 : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle (*) des femmes fonctionnaires civiles employées à temps complet dans les ministères en métropole en 2014

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en milliers) (1)	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	646,2	29 006	5 626	797	15,9	19,4	35 276	29 261
<i>dont : total enseignants</i>	61,1	394,9	31 066	3 150	1 199	9,0	10,1	34 928	28 842
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	31,9	206,3	33 892	8 365	1 861	19,5	24,7	42 993	35 795
Ensemble des cadres de catégorie A (A et A+) dont :	31,9	206,0	33 898	8 367	1 863	19,5	24,7	43 001	35 802
Cadres de catégorie A + (6) dont :	1,6	10,4	47 134	26 069	352	35,0	55,3	74 417	63 009
Encadrement et direction (7)	0,4	2,8	46 477	36 247	11	43,1	78,0	84 076	71 614
Juridiction, inspection, contrôle et expertise (8)	0,9	5,9	47 869	26 736	471	35,3	55,9	75 784	64 231
Enseignement supérieur, recherche et assimilés (9)	0,3	1,8	45 719	7 696	499	14,1	16,8	54 525	45 277
Cadres de catégorie A (à l'exception des A+)	30,3	195,6	33 194	7 426	1 944	18,0	22,4	41 331	34 355
Attachés et inspecteurs	3,5	22,8	30 547	14 422	54	31,6	47,2	45 638	38 349
<i>dont attachés et inspecteurs principaux</i>	0,6	4,2	36 936	18 560	98	32,9	50,2	56 350	47 528
Ingénieurs de l'Etat et assimilés (hors ingénieurs militaires) (10)	0,6	3,6	31 485	22 981	44	41,6	73,0	55 300	47 177
Professeurs certifiés et agrégés	22,5	145,5	32 776	5 106	2 594	13,2	15,6	38 594	31 954
Autres enseignants de catégorie A	0,2	1,5	35 986	3 022	114	7,6	8,4	39 609	32 622
Police (commandants)	0,1	0,6	41 026	18 586	789	30,6	45,3	60 722	49 318
Autres cadres de catégorie A (11)	3,3	21,5	38 691	13 047	31	24,9	33,7	52 465	43 878
PCS professions intermédiaires dont :	51,1	330,5	28 814	3 556	313	10,8	12,3	33 017	27 291
Professions intermédiaires de catégorie A dont :	40,1	259,0	29 996	2 250	372	6,8	7,5	32 954	27 169
Professeurs des écoles	33,7	217,6	29 690	1 592	145	5,0	5,4	31 999	26 357
Professeurs de lycée professionnel	3,9	24,9	32 175	5 333	2 445	14,0	16,6	38 201	31 640
Professeurs de collège d'enseignement général	0,2	1,0	39 524	3 952	1 658	9,0	10,0	43 722	36 053
Autres enseignants	0,1	0,6	37 045	3 491	1 300	8,6	9,4	40 825	33 662
Police (capitaine et lieutenant)	0,2	1,4	31 598	15 391	846	32,1	48,7	47 936	38 958
Professions intermédiaires de catégorie B	11,1	71,5	24 537	8 291	98	24,9	33,8	33 251	27 740
Greffiers	0,9	6,0	23 320	6 219	475	20,8	26,7	29 948	24 964
Instituteurs	0,4	2,8	27 682	2 430	86	7,9	8,8	30 766	25 302
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	8,6	55,8	24 593	8 933	59	26,3	36,3	33 926	28 325
<i>dont secrétaires administratifs</i>	2,6	16,9	24 623	9 285	143	27,0	37,7	34 356	28 789
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	0,0	0,2	25 941	10 226	109	27,8	39,4	36 765	29 766
Autres professions intermédiaires de catégorie B	1,1	6,8	23 800	7 134	95	22,7	30,0	31 460	26 259
PCS employés et ouvriers dont :	16,9	109,5	20 380	6 717	255	24,4	33,0	27 558	22 901
Employés et ouvriers de catégorie B	2,5	16,1	22 105	11 269	695	33,0	51,0	34 133	27 882
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...)	2,5	16,1	22 094	11 278	696	33,0	51,0	34 131	27 878
<i>dont brigadiers (y compris chefs et majors)</i>	1,0	6,3	25 550	12 849	751	32,8	50,3	39 217	31 878
<i>dont gardiens de la paix</i>	1,5	9,8	19 864	10 265	660	33,3	51,7	30 848	25 297
Employés et ouvriers de catégorie C	14,4	93,2	20 058	5 924	180	22,4	29,5	26 392	22 012
Adjoint administratifs et adjoints techniques	13,3	86,0	20 153	5 629	81	21,5	27,9	26 175	21 847
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire	0,7	4,5	20 031	9 218	2 091	30,9	46,0	29 815	24 370

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

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils des ministères de l'Etat, travaillant à temps complet.

(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) Les catégories A + correspondent à l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'échelonnement indiciaire du grade ou groupe supérieur atteint au moins la hors-échelle B et qui, en matière de promotion interne, sont ouverts aux seuls corps et emplois de la catégorie A ou qui recrutent au niveau doctorat sans atteindre la hors-échelle B.

(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 Juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les 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'Etat.

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

(*) Voir définitions et méthodes.

Figure 6.4-4 : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle (*) des hommes fonctionnaires civils employés à temps complet dans les ministères en métropole en 2014

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en milliers) (1)	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	467,4	29 746	10 014	1 501	24,7	33,7	40 522	33 694
dont : total enseignants	41,4	193,4	33 420	5 296	2 673	13,4	15,8	39 476	32 713
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	38,7	181,0	36 255	12 503	2 356	25,2	34,5	49 635	41 535
Ensemble des cadres de catégorie A (A et A+) dont :	38,6	180,3	36 271	12 494	2 362	25,2	34,4	49 642	41 545
Cadres de catégorie A + (6) dont :	3,2	15,1	51 510	32 877	401	38,3	63,8	85 833	72 867
Encadrement et direction (7)	1,4	6,7	50 818	43 888	16	45,6	86,4	96 275	82 203
Juridiction, inspection, contrôle et expertise (8)	1,1	5,0	54 508	34 909	486	38,4	64,0	90 868	77 213
Enseignement supérieur, recherche et assimilés (9)	0,7	3,4	48 419	8 310	1 029	14,3	17,2	57 928	48 149
Cadres de catégorie A (à l'exception des A+)	35,3	165,2	34 890	10 633	2 541	22,9	30,5	46 338	38 685
Attachés et inspecteurs	4,6	21,7	30 757	15 471	79	32,9	50,3	47 002	39 548
dont attachés et inspecteurs principaux	0,9	4,1	37 204	19 831	171	34,2	53,3	58 036	49 033
Ingénieurs de l'Etat et assimilés (hors ingénieurs militaires) (10)	2,4	11,1	33 468	24 221	92	41,3	72,4	58 605	49 965
Professeurs certifiés et agrégés	22,9	107,0	34 190	6 639	3 860	15,9	19,4	41 637	34 572
Autres enseignants de catégorie A	0,4	1,7	37 943	3 337	241	7,9	8,8	42 121	34 750
Police (commandants)	0,7	3,1	41 311	20 120	824	32,1	48,7	62 729	51 089
Autres cadres de catégorie A (11)	4,4	20,6	42 307	18 133	58	29,6	42,9	61 286	51 492
PCS professions intermédiaires dont :	30,9	144,5	29 307	6 639	780	18,1	22,7	36 590	30 390
Professions intermédiaires de catégorie A dont :	19,4	90,6	31 950	4 715	1 146	12,6	14,8	37 371	30 898
Professeurs des écoles	11,3	52,7	31 333	2 325	326	6,8	7,4	34 297	28 278
Professeurs de lycée professionnel	5,8	27,2	32 727	6 032	2 949	15,3	18,4	39 551	32 810
Professeurs de collège d'enseignement général	0,2	0,8	39 742	4 241	1 938	9,6	10,7	44 289	36 539
Autres enseignants	0,1	0,7	37 924	3 620	1 446	8,6	9,5	41 911	34 560
Police (capitaine et lieutenant)	0,8	3,8	33 278	17 090	940	33,1	51,4	51 584	42 025
Professions intermédiaires de catégorie B	11,5	53,8	24 865	9 876	163	28,0	39,7	35 280	29 538
Greffiers	0,2	1,0	23 630	6 387	471	20,9	27,0	30 491	25 412
Instituteurs	0,2	0,9	28 484	2 952	116	9,2	10,4	31 953	26 314
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	9,7	45,2	24 780	10 003	133	28,3	40,4	35 309	29 535
dont secrétaires administratifs	1,5	6,8	24 689	9 685	174	27,7	39,2	34 979	29 358
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	0,1	0,7	28 656	11 521	205	28,1	40,2	41 048	33 224
Autres professions intermédiaires de catégorie B	1,3	6,1	24 725	10 368	344	29,0	41,9	35 715	30 312
PCS employés et ouvriers dont :	30,4	141,9	21 891	10 276	1 145	31,2	46,9	32 902	27 060
Employés et ouvriers de catégorie B	16,5	76,9	23 358	11 979	1 059	33,1	51,3	36 202	29 534
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...)	16,5	76,9	23 356	11 980	1 059	33,1	51,3	36 202	29 534
dont brigadiers (y compris chefs et majors)	7,7	36,0	26 282	13 171	1 064	32,6	50,1	40 403	32 852
dont gardiens de la paix	8,8	40,9	20 782	10 932	1 054	33,6	52,6	32 505	26 614
Employés et ouvriers de catégorie C	13,9	64,8	20 084	8 236	1 248	28,5	41,0	28 900	24 044
Adjoint administratifs et adjoints techniques	9,4	43,8	19 647	7 090	718	26,0	36,1	27 262	22 858
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire	4,0	18,5	21 732	10 325	2 605	31,5	47,5	32 759	26 751

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

Champ : France métropolitaine. Fonctionnaires civils des ministères de l'Etat, travaillant à temps complet.

(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) Les catégories A + correspondent à l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'échelonnement indiciaire du grade ou groupe supérieur atteint au moins la hors-échelle B et qui, en matière de promotion interne, sont ouverts aux seuls corps et emplois de la catégorie A ou qui recrutent au niveau doctorat sans atteindre la hors-échelle B.

(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 Juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les 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'Etat.

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

(*) Voir définitions et méthodes.

