



MINISTÈRE DE LA DÉCENTRALISATION
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

ÉDITION
2015

Faits et chiffres : l'essentiel



RAPPORT ANNUEL

Directeur de la publication
Thierry Le Goff,
directeur général de l'administration et de la fonction publique

Faits et chiffres

Rédacteur en chef : Adrien FRIEZ, directeur de projet, chef du département des études et des statistiques, DGAFP

Coordination scientifique : Olivier FILATRIAU

Coordination éditoriale : José-Antoine CILLEROS

Contributions

Christophe Andreoletti (DGOS)

Eva Baradji (DGAFP)

Olivier BERNARD (Direction du budget)

Alexandre Bourgeois (Direction du Budget)

Nunzia Bounakla (DGAFP)

Sébastien Clausener (DGAFP)

Emma Davie (DGAFP)

Jonathan Duval (DGAFP)

Nicolas Espinosa-Galmès (DGAFP)

Romain Lesur (Service des retraites de l'État - DGFIP)

Christophe Gallin (Service des retraites de l'État - DGFIP)

Loïc Gautier (Caisse des dépôts et consignations - CNRACL et FSPOEIE)

Natacha Gualbert (DGAFP)

Nadine Guin (Direction du Budget)

Safiédine Hama (DGCL)

Salah Idmachiche (DGAFP)

Frédérique Mercier (Service des retraites de l'État - DGFIP)

Philippe Micallef (Caisse des dépôts et consignations - Ircantec)

Pierrick Milot Bonnieu (DGAFP)

Martine Moisan (DGAFP)

Laurent Pichard (Direction du Budget)

Éric Poujardieu (Caisse des dépôts et consignations - CNRACL et FSPOEIE)

Erwan Pouliquen (DGAFP)

Stéphanie Ricatti (DGAFP)

Emmanuel Savarin (DGAFP)

Emilie Sénigout (Insee)

Jean Éric Thomas (DGAFP)

Synthèse - édition 2015		3
1	Qu'est-ce que l'emploi public ?	3
	1-1 Les définitions de l'emploi public	3
2	Augmentation de l'emploi public pour la deuxième année consécutive en 2013	5
	2-1 Légère hausse de l'emploi dans la fonction publique d'État	8
	2-2 Le secteur communal continue de contribuer fortement au dynamisme des effectifs de la fonction publique territoriale	10
	2-3 La fonction publique hospitalière retrouve en 2013 une croissance de ses effectifs proche de leur évolution tendancielle	11
3	Les principales caractéristiques des agents de la fonction publique au 31 décembre 2013	13
	3-1 Hausse du nombre de contractuels dans la FPE et la FPH en 2013	13
	3-2 Des structures hiérarchiques par versant qui évoluent peu en 2013	14
	3-3 Comme en 2012, la Corse, la Guyane et La Réunion voient leurs effectifs augmenter nettement plus que la moyenne quant à l'inverse, la Martinique enregistre le plus important recul	16
	3-4 La place des femmes se renforce en nombre et dans l'échelle hiérarchique	19
4	La part des 50 ans et plus continue d'augmenter dans la fonction publique, surtout dans la FPT	22
	4-1 Hausse de la part des moins de 30 ans dans la catégorie A de la FPH et de la FPE	24
5	En 2013, 41 000 recrutements externes de fonctionnaires territoriaux et de l'État	26
	5-1 Orienté à la baisse depuis 2003, le nombre de recrutements externes dans la fonction publique de l'État progresse en 2013 pour la deuxième année consécutive	26
6	Les parcours professionnels dans la fonction publique en 2013	30
	6-1 434 000 agents de la fonction publique présents en 2012 et en 2013 sont mobiles en 2013	30
	6-2 35 000 agents ont connu un changement de catégorie hiérarchique en 2013	34
	6-3 Stabilité du taux d'agents en détachement et disponibilité	36

7	Le nombre de départs à la retraite des fonctionnaires diminue en 2014	38
7-1	Le vieillissement des effectifs se poursuit dans les trois versants de la fonction publique	38
7-2	L'âge moyen de départ à la retraite et la part des départs à la retraite après 60 ans augmentent pour les fonctionnaires, quel que soit leur régime, ainsi que pour les ouvriers d'État	41
8	Les rémunérations dans la fonction publique en 2013	42
8-1	Salaires moyens : des niveaux différents entre versants de la fonction publique et entre secteur public et privé, du fait des caractéristiques très différentes des agents	42
8-2	Baisse du salaire net moyen de 0,5 % en euros constants dans l'ensemble de la fonction publique en 2013	46
8-3	Dans l'ensemble de la fonction publique, la rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP) a augmenté en 2013 de 0,7 % en euros constants	49
8-4	Dans la fonction publique de l'État, le salaire net moyen évolue à un rythme comparable dans les ministères et dans les établissements publics administratifs	51
8-5	Baisse de la part des primes dans la fonction publique territoriale	55
8-6	Dans le Secteur hospitalier, la RMPP est plus dynamique en 2013 pour les médecins et les cadres administratifs	57
Dossiers		58
9-1	Absence pour raisons de santé et lien avec les conditions de travail dans la fonction publique et le secteur privé	58
9-2	Une participation à la formation professionnelle plus forte dans la fonction publique que dans le secteur privé	59

NB : la numérotation des figures est volontairement reprise du *Rapport Annuel sur l'état de la fonction publique* dont elles sont extraites.

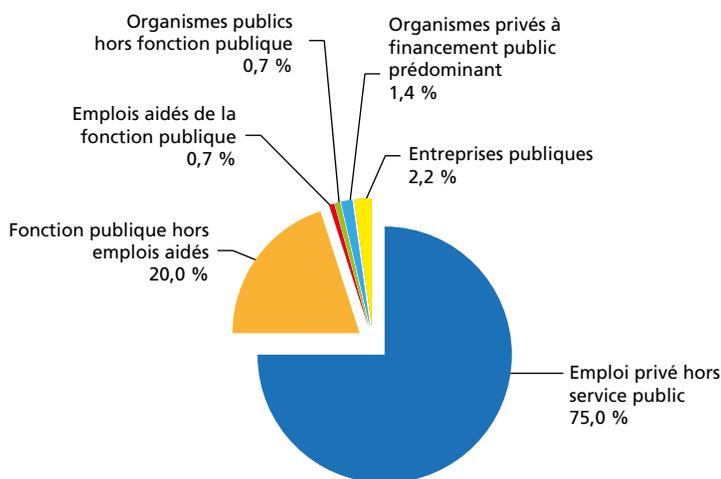
1. Qu'est-ce que l'emploi public ?

1-1 Les définitions de l'emploi public

L'emploi public est suivi ici dans une acception juridique des termes « fonction publique ». Selon cette approche, basée sur le statut juridique de l'employeur, la fonction publique emploie fin 2013 sur le territoire national (Métropole + DOM ¹) 5,417 millions d'agents au sein d'organismes dont le statut commun de recrutement, repéré par sa catégorie juridique est le droit public. Néanmoins, des dispositions réglementaires permettent à certains de ces organismes de déroger à cette règle et d'effectuer des recrutements de droit privé. Par ailleurs, ces mêmes employeurs emploient 183 500 bénéficiaires de contrats aidés de droit privé fin 2013 généralement exclus du décompte des emplois réalisés par la DGAFP.

La fonction publique représente 20,0 % de l'emploi total (salariés et non-salariés) en France, hors bénéficiaires de contrats aidés, et 20,7 % si on les inclut. Ces agents sont employés, sous des statuts divers, par les services civils et militaires de l'État, les conseils régionaux, les conseils généraux, les communes, les établissements publics nationaux et locaux à caractère administratif, les hôpitaux publics, les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes et les autres établissements publics sociaux et médico-sociaux (voir Figure V.1.1).

Figure V.1.1 : Effectifs, fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre 2013 (métropole + Dom)



Sources : SIASP, DADS, Recme, Insee ; enquête SAE, Drees. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France entière (hors COM et étranger).

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

Dans une approche économique alternative, généralement utilisée pour les comparaisons internationales, les « administrations publiques » (au sens de la comptabilité nationale, incluant des organismes privés à financement public) emploient 6,170 millions de personnes en France (Métropole + DOM) fin 2013.

5,4 millions d'agents dans la fonction publique fin 2013 sur le territoire national, soit un emploi sur cinq

Figure 1.1-5 : Administrations publiques (dans une approche économique) et fonction publique (dans une approche juridique) au 31 décembre 2013 en France (métropole + DOM) [en milliers]

	Organismes non marchands métropole + DOM yc CA	Organismes marchands yc CA	Total yc CA	Total hors contrats aidés
Fonction publique en comptabilité nationale	5 509 300		5 509 300	5 331 400
Fonction publique hors comptabilité nationale		91 200 ⁽⁴⁾	91 200	85 600
Total fonction publique ⁽¹⁾	5 509 300	91 200 ⁽⁴⁾	5 600 400	5 416 900
Autres administrations publiques (APU)	660 500	Part de la fonction publique en 2013 ⁽⁵⁾ - Dans l'emploi salarié : 22,2 % - Dans l'emploi total : 20,0 %		
<i>Dont autres APU en organismes publics ⁽²⁾</i>	106 400			
<i>Dont autres APU en organismes privés ⁽³⁾</i>	554 100			
Total des administrations publiques	6 169 700			

Sources : SIASP, DADS, Recme, Insee ; enquête SAE, Drees. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France entière : Métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger.

CA = contrats aidés

(1) Les enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (139 800 en 2013), auparavant classés avec les organismes privés à financement public prédominant, sont désormais décomptés sur le champ des ministères.

(2) Épa à recrutement de droit privé, organismes consulaires, GIP (groupements d'intérêt public), autres organismes de droit administratif, EPIC non marchands.

(3) Organismes à financement majoritairement public : associations non marchandes, organismes de protection sociale, hôpitaux privés à but non lucratif.

(4) Caisse des dépôts et consignations, la plupart des établissements d'hébergement pour personnes âgées, Épa marchands.

(5) Hors COM et étranger, hors bénéficiaires de contrats aidés. A comparer avec la part de la fonction publique en 2012, soit 22,1 % dans l'emploi total et 19,0 % dans l'emploi total sur le même périmètre.

2. Augmentation de l'emploi public pour la deuxième année consécutive en 2013

Au 31 décembre 2013, près de la moitié des 5,4 millions d'agents (hors contrats aidés) appartient à la fonction publique de l'État (44 %), plus d'un tiers (35 %) à la fonction publique territoriale et plus d'un cinquième (21 %) à la fonction publique hospitalière.

Le décompte de ces agents en **équivalents temps plein au 31 décembre (ETP)**, c'est-à-dire en comptant ces personnes au prorata de leur quotité de temps de travail hebdomadaire à cette date, conduit à un effectif de 5,058 millions ETP au 31 décembre 2013. Les 5,4 millions d'agents comptabilisés sur le territoire national ne travaillent en effet pas tous à temps plein : 21 % travaillent à temps partiel (*Figure V 1-2*). Ainsi, en moyenne, au 31 décembre 2013, une personne physique correspond à 0,93 équivalent temps plein. C'est dans la fonction publique de l'État que la quotité moyenne de temps de travail des agents est la plus forte (95,1 % d'un temps plein) en raison d'un faible taux de recours au temps partiel (15,3 %) et d'un taux moyen de temps partiel des agents concernés de 68,3 %. Dans la fonction publique hospitalière la quotité moyenne de travail est de 92,8 %. Les agents à temps partiel qui y représentent 22,5 % de l'effectif ont un taux moyen de temps partiel de 67,9 %. Enfin c'est dans la fonction publique territoriale que la quotité moyenne de travail est la plus faible (90,6 %). Le taux d'agents à temps partiel y est le plus élevé (26,3 %) et le taux moyen de temps partiel de ces derniers, le plus faible (64,6 %). En 2013, la quotité moyenne de temps de travail augmente dans chacun des versants : + 0,1 point dans la FPE et la FPT et + 0,2 point dans la FPH.

Pour établir le volume annuel de travail, il faut tenir compte des entrées et sorties en cours d'année. Ce volume de travail s'exprime en **équivalents temps plein annualisés (EQTP)** et se calcule en pondérant les individus actifs dans l'année par leur durée de présence et leur quotité moyenne de temps de travail pendant l'année. En 2013, ce volume de travail s'établit à 5,110 millions d'EQTP.

Figure V 1-2 : Effectifs physiques, en équivalents temps plein (ETP) et en équivalents temps plein annualisés (EQTP) dans la fonction publique en France en 2013

	Effectifs physiques au 31/12/2013		ETP au 31/12/2013	EQTP annualisés en 2013
	Ensemble	dont à temps partiel (en %)		
Fonction publique de l'État	2 385 488	15,3	2 269 733	2 290 195
Fonction publique territoriale	1 878 745	26,3	1 702 228	1 748 726
Fonction publique hospitalière	1 152 707	22,5	1 069 173	1 070 997
3 versants de la FP	5 416 940	20,6	5 041 134	5 109 918

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

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

Les effectifs de la fonction publique, hors bénéficiaires de contrats aidés augmentent de 0,7 % soit 35 400 agents supplémentaires au 31 décembre 2013 par rapport au 31 décembre 2012. Cette hausse confirme et accentue la progression de +0,4 % des effectifs (+ 22 700 agents) constatée l'an dernier². L'emploi public qui avait légèrement diminué entre le 31 décembre 2007 et le 31 décembre 2011 (-5 500 emplois sur l'ensemble de la période) a ainsi crû depuis cette date de 58 200 emplois (+ 1,1 %).

En outre, l'évolution du nombre de bénéficiaires de contrats aidés est particulièrement dynamique : + 36 % pour s'établir à 183 500 fin 2013 contre 135 300 fin 2012 (après +1,0 % entre fin 2011 et fin 2012). Cette augmentation s'explique directement par la création fin 2012 des contrats d'avenir destinés aux jeunes de moins de 26 ans, particulièrement éloignés du marché du travail. En conséquence l'augmentation des effectifs de la fonction publique au sens large est de 1,5 % si l'on prend en compte les bénéficiaires de contrats aidés.

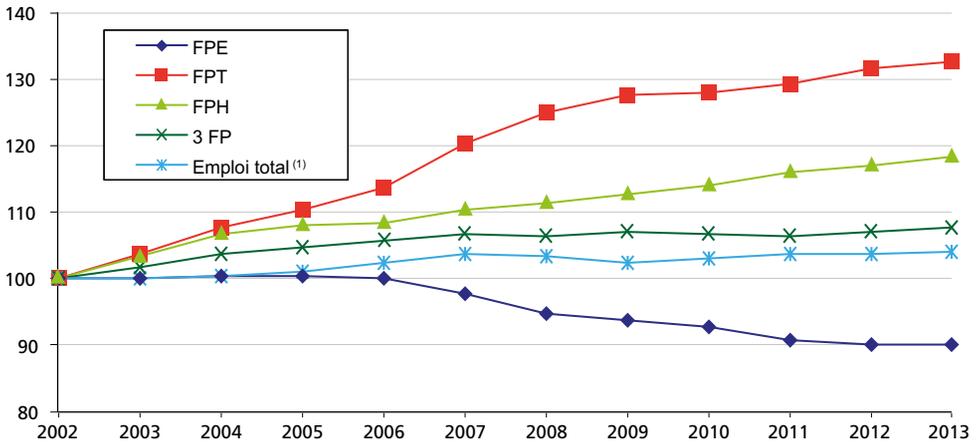
L'augmentation du nombre d'agents concerne chacun des trois versants de la fonction publique. Dans la fonction publique de l'État, cette augmentation est limitée à +0,1 % (+3 400 agents) hors bénéficiaires de contrats aidés. Cette très légère hausse fait suite à 7 années successives de baisse des effectifs dans ce versant. Dans les deux autres versants l'augmentation des effectifs est plus soutenue. Dans la FPT, l'augmentation est de 0,9 %, en dessous de la moyenne des 5 dernières années (+1,2 % en moyenne par an entre fin 2008 et fin 2013). Dans la FPH, l'augmentation des effectifs retrouve un niveau voisin de la moyenne des 5 dernières années (1,4 % et 1,2 % entre fin 2008 et fin 2013) après la décélération constatée l'an dernier (+0,7 % entre fin 2012 et fin 2011).