Figure 6.4-8 : Répartition indiciaire des fonctionnaires civils des ministères et des établissements publics de l'Etat selon la catégorie hiérarchique et le sexe au 31 décembre 2014

Indice majoré	Catégorie hiérarchique			Cumulés (en %)			Hommes	Femmes	Total
	A	B	C	A	B	C			
<310	0	4 570	217	0	2	0	3 344	1 443	4 787
310-319	193	2 614	19 298	0	2	8	8 952	13 153	22 105
320-329	797	9 510	66 821	0	6	36	27 229	49 899	77 128
330-339	1 073	13 409	10 672	0	10	40	12 001	13 153	25 154
340-349	11 341	7 894	23 717	1	13	50	16 704	26 248	42 952
350-359	1 431	15 658	12 186	1	18	55	13 544	15 731	29 275
360-369	334	8 337	8 884	2	21	59	9 453	8 102	17 555
370-379	9 827	15 587	12 226	2	26	64	15 982	21 658	37 640
380-399	4 073	26 779	29 673	3	36	76	24 970	35 555	60 525
400-419	5 389	21 540	25 562	3	43	87	21 223	31 268	52 491
420-439	27 002	21 545	17 903	6	50	94	24 511	41 939	66 450
440-459	91 621	23 207	4 036	15	58	96	34 656	84 208	118 864
460-479	70 394	36 976	3 597	22	71	98	43 653	67 314	110 967
480-499	92 642	24 006	0	32	79	98	37 548	79 100	116 648
500-549	123 124	41 704	0	44	93	98	55 749	109 079	164 828
550-599	139 451	15 952	0	58	98	98	52 542	102 861	155 403
600-649	115 346	0	0	69	98	98	43 348	71 998	115 346
650-699	85 148	0	0	78	98	98	39 284	45 864	85 148
700-749	66 089	0	0	84	98	98	31 853	34 236	66 089
750-821	59 052	0	0	90	98	98	30 595	28 457	59 052
Hors échelle	94 419	0	0	100	98	98	59 637	34 782	94 419
Indéterminé	3 042	4 626	5 906	100	100	100	6 413	7 161	13 574
Total	1 001 788	293 914	240 698	100	100	100	613 191	923 209	1 536 400

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.
Champ : France entière. Fonctionnaires sur un poste principal non annexe, présents au 31/12.

4 Formation

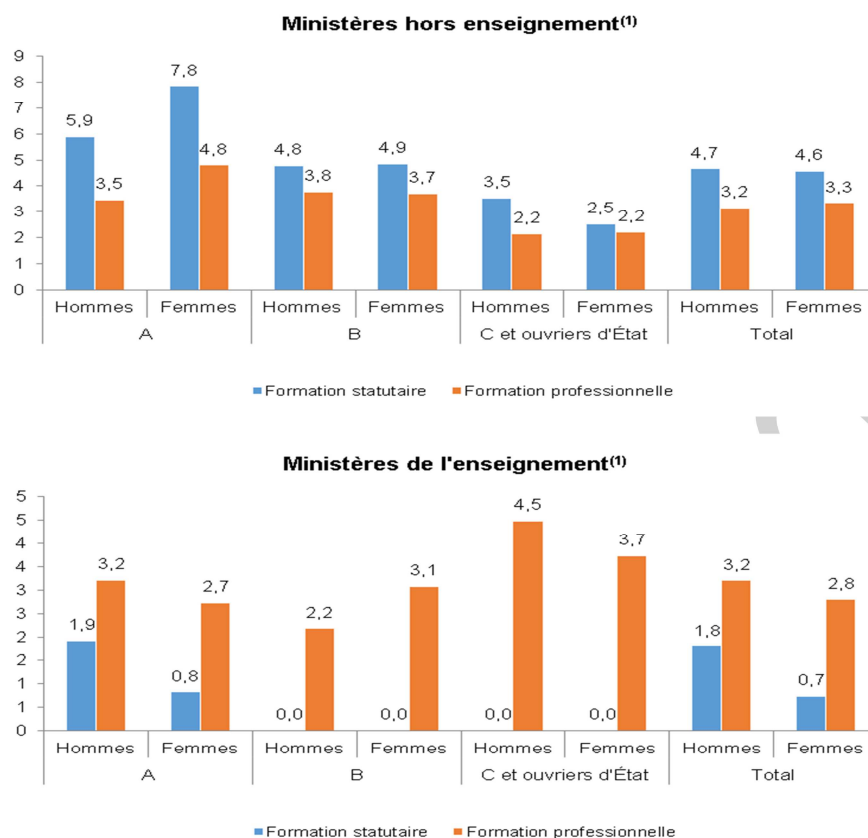
4.1 La formation statutaire et professionnelle dans les ministères

VERSION PROJET

VERSION PROJET

4.1 La formation statutaire et professionnelle dans les ministères

Figure 7.1-5 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle dans les ministères⁽¹⁾ par agent selon la catégorie hiérarchique et le sexe en 2014
(en nombre de jours par agent)



Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Personnels civils des ministères (hors EPA sous tutelle). Pour le ministère de la Culture, les EPA sont intégrés.

(1) Les ministères de l'enseignement comprennent les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

Figure 7.1-6 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle par agent selon le ministère et le sexe en 2014

	Formation statutaire			Formation professionnelle			Total général		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Affaires étrangères et Développement international	0,4	0,3	0,3	3,2	4,5	3,9	3,6	4,8	4,2
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	1,7	2,1	2,0	2,0	2,3	2,2	3,7	4,5	4,2
Ministères économique et financier	6,5	5,4	5,9	4,2	3,9	4,0	10,7	9,2	9,9
Culture et Communication	0,5	0,6	0,6	2,2	3,5	2,9	2,7	4,1	3,5
Défense	0,2	0,1	0,2	1,8	1,9	1,8	2,0	2,0	2,0
Écologie, Développement durable et Énergie	5,5	4,0	5,0	2,8	2,9	2,8	8,3	7,0	7,8
Intérieur	6,3	4,7	5,7	3,3	2,9	3,2	9,6	7,5	8,9
Justice	2,5	7,7	5,4	2,7	2,9	2,8	5,2	10,5	8,1
Ministères sociaux	2,7	2,1	2,3	4,1	4,8	4,6	6,9	6,9	6,9
Services du Premier ministre hors formation interministérielle	0,3	0,0	0,2	3,4	2,7	3,0	3,7	2,8	3,2
Ensemble hors enseignement⁽¹⁾	4,7	4,6	4,6	3,2	3,3	3,2	7,8	7,9	7,9
Enseignement ⁽¹⁾	1,8	0,7	1,0	3,2	2,8	2,9	5,0	3,5	4,0
Total y compris enseignement⁽¹⁾	3,3	1,9	2,4	3,2	3,0	3,0	6,5	4,8	5,5

Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP - département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Personnels civils des ministères (hors EPA sous tutelle). Pour le ministère de la Culture, les EPA sont intégrés.

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

(1) Les ministères de l'enseignement comprennent les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

VERSION PROJET

5 Conditions, organisation et temps de travail

5.1 Quotité de temps de travail

5.2 Forfait

5.3 Congé parental

5.4 Accidents de travail et accidents de trajet

VERSION PROJET

VERSION PROJET

5.1 Quotité de temps de travail

Temps partiel subi et choisi dans la fonction publique et le secteur privé (2010-2012)⁵

Un salarié de la fonction publique sur cinq travaille à temps partiel, comme dans le secteur privé. Le temps partiel subi est moins important dans la fonction publique car les fonctionnaires de l'État et les fonctionnaires hospitaliers ne peuvent y être soumis. En revanche le temps partiel choisi y est plus fréquent, il s'agit pour moitié de femmes qui réduisent leur activité pour garder leur enfant.

Le temps partiel concerne en moyenne de 2010 à 2012 un salarié sur cinq dans la fonction publique comme dans le secteur privé. Les taux mesurés dans les différentes familles de métiers de la fonction publique varient néanmoins de manière importante, de moins de 10 % à plus du tiers des salariés. Dans le secteur privé également, la proportion de salariés à temps partiel varie fortement selon que l'on considère le secteur de la construction (5 % de salariés à temps partiel) ou le secteur tertiaire (22 %). Les hommes sont 6 % à travailler à temps partiel, contre plus du quart des femmes de la fonction publique et près du tiers de celles du secteur privé.

La proportion de salariés à temps partiel subi est plus importante dans le secteur privé (un tiers des salariés à temps partiel) que dans la fonction publique (un quart d'entre eux). Dans les deux secteurs, ce sont davantage les salariés les moins qualifiés et aux statuts plus précaires qui sont concernés.

La part plus faible de temps partiel subi dans la fonction publique est à lier à la réglementation qui interdit aux employeurs publics d'offrir aux fonctionnaires de l'État et hospitaliers des postes à temps incomplet. Pour les salariés en CDD ou en CDI, la probabilité d'être à temps partiel subi est légèrement plus élevée dans la fonction publique que dans le secteur privé.

Les motivations déclarées des salariés à temps partiel choisi — études ou formation, raisons de santé, garde d'un ou de plusieurs enfants ou l'octroi de plus de temps libre — sont citées dans des proportions assez proches par les salariés du public ou du privé. Quel que soit le secteur d'activité, la garde d'enfant est la première des raisons invoquées pour expliquer un temps de travail réduit. Elle l'est dans une moins grande proportion dans le secteur privé que dans la fonction publique où existe un temps partiel de droit accordé automatiquement, notamment pour cette raison.

La probabilité de travailler à temps partiel pour garde d'enfant est fortement liée à l'âge et au fait d'être une femme. Les femmes ont par ailleurs, quelle que soit la raison déclarée, une probabilité plus importante de travailler à temps partiel que les hommes, si bien qu'à caractéristiques familiales et professionnelles égales, leur probabilité de travailler à temps complet est inférieure à celle des hommes de 19 points dans la fonction publique et de 22 points dans le secteur privé.

Cette étude réalisée à partir de l'enquête Emploi montre qu'en moyenne, sur la période allant de 2010 à 2012, 19 % des agents de la fonction publique déclarent travailler à temps partiel. Cette proportion, proche de celle constatée parmi les salariés du secteur privé (18 %) varie fortement selon la famille de métiers. La proportion d'agents qui travaillent à temps partiel est globalement plus élevée dans la fonction publique territoriale (FPT) que dans les deux autres versants.

Dans la famille de métiers la plus représentée de la fonction publique de l'État (FPE), « Éducation, formation, recherche », dans laquelle on retrouve la moitié des agents du versant, la proportion d'agents à temps partiel s'élève à 17 %.

Enfin, dans la fonction publique hospitalière (FPH), la famille de métiers « Soins », la plus importante, a une proportion d'agents à temps partiel de 22 %, légèrement plus élevée que la moyenne du versant. Et plus particulièrement, ce sont un quart des infirmiers en soins généraux que ce soit dans la fonction publique ou dans le secteur privé, la proportion de femmes à temps partiel dépasse de très loin celle des hommes (26 % dans le public et 32 % dans le privé pour les femmes contre 6 % des salariés hommes). On constate également des différences importantes selon la tranche d'âge ou la catégorie sociale, les cadres travaillant moins fréquemment à temps partiel que les ouvriers ou les professions intermédiaires.