Sur une plus longue période, de fin 2002 à fin 2013, l'emploi public, hors bénéficiaires de contrats aidés, a progressé de 7,6 % soit en moyenne +0,7 % par an (*Figure V 1-3*). Dans le même temps, l'emploi total, public et privé (y compris bénéficiaires de contrats aidés) augmentait de 4,0 %, soit 0,4 % en moyenne par an. Au total, en onze ans la part de l'emploi public dans l'emploi total a progressé de 0,7 point passant de 19,3 % à 20,0 %. L'évolution de l'emploi public n'a pas été uniforme pendant ces 11 années. On peut en effet distinguer trois périodes. De fin 2002 à fin 2007, l'emploi public a augmenté d'en moyenne 1,5 % par an, soit une croissance plus soutenue que celle de l'emploi total qui n'augmentait que de 1,0 % en moyenne par an pendant la même période. De fin 2007 à fin 2011, l'emploi dans la fonction publique a suivi la tendance générale de l'emploi en se stabilisant. Enfin depuis fin 2011, on assiste à une reprise de l'emploi public (+0,5 % en moyenne par an), supérieure à celle de l'emploi total (+0,2 % en moyenne par an).

² Les résultats 2012 ont été corrigés par rapport à l'édition précédente du rapport annuel en raison des corrections effectués sur les effectifs des militaires. En effet, les dysfonctionnements du logiciel de paie Louvois ont conduit l'an dernier à surévaluer la baisse de l'effectif des militaires entre 2011 à 2012. Cette baisse, alors évaluée à -4,4 % soit 14 000 agents en moins, est corrigée dans cette édition à -1,6 % soit 5 000 militaires en moins entre 2011 et 2012.

Figure V 1-3 : Évolution des effectifs en fin d'année dans les trois versants de la fonction publique depuis 2002 en France

[base 100 au 31 décembre 2002]



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

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

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

Depuis onze ans, la croissance de l'emploi public repose sur celle de la fonction publique territoriale, alimentée en partie par des transferts de personnels de la FPE dans le cadre de la deuxième vague de décentralisation. Pendant la période 2002-2013, la FPT est le versant qui enregistre la plus forte progression de ses effectifs (+ 32,6 %, soit + 2,6 % en moyenne par an), suivie de la FPH (+ 18,5 %, soit + 1,6 % en moyenne par an). En revanche, les effectifs de la FPE diminuent sur la même période : - 9,8 %, soit - 0,9 % en moyenne par an (Figure V 1-4). La hausse de l'emploi territorial a été maximale en 2007 (+ 5,7 %) avant de fortement ralentir (+3,9 % en 2008, +2,1 % en 2009 et +0,3 % en 2010) puis de se poursuivre à un rythme annuel moyen de +1,2 % sur les trois dernières années.

Cependant, la croissance relative des effectifs de la FPT et des autres versants doit être analysée dans ce contexte particulier de l'acte II de la décentralisation qui explique une part de cette hausse.

Selon la Direction Générale des Collectivités (DGCL), environ 135 000 personnes physiques ont été transférées entre 2006 et 2010 de l'État (ministère de l'Éducation nationale et ministère de l'Écologie, du Développement durable, des Transports et du Logement) vers la fonction publique territoriale. Les transferts d'agents TOS du ministère de l'Éducation nationale et d'agents techniques du ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable, des Transports et du Logement, amorcés en 2006, s'étaient amplifiés en 2007, 2008 et ralentissent depuis 2009. Dans le même temps, le nombre d'adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement et celui d'adjoints techniques territoriaux avaient nettement progressé dans la FPT.

Hors transferts liés à la décentralisation, les évolutions demeurent dans le même sens mais sont moins marquées dans la FPE et la FPT. Les effectifs de la FPE hors transferts ont baissé en moyenne de 0,6 % par an de 2002 à 2013 alors que ceux de la FPT ont progressé en moyenne de 1,9 % par an sur la même période.

2-1 Légère hausse de l'emploi dans la fonction publique d'État

Au 31 décembre 2013, la fonction publique de l'État rémunère, hors bénéficiaires de contrats aidés, 2 385 millions d'agents dont 81 % employés dans les ministères et 19 % dans des établissements publics nationaux à caractère administratif (*Figure V 1-5*). La FPE emploie également 91 000 bénéficiaires de contrats aidés fin 2013 essentiellement dans les Établissements publics locaux d'enseignement (97 %)³.

Au sein de la FPE, les effectifs des ministères diminuent de 5 200 personnes entre fin 2012 et fin 2013, une diminution plus que compensée par l'augmentation du nombre d'agent de la FPE dans les établissements publics administratifs (+ 8 600). Au total, les effectifs de la FPE augmentent de 3 400 agents.

Depuis 2002, les effectifs de la FPE ont diminué en moyenne de 0,9 % par an (-0,5 % hors transferts vers la FPT liés à la décentralisation). Sur la même période, les effectifs des établissements publics administratifs ont augmenté en moyenne de 7,5 % par an, alors que ceux des ministères *stricto sensu* ont baissé en moyenne de 2,1 % par an. En 2002, 7,8 % des agents de la FPE étaient rémunérés directement par les Épa. Cette part a progressé en moyenne de 1,0 point par an en lien avec des transferts d'emplois depuis les ministères vers leurs Épa.

Figure V 1-5 : Évolution des effectifs physiques de la fonction publique de l'État en France entre 2002 et 2013

	Au 31 décembre 2013		Évolution par rapport à 2012		Évolution moyenne annuelle entre 2002 et 2013	
	Effectifs (en %)	Structure	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)
Ensemble FPE	2 385 488	100,0	+0,1		-0,9	
Ensemble des ministères, dont :	1 926 041	80,7	-0,3	-0,3	-2,1	-1,0
<i>Ministères de l'enseignement</i>	999 691	41,9	+1,2	+0,4	-2,7	-0,8
<i>Intérieur et outre-mer</i>	283 634	11,9	+1,1	+0,1	+3,2	+0,4
<i>Défense</i>	272 764	11,4	-3,0	-0,4	-3,5	-0,4
<i>Ministères économique et financier</i>	152 486	6,4	-2,3	-0,2	-2,2	-0,1
<i>Écologie, développement durable et énergie</i>	62 218	2,6	-11,1	-0,3	-5,4	-0,2
<i>Ministères sociaux</i>	21 378	0,9	+0,6	+0,0	-4,7	-0,0
Ensemble des Épa, dont :	459 447	19,3	+1,9	+0,3	+7,5	+1,0
<i>Épa sous tutelle des ministères de l'enseignement</i>	310 947	13,0	+0,7	+0,1	+11,8	+0,9
<i>Épa sous tutelle des ministères sociaux</i>	78 266	3,3	+2,5	+0,1	+4,7	+0,1

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

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

Note de lecture : au 31 décembre 2013, on compte 62 218 agents au ministère de l'Écologie, soit 2,6 % des effectifs de la FPE à cette date. Cet effectif est en baisse de 11,1 % par rapport au 31 décembre 2012 (-5,4 % de baisse moyenne par an depuis 2002) et la part des agents de la FPE en poste au ministère de l'Écologie a baissé de 0,3 point de pourcentage en un an (-0,2 point de pourcentage en moyenne annuelle depuis 2002).

³ Les Établissements publics locaux d'enseignement (EPL) comprennent les établissements d'enseignement du second degré de l'Éducation nationale ainsi que les lycées agricoles.

La forte augmentation des effectifs au ministère de l'Éducation nationale ne suffit pas à compenser la baisse des effectifs dans d'autres ministères.

Parmi l'ensemble des personnes rémunérées au 31 décembre 2013 par les ministères, tous statuts confondus, 51,9 % travaillent dans les ministères de l'enseignement (51,4 % à l'Éducation nationale et 0,5 % à l'Enseignement supérieur et Recherche). Le ministère de l'Intérieur et de l'Outre-mer emploie 14,7 % des agents, celui de la Défense et anciens combattants 14,2 % et les ministères économique et financier 7,9 %. Les évolutions d'effectifs dans chacun de ces ministères sont très variables.

L'évolution la plus importante concerne le ministère de l'Écologie, du développement durable et de l'énergie. Ses effectifs diminuent de 11,1 % soit 7 800 agents. Cette forte baisse s'explique à près de 70 % par des transferts de postes : le transfert des agents de la Direction de la Sécurité et de la Circulation Routière et des inspecteurs du permis de conduire qui passent sous la tutelle du ministère de l'Intérieur (1 500 agents concernés), et surtout le transfert des 3 900 agents des services de la navigation de l'État vers l'Épa « Voies Navigables de France ». Hors ces transferts, la diminution des effectifs du ministère de l'Écologie, du développement durable et de l'énergie est de 3,7 %. Le ministère avait déjà connu une diminution très importante de ses effectifs entre 2007 et 2008 (-21,5 %) liée à la décentralisation et aux transferts de personnels vers la FPT, conformément à la loi du 13 août 2004. Ainsi depuis 2002, le ministère a perdu près de la moitié de ses agents, ses effectifs diminuant en moyenne de 5,4 % par an. On estime qu'environ 60 % de ces pertes d'emplois sont liées à des transferts vers la FPT, les Épa ou d'autres ministères.

Le ministère de la Défense perd 3,0 % de ses effectifs en 2013 soit 8 600 agents dont 6 700 militaires. Cette baisse est deux fois et demie supérieure à celle constatée l'année précédente (- 1,2 %). Elle touche de façon équivalente le personnel civil (-2,8 %) et le personnel militaire (-3,1 %). En deux ans, les effectifs du ministère de la défense ont donc diminué de 11 800 personnes dont 8 000 militaires.

Les ministères économiques et financiers poursuivent également la baisse de leur effectif avec 3 500 agents en moins fin 2013 par rapport à fin 2012 soit une diminution de 2,3 % proche de la baisse moyenne annuelle constatée depuis 2002 (-2,2 %).

Quelques ministères voient leurs effectifs s'accroître et c'est en particulier le cas des ministères de l'enseignement dont le nombre d'agents augmente de 1,2 % soit 11 600 agents de plus qu'en 2012 après plusieurs années de baisse. Cette augmentation résulte de la combinaison de deux mouvements. Le premier d'entre eux est l'augmentation de 1,6 % des effectifs de l'Éducation nationale, soit 15 200 agents supplémentaires, suite à la réforme de la formation des enseignants modifiant le calendrier des épreuves du concours du premier et du second degré (hors agrégation) et conduisant à créer 15 800 postes de contractuels pour les candidats admissibles à ce concours en juin 2013, dans l'attente de leurs épreuves d'admission de juin 2014. Le second effet est la baisse de 28,5 % des effectifs du ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche soit 3 700 agents en moins.

Cette baisse correspond à autant de transferts vers les Épa du ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche et en particulier le transfert de 1 800 postes vers les universités d'Antilles-Guyane et de Réunion, liés à la fin de mise en œuvre de la loi relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU). Hors transferts, l'augmentation des effectifs des ministères de l'enseignement serait de 1,5 %.

Globalement selon les lois de finances initiales, 132 510 ETPT⁴ ont été transférés entre 2009 et 2013. Hors effet de ces transferts, les effectifs des ministères de l'enseignement auraient reculé de 1,8 % en moyenne par an sur la période 2002 à 2013 et ceux des Épa auraient augmenté de 7,4 %.

Les effectifs du ministère de l'Intérieur et de l'Outre-mer s'accroissent de 1,1 % (3 000 postes) sous les effets des transferts du ministère de l'Écologie (+1 500), de l'intégration des agents mis à la disposition de divers organismes (EDF, Banque de France, SNCF...) dans le plafond d'emploi du programme « gendarmerie nationale » (+3 100 postes) et d'un recul des effectifs hors transferts de 1 600 postes.

Enfin, les effectifs des Services du premier ministre augmentent de manière importante (+ 5 %) mais la hausse reste limitée en volume (500 agents supplémentaires).

2-2 Le secteur communal continue de contribuer fortement au dynamisme des effectifs de la fonction publique territoriale

Au 31 décembre 2013, la FPT emploie 1,879 million d'agents sur emploi principal, hors bénéficiaires de contrats aidés. En outre, 72 600 bénéficiaires de contrats aidés y sont employés fin 2013 (50 400 fin 2012).

Le secteur communal, qui comprend essentiellement les communes et les établissements intercommunaux, représente 76,4 % des agents territoriaux (*Figure V 1-6*). Les départements et établissements départementaux regroupent 19,3 % des agents territoriaux et les régions 4,3 %.

Dans les collectivités locales *stricto sensu* (régions, départements, communes), les effectifs hors bénéficiaires de contrats aidés ont augmenté en moyenne sur la période 2002-2013 de 2,1 % par an (*Figure V 1-6*). Durant ces onze années, la part des effectifs des communes dans l'ensemble de la FPT a baissé de 11 points, au profit des parts des départements et régions qui ont chacune augmenté de 3 points, en relation avec les transferts de personnels de la FPE vers la FPT (régions et départements). La part des établissements publics locaux (établissements communaux, intercommunaux, départementaux et autres Épa locaux) progresse de 4 points sur la période. Les communes restent néanmoins les premiers employeurs avec 55 % du total des agents en 2013. Malgré une multiplication de leurs effectifs par 7 entre 2002 et 2013, les régions ne représentent que 4 % de l'emploi territorial fin 2013.

Les effectifs des établissements publics locaux ont augmenté de 4,3 % en moyenne annuelle entre 2002 et 2013. Sur la dernière année, leur progression est de 2,8 %, tandis que l'ensemble de la FPT progresse de 0,9 %. La plus forte progression concerne les établissements intercommunaux dont les effectifs ont été multipliés par 2 en onze ans et progressent de 3,4 % au cours de la dernière année⁵ du fait du dynamisme des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre (+ 4,8 % en 2013). Les effectifs des autres Épa locaux ont fortement diminué entre 2002 et 2011 essentiellement sous l'effet de la disparition des Offices publics d'habitation à loyer modéré (OPHLM), remplacés

4 L'équivalent temps plein annualisé (EQTP) utilisé par la DGAFP est une notion équivalente à la notion budgétaire d'ETPT mais sans distinction de périmètre budgétaire.

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

progressivement par les Offices publics de l'habitat (OPH) classés hors du périmètre de la fonction publique car à statut industriel et commercial. Depuis, l'augmentation des effectifs des établissements publics locaux culturels en 2012, et la création d'une nouvelle régie de collectivité locale à caractère administratif en 2013, ont contribué à augmenter les effectifs des autres Épa locaux de 2400 postes en deux ans.

Figure V 1-6 : Évolution des effectifs de la fonction publique territoriale entre 2002 et 2013 en France

	Au 31 décembre 2013		Évolution par rapport à 2012		Évolution moyenne annuelle entre 2002 et 2013	
	Effectifs	Structure	en %	en point de %	en %	en point de %
Communes *	1 028 263	54,7	0,3	-0,3	0,9	-1,0
Départements	295 336	15,7	0,3	-0,1	4,7	0,3
Régions	81 188	4,3	-0,6	-0,1	18,8	0,3
Ensemble des collectivités territoriales	1 404 787	74,8	0,2	-0,5	2,1	-0,4
Établissements communaux *	132 339	7,0	1,3	0,0	2,7	0,0
Établissements intercommunaux *	266 841	14,2	3,4	0,3	7,2	0,5
Établissement départementaux	66 521	3,5	1,4	0,0	2,2	0,0
Autres Épa locaux *	8 257	0,4	23,2	0,1	-8,4	-0,1
Ensemble des Épa locaux	473 958	25,2	2,8	0,5	4,3	0,4
Total FPT	1 878 745	100,0	0,9	0,0	2,6	
<i>dont secteur communal⁽¹⁾</i>	<i>1 435 700</i>	<i>76,4</i>	<i>1,1</i>	<i>0,1</i>	<i>1,9</i>	<i>-0,6</i>

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

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

(1) Le secteur communal comprend les communes, les établissements communaux et intercommunaux et d'autres Épa locaux tels que les OPHLM, les caisses de crédit municipal, les régies, etc.

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

2-3 La fonction publique hospitalière retrouve en 2013 une croissance de ses effectifs proche de leur évolution tendancielle

Les personnels des hôpitaux publics, des établissements d'hébergement pour personnes âgées et des établissements sociaux et médico-sociaux représentent, hors bénéficiaires de contrats aidés, 1 152 700 personnes fin 2013 : 90 % travaillent dans les hôpitaux⁶, 7 % dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées et 3 % dans les établissements sociaux et médico-sociaux (Figure V 1-7). En outre, 19 900 bénéficiaires de contrats aidés sont employés dans la FPH fin 2012 (16 200 fin 2012).

6 Certains employeurs hospitaliers effectuent des déclarations annuelles de données sociales groupées pour l'ensemble de leurs établissements. Dans ce cas, l'ensemble de leurs agents sont comptabilisés dans les effectifs des hôpitaux publics alors qu'ils peuvent relever d'autres activités (notamment EHPAD). Par conséquent, les statistiques d'emploi publiées dans le rapport annuel sur l'état de la fonction publique pour les hôpitaux publics correspondent à un périmètre plus large que la Statistique annuelle sur les établissements de santé (SAE) publiée par la DREES qui se restreint aux seuls personnels de l'activité sanitaire - hors internes et bénéficiaires de contrats aidés.

En 2013, les effectifs de la FPH progressent à un rythme accéléré par rapport à 2012 (+1,4 % contre +0,7 %) mais proche de celui observé au cours des onze dernières années (+1,6 % en moyenne annuelle depuis 2002). Cette évolution s'explique par une croissance plus importante que l'an dernier (+1,2 % contre +0,3 % en 2012) du personnel non médical des hôpitaux (qui pèse pour 89 % des effectifs hospitaliers) proche de celle observée en moyenne entre 2002 et 2013 (+1,4 %). Par ailleurs, toujours dans les hôpitaux, le nombre de médecins (11 % des effectifs) augmente de 3,2 % comme en 2012. En onze ans, la part des médecins dans l'ensemble des effectifs des hôpitaux a progressé de 0,4 point. La croissance des effectifs des établissements d'hébergement pour personnes âgées accélère légèrement par rapport à 2012 (+1,4 % après +1,2 %) mais reste en net ralentissement par rapport à celle observée en moyenne au cours des onze dernières années qui était presque trois fois plus forte.

Dans les autres établissements médico-sociaux, les effectifs progressent de 0,5 %, soit 1,1 point de moins que le rythme annuel moyen sur la période 2002 à 2013, après une année 2012 particulièrement dynamique (+2,1 %).

Figure V 1-7 : Évolution des effectifs de la fonction publique hospitalière entre 2002 et 2013 en France

	Au 31 décembre 2013		Évolution par rapport à 2012 (en %)		Évolution en moyenne annuelle entre 2002 et 2013	
	Effectifs	Structure (en %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)
Total hôpitaux (*)	1 040 934	90,3	+1,4	+0,0	+1,4	-1,4
<i>Médecins</i>	113 509	9,9	+3,2	+0,2	+1,9	+0,4
<i>Personnel non médical</i>	927 425	80,5	+1,2	-0,1	+1,4	-1,7
Établissement d'hébergement pour personnes âgées	78 307	6,8	+1,4	+0,0	+3,7	+1,4
Autres établissements médico-sociaux	33 466	2,9	+0,5	-0,0	+1,6	+0,0
Total fonction publique hospitalière	1 152 707	100,0	+1,4		+1,6	

Sources: Enquête SAE, Drees; DADS, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques. Champ : emplois principaux, tous statuts, situés en France (métropole + DOM, hors COM et étranger), hors Mayotte. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

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

3. Les principales caractéristiques des agents de la fonction publique au 31 décembre 2013

3-1 Hausse du nombre de contractuels dans la fonction publique de l'état et hospitalière en 2013

Fin 2013, La fonction publique est composée de 70,5 % de fonctionnaires (civils, y compris magistrats), 5,7 % de militaires, 17,2 % de contractuels et 6,6 % d'agents d'autres catégories et statuts. Sur un an la baisse des effectifs de fonctionnaires⁷ dans la FPE (- 0,6 %) est compensée par les hausses dans la FPT (+ 1,6 %) et la FPH (+ 0,7 %). Ainsi, en 2013, tous versants confondus, le nombre de fonctionnaires augmente de 0,5 %, soit au même rythme qu'entre 2002 et 2013. Dans le même temps, le nombre de contractuels augmente de 1,9 % sur un an légèrement moins vite que la tendance observée en moyenne depuis 2002. Leur part dans l'ensemble des effectifs de la fonction publique croît de 0,2 point en 2013 et atteint 17,2 %.

Dans la FPE, le nombre de contractuels augmente significativement (+ 5,3 %) du fait notamment du recrutement de 15 800 postes de « contractuels admissibles » à l'éducation nationale, entraînant la légère croissance de l'emploi dans l'ensemble du versant. Ces agents ont été recrutés lors de la session exceptionnelle du concours 2013 et ont vocation à être titularisés à l'issue des épreuves d'admission qui se déroulaient en juin 2014 (*voir Vue 2.1 sur les recrutements*). Ainsi, la FPE est le versant dont la part des contractuels est la plus faible (15,5 %) mais augmente le plus (+0,8 point).

Dans la FPH, la part des contractuels augmente de 0,3 point à 17,2 % en raison d'une hausse de leur nombre plus importante que celle de l'emploi total dans ce versant (3,1 % contre 1,4 %). La FPH est le versant dans lequel la part des contractuels a le plus augmenté au cours des onze dernières années avec une croissance près de 2,5 fois plus rapide que celle de l'ensemble des effectifs (3,9 % en moyenne par an pour les contractuels contre 1,6 % pour l'ensemble des agents). Une part importante de ces contractuels occupe des emplois d'agents de service hospitalier (23 % d'entre eux) ou d'aides-soignants (17,5 %) et, dans une moindre mesure, d'infirmiers en soin généraux (12 %) ou d'ouvriers qualifiés d'entretien général des bâtiments (10 %). Parallèlement, la part des agents soumis à d'autres statuts dont les médecins représentent la presque totalité s'accroît pratiquement au même rythme que les contractuels.

Avec 19,3 %, la FPT reste le versant de la fonction publique où la part des contractuels est la plus élevée en 2013, malgré une baisse de leur effectif de -1,8 %. Depuis 2002, la part des contractuels y est quasi stable, la croissance moyenne annuelle de leur effectif y étant légèrement moins élevée que la croissance du nombre total d'agents territoriaux (+2,4 % en moyenne par an entre 2002 et 2013 contre +2,6 % pour l'ensemble des agents du versant).

Enfin, les effectifs de militaires baissent fin 2013 de 1,1 %, soit 3 400 agents en moins par rapport à fin 2012 après avoir reculé de 1,6 % en 2012⁸.

⁷ Dénommés antérieurement « titulaires », de même que les « non-titulaires » sont désormais appelés « contractuels ».

⁸ Le nombre et l'évolution des effectifs de militaires pour l'année 2012 est révisée par rapport à la publication du rapport annuel sur l'état de la fonction publique édition 2014 du fait d'une correction des données de SIASP opérée suite à la détection d'une anomalie liée aux dysfonctionnements de système Louvois et de la prise en compte des données en provenant du système de l'Insee.

Figure V 1-8 : Évolution des effectifs par statut dans la fonction publique entre 2002 et 2013 en France

	Au 31 décembre 2013		Évolution par rapport à 2012		Évolution annuelle moyenne entre 2002 et 2013	
	Effectifs	Structure (en %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)
FPE						
Fonctionnaires	1 529 415	64,1	-0,6	-0,5	-1,4	-0,3
Contractuels	370 416	15,5	5,3	0,8	1,0	0,3
Militaires ⁽¹⁾	309 800	13,0	-1,1	-0,2	-0,3	0,1
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	175 857	7,4	-1,4	-0,1	-1,4	0,0
Total	2 385 488	100,0	0,1		-0,9	
FPT						
Fonctionnaires ⁽³⁾	1 453 109	77,3	1,6	0,6	2,8	0,1
Contractuels	362 826	19,3	-1,8	-0,5	2,4	0,0
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	62 810	3,3	0,0	0,0	0,2	-0,1
Total	1 878 745	100,0	0,9		2,6	
FPH						
Fonctionnaires	836 041	72,5	0,8	-0,4	1,1	-0,3
Contractuels	198 708	17,2	3,1	0,3	3,9	0,3
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	117 958	10,2	2,9	0,2	1,3	0,0
Total	1 152 707	100,0	1,4		1,6	
Ensemble de la fonction publique						
Fonctionnaires ⁽³⁾	3 818 565	70,5	0,5	-0,1	0,5	-0,1
Contractuels	931 950	17,2	1,9	0,2	2,1	0,2
Militaires ⁽¹⁾	309 800	5,7	-1,1	-0,1	-0,3	-0,1
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	356 625	6,6	0,3	0,0	-0,3	-0,1
Total	5 416 940	100,0	0,7		0,7	

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

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

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

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

(3) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT, les militaires (2 000 sapeurs-pompiers de Marseille) sont regroupés avec les fonctionnaires.

3-2 Des structures hiérarchiques par versant qui évoluent peu en 2013

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

La répartition des agents par catégorie hiérarchique diffère fortement selon le versant. Ainsi, si les agents de catégorie C ne représentent qu'un cinquième des effectifs de la fonction publique de l'État, cette catégorie réunit près de la moitié des agents de la fonction publique hospitalière et plus des trois quarts de ceux de la FPT. Dans ce versant, certaines filières de métiers sont composées à plus de 90 % par des agents de catégorie C. C'est notamment le cas de la filière « technique » qui réunit plus de 46 % des agents de la FPT en 2013 ou de la filière « sécurité ». De même, dans les filières « incendie et secours », et « animation », la part des agents de catégorie C est supérieure à 80 %.

Inversement, si un tiers des agents appartient à la catégorie A, la part de cette catégorie est beaucoup plus forte dans la FPE que dans les deux autres versants : fin 2013, 55 % des agents appartiennent à cette catégorie dans la FPE (62 % hors militaires) contre 10 % dans la FPT et 31 % dans la FPH, en y incluant les médecins. Le poids de la filière « enseignement » participe pour une part importante à la prépondérance de la catégorie A dans la fonction publique de l'État. En effet, dans la FPE, fin 2013, 98 % des enseignants sont de catégorie A contre 29 % des agents civils hors enseignants.

Figure V 1-9 : Répartition par catégorie hiérarchique (*) des effectifs des trois versants de la fonction publique en 2013 en France

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	2002	2013	2002	2013	2002	2013
Fonction publique de l'État (ministères et Épa)	44,3	55,1	24,5	25,1	31,2	19,8
Agents civils	48,9	61,5	19,6	20,7	31,5	17,8
<i>dont enseignants⁽¹⁾</i>	<i>87,7</i>	<i>98,2</i>	<i>12,3</i>	<i>1,8</i>	<i>0,0</i>	<i>0,0</i>
<i>hors enseignants</i>	<i>20,8</i>	<i>28,7</i>	<i>24,9</i>	<i>37,6</i>	<i>54,3</i>	<i>33,7</i>
Militaires	12,7	13,0	58,2	54,2	29,1	32,8
Fonction publique territoriale	7,8	9,5	13,6	14,2	78,7	76,2
Fonction publique hospitalière	13,7	31,0	36,9	20,1	49,4	48,9
Total	27,4	34,1	23,6	20,3	49,0	45,6
<i>dont civils hors enseignants</i>	<i>13,7</i>	<i>20,6</i>	<i>23,4</i>	<i>22,0</i>	<i>62,8</i>	<i>57,3</i>

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

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

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

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

En 2013, dans la FPE, la part des agents de catégorie A augmente de 0,5 point. Cette variation est principalement imputable à la création de plus de 15 000 postes de contractuels admissibles au ministère de l'éducation nationale, contribuant à l'augmentation de la part des agents de catégorie A au sein des ministères pour 0,9 point.

Cette évolution est finalement assez faible au regard des mouvements observés depuis onze ans dans la FPE. Depuis 2002, la répartition des agents par catégorie hiérarchique au sein de la FPE a en effet fortement évolué, la part des agents de catégorie A augmentant de 11 points au dépend des agents de catégorie C dont la part a diminué d'autant. Plusieurs évolutions législatives ont contribué à cette modification de structure : le remplacement progressif du corps des instituteurs, classé en catégorie B jusqu'en 1990, par le corps des professeurs des écoles, classé en catégorie A ; le transferts de personnels et notamment des agents TOS de catégorie C vers la FPT dans le cadre de l'acte II de la décentralisation et enfin la requalification des corps d'encadrement et d'application de la Police nationale de catégorie C en catégorie B entre 2005 et 2006.

Dans la FPT, depuis 2002, la répartition des agents par catégorie hiérarchique est assez stable. Cependant, la part des agents de catégorie C, toujours largement majoritaires, baisse lentement, perdant 2,5 points en onze ans. Pour la seule année 2013, la baisse est de 0,9 point⁹ pouvant laisser croire à une accélération de ce mouvement.

Enfin, il y a eu dans la fonction publique hospitalière comme dans la fonction publique de l'État une profonde modification des parts respectives des catégories hiérarchiques depuis 2002. La part des agents relevant de la catégorie A y a progressé de 17 points au dépend de la part des agents de catégorie B, la part des agents de catégorie C restant stable. Ce changement est la conséquence directe des requalifications progressives de certains corps de catégorie B en catégorie A. Ce fut d'abord le cas pour les corps des infirmiers spécialisés¹⁰ au début des années 2000, suivi par les infirmiers diplômés d'État en 2010.

En 2013, l'évolution de la part de la catégorie A parmi les infirmiers provient du remplacement des départs à la retraite des agents ayant opté pour rester en catégorie active dans le corps des « infirmiers » par les nouvelles générations directement recrutées dans le corps des « infirmiers en soins généraux et spécialisés » de catégorie A. La proportion d'infirmiers relevant de la catégorie A a ainsi augmenté de 1,7 point après + 4,1 points en 2012, atteignant 68 % fin 2013. Le nombre d'agents de catégorie A a également progressé dans la FPH sous l'effet de la hausse des effectifs de médecins hospitaliers. Globalement dans ce versant, la part des agents de catégorie A augmente de 0,8 point tandis que celles des agents de catégories B et C diminuent respectivement de 0,3 et 0,5 point.

3-3 Comme en 2012, la Corse, la Guyane et La Réunion voient leurs effectifs augmenter nettement plus que la moyenne quant à l'inverse, la Martinique enregistre le plus important recul

Hors bénéficiaires de contrats aidés, la fonction publique emploie un peu moins de 72 agents civils de la fonction publique (hors militaires¹¹) pour mille habitants au 31 décembre 2013 sur le territoire national.

Le taux d'administration varie selon les régions (*Figure V 1-10*). En Île-de-France il est plus élevé, tiré par le taux d'administration de Paris (137 agents civils pour mille habitants) où l'administration centrale de la FPE concentre ses effectifs. Il est également plus élevé dans les DOM (entre 77 agents pour mille habitants à La Réunion et jusqu'à 94 agents pour mille habitants en Martinique). L'isolement des territoires ultra-marins conduit à une moindre capacité à répartir sur des territoires plus vastes les moyens de services publics.

En Province, on compte 69 agents civils publics pour mille habitants en 2013.

9 Cette baisse est en partie imputable à une amélioration de la qualité des données de Siasp suite à des travaux de redressements des catégories hiérarchiques indéterminées dont le nombre en 2013 a baissé de près de 75 % dans la FPT par rapport à 2012. En effet, 68 % des agents ayant une catégorie hiérarchique indéterminée fin 2012 sont toujours présents fin 2013 avec une catégorie hiérarchique connue : 13 % d'entre eux sont classés en catégorie A, 35 % en catégorie B et 52 % en catégorie C. En faisant l'hypothèse que ces agents relevaient du même niveau hiérarchique en 2012 qu'en 2013 alors la baisse de la part de la catégorie C, hors travaux de redressements des catégories hiérarchiques serait de -0,4 point.

10 Infirmiers anesthésistes, infirmiers de bloc opératoire et puéricultrices.

11 Si l'on inclut les militaires, on compte 76,2 agents de la fonction publique pour mille habitants fin 2013 soit 0,2 agent de moins par rapport à 2012.

Figure V 1-10 : Taux d'administration (en ETP) dans l'ensemble de la fonction publique au 31 décembre 2013 en France

[en %.]