⁵ Ce texte est extrait de *Temps partiel subi et choisi dans la fonction publique et le secteur privé*, E. Baradjji, E. Davie et J. Duval, DGAFP, *Statistiques et recherche sur la fonction publique*, mai 2016.

Figure ② : Proportion de salariés à temps partiel par sexe, âge et catégorie socio-professionnelle, en moyenne de 2010 à 2012 (en %)

	Salariés de la fonction publique	Salariés du secteur privé
Femme	26	32
Homme	6	6
De 16 à 25 ans	27	20
De 26 à 35 ans	17	13
De 36 à 45 ans	20	17
De 46 à 55 ans	17	18
De 56 à 65 ans	18	26
Cadre	13	8
Profession intermédiaire	21	12
Employé, ouvrier	20	23

Source : Enquêtes Emploi 2010, 2011 et 2012 compilées, Insee. Traitement DES-DGAFP.
Champ : Actifs salariés de 16 à 65 ans, hors bénéficiaires de contrats aidés. Ménages ordinaires. France métropolitaine.

Le temps partiel subi concerne un quart des agents à temps partiel dans la fonction publique contre un tiers dans le privé. C'est parmi les agents à temps partiel de la FPT qu'il est le plus fréquent puisqu'il concerne 38 % d'entre eux, (soit 9 % de l'ensemble des agents) contre 9 % des agents à temps partiel de la FPH (soit 2 % de l'ensemble) et 16 % de ceux de la FPE, soit 2 % de l'ensemble des agents.

Le temps partiel subi dans la fonction publique est rendu moins fréquent que dans le secteur privé par une limitation importante de la possibilité d'offrir des postes dont la durée est inférieure à la durée d'un temps plein. Cette possibilité est ouverte pour les postes offerts aux seuls contractuels avec une extension aux fonctionnaires pour les seuls employeurs de la fonction publique territoriale.

Le temps partiel subi est inexistant pour les fonctionnaires de l'État et hospitaliers. En revanche, il concerne 5 % des fonctionnaires territoriaux en raison des postes à temps non complet, notamment dans les petites collectivités. Les proportions de temps partiel subi parmi les non-fonctionnaires sont plus élevées, particulièrement parmi les salariés en CDD, et peu différentes entre la fonction publique et le secteur privé. Les salariés du secteur public en CDI sont ainsi 7 % à déclarer travailler à temps partiel subi, contre 5 % parmi les salariés du privé. Cette proportion atteint 18 % parmi les salariés en CDD dans le public comme dans le privé.

Figure ③ : Proportion de temps partiel subi et choisi parmi les salariés à temps partiel, en moyenne de 2010 à 2012 (en %)

	Temps partiel subi	Temps partiel choisi
Fonction publique	24	76
dont FPE	16	84
dont FPT	38	62
dont FPH	9	91
Secteur privé	33	67

Source : Enquêtes Emploi 2010, 2011 et 2012 compilées, Insee. Traitement DES-DGAFP.
Champ : Actifs salariés de 16 à 65 ans, hors bénéficiaires de contrats aidés. Ménages ordinaires. France métropolitaine

Les agents à temps partiel subi sont en moyenne moins qualifiés que les autres

Les proportions de femmes à temps partiel subi sont de trois à cinq fois supérieures à celles des hommes, que l'on considère le secteur public ou privé. Le sexe est également le seul critère parmi ceux étudiés qui fasse autant varier les proportions de temps partiel choisi. Ainsi, dans la fonction publique, 20 % des femmes choisissent d'être à temps partiel contre seulement 4 % des hommes, des proportions sensiblement identiques à celles du privé.

Dans la fonction publique, le temps partiel subi tend à diminuer avec l'âge. Il est plus fréquent chez les jeunes et concerne 12 % des agents âgés de 16 à 25 ans. Dans le secteur privé, les plus jeunes sont également davantage concernés par le temps partiel subi (9 %) mais à peine plus que les 46-55 ans (6 %) et les 56-65 ans (7 %). Enfin, dans le public comme dans le privé, la proportion du temps partiel subi est d'autant plus faible que le diplôme est élevé. De même, elle est la plus importante chez les ouvriers et la plus faible chez les cadres.

Sauf exception, et notamment pour les hommes, la garde d'enfant est la première des motivations du temps partiel choisi

L'enquête Emploi permet de distinguer plusieurs des raisons qui peuvent motiver le choix de travailler à temps partiel. Ce choix est souvent lié au besoin d'adapter sa vie professionnelle à des contraintes extérieures. L'enquête Emploi permet ainsi de distinguer le temps partiel choisi pour s'octroyer plus de temps libre ou pour faire des travaux domestiques, du temps partiel choisi pour raison de santé, pour s'occuper de ses enfants ou d'un autre membre de sa famille, pour exercer une autre activité ou effectuer une formation ou pour une raison différente de celles listées ici.

Le temps partiel choisi pour garde d'enfant est la première raison invoquée quel que soit le secteur ou le versant. Elle l'est cependant dans de moindres proportions dans le secteur privé (40 % des salariés à temps partiel choisi) que dans l'ensemble de la fonction publique (51 %). Ce moindre poids dans le secteur privé est à relier, outre à la plus faible proportion de femmes dans le privé que dans le public, à l'absence dans ce secteur d'un temps partiel de droit pour une naissance ou une adoption ou pour donner des soins à son conjoint ou à un enfant à charge, et qui est automatiquement accordé aux agents qui en font la demande.

Figure 4 : Part de salariés et proportion de temps partiel subi dans la fonction publique et le secteur privé, par type de contrats, en moyenne de 2010 à 2012 (en %)

	Fonction publique		Secteur privé	
	Part de salariés	Proportion de temps partiel subi	Part de salariés	Proportion de temps partiel subi
Fonctionnaire de la FPE et de la FPH	52	0	-	-
Fonctionnaire de la FPT	25	5	-	-
CDI	9	7	85	5
CDD (hors saisonniers)	12	18	7	18
Autres contrats	1	15	9	5
Ensemble	100	4	100	6

Source : Enquêtes Emploi 2010, 2011 et 2012 compilées, Insee. Traitement DES-DGAFP.

Champ : Actifs salariés de 16 à 65 ans, hors bénéficiaires de contrats aidés. Ménages ordinaires. France métropolitaine.

Par ailleurs, le temps partiel de droit pour élever un enfant permet aux agents publics de bénéficier d'une validation gratuite de trimestres pour la constitution et la liquidation de leurs droits à pension. Ainsi, les périodes de temps partiel de droit jusqu'aux 3 ans de l'enfant (ou 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté) peuvent permettre de valider, en fonction de la quotité de temps travaillé, de 2,4 à 6 trimestres pris en compte pour l'ouverture des droits à pension. Cette disposition n'existe pas dans le secteur privé.

La propension au temps partiel choisi parmi les agents à temps partiel pour chacun des motifs autres que la garde d'enfant est très proche dans le privé et le public.

Les femmes qui choisissent de réduire leur activité (21 % des salariées) le font majoritairement pour garde d'enfants (48 %) contrairement aux 4 % des hommes qui déclarent un temps partiel choisi et dont seuls 11 % le motivent par cette raison.

Ces hommes à temps partiel choisi sont en revanche près d'un tiers à le justifier pour leurs études ou une formation quand ce choix ne concerne que 10 % des femmes dans la même situation. Enfin, 24 % des femmes qui choisissent le temps partiel le font pour s'octroyer plus de temps libre ou pour effectuer des travaux domestiques contre 18 % des hommes dans cette situation.

Figure 5 : Proportion de salariés à temps partiel subi et choisi, en moyenne de 2010 à 2012 (en %)

	Fonction publique		Secteur privé	
	Part de temps partiel subi	Part de temps partiel choisi	Part de temps partiel subi	Part de temps partiel choisi
Femme	6	20	10	21
Homme	2	4	2	3
De 16 à 25 ans	12	14	9	11
De 26 à 35 ans	4	12	5	8
De 36 à 45 ans	4	17	5	12
De 46 à 55 ans	4	13	6	12
De 56 à 65 ans	3	14	7	19
Sans diplôme	10	12	10	12
Inférieur au bac	6	13	7	11
Bac	5	14	6	13
Supérieur au bac	3	16	3	11
Cadre	2	11	1	7
Profession intermédiaire	4	17	2	10
Employé, ouvrier	6	13	8	14

Source : Enquêtes Emploi 2010, 2011 et 2012 compilées, Insee. Traitement DES-DGAFP.

Champ : Actifs salariés de 16 à 65 ans, hors bénéficiaires de contrats aidés. Ménages ordinaires. France métropolitaine

Pour les fonctionnaires et les salariés en CDI, la garde d'enfant est la motivation principale du temps partiel choisi (à 61 % pour les fonctionnaires de la FPE et de la FPH). En revanche pour les salariés en CDD ou soumis à d'autres types de contrats, la première motivation est la formation.

Quelle que soit la famille de métiers de la fonction publique, la garde d'enfant est la première des raisons citées par les agents à temps partiel choisi mais la fréquence de cette réponse varie de 37 % pour les agents de la famille de métiers « Entretien, maintenance » à 61 % pour les agents de la famille « soins ». La seconde raison la plus fréquente est l'octroi de plus de temps libre sauf pour la famille « éducation, formation recherche » ou il s'agit des études ou d'une formation.

Les règles de rémunération dans la fonction publique favorisent le recours au temps partiel à 80 et 90 %

Les quotités travaillées des agents à temps partiel sont en moyenne plus faibles dans le secteur privé que dans la fonction publique. Dans la fonction publique, seuls 13 % des agents à temps partiel travaillent moins d'un mi-temps quand c'est le cas du quart des salariés à temps partiel du secteur privé. C'est en particulier le cas de 31 % des agents contractuels de la fonction publique en CDD à temps partiel, de 18 % des agents contractuels à temps partiel en CDI et exceptionnel pour les fonctionnaires de l'État et hospitaliers. À l'inverse, 37 % des agents à temps partiel de la fonction publique ont une quotité de travail de 80 % contre 21 % des salariés à temps partiel du secteur privé.

La FPH illustre particulièrement ce constat puisque plus de la moitié des agents à temps partiel de ce versant (52 %) exercent leur activité à 80 % quand seulement 4 % d'entre eux l'exercent moins d'un mi-temps.

Figure 6 : Raisons invoquées par les salariés à temps partiel choisi par secteur d'activité, en moyenne de 2010 à 2012 (en %)

	FPE	FPT	FPH	Ensemble de la fonction	Salariés du secteur privé
Étude, formation, autre emploi	12	10	8	10	14
Santé	6	9	7	8	10
Garde d'enfant	52	43	59	51	40
Temps libre	21	26	20	22	24
Autre raison	9	13	6	10	13

Source : Enquêtes Emploi 2010, 2011 et 2012 compilées, Insee. Traitement DES-DGAFP.

Champ : Actifs salariés de 16 à 65 ans, hors bénéficiaires de contrats aidés. Ménages ordinaires. France métropolitaine

Ces différences s'expliquent tout d'abord par la réglementation du temps partiel qui limite très fortement les très faibles quotités de travail dans la fonction publique. Une quotité de travail inférieure à 50 % n'est possible que dans le cas d'une personne à temps partiel occupant un poste à temps incomplet.

Elles sont également à relier aux règles de rémunérations des agents à temps partiel dans la fonction publique. Ainsi, les agents à temps partiel dont la quotité de travail est de 80 % et 90 % perçoivent une rémunération égale à respectivement 6/7e (85,7 %) et 32/35e (91,4 %) de la rémunération d'un agent à temps plein. En revanche, pour les quotités inférieures, l'agent est rémunéré au prorata de la durée effectuée (50 % d'un agent à temps plein pour un agent à mi-temps par exemple). Dans le secteur privé ces dispositions n'existent pas. Seules les éventuelles primes des salariés du secteur privé, en l'absence de précision dans les règles conventionnelles, ne sont pas proratisées.

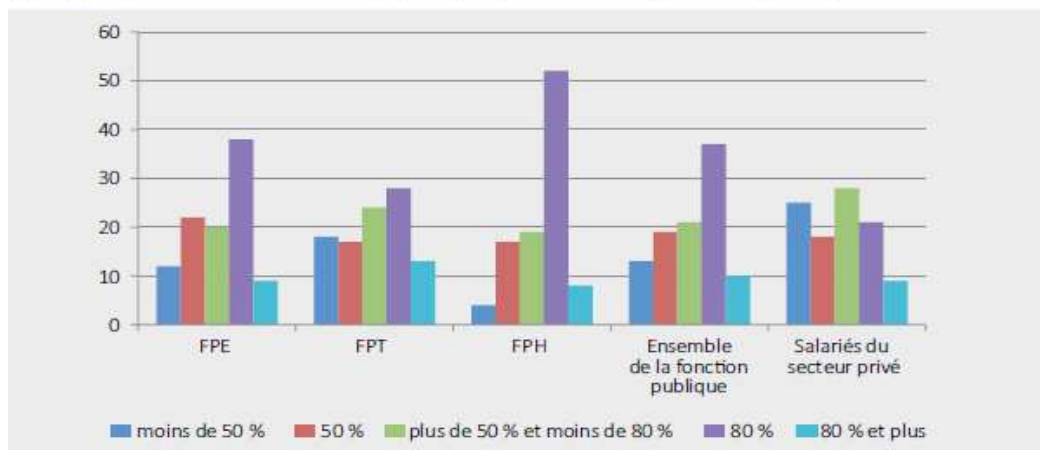
Cette règle entraîne une préférence pour la quotité de travail de 80 % dans la fonction publique, qui est visible dans la comparaison des fréquences de quotités de travail selon la nature de temps partiel. Ainsi seuls 14 % des agents publics à temps partiel subi travaillent à 80 % quand c'est le cas de 44 % des agents publics à temps partiel choisi (55 % dans la FPH). On ne retrouve pas une aussi nette différence dans le secteur privé où 13 % des salariés à temps partiel subi travaillent à 80 % contre 25 % pour les salariés à temps partiel choisi.

Figure 7 : Répartition des salariés à temps partiel choisi selon la motivation du temps partiel, en moyenne de 2010 à 2012 (en %)

Caractéristiques	Proportion de temps partiel choisi parmi les salariés	Part parmi les salariés à temps partiel choisi				
		Étude, formation, autre emploi	Raison de santé	Garde d'enfant ou d'un autre membre de la famille	Temps libre, travaux domestiques	Autre raison
Femme	21	10	8	48	24	10
Homme	4	31	17	11	18	23
De 16 à 25 ans	11	74	1	6	7	12
De 26 à 35 ans	9	12	3	68	8	9
De 36 à 45 ans	14	6	6	70	12	6
De 46 à 55 ans	12	6	15	31	36	11
De 56 à 65 ans	18	5	16	9	45	25
Fonctionnaire de la FPE ou de la FPH	14	5	7	61	21	6
Fonctionnaire de la FPT	14	6	9	48	27	10
CDI de la fonction publique	18	12	9	42	25	12
CDI du secteur privé	12	10	11	43	25	11
CDD de la fonction publique	17	34	6	27	15	18
CDD du secteur privé	14	30	6	22	18	24
Autre contrat du public ou du privé	10	36	5	23	18	17
Sans diplôme	12	8	20	32	26	14
Inférieur au bac	12	8	13	34	31	15
Bac	13	22	6	40	21	11
Supérieur au bac	13	13	5	57	16	9
Cadre	8	16	4	49	19	12
Profession intermédiaire	12	11	7	52	21	10
Employé, ouvrier	14	13	11	38	25	13
Agriculture	12	18	6	26	30	20
Construction	4	13	12	37	23	15
Industrie	5	8	16	47	19	9
Tertiaire	15	14	9	40	24	13
Administration	16	5	8	51	27	8
Éducation, formation, recherche	13	18	6	50	15	12
Entretien, maintenance	13	9	13	37	27	14
Services à la personne	17	7	8	47	26	12
Soins	21	10	5	61	18	6
Finance, justice et sécurité	7	4	5	51	32	8
BTP, technique et espaces verts	7	5	12	48	23	12
Animation et action sociale	20	16	6	49	19	10

Source : Enquêtes Emploi 2010, 2011 et 2012 complètes, Insee. Traitement DES-DGAFP.
 Champ : Actifs salariés de 16 à 65 ans, hors bénéficiaires de contrats aidés. Ménages ordinaires. France métropolitaine.
 Lecture : 21 % des salariées travaillent à temps partiel choisi. Pour 48 % d'entre elles, ce mode de travail est motivé par le garde d'un ou de plusieurs de leurs enfants.

Figure 8 : Répartition des salariés à temps partiel par quotité de travail, par secteur, en moyenne de 2010 à 2012



Source : Enquêtes Emploi 2010, 2011, et 2012 compilées, Insee. Traitement DES-DIGAFP.
Champ : Actifs salariés de 16 à 65 ans, hors bénéficiaires de contrats aidés. Ménages ordinaires. France métropolitaine

Choisir d'être à temps partiel pour raison de santé dépend fortement du sexe et de l'âge. Ainsi, le fait d'être une femme augmente toutes choses égales par ailleurs la probabilité d'être à temps partiel pour raison de santé de près d'un point dans la fonction publique comme dans le privé. Cette observation vient en complément du fait que les femmes sont plus souvent et plus longtemps absentes pour raison de santé que les hommes aussi bien dans le public que dans le privé³. Une partie de l'écart peut provenir de l'attribution par les enquêtées à ce motif des aménagements horaires accordés aux femmes enceintes, prévus dans la fonction publique et par certaines conventions collectives.

Dans la fonction publique, cet aménagement consiste en une réduction de temps de travail allant jusqu'à 10 % à partir du 3e mois de grossesse. Enfin, le statut de fonctionnaire et, particulièrement dans le secteur privé, le statut de cadre diminuent de manière significative le recours au temps partiel pour des raisons thérapeutiques en lien avec l'existence d'inégalités de santé. On sait en effet (Drees, 2015) qu'à âge et sexe égal, le risque de connaître un problème de santé est plus important parmi les personnes dont la qualification professionnelle et la catégorie hiérarchique sont les plus basses.

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 2014 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	1 537 855	3 050	22 217	5 136	9 224	90 288	44 141	174 056	11,3
	Femmes	923 990	1 609	18 823	4 156	7 807	81 470	38 346	152 211	16,5
	Hommes	613 865	1 441	3 394	980	1 417	8 818	5 795	21 845	3,6
	enseignants	777 226	1 033	16 139	2 210	6 559	23 526	29 054	78 521	10,1
	Femmes	518 566	639	14 097	1 760	5 573	21 818	25 076	68 963	13,3
	Hommes	258 660	394	2 042	450	986	1 708	3 978	9 558	3,7
	Contractuels	375 652	19 697	45 365	12 975	18 192	36 156	12 668	145 053	38,6
	Femmes	226 115	10 834	31 312	9 658	12 206	27 560	8 654	100 224	44,3
	Hommes	149 537	8 863	14 053	3 317	5 986	8 596	4 014	44 829	30,0
	Autres catégories et statuts (2)	175 680	3 198	7 076	2 572	3 842	6 097	5 908	28 693	16,3
Femmes	110 586	1 859	5 867	1 886	2 991	5 048	4 832	22 483	20,3	
Hommes	65 094	1 339	1 209	686	851	1 049	1 076	6 210	9,5	
FPT	Fonctionnaires (2)	1 468 020	20 525	36 846	30 303	30 398	115 581	62 457	296 110	20,2
	Femmes	858 930	15 847	28 382	23 485	24 292	105 203	57 552	254 761	29,7
	Hommes	609 090	4 678	8 464	6 818	6 106	10 378	4 905	41 349	6,8
	Contractuels	364 199	68 781	32 158	23 669	22 826	22 126	15 625	185 185	50,8
	Femmes	246 318	50 060	24 589	18 582	17 941	18 439	12 609	142 220	57,7
	Hommes	117 881	18 721	7 569	5 087	4 885	3 687	3 016	42 965	36,4
	Autres catégories et statuts (1)	62 436	3 903	2 875	5 623	5 151	3 276	1 710	22 538	36,1
	Femmes	53 239	2 702	1 968	4 508	4 217	2 779	1 543	17 717	33,3
	Hommes	9 197	1 201	907	1 115	934	497	167	4 821	52,4
	FPH	Fonctionnaires	838 375	5 277	20 572	6 314	7 144	126 056	16 563	181 926
Femmes		678 704	4 214	19 053	5 657	6 148	121 004	15 512	171 588	25,3
Hommes		159 671	1 063	1 519	657	996	5 052	1 051	10 338	6,5
Contractuels		202 778	10 490	14 836	3 740	3 639	15 881	3 064	51 650	25,5
Femmes		158 663	7 288	11 736	3 077	3 111	14 643	2 658	42 513	26,8
Hommes		44 115	3 202	3 100	663	528	1 238	406	9 137	20,7
Autres catégories et statuts (1)		119 934	13 810	3 720	7 792	2 964	4 191	1 199	33 676	28,1
Femmes		62 801	5 598	1 861	4 327	1 797	3 128	766	17 477	27,8
Hommes		57 133	8 212	1 859	3 465	1 167	1 063	433	16 199	28,4
Ensemble de la fonction publique		Ensemble	5 144 929	148 731	185 665	98 124	103 380	419 652	163 335	1 118 887
	Femmes	3 319 346	100 011	143 591	75 336	80 510	379 274	142 472	921 194	27,8
	Hommes	1 825 583	48 720	42 074	22 788	22 870	40 378	20 863	197 693	10,8
	dont fonctionnaires	3 844 250	28 852	79 635	41 753	46 766	331 925	123 161	652 092	17,0
	Femmes	2 461 624	21 670	66 258	33 298	38 247	307 677	111 410	578 560	23,5
	Hommes	1 382 626	7 182	13 377	8 455	8 519	24 248	11 751	73 532	5,3

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFF, 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'Etat 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 (2 200 sapeurs-pompiers de Marseille) sont regroupés avec les fonctionnaires

CPA : Cessation progressive d'activité. Le dispositif est en voie d'extinction.