	Fonction publique d'État, agents civils	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Total fonction publique
Province	27,5	25,1	16,8	69,4
Île-de-France	39,2	27,9	14,1	81,2
<i>dont Paris</i>	<i>80,7</i>	<i>31,7</i>	<i>24,8</i>	<i>137,2</i>
<i>dont autres départements d'Île-de-France</i>	<i>29,7</i>	<i>27,0</i>	<i>11,7</i>	<i>68,4</i>
France métropolitaine	29,7	25,6	16,3	71,6
DOM	34,4	34,6	13,9	82,9
Guadeloupe	36,2	34,6	15,6	86,5
Martinique	34,4	38,2	21,0	93,6
Guyane	39,0	29,2	11,6	79,8
La Réunion	32,1	34,6	10,6	77,2
France entière	29,8	25,9	16,2	71,9

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

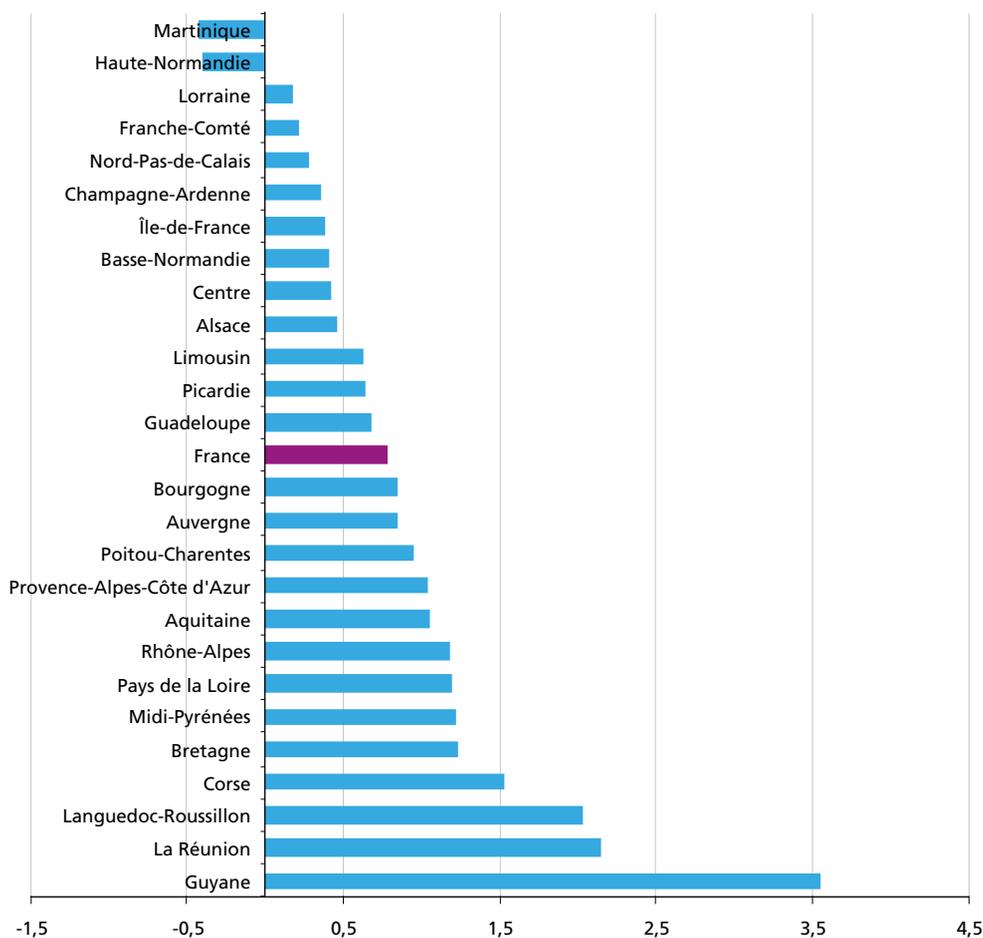
Champ : emplois principaux, civils, situés en métropole + DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

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

La Guyane et La Réunion font partie avec le Languedoc-Roussillon des trois régions dans lesquelles l'emploi d'agents civils a augmenté plus de deux fois plus vite qu'au niveau national (Figure V 1-11). Pour la Guyane et La Réunion, la hausse globale du nombre d'agents civils s'explique essentiellement par celle des agents hospitaliers avec une croissance des effectifs qui s'élève respectivement à 8,3 % et 3,8 %. Ces deux régions enregistraient déjà les plus fortes augmentations avec la Corse en 2012. Cependant, leurs taux d'administrations restent relativement faibles par rapport à ceux de la Martinique et de la Guadeloupe. Dans le Languedoc-Roussillon, la hausse du nombre d'agents civils de l'État et des agents territoriaux (+ 2,3 % dans chacun des versants) explique la progression de l'ensemble des agents civils.

A l'opposé, deux régions enregistrent une baisse de leurs effectifs civils : la Martinique (-0,4 % après un recul de 1,4 % en 2012), sous l'effet conjugué de la diminution des agents hospitaliers (-2,2 %) et des agents civils de l'État (-1,3 %) et la Haute-Normandie (-0,4 % dont -1,0 % dans la FPT et -0,7 % dans la FPE). La Martinique conserve toutefois le taux d'administration régional le plus élevé.

Figure V 1-11 : Évolution du nombre d'agents civils (hors militaires) par région dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2013 en France (Métropole + DOM hors Mayotte)



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

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

3-4 La place des femmes se renforce en nombre et dans l'échelle hiérarchique

Les agents en emploi dans la fonction publique présentent certaines spécificités socio-démographiques par rapport aux salariés du privé. En particulier, les femmes y sont largement majoritaires : au 31 décembre 2013, on compte 62 % de femmes dans la fonction publique (soit une hausse de 2 points depuis 2008), contre 44 % parmi les salariés du secteur privé (+0,5 point depuis 2008).

Dans l'ensemble de la fonction publique, les effectifs des femmes augmentent en 2013 (+0,3 %) tandis que ceux des hommes baissent (-0,3 %). La part de femmes progresse ainsi de +0,3 point en un an au même rythme que depuis 2008. Dans la FPE, versant le moins féminisé, le nombre de femmes augmente de 1,0 % tandis que celui des hommes baisse de 0,9 %. Dans les deux autres versants, les effectifs des femmes augmentent plus vite que ceux des hommes : +1,2 % contre +0,4 % dans la fonction publique territoriale et +1,4 % contre +1,2 % dans la fonction publique hospitalière.

Malgré une part de femmes stable, la FPH reste le versant le plus féminisé avec 77 % de femmes (*voir FT 2.4*), proportion qui atteint 87 % dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées. Les filières « administrative » (part des femmes en hausse de +0,2 point par rapport à fin 2012) et « soignante (hors personnels médicaux) » (stable depuis fin 2012) sont les filières les plus féminisées avec près de 9 femmes pour 10 agents. À l'inverse, la filière « technique ouvrière » ne compte que 35 % de femmes (soit une part en hausse de 0,2 point).

Dans la FPT, la part des femmes s'élève à 61 % (soit +0,2 point par rapport à 2012) et varie selon le type de collectivité. Ainsi, les femmes représentent près de neuf agents sur dix dans les établissements communaux et plus des deux tiers d'entre eux dans les départements. Par contre, elles ne constituent qu'un quart des effectifs des établissements départementaux et la moitié dans les structures intercommunales. Les femmes restent très présentes dans les filières « sociale » et « médico-sociale » (95 %) ainsi que dans la filière « administrative » (82 %) malgré une part en baisse de 0,7 point et de 0,3 point par rapport à l'année précédente. Elles représentent également plus de neuf assistants maternels et familiaux sur dix (-0,5 point par rapport à 2012). Elles sont en revanche peu nombreuses dans les filières « sécurité » et « sportive » dans lesquelles elles ne représentent que 21 % et 28 % des effectifs (soit +0,5 point dans chacune de ces filières).

La proportion de femmes augmente, en apparence fortement dans la filière « médico-technique » (+ 4,1 points) pour atteindre 77 % fin 2013. Cette augmentation s'explique par la création du cadre d'emploi des techniciens paramédicaux territoriaux¹² issu de la fusion du cadre d'emploi des assistants médico-techniques, féminisé à 75 % en 2012 avec celui des rééducateurs, féminisé à plus de 90 % et jusqu'ici classé dans la filière « médico-sociale ». La proportion de femmes dans ce nouveau cadre d'emploi atteint 80 %.

Enfin, dans la FPE, la part des femmes a sensiblement progressé au cours de ces cinq dernières années (+ 3 points depuis 2008), encore plus rapidement en 2013 que les années précédentes (+0,5 point après +0,3 point en 2012) pour atteindre 54 % fin 2013. Leur part a augmenté de 0,6 point dans les ministères (54 %) tandis qu'elle a baissé de 0,2 point dans les Épa (56 %). Ces variations sont liées aux transferts des effectifs, du ministère de l'Écologie vers l'Épa « Voies navigables de France ». En effet, 82 % des 3 800 agents transférés sont

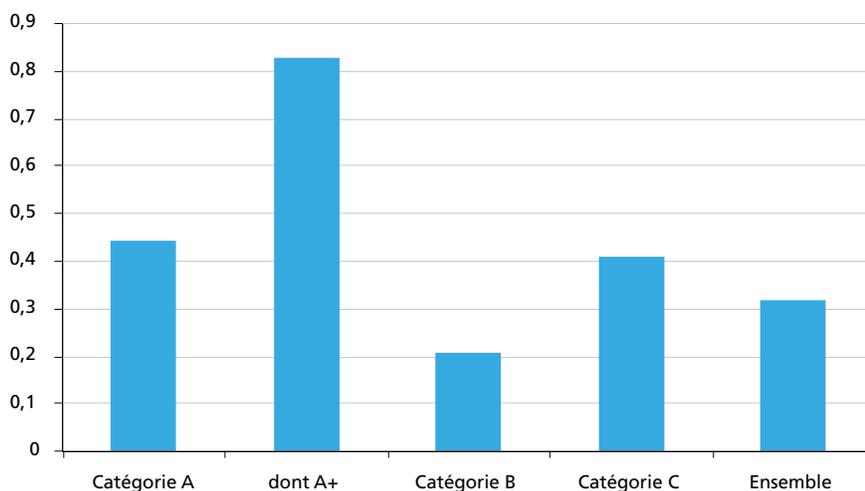
¹² Voir le décret n° 2013-262 du 27 mars 2013 portant statut particulier du cadre d'emplois des techniciens paramédicaux territoriaux.

des hommes. Ainsi, la part de femme augmente de +1,4 point au sein du ministère tandis qu'elle baisse de 3,9 points dans les Épa sous sa tutelle. Hors transferts, la proportion de femmes aurait progressé respectivement de 0,3 et de 0,5 point.

Les ministères de l'Éducation nationale (71 % de femmes, soit une hausse de 0,3 point en 2013) et du Travail (70 %, en hausse de 0,4 point) restent les ministères les plus féminisés en 2013. A l'opposé, les ministères de la Défense (21 %, en hausse de 0,2 point) et de l'Intérieur (28 %, + 0,5 point) restent les moins féminisés.

Parmi les salariés employés par un Épa, les femmes sont surtout nombreuses dans les établissements sous tutelle des ministères du Travail (74 %), de l'Éducation nationale et de l'Intérieur et Outre-mer (67 % chacun).

Figure V I-13 : Évolution de la part des femmes par catégorie hiérarchique dans la fonction publique entre fin 2012 et fin 2013 en France (en point de pourcentage)



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

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

En 2013, les femmes représentent 63 % des effectifs des catégories A et C et 56 % de ceux de la catégorie B. Si globalement les femmes sont proportionnellement plus nombreuses dans la catégorie hiérarchique la plus élevée, la situation est moins favorable dans la FPH. Les femmes y représentent en effet 73 % des effectifs de la catégorie A soit 4 points de moins que dans l'ensemble du versant. L'écart est nul dans la FPT et de + 7 points dans la FPE.

La place des femmes dans l'échelle hiérarchique s'est améliorée en 2013 dans la FPT (réduction de l'écart de 0,5 point) et dans une moindre mesure dans la FPH (réduction de l'écart de 0,1 point) ; elle est restée stable dans la FPE malgré les recrutements importants d'enseignants, notamment les « contractuels admissibles » à 73 % féminins. Dans la FPH, la part des femmes progresse en particulier chez les médecins et les internes en médecine (+0,5 point) constitués pour moitié de femmes. Dans ces emplois, les effectifs féminins ont progressé plus vite que les effectifs masculins en 2013 (+4,2 % contre +2,0 %).

Comme en 2012 la féminisation des catégories hiérarchiques supérieures concerne tous les versants de la fonction publique. Dans la FPT, la part des femmes au sein de la catégorie A+ augmente au même rythme qu'en 2012 de 0,3 point et +3,3 points parmi les emplois de direction. Dans la FPE, l'augmentation est de +0,7 point (après +0,4 point en 2012) et +3,4 points dans les emplois à la décision du gouvernement¹³. Enfin, l'augmentation la plus forte a lieu dans la FPH. Elle est de +1,2 point (après + 0,9 point en 2012) et +1,7 point parmi les directeurs d'hôpitaux tandis que globalement la part des femmes est stable dans le versant hospitalier.

¹³ Emplois définis par le décret n°85-779 du 24 juillet 1985.

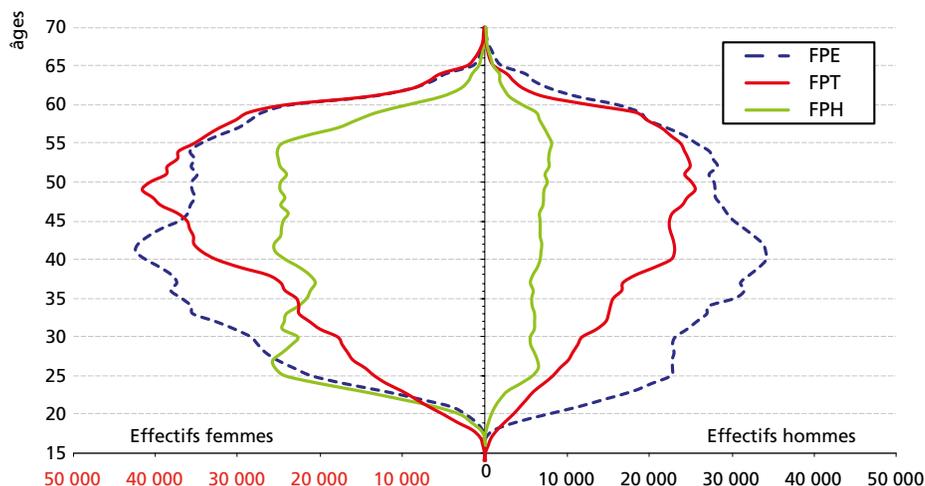
4. La part des 50 ans et plus continue d'augmenter dans la fonction publique, surtout dans la FPT

Les agents de la fonction publique sont en moyenne plus âgés que ceux du secteur privé (42,8 ans contre 40,6 ans). L'âge médian est également plus élevé dans la fonction publique (43 ans contre 41 ans pour le privé). Le profil par âge diffère fortement entre public et privé, avec une proportion de salariés de moins de 30 ans supérieure dans le secteur privé, alors qu'inversement, la proportion des salariés de 50 ans et plus est supérieure dans la fonction publique. Fin 2013, comme dans le secteur privé, l'âge moyen des agents de la fonction publique s'est accru de 2 mois par rapport à fin 2012.

Le secteur privé compte 1,2 agent de 50 ans ou plus, pour un agent de moins de 30 ans alors que ce ratio est deux fois plus élevé dans l'ensemble de la fonction publique. Cette situation résulte du rythme des recrutements et des départs à la retraite passés. À la différence du privé, le principe même de la carrière conduit dans la fonction publique, au maintien en emploi des « seniors ». De plus, le niveau de diplôme des agents du secteur public, en moyenne plus élevé que celui des salariés du privé, explique des entrées tardives dans la vie active, ce qui réduit d'autant le poids des jeunes.

En 2013, le nombre d'agents de 50 ans et plus de la fonction publique progresse quatre fois plus rapidement que l'ensemble des agents tous âges confondus (+ 2,9 % contre + 0,7 %) tandis que celui des moins de 30 ans baisse de 0,1 %. La part des 50 ans et plus a ainsi augmenté de 0,7 point dans l'ensemble de la fonction publique tandis que celle des moins de 30 ans a baissé de 0,1 point.

Figure V 1-14 : Pyramide des âges par versant au 31 décembre 2013 en France



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

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

La fonction publique territoriale, déjà le versant le plus âgé en 2012, est d'avantage concerné par le vieillissement de ses effectifs. L'âge moyen des agents territoriaux a ainsi progressé de 3 mois et s'élève à 44,3 ans fin 2013. La part des moins de 30 ans est particulièrement faible dans ce versant (11 %, en hausse de 0,2 point en 2013) alors que les 50 ans et plus représentent 36 % des agents (+1 point en 2013). Leur part a notamment progressé dans les collectivités territoriales (+1,3 point pour une part de 38 %) surtout dans les régions (+2,1 points pour 41 %) et les départements (+1,5 point pour 43 %).

Les agents âgés de 50 ans et plus sont plus nombreux dans la filière technique (40 %) et parmi les assistants maternels et familiaux (62 %) : leur part a augmenté respectivement de 1 point et 1,4 point par rapport à l'année précédente. Au contraire, la part des moins de 30 ans augmente dans les filières les plus jeunes : +1,8 point dans la filière « animation » dans laquelle un tiers des agents est âgé de moins de 30 ans en 2013 et +2,9 points dans la filière « médico-technique » (15 %). Leur part augmente également de 1 point parmi les contractuels où les jeunes sont très présents (30 %).

Dans la FPE, la part des 50 ans et plus s'élève à 29 % (en hausse de 0,3 point en 2013), soit près du double de la part des agents âgés de moins de 30 ans (15 %, soit une baisse de 0,1 point). Les agents y sont âgés de 42,2 ans en moyenne (+ 2 mois par rapport à fin 2012).