Figure V1-2 : Effectifs physiques en équivalent temps plein (ETP) et en équivalent temps plein annualisé (EQTP) dans la fonction publique en 2014

	Effectifs physiques au 31/12/2014		ETP au 31/12/2014	EQTP annualisés en 2014
	Ensemble	dont à temps partiel (en %)		
Fonction publique de l'État	2 392 579	14,9	2 280 793	2 295 919
Fonction publique territoriale	1 894 655	26,6	1 714 301	1 770 186
Fonction publique hospitalière	1 161 087	23,0	1 075 517	1 080 269
Ensemble de la fonction publique	5 448 321	20,7	5 070 612	5 146 374

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFF, 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.

Figure 2.7-2 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPE à temps partiel et en cessation progressive d'activité par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2014 en France

	Total fonctionnaires	Fonctionnaires à temps partiel	Part de fonctionnaires à temps partiel (en %)	Fonctionnaires en CPA	Part de CPA parmi les fonctionnaires de 61 ans et + (en %)
Femmes					
Catégorie A	630 836	85 948	13,6	88	0,5
Catégorie B	139 288	30 925	22,2	26	0,4
Catégorie C	153 337	35 244	23,0	21	0,3
Catégorie indéterminée	529	94	17,8	.	-
Total	923 990	152 211	16,5	135	0,4
Hommes					
Catégorie A	372 502	12 771	3,4	56	0,3
Catégorie B	154 864	4 753	3,1	9	0,2
Catégorie C	85 993	4 072	4,7	9	0,3
Catégorie indéterminée	506	249	49,2	.	-
Total	613 865	21 845	3,6	74	0,3
Ensemble					
Catégorie A	1 003 338	98 719	9,8	144	0,4
Catégorie B	294 152	35 678	12,1	35	0,3
Catégorie C	239 330	39 316	16,4	30	0,3
Catégorie indéterminée	1 035	343	33,1	-	-
Total	1 537 855	174 056	11,3	209	0,3

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.

CPA : cessation progressive d'activité. En 2014, seuls les agents de 61 ans et plus sont concernés.

Note : le temps partiel doit être distingué du temps incomplet dont les fondements juridiques sont différents.

Figure 2.7-3 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPT à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2014 en France

	Total fonctionnaires	Fonctionnaires à temps partiel	Part de fonctionnaires à temps partiel (en %)
Femmes			
Catégorie A	84 266	18 763	22,3
Catégorie B	138 097	38 769	28,1
Catégorie C	635 987	196 891	31,0
Catégorie indéterminée	580	338	58,3
Total	858 930	254 761	29,7
Hommes			
Catégorie A	50 564	2 810	5,6
Catégorie B	76 263	6 861	9,0
Catégorie C	482 017	31 578	6,6
Catégorie indéterminée	246	100	40,7
Total	609 090	41 349	6,8
Ensemble			
Catégorie A	134 830	21 573	16,0
Catégorie B	214 360	45 630	21,3
Catégorie C	1 118 004	228 469	20,4
Catégorie indéterminée	826	438	53,0
Total	1 468 020	296 110	20,2

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 partiel doit être distingué du temps incomplet dont les fondements juridiques sont différents.

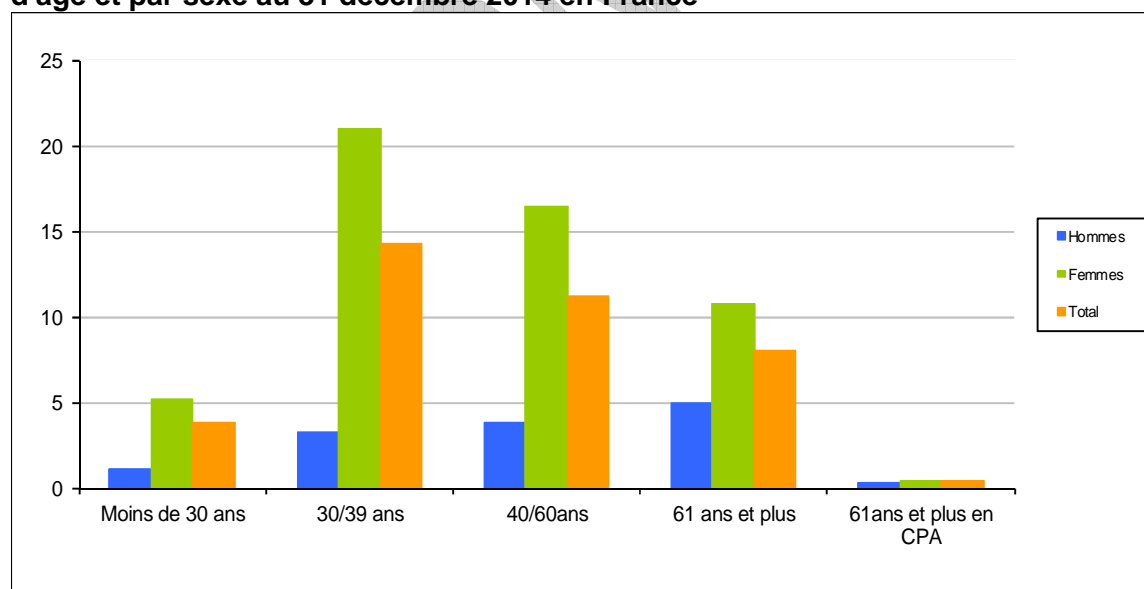
Figure 2.7-4 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPH à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2014 en France

	Total fonctionnaires	Fonctionnaires à temps partiel	Part de fonctionnaires à temps partiel (en %)
Femmes			
Catégorie A	176 856	43 666	24,7
Catégorie B	163 728	50 510	30,8
Catégorie C	338 040	77 391	22,9
Catégorie indéterminée	80	21	26,3
Total	678 704	171 588	25,3
Hommes			
Catégorie A	32 305	2 111	6,5
Catégorie B	31 393	2 421	7,7
Catégorie C	95 925	5 803	6,0
Catégorie indéterminée	48	ns	ns
Total	159 671	10 338	6,5
Ensemble			
Catégorie A	209 161	45 777	21,9
Catégorie B	195 121	52 931	27,1
Catégorie C	433 965	83 194	19,2
Catégorie indéterminée	128	8	6,3
Total	838 375	181 926	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 partiel doit être distingué du temps incomplet dont les fondements juridiques sont différents.

Figure 2.7-5 : Part des fonctionnaires de la FPE à temps partiel ou en CPA, par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2014 en France



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.

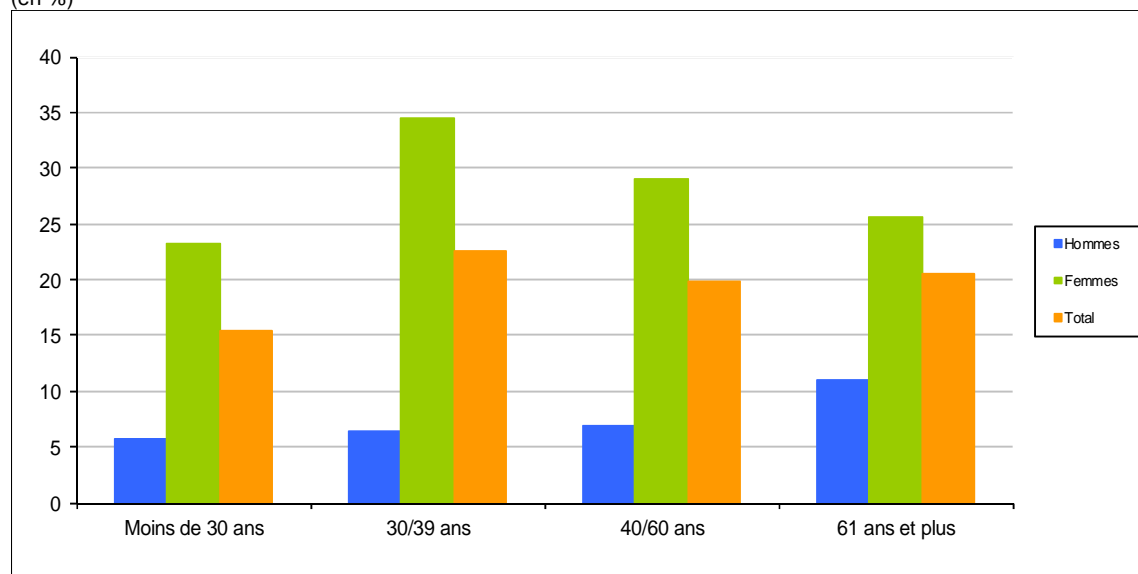
CPA : cessation progressive d'activité. En 2014, seuls les agents de 59 ans et plus sont concernés.

Note : le temps partiel doit être distingué du temps incomplet dont les fondements juridiques sont différents.

Note de lecture : 1,1 % des hommes de moins de 30 ans, fonctionnaires de la FPE, sont à temps partiel. 0,3 % des hommes de 61 ans et plus, fonctionnaires de la FPE, sont en CPA.

Figure 2.7-6 : Part des fonctionnaires de la FPT à temps partiel par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2014 en France

(en %)



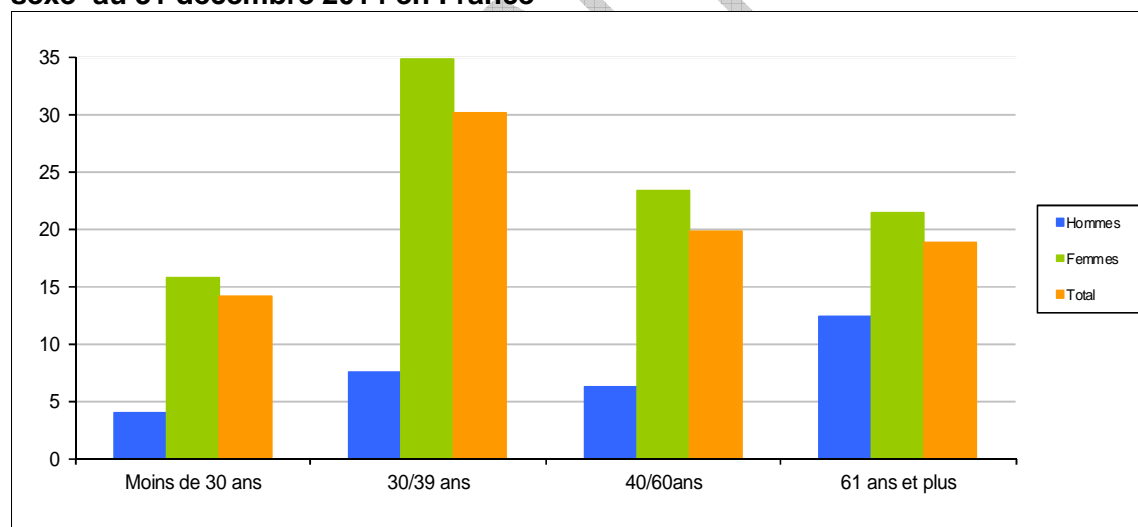
Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Note : le temps partiel doit être distingué du temps incomplet dont les fondements juridiques sont différents.

Note de lecture : 5,6 % des hommes de moins de 30 ans, fonctionnaires de la FPT, sont à temps partiel. 11,1 % des hommes de 61 ans et plus, fonctionnaires de la FPT sont à temps partiel.

Figure 2.7-7 : Part des fonctionnaires de la FPH à temps partiel par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2014 en France



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 partiel doit être distingué du temps incomplet dont les fondements juridiques sont différents.

Note de lecture : 4,0 % des hommes de moins de 30 ans, fonctionnaires de la FPH, sont à temps partiel. 12,4% des hommes de 61 ans et plus, fonctionnaires de la FPH, sont à temps partiel.

5.2 Forfait

Figure 8.1-1 : 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
Hommes	7,5	4,2	9,5	6,6
Femmes	5,1	4,7	6,7	5,4
Ensemble	6,3	4,5	7,4	5,9

Source : enquête Emploi 2012, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine.

Note de lecture : 7,5% des hommes de la FPE travaillent au forfait en 2012.

Figure 8.1-2 : Part d'agents au forfait dans les ministères par catégorie hiérarchique et par sexe en 2003

(en %)

Ministère	Catégorie hiérarchique			Sexe		Ensemble
	A	B	C	Hommes	Femmes	
Affaires étrangères	92,4	0,9	0,3	26,4	8,7	15,6
Agriculture	53,3	1,8	0,5	11,3	6,1	16,3
Culture	40,5	1,5	0,8	28,1	14,1	19,4
Défense	0,5	0,3	0,3	0,4	0,2	0,3
Économie et Finances	57,3	5,4	1,0	25,1	5,8	13,3
Éducation nationale	-	-	-	-	-	-
Emploi et Solidarité	17,0	0,6	0,6	12,3	3,3	5,7
Équipement	6,0	0,1	0,0	0,9	0,5	0,8
Intérieur	38,8	5,5	0,2	2,9	2,3	2,7
<i>dont Police nationale</i>	92,3	9,2	0,3	2,0	1,8	2,0
Jeunesse et Sports	100,0	9,0	3,0	100,0	42,5	75,9
Justice	80,9	6,4	0,6	15,4	16,4	16,1
<i>dont magistrats</i>	93,5	-	-	93,4	93,6	93,5
Outre-mer	42,1	0,0	0,0	27,4	4,7	14,0
Services du Premier ministre	47,7	3,5	0,2	28,6	13,8	20,9
Total des ministères	41,7	3,2	0,3	8,7	4,2	6,4
Total hors Éducation nationale	47,5	3,8	0,4	10,0	6,0	8,2

Source: enquête exceptionnelle Temps de travail 2003, DGAFP, département des études et des statistiques.

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.

5.3 Congé parental

Figure 8.3-3 : Nombre d'agents en congé parental dans les ministères au 31 décembre⁽¹⁾

	2014	2013	Evolution 2014/2013 (en %)
Affaires étrangères et Développement international	8	22	-63,6
Affaires sociales, et Droits des femmes, Ville Jeunesse et Sports	31	31	0,0
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt/Enseignement privé agricole	63	85	-25,9
Culture et Communication	37	nd	
Défense	123	129	-4,7
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité ⁽³⁾	102	88	15,9
Éducation nationale, Enseignement Supérieur et Recherche	4 518	4 722	-4,3
Finances et comptes publics, Économie, Industrie et Numérique, et Décentralisation, Réforme de l'État et Fonction publique ⁽²⁾	237	284	-16,5
Intérieur et Outre-mer	431	426	1,2
Justice	277	287	-3,5
Travail, Emploi et Dialogue social	20	21	-4,8
Services du Premier Ministre ⁽⁴⁾	5	4	25,0
Ensemble	5 852	6 099	-4,0
Part des agents en congé parental	0,4%	0,5%	

Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire 2013 et 2014, DGAFF, département des études et des statistiques.

Champ : Agents titulaires civils des ministères.

Lecture : Au 31 décembre 2014, les fonctionnaires en congé parental représentent 0,4 % de l'ensemble des titulaires civils des ministères.

(1) Résultats partiels : les résultats ne sont pas connus en 2013 pour le ministère de la Culture et de la Communication.

(2) y compris Caisse des dépôts.

(3) y compris la DGAC.

(4) périmètre concerné : BOP soutien programme 129, Dila, SGDSN, Cour des comptes, le CESE.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes

Figure 8.3-4 : Répartition par sexe, âge et catégorie hiérarchique des agents en congé parental dans les ministères au 31 décembre

(en %)

	1998	2000	2002	2004	2007	2009 ⁽¹⁾	2011 ⁽¹⁾	2013 ⁽¹⁾	2014
Sexe									
Hommes	5,9	3,2	3,5	4,1	5,1	4,7	4,2	7,6	5,8
Femmes	94,1	96,8	96,5	95,9	94,9	95,3	95,8	92,4	94,2
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Age									
Moins de 30 ans			10,7	12,5	12,8	12,0	11,9	9,7 ⁽³⁾	8,5 ⁽⁴⁾
30 à 39 ans			75,4	75,7	74,2	74,4	75,0	73,1 ⁽³⁾	73,5 ⁽⁴⁾
40 à 49 ans			13,7	11,7	12,9	13,3	12,8	16,7 ⁽³⁾	17,5 ⁽⁴⁾
50 ans et plus			0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,5 ⁽³⁾	0,5 ⁽⁴⁾
Ensemble			100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0 ⁽³⁾	100,0 ⁽⁴⁾
Catégorie hiérarchique									
A+	-	-	-	-	4,1 ⁽²⁾	0,4 ⁽²⁾	0,8 ⁽²⁾	1,0 ⁽²⁾	1,0 ⁽²⁾
A	33,9	32,8	50,6	60,0	59,8	70,2	72,0	74,2	74,2
B	38,7	33,0	18,1	12,6	12,7	11,7	11,6	10,4	10,9
C	27,4	34,2	31,3	27,4	23,4	17,8	15,6	14,4	13,9
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire 1998 à 2014, DGAFF, département des études et des statistiques.

Champ : Agents titulaires civils des ministères.

Lecture : 94,2% des agents titulaires civils des ministères en congé parental au 31 décembre 2014 sont des femmes et 73,5% sont âgés de 30 à 39 ans.

(1) Résultats partiels : les résultats ne sont pas connus en 2009 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville, Jeunesse et Sports, en 2011 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville et en 2013 pour le ministère de la Culture et de la Communication, et la DSAF des services du Premier ministre.

(2) Pour la catégorie A+, les résultats ne sont pas comparables sur la période 2006-2010. Dans l'édition 2009 de l'enquête TEMS, la catégorie A+ désignait "l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'indice terminal du grade supérieur est au moins égal à la hors échelle B", c'est à dire les corps dont un grade atteint un indice majoré strictement supérieur à 963. Dans la définition utilisée depuis 2010, à ce premier critère vient s'ajouter un critère supplémentaire pour définir l'appartenance d'un corps ou d'un emploi à la catégorie A+ : le corps ou emploi doit être un débouché de la catégorie A (et non B). Les inspecteurs du travail et les directeurs des services pénitentiaires sont ainsi exclus de la catégorie A+, même si la grille indiciaire de ces corps atteint au moins la HEB. En outre, un critère alternatif, celui du niveau de recrutement, intervient si le premier critère (HEB minimum) n'est pas atteint. Ceci conduit à intégrer les corps de maîtres de conférences, ingénieurs et chargés de recherche, dont le recrutement requiert le doctorat, malgré un bornage indiciaire inférieur.

(3) Hors ministère des Affaires étrangères, pour lequel l'âge n'est pas renseigné.

(4) Pour le ministère de la Culture, la répartition des agents par âge est estimée à partir de la moyenne des autres ministères.

Figure 8.3-5 : Répartition des agents des ministères en congé parental selon la durée au 31 décembre

(en %)

	2007	2009 ⁽¹⁾	2011 ⁽¹⁾	2013 ⁽¹⁾	2014 ⁽²⁾
Moins d'un an	63,6	54,0	67,1	75,4	73,7
De 1 à 5 ans	35,3	24,8	31,8	23,5	25,5
De 5 à 10 ans	1,1	0,6	0,8	0,6	0,7
Plus de 10 ans	0,0	20,6	0,3	0,1	0,1
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire 2007 à 2014, DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Agents titulaires civils des ministères.

(1) Résultats partiels : les résultats ne sont pas connus en 2009 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville, Jeunesse et Sports, en 2011 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville et en 2013 pour les ministères des Affaires étrangères, de la Culture et de la Communication, et la DSAF des services du Premier ministre.

(2) 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.

Lecture : 74% des agents titulaires civils des ministères en congé parental au 31 décembre 2014 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 de 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.