La proportion d'agents de 50 ans et plus est identique quel que soit le type d'employeur mais augmente plus rapidement dans les Épa (+0,8 point) que dans les ministères (+0,2 point). La hausse de la part des 50 ans et plus au sein des Épa concerne principalement ceux sous tutelle du ministère de l'Écologie (+3,9 points) notamment l'Épa « Météo France ». Au total, les Épa sous tutelle du ministère de l'Écologie comptabilisent la plus forte part d'agents âgés (42 %) ; ils sont suivis par les Épa sous tutelle des ministères économique et financier (41 %).

Les ministères les plus âgés sont les ministères sociaux, ceux de la Culture et communication et les ministères économique et financier dans lesquels plus de la moitié des agents a 50 ans ou plus, cette part augmentant encore en 2013 dans chacun de ces ministères. Enfin, les ouvriers d'État, dont 55 % des effectifs sont âgés de 50 ans ou plus, constituent la population la plus âgée et la plus vieillissante : la part des agents de plus de 50 ans y progresse de 2,1 points.

Les salariés les plus jeunes sont proportionnellement plus nombreux dans les Épa (20 % ont moins de 30 ans) que dans les ministères (14 %), bien que leur part ait reculée de 0,9 point par rapport à 2012. Les Épa sous tutelle du ministère de l'Éducation nationale comptent le plus de jeunes (47 % ont moins de 30 ans), part en recul de 1,5 point. Les ministères les plus jeunes sont la Défense et l'Intérieur où la part des moins de 30 ans s'élève respectivement à 33 % et 18 %, en lien avec la présence des militaires dans ces deux ministères. Âgés en moyenne de 34 ans, les militaires bénéficient de conditions leur permettant de partir en retraite plus tôt¹⁴. Malgré un âge moyen en hausse de 3 mois, les militaires constituent, avec les contractuels (38 ans en moyenne comme en 2012) les populations les plus jeunes de la FPE. Aussi, 38 % des militaires (-0,8 point) et un tiers des contractuels (+0,5 point) ont moins de 30 ans. Les contractuels constituent une population au *turn-over* élevé et leur proportion diminue progressivement avec l'âge.

Enfin, la FPH est le versant qui compte le plus de jeunes : les agents y sont âgés de 41,4 ans en moyenne (soit une hausse de 2 mois par rapport à 2012) et 19 % ont moins de 30 ans (proportion stable en 2013). Ces derniers sont particulièrement nombreux dans la filière « soignante » (21 % ont moins de 30 ans, soit une baisse de 0,1 point par rapport à fin

¹⁴ Les militaires du rang contractuels ayant quant à eux des contrats à durée limitée.

2012) et « medico-technique » (20 %, soit une hausse de 0,9 point). La part des jeunes augmente de 0,3 point parmi les contractuels (43 %) et de 1,3 point parmi les médecins et internes par rapport à l'année précédente.

La part des 50 ans et plus augmente quant à elle de 0,6 point et représente, comme dans la FPE, 29 % des effectifs du versant. C'est dans les filières « administrative » et « technique-ouvrière » que la proportion d'agents de plus de 50 ans est la plus forte (37 %). Cette proportion augmente respectivement de 0,9 point et de 0,8 point en 2013. Enfin, un tiers des médecins est âgé de plus de 50 ans, soit une baisse de 0,2 point par rapport à l'année précédente.

4-1 Hausse de la part des moins de 30 ans dans la catégorie A de la FPH et de la FPE

Dans la FPT et la FPE, la catégorie A se caractérise par l'âge moyen le plus élevé (respectivement 45,6 et 43,1 ans dans chaque versant) et la part de 50 ans et plus la plus importante (respectivement 40 % et 30 %). Contrairement aux agents territoriaux, l'âge moyen des salariés de l'État de cette catégorie hiérarchique n'a toutefois pas progressé par rapport à l'année précédente (+ 3 mois dans la FPT) et la part de 50 ans et plus a reculé de 0,1 point (+ 0,2 point dans la FPT). Dans ces deux versants, les agents de moins de 30 ans sont en revanche peu présents dans la catégorie A (7 % dans la FPT et 11 % dans la FPE). Leur part progresse de 0,4 point dans la FPE mais recule d'autant dans la FPT.

Dans la FPH, la catégorie A constitue, à l'inverse, la population la plus jeune (39,3 ans en moyenne et une part des moins de 30 ans de 23 %). En 2013, la part de moins de 30 ans y augmente de 0,3 point en lien notamment avec la hausse de 3,1 % des effectifs des internes en médecine. La part des 50 ans ou plus est quant à elle stable dans cette catégorie alors qu'elle augmente de 0,4 point dans la catégorie B et de 1,1 point dans la catégorie C. Dans ce versant, la catégorie B regroupe les agents les plus âgés : ils ont 43,2 ans en moyenne et plus d'un tiers a 50 ans ou plus. Cet écart peut partiellement s'expliquer par les passerelles plus importantes entre catégorie B et catégorie A dans les deux premiers versants que dans la FPH où les professions médicales sont réglementées. De plus, les infirmiers ayant opté pour le passage en catégorie A sont les plus jeunes, les plus âgés ayant plus intérêt à rester classés en catégorie B (active). Entre 2012 et 2013, en raison du non renouvellement des générations des infirmiers classés en catégorie B, leur âge moyen a augmenté plus vite que celui des infirmiers classés en catégorie A (respectivement +4 mois et + 2 mois) creusant l'écart d'âge entre les deux corps. Fin 2013, l'âge moyen des premiers est de 44,4 ans contre 35,4 ans pour les infirmiers de catégorie A.

Figure V I-15 : Répartition des effectifs de la fonction publique par catégorie hiérarchique, par sexe et tranche d'âge

	Situation au 31 décembre 2013				Évolution entre les 31 décembre 2012 et 2013			
	Part des hommes (en %)	Part de femmes en %	Part des moins de 30 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Part des hommes (en point de %)	Part des femmes (en point de %)	Part des moins de 30 ans (en point de %)	Part des 50 ans et plus (en point de %)
Catégorie A	36,7	63,3	13,7	29,9	-0,4	0,4	0,4	0,0
dont A+	60,5	39,5	2,0	45,6	-0,8	0,8	0,0	0,5
Catégorie B	43,9	56,1	14,8	28,8	-0,2	0,2	-0,3	0,8
Catégorie C	37,3	62,7	14,8	33,8	-0,4	0,4	-0,2	1,2
Toutes catégories	38,5	61,5	14,6	31,4	-0,3	0,3	-0,1	0,7

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

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

Les agents relevant de la catégorie A+ sont en moyenne âgés de 48,0 ans soit 5 ans et 3 mois de plus que l'âge moyen de l'ensemble des agents de la fonction publique. La part des moins de 30 ans dans ces emplois s'élève à 2,0 % dans l'ensemble des trois versants et reste quasi stable en 2013. Celle des 50 ans et plus y est élevée : 45,6 %, soit une hausse de +0,5 point par rapport à 2012. En moyenne âgés de 51,8 ans et composés de près de deux tiers d'agents âgés de 50 ans ou plus, les personnels de catégorie A+ de la FPT sont les plus âgés. Les agents de catégorie A+ de la FPE, âgés de 47,5 ans en moyenne et avec 42,8 % de 50 ans et plus, sont à l'inverse les plus jeunes. Si l'âge moyen des agents de catégorie A+ reste quasiment stable dans chacun des versants, la part des 50 ans et plus baisse quant à elle de 1,3 point dans la FPH (pour s'établir à 53,4 % en 2013) et de 0,5 point dans la FPT, tandis qu'elle augmente de 0,4 point dans la FPE ; la part des moins de 30 ans augmente de 0,4 point dans la FPT et baisse de -0,1 point dans chacun des deux autres versants.

Enfin, quel que soit le versant, les emplois d'encadrement supérieur et de direction (ESD) constituent la population la plus âgée des agents de catégorie A+. Ils sont en moyenne âgés de 49,2 ans et 55,7 % d'entre eux ont 50 ans ou plus dans l'ensemble des trois versants de la fonction publique.

5. En 2013, 41 000 recrutements externes de fonctionnaires territoriaux et de l'État

5-1 Orienté à la baisse depuis 2003, le nombre de recrutements externes dans la fonction publique de l'État progresse en 2013 pour la deuxième année consécutive

Chaque année, l'État recrute de nouveaux agents principalement par le biais de concours organisés dans chaque ministère. Depuis plusieurs années, leur organisation s'inscrit dans le cadre de la réforme de l'administration dans le but de concilier renouvellement des effectifs et maîtrise de la dépense publique.

La sélection des candidats aux emplois publics, qui s'opère traditionnellement par concours externe, 3^{ème} concours ou concours à voie unique d'accès (voir définitions), s'est diversifiée. Depuis 2002, des procédures dérogatoires permettent de pourvoir sans concours certains emplois de catégorie C. En 2005, l'administration a créé le Pacte (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État) et depuis 2007, elle cherche à mieux prendre en compte la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle (RAEP). Quel que soit le mode de sélection, le contexte de réduction du nombre de corps de la fonction publique (fusions de corps), se traduit par une baisse continue du nombre de concours externes depuis 2005.

En 2013, 407 concours ont été organisés contre 487 en 2012, 498 en 2011 et 850 en 2005. Le nombre de postes offerts a diminué par paliers successifs depuis 2003, notamment en raison des transferts de compétences aux collectivités locales. Les transferts de l'ensemble de la période, ont représenté un nombre de postes équivalent à 5,1 % des emplois de 2003 de la FPE et 9,2 % de ceux de la FPT. Ce nombre de postes offerts a atteint un niveau historiquement bas en 2011. En 2013, il s'inscrit en hausse pour la deuxième année consécutive (+ 19 % après + 5 % en 2012). En 2013, l'offre de l'État représente 40 % de postes en moins qu'il y a 10 ans.

En 2013, l'offre d'emploi à l'État sans concours diminue tandis que celle via le concours externe est en hausse.

En 2013, les administrations d'État ont ouvert 29 817 postes au recrutement externe, soit 4 814 postes de plus que l'année précédente (25 003). Les postes supplémentaires ont été proposés aux concours externes (voir définitions page 12), aux concours uniques et au 3^{ème} concours qui enregistrent une hausse respectivement de 21,5 %, 10,4 % et de 29,0 %. Mais cette progression ne permet pas de retrouver le niveau des années antérieures à 2011. Au 3^{ème} concours, l'État n'a ouvert que 507 postes en 2013 (1,7 % des offres) alors qu'il en proposait 1 730 en 2003. Entre 2005 et 2013, les postes offerts ont été divisés par deux (1 031 en 2005). Le constat est le même pour le concours externe, qui a proposé 26 610 postes (89,2 % des offres) et dont l'offre n'a cessé de décroître de 2003 (44 373) à 2011 (20 202), pour légèrement augmenter depuis (26 610 en 2013).

Après avoir progressé de 29 % entre 2004 et 2007, l'offre aux concours uniques est restée stable pendant 5 années, oscillant autour d'une moyenne de 1 800 postes par an. Mais l'offre se réduit de façon significative en 2012 avec seulement 1 232 postes. En 2013, l'augmentation constatée est faible, 1 360 postes sont proposés (soit + 128 par rapport à l'année précédente).

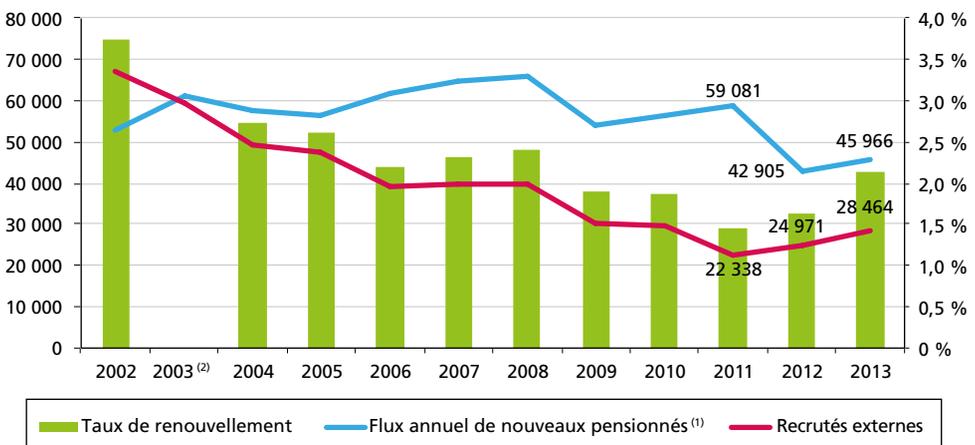
Aux sélections sans concours (recrutement externe et Pacte), l'offre d'emploi diminue très légèrement en 2013. Le nombre de postes proposés est de 1 049 au recrutement externe sans concours (soit -69 par rapport à 2012) et de 191 postes au recrutement par Pacte (soit -73). Au total, ces nouveaux modes d'accès comptabilisent 4,5 % de l'ensemble des postes offerts. L'essentiel des postes proposés le sont toujours via la voie traditionnelle, externe avec concours, pour 89 % de recrutements.

Figure V 2.1 a-1 : Nombre de postes offerts et structure des recrutements externes dans la fonction publique de l'État (FPE)

Postes offerts	2003	2012	2013	Part (en %)	2012-2013 Évolution (en %)	2003-2013 Évolution (en %)
Concours externe	44 373	21 896	26 610	89,2	21,5	-40,0
Concours unique	2 346	1 232	1 360	4,6	10,4	-42,0
3 ^{ème} concours	1 730	393	507	1,7	29,0	-70,7
Autres recrutements externes dont :	2 058	1 482	1 340	4,5	-9,6	-34,9
Sans concours	2 058	1 118	1 049	3,5	-6,2	-49,0
Pacte (sélection sans concours)	0	364	291	1,0	-20,1	-
Total recrutement externe	50 507	25 003	29 817	100,0	19,3	-41,0

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

Figure V 2.1 a-3 : Flux annuel de nouveaux pensionnés et de recrutés externes dans la FPE, et taux de renouvellement



Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques, et : FGE, Colter, DADS, SIASP, Insee; enquêtes SAE, Drees. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

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

(2) Taux de renouvellement non disponible pour 2003

Résultats estimés pour l'année 2008, 2009 et 2011, 2012, 2013.

La sélectivité est en baisse pour l'ensemble des recrutements externes de l'État sauf au concours unique

La sélectivité est le rapport entre le nombre de candidats présents et le nombre de candidats admis à un concours. Ce taux permet d'évaluer l'attractivité de l'offre et sa variation d'une année sur l'autre. De façon générale l'évolution du taux de sélectivité d'une année sur l'autre est difficile à interpréter, d'autant que pour des raisons de collecte statistique parfois partielle, le champ des concours pris en compte pour le calcul varie au cours du temps.

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

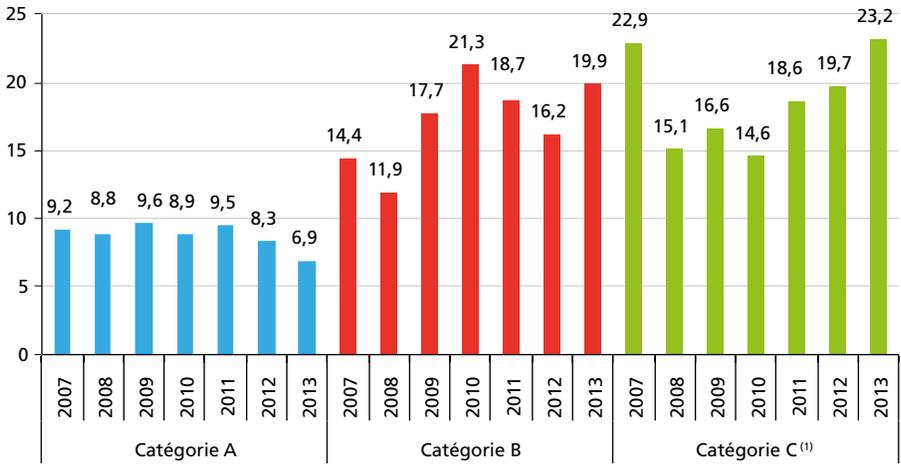
L'ensemble des recrutements externes par concours sont moins sélectifs en 2013 qu'en 2012. Le taux se situe à 9,7 (soit 1 admis pour un peu moins de 10 candidats présents aux épreuves) alors qu'il était à 11,1 en 2012 (1 reçu sur 11 candidats). La sélectivité enregistre son niveau le plus bas sur la période couverte par les enquêtes annuelles « Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État » (2001-2013).