5.4 Accidents de travail et accidents de trajet

Figure 8.5-2 : Répartition des accidents du travail notifiés en 2014 selon le sexe et la gravité par ministère

	Taux de couverture	Nombre d'accidents du travail notifiés en 2014	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%	50	34%	66%	29%	58%	71%	42%	59%	39%	0%	0%
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt/Enseignement privé agricole	74%	282	50%	50%	52%	58%	48%	42%	35%	42%	0%	0%
Finances et comptes publics, Économie, Industrie et Numérique, et Décentralisation, Réforme de l'État et Fonction publique	100%	985	43%	57%	46%	45%	54%	55%	47%	45%	0%	0%
Conseil d'Etat	100%	36	39%	61%	36%	55%	64%	45%	50%	45%	0%	0%
Culture et Communication	95%	520	43%	58%	35%	42%	65%	58%	nd	nd	nd	nd
DDI	98%	570	44%	56%	46%	48%	54%	52%	47%	47%	0%	0%
Défense ⁽⁴⁾	95%	1 734	61%	39%	49%	56%	51%	44%	47%	42%	0%	0%
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité - hors Aviation civile ⁽³⁾	80%	1 225	77%	23%	49%	nd	51%	nd	46%	nd	0%	0%
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité - Aviation civile	100%	79	71%	29%	nd	nd	nd	nd	nd	nd	0%	0%
Éducation nationale ⁽¹⁾⁽²⁾	100%	10 940	24%	76%	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Enseignement supérieur et Recherche ⁽¹⁾	74%	2 292	nd	nd	46%	nd	54%	nd	84%	nd	0%	0%
Intérieur - gendarmerie	100%	203	66%	34%	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Intérieur - police ⁽¹⁾	100%	15 562	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Intérieur - secrétariat général	88%	949	48%	52%	39%	49%	61%	51%	33%	27%	0%	0%
Justice ⁽¹⁾	70%	2 205	60%	40%	nd	nd	nd	nd	nd	nd	0%	0%
Services du Premier ministre ⁽¹⁾	98%	52	52%	48%	67%	52%	33%	48%	22%	28%	0%	0%
Ministères sociaux ⁽¹⁾	>70%	404	26%	74%	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd

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'Etat en 2014. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

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 74 % des services du ministère de l'Agriculture et de la Pêche, 282 accidents du travail ont été notifiés en 2014. Parmi ceux-ci, 50 % concernaient des femmes. Et parmi les accidents du travail qui concernaient les femmes dans ce même ministère, 58 % n'ont fait l'objet d'aucun arrêt de travail, 42 % en ont fait l'objet (42 % 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.

Figure 8.5-4 : Répartition des accidents du trajet notifiés en 2014 selon le sexe et la gravité par ministère

	Taux de couverture	Nombre d'accidents du trajet notifiés en 2014	Répartition selon le sexe		Répartition par type d'arrêt							
			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%	48	42%	58%	35%	29%	65%	71%	65%	86%	0%	0%
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt/Enseignement privé agricole	74%	46	28%	72%	38%	52%	62%	48%	62%	48%	0%	0%
Finances et comptes publics, Économie, Industrie et Numérique, et Décentralisation, Réforme de l'État et Fonction publique	100%	978	36%	64%	36%	38%	64%	61%	41%	54%	0%	0%
Conseil d'Etat	100%	54	11%	89%	67%	38%	33%	63%	33%	48%		
Culture et Communication	95%	304	31%	69%	37%	41%	63%	59%	nd	nd	0%	0%
DDI	98%	242	33%	67%	50%	44%	50%	56%	34%	51%	0%	0%
Défense ⁽⁴⁾	95%	462	50%	50%	49%	55%	53%	50%	47%	45%	0%	0%
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité - hors Aviation civile ⁽³⁾	80%	272	44%	56%	47%		53%		45%		0%	
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité - Aviation civile	100%	56	45%	55%	nd		nd		nd		0%	0%
Éducation nationale ⁽¹⁾⁽²⁾	100%	3 303	23%	77%	nd		nd		nd		nd	
Enseignement supérieur et Recherche ⁽¹⁾	74%	nd		nd	44%		56%		nd		0%	
Intérieur - gendarmerie	100%	30	37%	63%	nd		nd		nd		nd	
Intérieur - police ⁽¹⁾	100%	2 078	63%	37%	nd		nd		nd		nd	
Intérieur - secrétariat général	88%	378	23%	77%	47%	44%	53%	56%	33%	34%	0%	0%
Justice ⁽¹⁾	70%	469	27%	73%	nd		nd		nd		0%	0%
Services du Premier ministre ⁽¹⁾	98%	65	37%	63%	54%	49%	46%	51%	38%	41%	0%	0%
Ministères sociaux ⁽¹⁾	>70%	336	nd		nd		nd		nd		nd	

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'Etat en 2014. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Ministères.

Lecture : Sur un périmètre couvrant 74 % des services du ministère de l'Agriculture et de la Pêche, 46 accidents du trajet ont été notifiés en 2014. Parmi ceux-ci, 72 % concernaient des femmes. Et parmi les accidents du trajet qui concernaient les femmes dans ce même ministère, 52 % n'ont fait l'objet d'aucun arrêt de travail, 48 % en ont fait l'objet (48 % 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.

(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

VERSION PROJET

6 Relations professionnelles

6.1: Dialogue social

6.2 : Sanctions disciplinaires et mesures prises pour insuffisance professionnelle

VERSION PROJET

VERSION PROJET

6.1 : Dialogue social

Figure 9.4-1 : Effectifs physiques et part des femmes au Conseil commun et dans les trois conseils supérieurs de la fonction publique en 2016

	Ensemble	dont femmes	Part des femmes (en %)
Conseil commun de la fonction publique (plénière) (1)			
Représentants des employeurs			
Titulaires	15	7	46,7
Suppléants	30	14	46,7
Ensemble	45	21	46,7
Représentants du personnel			
Titulaires	30	10	33,3
Suppléants	60	28	46,7
Ensemble	90	38	42,2
Conseil supérieur de la fonction publique de l'État (2)			
Représentants du personnel			
Titulaires	20	9	45,0
Suppléants	40	19	47,5
Ensemble	60	28	46,7
Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (3)			
Représentants des élus locaux			
Titulaires	20	7	35,0
Suppléants	38	14	36,8
Ensemble	58	21	36,2
Représentants du personnel			
Titulaires	20	10	50,0
Suppléants	40	13	32,5
Ensemble	60	23	38,3
Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière (4)			
Représentants des employeurs			
Titulaires	7	2	28,6
Suppléants	14	8	57,1
Ensemble	21	10	47,6
Représentants du personnel			
Titulaires	20	9	45,0
Suppléants	40	21	52,5
Ensemble	60	30	50,0

Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS.

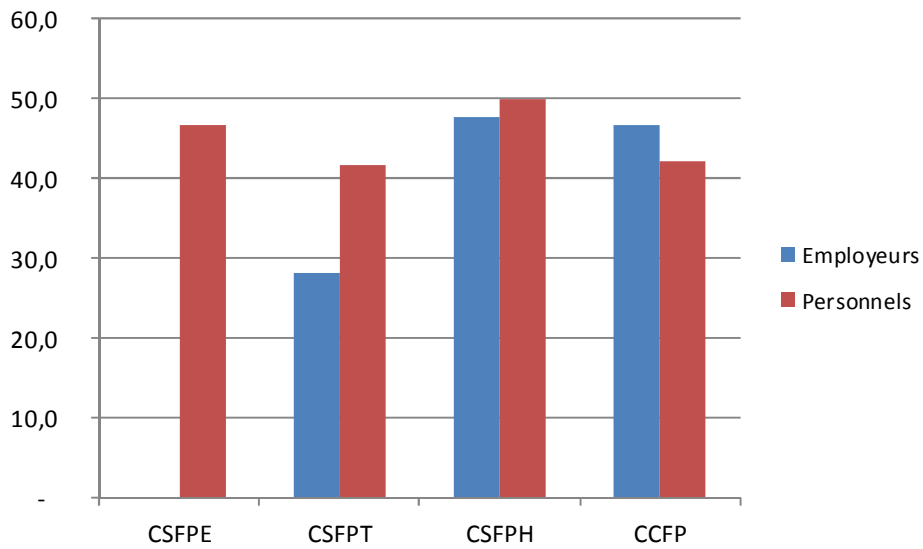
(1) Décret de référence du 23 mars 2015 portant nomination au Conseil commun de la fonction publique, avec actualisation des données en mai 2016.

(2) Arrêté de référence du 19 février 2015 portant nomination au Conseil supérieur de la fonction publique de l'État, avec actualisation des données en mai 2016.

(3) Arrêtés de référence portant nomination au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale avec actualisation des données en mai 2016 : arrêtés du 12 février 2015 pour les organisations syndicales et les communes, du 13 juillet 2015 pour les départements, du 22 juillet 2010 pour les régions

(4) Arrêté de référence du 13 février 2015 fixant la composition du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière, avec actualisation des données en mai 2016.

Figure 9.4-2 : Part des femmes parmi les représentants des employeurs et du personnel au Conseil commun et dans les trois conseils supérieurs de la fonction publique (titulaires et suppléants) en 2016



Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS.

VERSION PROUJET

6.2 : Sanctions disciplinaires et mesures prises pour insuffisance professionnelle

Figure 9.3-2 : Sanctions disciplinaires prises par les ministères à l'encontre des fonctionnaires en 2015

Faute Sanction prononcée	Déto-urne-ment, conservatio-n de fonds, malversatio-n		Absences irrégulières, abandon de fonction		Mauvais service, indiscipline, fautes profession-nelles		Vol de matériel de l'ad- ministra-tion		Déto-urne-ment/ ouverture d'objets de correspon-dance		Compor-te-ment privé affectant le renom du service		Ivresse		Mœurs*		Condam-nations pénales		Dettes et chèques sans provisio-n		Incorrec-tions, violences et insultes		Activité privée rémuné-rée		Divers		Totaux par sexe		Total général	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Révocation	22	9	0	0	10	<5	<5	<5	0	0	<5	<5	<5	<5	21	<5	8	<5	0	0	8	<5	<5	0	<5	<5	82	20	102	
Mise à la retraite d'office	<5	<5	<5	0	<5	<5	0	0	0	0	<5	0	<5	0	8	0	0	0	0	0	<5	<5	0	0	0	0	20	6	26	
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans	17	<5	<5	<5	33	15	<5	<5	0	0	8	0	26	0	20	0	6	0	0	0	21	<5	<5	<5	<5	137	25	162		
Rétrogradation	<5	0	<5	0	<5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<5	5	<5	s		
Déplacement d'office (a)	<5	0	<5	0	10	6	<5	0	0	0	<5	0	<5	0	<5	0	0	<5	0	0	8	<5	0	0	<5	<5	29	s	s	
Déplacement d'office (b)	0	0	0	0	13	9	0	0	0	0	0	<5	<5	0	<5	<5	0	0	0	0	6	6	0	0	0	<5	23	19	42	
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 15 jours maximum	12	6	101	7	56	5	6	0	<5	0	20	<5	40	<5	6	<5	<5	<5	0	0	44	<5	<5	0	6	0	297	29	326	
Abaissement d'échelon	<5	0	0	0	7	<5	0	0	0	0	0	0	<5	0	0	0	0	0	0	0	<5	0	<5	0	0	0	13	<5	s	
Radiation du tableau d'avancement c)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Radiation du tableau d'avancement (d)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Blâme e)	<5	<5	8	<5	57	14	0	0	0	0	11	<5	6	0	0	0	<5	<5	<5	<5	13	0	0	0	0	<5	102	s	s	
Blâme (f)	<5	7	12	<5	451	133	<5	<5	<5	<5	159	17	71	11	<5	<5	6	<5	10	<5	83	21	8	0	23	15	834	214	1048	
Avertissement e)	0	0	<5	0	36	<5	0	0	0	0	<5	0	<5	0	0	0	<5	0	0	<5	9	<5	0	0	0	<5	54	13	67	
Avertissement (f)	<5	0	23	9	844	142	<5	0	<5	0	136	29	33	5	<5	<5	0	0	<5	<5	51	15	<5	<5	15	9	1111	215	1326	
Totaux	64	29	152	20	1521	334	16	<5	10	<5	342	53	185	s	64	8	24	6	16	7	247	56	15	<5	51	33	2707	572	3279	