Alors que l'offre totale d'emplois via le recrutement externe a augmenté de 19,1 % en 2013 par rapport à 2012 le nombre de candidats n'a augmenté que de 0,8 % (257 622 présents aux épreuves de sélection en 2013 contre 255 596 en 2012). Aux seuls concours externes, le taux de sélectivité est de 9,5 en 2013 (10,6 en 2012) alors qu'il n'est que de 5,7 au 3^{ème} concours (7,2 en 2012). Aux concours uniques, il varie peu par rapport à 2012 (11,8 contre 11,9), du fait de l'augmentation du nombre de postes offerts (+ 10 %) quasi équivalente à celle du nombre de candidats présents au concours (+ 11 %).

En 2013, le nombre de candidats augmente pour les emplois dans la FPE de toutes les catégories hiérarchiques

En 2013, le nombre de candidats aux concours de catégorie A augmente (+ 10 343 soit + 7,5 %). Cependant la sélectivité pour cette catégorie hiérarchique est en baisse d'un point et demi par rapport à 2012 du fait de l'augmentation beaucoup plus forte du nombre de postes offerts (+ 31,6 %). En revanche en catégorie B la sélectivité s'accroît de 3 points et demi et en C de 4 points et demi. Les candidats étaient plus nombreux (respectivement + 5,9 % et + 1,2 %) pour une offre de postes en baisse (-12,4 % et -13,1 %).

Figure V 2.1 a-4 : Évolution du taux de sélectivité (ensemble des recrutements externes) par catégorie hiérarchique de 2007 à 2013 ⁽¹⁾



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

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

Note de lecture : en 2013, la sélectivité des concours de catégorie A s'établit à 6,9 soit 1 admis pour 7 présents.

6. Les parcours professionnels dans la fonction publique en 2013

6-1 434 000 agents de la fonction publique présents en 2012 et en 2013 sont mobiles en 2013

8,4 % des agents de la fonction publique présents en 2012 et en 2013 sont mobiles en 2013 (434 200 agents). Ce taux est en retrait de 0,2 point par rapport à 2012. A l'occasion de leur mobilité, près de la moitié des agents a changé d'employeur, 45,2 % de zone d'emploi et 36,9 % de statut ou de situation d'emploi. Le léger recul en 2013 du taux global de mobilité provient de la légère baisse des changements d'employeurs (-0,2 point) tandis que les changements de zone d'emploi sont stables et les changements de statut ou de situation d'emploi ont progressé de 0,1 point. Ces changements peuvent se cumuler si bien qu'au total environ 570 100 mobilités (ou actes de mobilité) ont été effectuées en 2013, soit 1,3 mobilité en moyenne par agent mobile, comme en 2012. Les mobilités simples sont les plus fréquentes (56 % de l'ensemble des actes de mobilité), suivi des mobilités doubles (34 %) et triples (10 %).

Parmi les agents présents en 2012 et en 2013, 6,1 % n'ont connu qu'une mobilité simple en 2013 : 2,2 % ont changé de statut ou de situation d'emploi sans changer ni d'employeur ni de zone d'emploi, 2,0 % d'employeur et dans la même proportion de zone d'emploi. Les mobilités doubles ont concerné 1,9 % des agents. La plus fréquente est la combinaison du changement d'employeur et de zone d'emploi (1,3 % des agents). Enfin, seuls 0,4 % des agents ont effectué une mobilité triple.

Parmi les 213 700 changements d'employeur, 48 % ne sont pas associés à un autre type de changement, 32 % ont été accompagnés de changement de zone d'emploi et 11 % de statut ou de situation d'emploi. La combinaison de ces trois formes de changement concerne 9 % des changements d'employeur.

Parmi l'ensemble des changements de zone d'emploi (196 200), 52 % n'ont pas été accompagnés par d'autres types de changement, 35 % par un changement d'employeur, 10 % à la fois par un changement d'employeur et de statut ou de situation d'emploi et 3 % par un changement de statut ou de situation d'emploi.

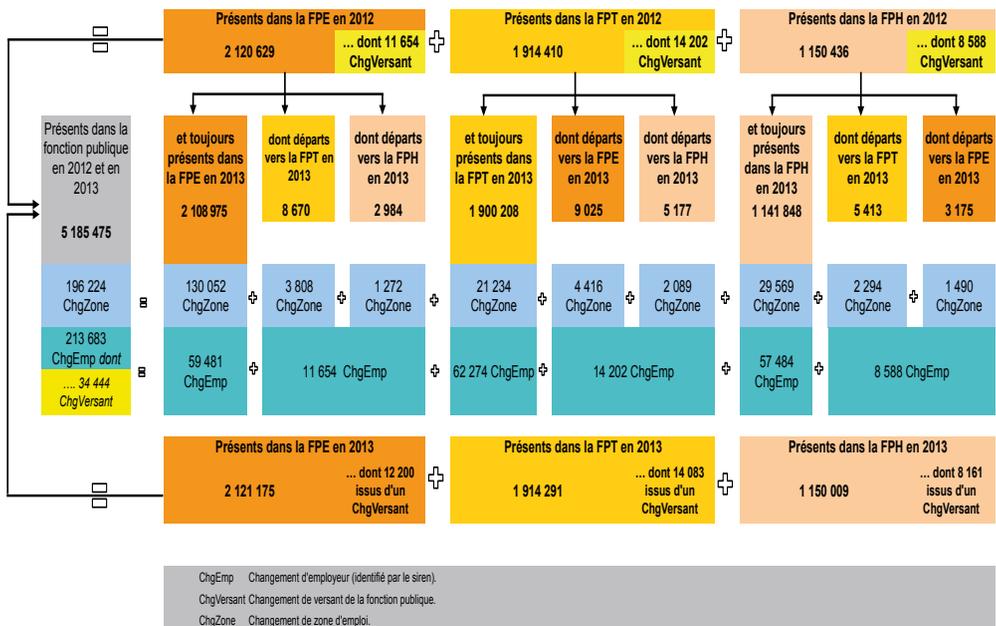
Enfin, 70 % des changements de statut ou de situation d'emploi (160 200) ne sont pas liés à d'autres changements, 14 % s'effectuent parallèlement à un changement d'employeur et 12 % à un changement d'employeur et de zone d'emploi.

Parmi l'ensemble des agents employés dans la fonction publique en 2012 et en 2013 (5,2 millions d'agents), 4,1 % ont changé d'employeur en 2013 dont 3,5 % vers un employeur dans le même versant et 0,7 % dans un autre versant. Dans la FPT comme dans la FPH, 0,7 % des agents change de versant de la fonction publique contre 0,5 % des agents de la FPE. Pour les agents ayant changé de versant, la destination principale est la FPT : 40,9 % contre 35,4 % pour la FPE et 23,7 % pour la FPH. La FPT a ainsi recruté respectivement 74,4 % et 63,0 % des agents de la FPE et de la FPH qui ont changé de versant. Parmi les agents de la FPT ayant changé de versant, 63,5 % sont partis vers la FPE et 36,5 % vers la FPH.

En 2013, 3,8 % des agents employés dans la fonction publique en 2012 et en 2013 ont changé de zone d'emploi. Parmi les agents employés dans la FPE en 2012 et toujours présents dans la fonction publique en 2013, 6,4 % ont changé de zone d'emploi contre 2,9 % des agents de la FPH et 1,4 % des agents de la FPT. Le changement de zone d'emploi est nettement plus fréquent lorsque les agents changent de versant de la fonction publique. Parmi les employés en 2012 dans la FPE et dans un autre versant en 2013, 43,6 % ont changé de zone d'emploi et c'est le cas de 45,8 % et 44,1 % des mobilités inter-versants issues de la FPT et de la FPH.

En 2013, le changement de statut ou de situation d'emploi a concerné 3,1 % des agents employés dans la fonction publique en 2012 et en 2013. Ce taux varie fortement en fonction des situations initiales d'emploi. Il atteint 18,3 % chez les bénéficiaires de contrats aidés et 12,5 % chez les contractuels. En revanche, les fonctionnaires ne changent de statut que dans 0,3 % des cas et les autres catégories et statuts dans 2,2 % des cas.

Figure 4.6-6 : Schéma illustratif des changements d'employeur et de zone d'emploi en 2013



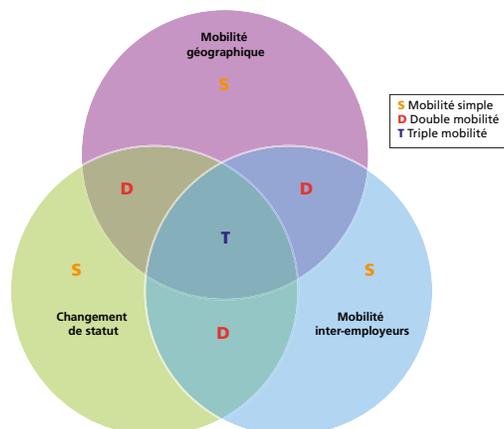
Sources : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ: agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2012 et en 2013, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Les interactions entre les diverses composantes de l'acte de mobilité :

Un agent mobile peut effectuer divers changements cumulables. La mobilité d'un agent peut être simple c'est-à-dire qu'elle n'est composée que d'un seul type de changement. Elle peut également être composée d'un double ou triple changement.

Figure 4.6-1 : Les interactions entre les diverses composantes de l'acte de mobilité



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

Figure 4.6-2 : Effectif des agents mobiles et nombre d'actes de mobilité en 2013

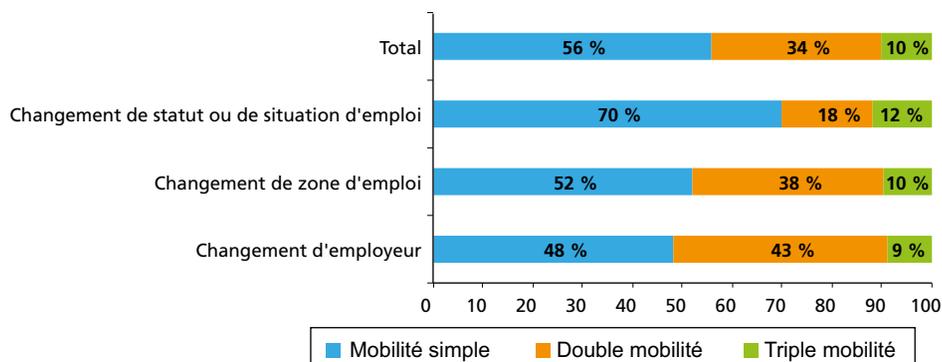
	2011	2012	2013
Agents présents deux années consécutives	5 148 538	5 146 333	5 185 475
Agents ayant connu au moins un acte de mobilité	507 793	441 994	434 193
Taux de mobilité (en %)	9,9	8,6	8,4
Répartition des agents mobiles selon le type de changement			
Changement d'employeur (en %)	43,4	50,0	49,2
Changement de zone d'emploi (en %)	42,8	44,7	45,2
Changement de statut ou de situation d'emploi (en %)	40,7	35,2	36,9
Ensemble des actes de mobilité	644 054	574 226	570 127
Nombre moyen par agent mobile	1,3	1,3	1,3
Nombre moyen par agent présent	0,1	0,1	0,1

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

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 : 45,2 % des agents mobiles en 2013, c'est-à-dire les agents ayant connu au moins un changement, ont changé de zone d'emploi. A noter qu'un changement de zone d'emploi peut se cumuler avec d'autres changements.

Figure 4.6-3 : Répartition des actes de mobilité en 2013 selon leur composition
[en %]



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

Champ : agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2012 et en 2013, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 56 % de l'ensemble des actes de mobilité sont des mobilités simples. 38 % de l'ensemble des changements de zone d'emploi ont été accompagnés par un seul autre changement.

Figure 4.6-4 : Répartition de l'ensemble des agents selon les diverses composantes de la mobilité en 2013

Type de changement		Effectif	Part (en %)	Répartition sur les agents mobiles (en %)
Aucune mobilité		4 751 282	91,6	
Simple	Employeur	103 262	2,0	23,8
	Statut	111 796	2,2	25,7
	Zone d'emploi	102 331	2,0	23,6
	Total	317 389	6,1	73,1
Double	Employeur + zone d'emploi	68 380	1,3	15,7
	Employeur + statut	22 911	0,4	5,3
	Zone d'emploi + statut	6 383	0,1	1,5
	Total	97 674	1,9	22,5
Triple	Employeur + zone d'emploi + statut	19 130	0,4	4,4
Ensemble des agents mobiles		434 193	8,4	100,0
Ensemble des agents présents		5 185 475	100,0	

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

Champ: agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2012 et en 2013, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

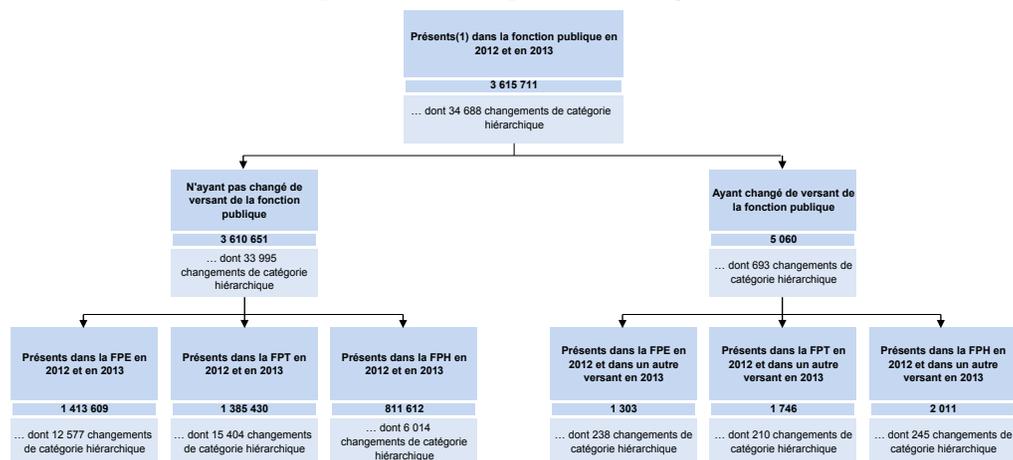
Lecture : parmi les agents présents dans la fonction publique en 2012 et en 2013, 6,1 % ont connu une mobilité simple (un seul changement). Sur l'ensemble des agents mobiles, 23,8 % ont uniquement changé d'employeur, 15,7 % à la fois d'employeur et de zone d'emploi et pas de statut.

6-2 35 000 agents ont connu un changement de catégorie hiérarchique en 2013

Parmi l'ensemble des 3,6 millions de fonctionnaires civils de la fonction publique présents en 2012 et en 2013 et susceptibles de connaître une ascension de catégorie hiérarchique (voir définitions et méthodes), 1,0 % ont changé de catégorie hiérarchique. Les agents de catégorie B sont les plus concernés : 1,6 % d'entre eux sont passés dans une catégorie hiérarchique supérieure contre 1,2 % des agents de catégorie C et 0,2 % des agents de catégorie A.

La catégorie B accueille un peu plus de la moitié des agents ayant changé de catégorie hiérarchique (51,5 %) contre seulement 8,9 % pour la catégorie A+ et 39,6 % pour la catégorie A. La quasi-totalité des agents fonctionnaires civils de catégorie B ayant changé de catégorie hiérarchique sont passés en catégorie A tandis que parmi les C ayant changé de catégorie, 85,8 % sont passés en catégorie B et 14,2 % en catégorie A (y compris A+).

Schéma illustratif des changements de catégorie hiérarchique (données 2013)



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

Champ : agents fonctionnaires civils des trois versants de la fonction publique présents dans un emploi principal final en 2012 et en 2013.

(1) Hors agents avec des catégories hiérarchiques indéterminées et hors A+ en 2012.

Définitions et méthodes

Le changement de catégorie hiérarchique abordé dans cette fiche concerne le passage en catégorie hiérarchique supérieure. Le champ des personnels pour lesquels ces changements sont analysés est inclus dans celui de l'étude de la mobilité (Fiche 4.6) : parmi les 5,2 millions d'agents présents en 2012 et 2013, seuls sont retenus parmi les fonctionnaires (3,6 millions) les agents susceptibles de connaître une ascension de catégorie hiérarchique, c'est-à-dire les agents de catégorie C, B et A hors A+. Le taux de changement de catégorie est calculé comme le rapport entre les agents fonctionnaires civils ayant changé de catégorie hiérarchique au cours de l'année sur le total des agents fonctionnaires civils - hors A+ l'année précédente - présents dans un emploi principal les deux années consécutives.