Source : DGAFP - bureau du statut général et du dialogue social et département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

a) déplacement d'office hors de la résidence.

b) déplacement d'office dans la résidence.

c) sanction infligée à titre principal.

d) sanction infligée à titre complémentaire d'une des sanctions des 2^{ème} et 3^{ème} groupes.

e) sanction prise après consultation de l'organisme paritaire.

f) sanction prise sans consultation de l'organisme paritaire.

Note : Le champ exclut La Poste et Orange.

s secret statistique

Figure 9.3-3 : Mesures prises pour insuffisance professionnelle en 2015

	Hommes	Femmes	Total
Reclassement ⁽¹⁾	5	6	11
Licenciement pour insuffisance professionnelle ⁽²⁾	18	<5	s

Source : DGAFP - bureau du statut général et du dialogue social.

(1) Seulement si celui-ci intervient sur demande de l'intéressé conformément aux termes de la lettre fp3 1089 du 7 février 1985.

(2) Hors stagiaires.

Note : Le champ exclut La Poste et Orange.

s secret statistique

VERSION PROJET

7 Action sociale

7.1 Action sociale

VERSION PROJET

VERSION PROJET

7.1 Action sociale

Figure 10.1-1 : Taux des prestations d'action sociale individuelles interministérielles ⁽¹⁾

Prestations	Taux 2016	Évolution 2016/2015 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2016/2009 (en %)
Restauration			
Prestation repas (par repas)	1,22	0,0	1,4
Aide à la famille			
Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant	22,71	0,0	1,0
Subventions pour séjours d'enfants			
En colonies de vacances (par jour)			
• enfants de moins de 13 ans	7,29	0,0	1,1
• enfants de 13 à 18 ans	11,04	0,0	1,0
En centres de loisirs sans hébergement			
• journée complète	5,26	0,0	1,0
• demi-journée	2,65	0,0	1,1
En maisons familiales de vacances et gîtes (par jour)			
• séjours en pension complète	7,67	0,0	1,0
• autre formule	7,29	0,0	1,1
Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif			
• forfait pour vingt et un jours ou plus	75,57	0,0	1,0
• pour les séjours d'une durée inférieure (par jour)	3,59	0,0	1,0
Séjours linguistiques (par jour)			
• enfants de moins de 13 ans	7,29	0,0	1,1
• enfants de 13 à 18 ans	11,04	0,0	1,0
Enfants handicapés			
Allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans (montant mensuel)	158,89	0,0	1,0
Allocation pour les enfants infirmes poursuivant des études ou un apprentissage entre 20 et 27 ans	121,86	0,0	0,6
Séjours en centres de vacances spécialisés (par jour)	20,8	0,0	1,0

Sources : DGAFP - bureau des politiques sociales, de la santé, et de la sécurité au travail ; Direction de la sécurité sociale - bureau des prestations familiales et des aides au logement.

(1) À réglementation commune.

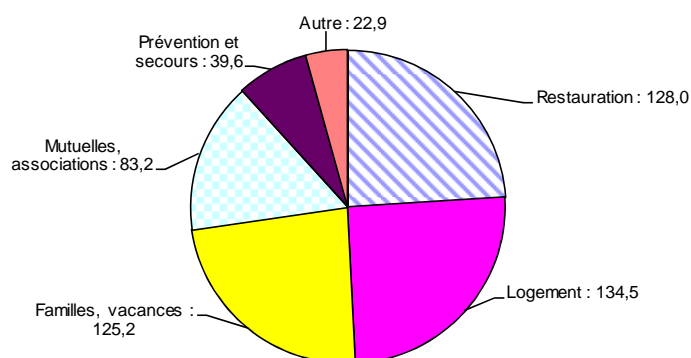
Note : Pour 2016, le taux des prestations ministérielles à gestion interministérielle (PIM) est identique à 2015 (pas de revalorisation du fait d'une inflation nulle en 2015).

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 2015 et 2016

Type d'action	Exécution 2015		LFI 2016	
	Autorisations d'engagement (AE)	Crédits de paiement (CP)	Autorisations d'engagement (AE)	Crédits de paiement (CP)
Aides aux familles	118,36	94,55	105,33	105,33
Chèques-vacances	32,01	33,52	38,04	38,04
Chèque emploi service universel (CESU) pour la garde des enfants de 0 à 6 ans	61,23	37,16	41,71	41,71
Réservations de places en crèches	25,12	23,86	25,58	25,58
Retraités	2,14	2,14	2,18	2,18
AMD	0,00	0,00	0,00	0,00
Participation au financement de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA)	2,14	2,14	2,18	2,18
Logement	5,73	7,92	5,76	6,65
Aide à l'installation des personnels	5,41	6,58	5,19	5,19
Logement d'urgence et temporaire				0,57
Réservations de logements	0,32	1,34	0,57	0,89
Restauration	2,37	7,22	6,52	8,58
Projets d'action sociale interministérielle déconcentrée (projets Srias)	3,54	3,60	3,53	3,53
Total	132,14	115,42	123,33	126,27

Sources : Loi n° 2014-1654 du 29 décembre 2014 de finances pour 2015, loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016 ; DGAFP - bureau des politiques sociales, de la santé et de la sécurité au travail.

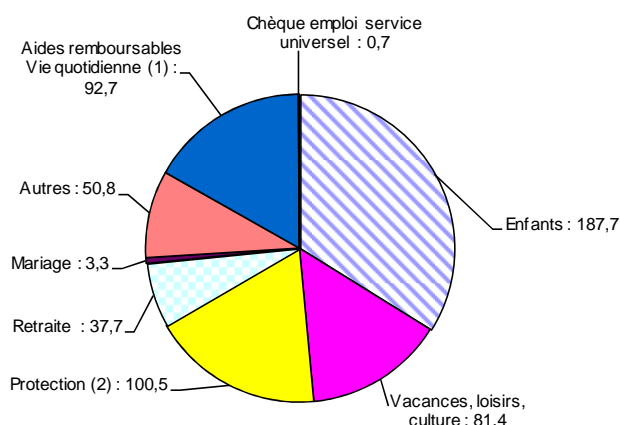
Figure 10.1-3 : Action sociale ministérielle en 2016
(en millions d'euros)



Source : Loi de finances initiale 2016.

Note : Ne comprend pas les majorations, compléments et suppléments de l'indemnité pour charges militaires (ICM) qui peuvent être estimés à 142,5 millions d'euros dans la loi de finances initiale de 2016.

Figure 10.1-4 : Action sociale dans la fonction publique hospitalière en 2015
(en millions d'euros)



Source : Données chiffrées 2015, 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 10.1-5 : Action sociale gérée par le Comité de gestion des œuvres sociales des établissements hospitaliers publics entre 2014 et 2015
(en millions d'euros)

	2015	2014	Évolution 2015/2014 (en %)
Enfants	116,1	111,2	4,4
Vacances, loisirs, culture	73,8	71,4	3,3
Protection (2)	90,0	86,1	4,5
Retraite	35,6	36,9	-3,5
Mariage	3,2	3,4	-6,7
Autres	49,1	48,2	1,9
Aides remboursables Vie quotidienne (1)	51,2	44,8	14,2
Chèque emploi service universel	31,8	32,5	-2,3
Total des charges d'action sociale	450,8	434,6	3,7

Source : Données chiffrées 2014 à 2015, CGOS.

(1) Fonds social logement, habitat, consommation, véhicule

(2) Maladie, décès, congé de présence parentale, etc.

Rapport annuel sur
l'égalité professionnelle
entre les femmes
et les hommes dans
la fonction publique
Edition 2016

Cette troisième édition du *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique* présente l'actualité de la politique d'égalité en 2016 et des retours d'expérience issus des trois versants de la fonction publique qui mettent en perspective ces politiques et pratiques innovantes. De nombreuses données statistiques sexuées portant sur les effectifs, les recrutements, les rémunérations, les conditions de travail et l'action sociale, notamment, offrent un panorama complet et comparé de la situation des agents publics. Est également présenté le rapport sur les nominations équilibrées aux emplois de direction et à la décision du Gouvernement pour l'année 2015.

Outil de connaissance de la situation comparée des femmes et des hommes dans la fonction publique, ce rapport au Parlement a pour vocation d'éclairer l'ensemble des acteurs, au premier rang desquels les employeurs publics, les agents publics et leurs représentants.

RAPPORT ANNUEL

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

POLITIQUES D'EMPLOI PUBLIC

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

CADRES DE LA FONCTION PUBLIQUE

Destinée à tous les cadres de la fonction publique - encadrement supérieur, cadres intermédiaires et de proximité - cette nouvelle collection propose des outils de management et de gestion des ressources humaines. L'objectif : fournir à ces managers des outils pour agir.

LES ESSENTIELS

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

OUTILS DE LA GRH

Destinée en priorité aux gestionnaires des ressources humaines, cette collection regroupe de nombreux outils d'aide au pilotage utilisés au quotidien par les services RH. Le *Répertoire interministériel des métiers de l'État (Rime)*, des guides ponctuels comme *L'apprentissage dans la fonction publique de l'État*, ou encore des kits d'outils pratiques comme celui sur *Les instances médicales dans la fonction publique*, en font ainsi partie.

STATISTIQUES ET RECHERCHE SUR LA FP

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