Les différentes catégories considérées sont : A+, A hors A+ (appelé parfois 'A' par simplification), B et C. Un agent est considéré comme ayant changé de catégorie hiérarchique **lorsqu'il accède à une catégorie hiérarchique supérieure.**

Les agents dont les catégories hiérarchiques sont indéterminées ne sont pas inclus dans le champ.

La source utilisée est Siasp, comme pour la fiche 4.6.

Figure 4.7-1 : Changement de catégorie hiérarchique des agents fonctionnaires civils en 2013 selon les catégories de départ et de destination

Catégorie hiérarchique de départ (en 2012)	Effectifs des agents présents en 2012 et en 2013 dans la fonction publique			Catégorie hiérarchique de destination (en %)		
	Total	Effectif des agents ayant changé de catégorie hiérarchique en 2013	Taux de changement de catégorie hiérarchique (en %)	A+	A	B
A	1 180 129	2 856	0,2	100,0		
B	679 672	11 005	1,6	0,3	99,7	
C	1 755 910	20 827	1,2	1,0	13,2	85,8
Total	3 615 711	34 688	1,0	8,9	39,6	51,5

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

Champ: agents fonctionnaires civils des trois versants de la fonction publique présents dans un emploi principal final en 2012 et en 2013. Les agents dont les catégories hiérarchiques sont indéterminées et les agents de catégorie A+ en 2012 ne sont pas inclus.

Lecture : parmi les 1 755 910 agents fonctionnaires civils de catégorie C en 2012, 20 827 ont changé de catégorie hiérarchique (1,2 %) : 85,8 % d'entre eux sont devenus des agents de catégorie B, 13,2 % des agents de catégorie A et 1,0 % des agents de catégories A+.

6-3 Stabilité du taux d'agents en détachement et disponibilité

Parmi les agents titulaires civils des ministères, au 31 décembre 2013, 8,1 % n'exercent pas leur activité dans leur administration d'origine, (hors le ministère de la Culture et la Direction des services administratifs et financiers du Premier ministre qui n'ont pas répondu à l'enquête). Près de la moitié de ces agents est en détachement (3,7%).

Au 31 décembre 2013, parmi les agents en dehors de leur administration ou corps d'origine : 44,9 % sont en détachement, 30,9 % sont en disponibilité, 3,7 % sont mis à disposition et 0,5 % sont en position hors cadres. Les agents de catégorie A représentent 66,2 % des disponibilités et 61,1 % des détachements. 20,1 % sont des titulaires affectés en PNA.

Définitions et méthodes

La « **mobilité statutaire** » recouvre un domaine différent de celui de la mobilité professionnelle : il s'agit, pour les agents titulaires de l'État, de la possibilité, tout en restant gérés dans leur corps d'origine, d'exercer leurs fonctions hors du cadre dans lequel ils ont été recrutés. **Les positions statutaires** recouvrent plusieurs cas : l'activité, comprenant la mise à disposition et l'affectation régie par le décret n°2008-370, le détachement, la position hors cadres et la disponibilité. Ces modalités permettent aux agents de l'État d'effectuer, par exemple, des mobilités vers d'autres corps de la fonction publique, vers le privé, etc. tout en restant titulaires dans le corps dans lequel ils ont été recrutés. Tout fonctionnaire de l'État est placé notamment dans l'une des positions suivantes : 1/ activité (à temps complet ou à temps partiel), 2/ détachement, 3/ position hors cadres, 4/ disponibilité outre l'accomplissement du service national et le congé parental. La position statutaire relative au congé parental est décrite dans la fiche thématique 8 (Temps et conditions de travail, figures 8.3-3 à 8.3-6). Chaque corps est géré et recense ses agents titulaires qu'ils soient en emploi public ou non selon les différents positions statutaires : **L'activité** (à temps complet ou temps partiel) est la position ordinaire de l'agent qui, titulaire d'un grade, exerce effectivement les fonctions de l'un des emplois correspondant à ce grade dans leur service où il a vocation à exercer. La **mise à disposition** (MAD) est la situation du fonctionnaire qui demeure dans son corps d'origine, est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais qui exerce ses fonctions hors du service où il a vocation à servir. L'administration d'accueil rembourse les rémunérations du fonctionnaire à l'administration d'origine. Les agents **affectés dans la situation dite de position normale d'activité** (PNA) sont dans la même situation que ceux en MAD, mais leur rémunération ne fait pas l'objet d'un remboursement (Décret n° 2008-370 du 18 avril 2008). Un fonctionnaire en **détachement** est placé hors de son corps d'origine ; il continue toutefois à jouir des droits à l'avancement et à la retraite attachés à ce corps. Pour être en position **hors cadres**, un fonctionnaire doit remplir les mêmes conditions que pour être détaché, ainsi qu'une condition de durée de service (quinze ans minimum). À la différence du détachement, il ne bénéficie plus des droits à l'avancement et à la retraite de son ancien corps ; il est soumis au régime d'avancement et de retraite régissant ses nouvelles activités. La **disponibilité** est la position de l'agent placé hors de son administration ou service d'origine. Le fonctionnaire cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Sources et champs

Les positions statutaires sont évaluées dans la fonction publique de l'État à partir des données de l'enquête *Transparence de l'emploi et mobilité statutaire dans la fonction publique de l'État (TEMS)*.

L'enquête TEMS est conçue en deux parties : la première, dite « de cadrage », repose sur un dispositif annuel allégé ; la seconde partie dite « approfondie » est constituée de tableaux plus détaillés concerne la position statutaire des agents gérés par le ministère (détachements, mises à disposition, hors cadres, disponibilités, et affectation en PNA).

La première sous-partie relative à la transparence de l'emploi dans la FPE couvre les ministères et leurs établissements publics sous tutelle. Elle permet de distinguer les différents périmètres de décompte des effectifs : « payés », « en fonction » et « gérés » (voir la fiche thématique Emploi 1.4). La deuxième sous-partie est consacrée aux positions statutaires et fournit des informations sur les agents n'exerçant pas leur activité dans leur administration d'origine (effectif, répartition par catégorie hiérarchique, par sexe, par âge, par durée dans les différentes positions, etc.).

Les données sur les positions statutaires au 31 décembre 2013 n'ont pas été transmises par le ministère **de la Culture et la Direction des services administratifs et financiers du Premier ministre**.

Les positions statutaires sont évaluées dans la fonction publique territoriale à partir de la synthèse nationale des rapports aux CTP sur l'état des collectivités territoriales au 31 décembre établie par la DGCL et le CNFPT. Aux fins de comparabilité avec la FPE, ne sont fournies ici que les positions statutaires « sortantes ».

Figure 4.8-1 : Position statutaire des fonctionnaires civils aux 31 décembre 2011 et 2013

	Répartition des agents titulaires civils ministériels selon leur position statutaire ⁽¹⁾ (en %)			Répartition des agents titulaires civils ministériels en dehors de leur administration d'origine selon leur position statutaire ⁽¹⁾ (en %)		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013
Activité	93,6	93,8	93,8			
<i>dont Mise à disposition</i>	0,4	0,3	0,3	2,9	2,3	3,7
<i>dont Position normale d'activité (PNA)⁽²⁾</i>	5,7	5,9	1,6 ⁽³⁾	46,0	47,5	20,1 ⁽³⁾
Mobilités statutaires						
<i>Détachement</i>	3,9	3,7	3,7	31,2	29,9	44,9
<i>Disponibilité</i>	2,4	2,5	2,5	19,5	19,9	30,9
<i>Hors cadres</i>	0,0	0,0	0,0	0,4	0,4	0,5
Ensemble des agents en dehors de leur administration d'origine	12,5	12,5	8,1	100,0	100,0	100,0
Nombre d'agents en dehors de leur administration d'origine⁽¹⁾				168 332	165 678	107 079

Sources : enquêtes annuelles *Transparence de l'emploi et mobilité statutaire*, DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) Résultats partiels : les résultats ne sont pas connus en 2011 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville ; en 2012 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville et pour la Direction des services administratifs et financiers des services du Premier ministre (DSAF) ; en 2013 pour le ministère de la Culture et pour la Direction des services administratifs et financiers des services du Premier ministre (DSAF).

(2) L'affectation en Position Normale d'Activité (PNA) a été instaurée par le décret n° 2008-370 du 18 avril 2008, et mise en œuvre par la circulaire n°2179 du 28 janvier 2009.

(3) En 2013, les modalités de décompte des agents en PNA ont fait l'objet d'une refonte au ministère de l'Éducation nationale qui modifie substantiellement l'estimation. Les statistiques sur les PNA ne sont pas comparables avant et après 2013. Hors éducation nationale, les fonctionnaires civils en PNA représentent 3,0% fin 2011, 2,8% fin 2012 et 3,8% fin 2013 pour un total d'agents affectés hors de leur administration d'origine de 9,9% en 2011 ; 9,4% en 2012 et 10,2% en 2013.

Note : Les données sur le congé parental issues de l'enquête TEMS, figurent désormais dans la fiche thématique n° 8-3.

7. Le nombre de départs à la retraite des fonctionnaires diminue en 2014

7-1 Le vieillissement des effectifs se poursuit dans les trois versants de la fonction publique

En 2014, 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) ralentit par rapport aux années précédentes. 44 100 nouvelles pensions de droit direct ont ainsi été attribuées aux fonctionnaires civils de la fonction publique de l'État, hors fonctionnaires de La Poste et Orange (-4 % par rapport à 2013, contre +7 % en 2013), et 11 800 nouvelles pensions de droit direct aux militaires (-0,5 % par rapport à 2013, contre +3,6 % en 2013). À la CNRACL, après la forte baisse en 2012 liée aux contrecoups de la réforme de la retraite anticipée des fonctionnaires parents de trois enfants, et la reprise de 2013, 32 800 nouvelles pensions de droit direct aux fonctionnaires territoriaux (+1,0 % par rapport à 2013) ; et 21 700 nouvelles pensions de droit direct aux fonctionnaires hospitaliers (+0,2 % par rapport à 2013).

La part des départs avant l'âge de 60 ans continue de se réduire. Elle diminue de 3,7 points pour les fonctionnaires territoriaux affiliés à la CNRACL (pour atteindre 14,6 %), de 5,1 points pour les fonctionnaires hospitaliers affiliés à la CNRACL (49,2 %) et de 0,4 point pour les fonctionnaires civils de l'État, hors fonctionnaires de La Poste et Orange (23,8 %). Ces départs anticipés concernent principalement les agents de catégorie active.

Dans le même temps, l'âge moyen de départ à la retraite progresse et dépasse désormais 60 ans pour les fonctionnaires civils de l'État (60,9 ans hors ceux de La Poste et Orange) et de la FPT (61,0 ans). En effet, 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 2013, 34,3 % des effectifs de fonctionnaires civils de l'État (hors La Poste et Orange) ; 38,8 % des fonctionnaires territoriaux et 31,4 % des fonctionnaires hospitaliers.

En 2015 et 2016, les départs à la retraite seront encore marqués par la poursuite de l'augmentation de l'âge légal de départ à la retraite.

Baisse du nombre de nouvelles pensions de droit direct entrées en paiement en 2014 dans la fonction publique de l'État (attribuées par le SRE)¹⁵

91 467 nouvelles pensions de fonctionnaires civils ou militaires (y compris fonctionnaires de La Poste et Orange), de droit direct ou de droit dérivé (voir définitions), sont entrées en paiement en 2014 alors qu'elles étaient plus de 93 299 en 2013, soit une baisse de 2,0 %.

S'il est constaté une baisse des entrées en paiement dans les quatre catégories de nouveaux pensionnés (de droit direct et de droit dérivé, civils et militaires), cette baisse n'est pas uniforme. En effet, elle résulte principalement de celles du nombre de pensionnés de droit direct civils (-2,8 %), en raison du décalage de l'âge légal de départ à la retraite ; et du nombre de pensionnés de droit dérivé militaires (-2,4 %).

Pour les pensionnés de droit direct, ce sont ainsi 54 306 pensions civiles et 11 770 pensions militaires qui sont entrées en paiement en 2014. Le nombre des pensions civiles de droit dérivé nouvellement entrées en paiement est stable (18 457 pensions). Le nombre des pensions militaires de droit dérivé, avec 6 934 pensions, diminue par rapport à l'an dernier (-2,4 %).

Fin 2014, 2,43 millions de pensions civiles et militaires de retraite (+1,0 %) sont en paiement. Plus des trois quarts du stock de pensions en paiement sont des pensions civiles, réparties en 1 514 724 pensions de droit direct et 307 508 pensions de droit dérivé. Les pensions militaires concernent près de 548 997 pensions. Comme en 2013, les pensions de l'Éducation nationale et les pensions militaires attribuées en 2014 représentent respectivement 38 % et 23 % de l'ensemble des pensions (de droit direct et de droit dérivé).

Le montant des pensions payées en 2014 s'est élevé à 41,3 milliards d'euros pour les pensions civiles de l'État et 9,6 milliards d'euros pour les pensions militaires.

Légère hausse du nombre des nouveaux pensionnés à la CNRACL en 2014 par rapport à 2013

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 (voir encadré 2). 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 représentent 3 % des départs.

Après un rattrapage du nombre des nouveaux pensionnés de la CNRACL en 2013 lié au contrecoup de la chute enregistrée en 2012, la CNRACL a octroyé, en 2014, 64 255 nouvelles pensions (de droit direct et de droit dérivé) en légère hausse par rapport au flux observé en 2013 (+0,6 %) mais inférieur à la moyenne de 2010-2011.

Le montant des pensions payées en 2014 s'est élevé à 17,2 milliards d'euros.

¹⁵ Le service des retraites de l'État (SRE) est le régime de retraite des fonctionnaires civils (y compris ceux de La Poste et Orange) et des militaires de la fonction publique de l'État.
Les chiffres de ce paragraphe portent sur l'intégralité du régime (y compris La Poste et Orange).

Concernant la fonction publique territoriale (FPT), 32 782 départs à la retraite de droit direct ont été constatés à la CNRACL en 2014, dont 11 % pour invalidité. Près d'un pensionné sur trois est parti au titre du dispositif carrière longue.

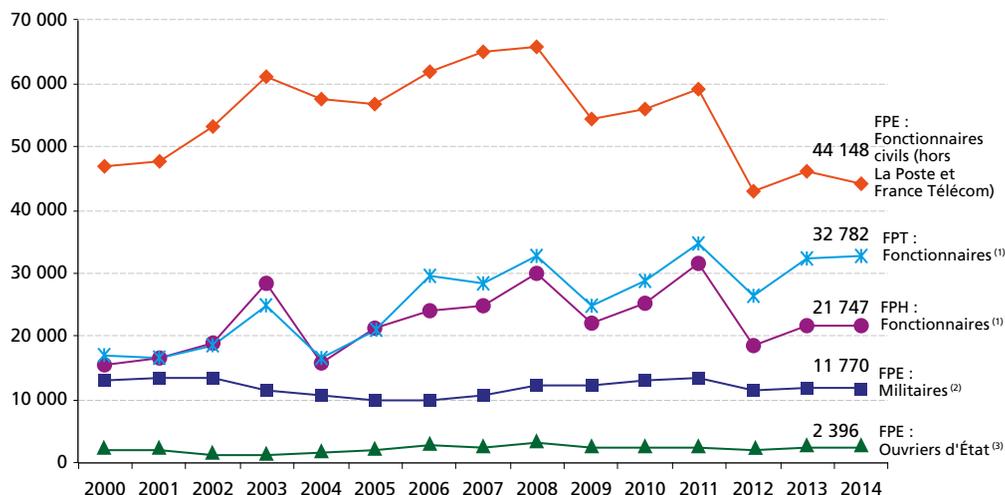
Parmi l'ensemble des départs à la retraite de la FPT, les femmes sont prédominantes (53 %) mais avec une répartition très différente selon le type de départ. En effet, 98,7 % des départs pour motifs familiaux (6,5 % de l'ensemble des départs) concernent des femmes, alors qu'elles représentent seulement un départ anticipé sur trois dans le cadre du dispositif carrière longue.

En 2014, 6 439 pensions territoriales de droit dérivé sont entrées en paiement, dont 20,6 % suite à des décès d'agents en activité.

Concernant la fonction publique hospitalière (FPH), 21 747 départs à la retraite de droit direct ont été observés à la CNRACL en 2014, dont 8,3 % pour invalidité. Le personnel féminin est largement majoritaire dans ce versant de la fonction publique, et concentre 77,9 % de l'ensemble des départs et quasiment la totalité des départs anticipés pour motifs familiaux (lesquels représentent 11,2 % de l'ensemble des départs).

En 2014, 3 287 pensions de droit dérivé sont entrées en paiement à la CNRACL dans la fonction publique hospitalière, dont 16 % suite à des décès d'agents en activité.

Figure V 2.2-1 : Effectifs de pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement dans l'année, pour les agents affiliés au SRE (hors La Poste et Orange), à la CNRACL et au FSPOEIE, de 2000 à 2014



Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État ; CNRACL ; FSPOEIE. Tous les chiffres présentés sont des chiffres définitifs. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques

(1) Fonctionnaires affiliés à la CNRACL, avec une durée hebdomadaire de travail d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(2) Y compris soldes de réserve, et hors pensions anciennement cristallisées.

(3) Pensions en titre définitif et pensions payées sous avance depuis 2004.

7-2 L'âge moyen de départ à la retraite et la part des départs à la retraite après 60 ans augmentent pour les fonctionnaires, quel que soit leur régime, ainsi que pour les ouvriers d'État

L'âge moyen de première mise en paiement de la pension (de droit direct) augmente pour les agents affiliés à la CNRACL, au SRE et au FSPOEIE

Figure V 2.2-7 : Âge moyen de première mise en paiement de la pension (de droit direct) au SRE, et âges moyens à la date d'effet de la pension à la CNRACL et au FSPOEIE, des nouveaux retraités dont la pension est entrée en paiement dans l'année de 2011 à 2014

			Âge moyen (en années) de première mise en paiement de la pension (pour le SRE) et à la date d'effet de la pension (pour la CNRACL et le FSPOEIE) des agents dont la pension est entrée en paiement en :			
			2011	2012	2013	2014
Fonction publique de l'État	Fonctionnaires civils hors La Poste et Orange (SRE)	Ensemble (hors départs pour invalidité)	58,8	60,9	61,1	61,3
		dont catégories sédentaires	59,8	62,0	62,1	62,4
		dont catégories actives	55,8	57,3	57,6	57,9
	Militaires (SRE)	Ensemble (hors départs pour invalidité)	46,8	46,9	47,4	47,8
Ouvriers d'État (FSPOEIE)	Ensemble (y compris départs pour invalidité)	58,4	59,5	59,8	60,1	
Fonction publique territoriale	Fonctionnaires affiliés à la CNRACL ⁽¹⁾	Ensemble (hors départs pour invalidité)	58,9	61,2	61,3	61,6
		dont catégories sédentaires	61,5	62,1	62,2	62,9
		dont catégories actives	57,7	58,5	59,1	59,3
Fonction publique hospitalière	Fonctionnaires affiliés à la CNRACL ⁽¹⁾	Ensemble (hors départs pour invalidité)	55,1	58,6	58,9	59,4
		dont catégories sédentaires	61,1	61,5	61,7	62,2
		dont catégories actives	57,1	57,7	57,8	58,3

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État ; CNRACL ; FSPOEIE. Tous les chiffres présentés sont des chiffres définitifs. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques

Champ : fonctionnaires dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année, y compris départs anticipés. Pour le FSPOEIE, pensions payées en titre définitif et pensions payées sous avance.

(1) D'une durée hebdomadaire de travail d'au minimum 28 heures, les agents ayant une durée hebdomadaire inférieure relevant de l'Ircantec.

8. Les rémunérations dans la fonction publique en 2013

8-1 Salaires moyens : des niveaux différents entre versants de la fonction publique et entre secteur public et privé, du fait des caractéristiques très différentes des agents

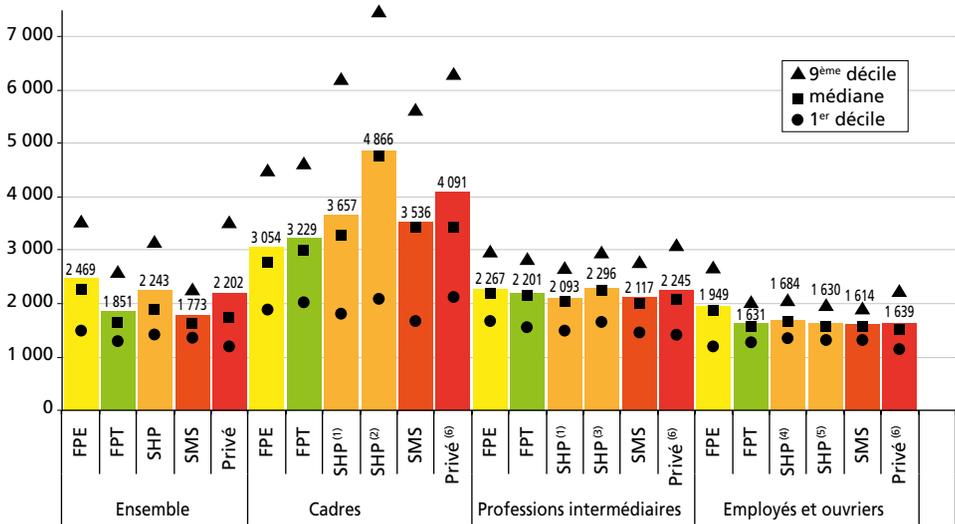
Au sein de la fonction publique, le salaire net mensuel moyen est plus élevé dans la fonction publique de l'État (2 469 euros en 2013, que dans la fonction publique hospitalière (2 186 euros), et la fonction publique territoriale (1 851 euros). Au sein de la FPH, le salaire net moyen est plus élevé dans le secteur hospitalier public (SHP, 2 243 euros) que dans le secteur social et médico-social (SMS, 1 773 euros). Le salaire net mensuel médian s'élève à 2 260 euros dans la FPE, 1 848 euros dans la FPH (dont 1 888 euros dans le SHP et 1 630 euros dans le SMS) et 1 659 dans la FPT. La hiérarchie salariale entre versants est conservée à tous les stades de la distribution, mais est davantage marquée en haut de la distribution. L'éventail des salaires est plus important dans la FPE (rapport inter-déciles de 2,38 en 2013) et la FPH (2,21) (dont 2,24 dans le SHP et 1,70 dans le SMS) et plus modéré dans la FPT (2,0). Cette dispersion diminue par rapport à 2012 dans la FPE (-0,02) et le SHP (-0,03) et reste stable dans le SMS et la FPT¹⁶.

La comparaison des niveaux de salaires entre versants de la fonction publique et avec le secteur privé constitue un exercice méthodologiquement délicat. En effet, les écarts salariaux observés sont en grande partie attribuables aux différences entre les structures de qualification, d'âge (ancienneté, expérience), de conditions d'emploi (statuts). Les mêmes précautions sont de rigueur pour traiter la question des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les écarts de salaire moyen résultent principalement d'effets de structure cumulés : on compte davantage de cadres dans la fonction publique de l'État (FPE) et le secteur hospitalier public (SHP) que dans la fonction publique territoriale (FPT), le secteur social et médico-social (SMS) et le secteur privé ; davantage d'employés et ouvriers dans la FPT et le SMS que dans le SHP ; et l'écart de salaires entre cadres et non cadres est plus important dans le SHP. En outre, les agents sont en moyenne plus âgés dans la fonction publique, notamment dans la fonction publique de l'État, que dans le privé, ce qui contribue à la surévaluation relative du salaire moyen dans la FPE. La FPE propose des salaires plus élevés par rapport au privé pour les catégories les moins diplômées (ouvriers et employés au sens de la PCS-Insee), les autres versants de la fonction publique leur offrant néanmoins des niveaux de salaires relativement proches du secteur privé. Ces catégories peuvent cependant exercer des métiers très différents. Les salaires moyens des professions intermédiaires (au sens de la nomenclature PCS de l'Insee) sont relativement proches dans tous les secteurs, si l'on isole la filière soignante et sociale (incluant les infirmiers).

16 Pour en savoir plus sur la dispersion des salaires par catégorie socioprofessionnelle dans la fonction publique et le secteur privé, voir fiche thématique 6.3-1.

Figure V 3.1-3 : Salaires nets mensuels moyens (*) par catégorie socioprofessionnelle (PCS Insee) dans les trois versants de la fonction publique et le secteur privé en 2013
[En euros]



<p>FPE hors enseignants : 2 423 euros dont cadres : 3 625 euros dont prof. interm. : 2 254 euros</p> <p>Enseignants : 2 525 euros dont cadres : 2 752 euros dont prof. interm. : 2 277 euros</p>	<p>(1) administratifs / techniques (2) médecins (3) soignants / sociaux (4) agents de service (5) ouvriers</p>
--	--

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL-Desl et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger.

Champ pour la fonction publique de l'État : Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour la fonction publique territoriale : Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le secteur hospitalier public : Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes.

Champ pour le secteur social et médico-social : Y compris bénéficiaires de contrats aidés.

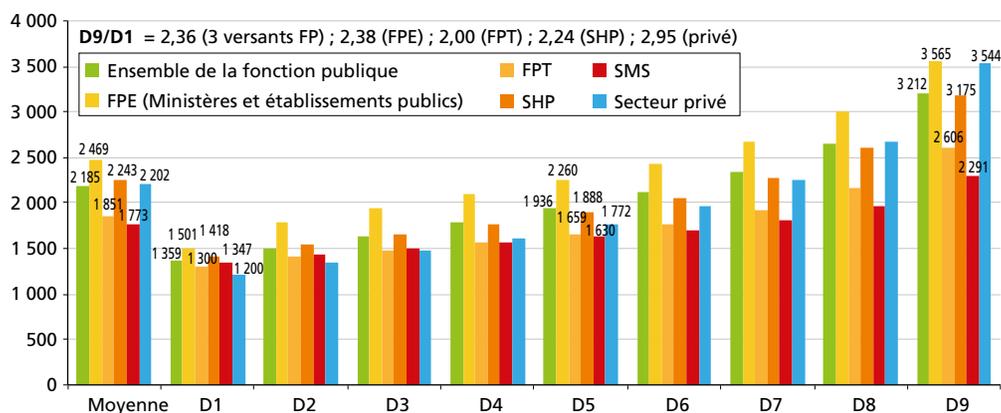
Champ pour le privé : Agents du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Exprimés par équivalent temps plein.

(6) Ces données sont issues d'une exploitation au 1/12^e des DADS (les autres données présentées sont issues d'une exploitation des DADS complètes).

En 2013, le salaire brut mensuel moyen pour l'ensemble des agents y compris bénéficiaires de contrats aidés s'élève à 2 982 euros dans la FPE, 2 218 euros dans la FPT et 2 619 euros dans la FPH. Hors bénéficiaires de contrats aidés, ces rémunérations moyennes sont augmentées d'environ 1 % et sont de 3 019 euros dans la FPE, 2 238 dans la FPT et 2 636 euros dans la FPH.

Figure V 3.1-2 : Distribution des salaires nets mensuels (*) dans la fonction publique par versant et dans le secteur privé et semi-public en 2013 (en euros)



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

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger.

Champ pour la fonction publique de l'État : Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour la fonction publique territoriale : Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le secteur hospitalier public : Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes.

Champ pour le secteur social et médico-social : Y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le privé : Agents du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Exprimés par équivalent temps plein.

Des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes contrastés selon le type d'employeur

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 13,9 % à celui des hommes en 2013) que dans le secteur privé (19,0 %). Au sein de la fonction publique, les écarts sont plus forts dans la FPH (21,8 %) en raison d'écarts importants dans le SHP (22,3 %) alors qu'ils sont réduits à 8,5 % dans le SMS. Viennent ensuite la FPE (14,7 %) et la FPT (9,9 %, voir fiche thématique 6.3-3).

Figure 6.3-3 : Salaires nets mensuels moyens (*) en 2013 dans les trois versants de la fonction publique et le privé par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee)

	Niveaux mensuels moyens (en euros)				Évolutions 2013/2012 en euros courants (en %)			
	Femmes	Hommes	Ensemble	dont ministères	Femmes	Hommes	Ensemble	dont ministères
Ensemble 3 versants FP								
FPE (Ministères et établissements publics)	2 308	2 706	2 469	2 517	0,2	0,2	0,1	0,2
Cadres	2 840	3 295	3 054	3 033	0,1	0,0	0,0	-0,1
<i>dont cadres hors enseignants</i>	3 389	3 827	3 625	4 021	0,5	0,3	0,3	0,4
Professions intermédiaires	2 193	2 438	2 267	2 324	0,1	0,0	0,0	0,1
Employés, ouvriers	1 792	2 130	1 949	2 068	0,5	0,3	0,3	0,5
FPT	1 769	1 963	1 851		1,0	0,5	0,8	
Cadres	2 987	3 522	3 229		1,1	0,7	0,8	
Professions intermédiaires	2 156	2 286	2 201		1,5	0,7	1,2	
Employés, ouvriers	1 551	1 737	1 631		0,5	0,3	0,4	
Secteur hospitalier public	2 104	2 707	2 243		0,6	0,9	0,6	
Cadres	4 071	5 319	4 683		0,9	1,4	1,0	
<i>médecins et pharmaciens</i>	4 219	5 530	4 866		1,4	1,8	1,4	
<i>cadres administratifs et de direction (hors médecins et pharmaciens)</i>	3 265	4 089	3 657		-0,5	0,5	-0,2	
Professions intermédiaires	2 254	2 364	2 271		-0,2	-0,2	-0,2	
<i>P.I. soignantes et sociales</i>	2 283	2 371	2 296		-0,1	-0,1	-0,1	
<i>P.I. administratives et techniques</i>	2 018	2 333	2 093		-0,4	-0,5	-0,4	
Employés, ouvriers	1 667	1 699	1 674		0,4	-0,2	0,2	
<i>dont : agents de service et employés administratifs</i>	1 676	1 731	1 684		0,4	0,1	0,3	
<i>ouvriers</i>	1 551	1 667	1 638		0,0	-0,6	0,1	
Secteur social et médico-social	1 743	1 906	1 773		0,9	1,7	1,0	
Cadres	3 174	4 177	3 536		2,7	3,7	3,1	
Professions intermédiaires	2 113	2 131	2 117		0,4	1,4	0,6	
Employés, ouvriers	1 611	1 630	1 614		0,7	0,7	0,7	
Secteur privé	1 934	2 389	2 202		0,9	0,5	0,6	
Cadres	3 482	4 403	4 091		0,5	-0,2	0,0	
Professions intermédiaires	2 058	2 388	2 245		0,7	0,6	0,6	
Employés, ouvriers	1 534	1 716	1 639		0,9	0,4	0,6	

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

Champ pour la fonction publique de l'État : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour la fonction publique territoriale : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le secteur hospitalier public : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents.

Champ pour le secteur social et médico-social : France entière. Y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le privé : France entière. Salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé, voir Définitions et méthodes.

8-2 Baisse du salaire net moyen de 0,5 % en euros constants dans l'ensemble de la fonction publique en 2013

En 2013, dans un contexte d'effets d'entrées-sorties marqués, dans l'ensemble de la fonction publique, le salaire brut moyen a augmenté de 0,8 % en euros courants (+0,7 % hors bénéficiaires de contrats aidés). Les augmentations ont été plus fortes dans le bas de la hiérarchie salariale (+1,2 % pour le premier décile de salaire brut) que dans le haut (+0,5 % au neuvième décile), en lien avec la revalorisation du minimum de traitement intervenue au 1^{er} janvier 2013 qui a profité aux plus bas salaires.

En 2013, le salaire net des agents de la fonction publique évolue de façon moins dynamique que leur salaire brut, en raison de l'augmentation du taux de cotisation pour pension civile des fonctionnaires au 1^{er} janvier 2013 (+0,27 point sur le traitement indiciaire brut) et des contractuels. S'y ajoute, pour les agents concernés, la suppression de la réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires appliquée à partir de septembre 2012 dont l'effet se fait sentir en année pleine en 2013. Le salaire net moyen a augmenté de 0,4 % en euros courants (+0,4 % également hors bénéficiaires de contrats aidés). Compte tenu d'une évolution de l'indice des prix à la consommation de +0,9 %¹⁷ (y compris tabac), le salaire net moyen a diminué de 0,5 % en euros constants dans l'ensemble de la fonction publique.

L'évolution en euros courants du salaire ralentit fortement en 2013 dans chacun des versants de la fonction publique. Le salaire net moyen a augmenté de 0,1 % en euros courants dans la FPE (après +1,2 % en 2012), de +0,7 % dans la FPT (après +1,4 % en 2012) et de +0,6 % dans la FPH. Au sein de la FPH, le salaire net a évolué en 2013 de +0,6 % dans le SHP (après +1,4 % en 2012), tandis qu'il a évolué façon plus dynamique dans le SMS (+1,0 %). Dans la FPE et dans l'ensemble de la FPH, les augmentations sont plus fortes dans le bas de la distribution des salaires (respectivement +1,0 % et +0,8 % pour le premier décile de salaire net) que dans le haut de la distribution (respectivement -0,2 % et +0,5 % pour le neuvième décile de salaire net). Inversement dans la FPT, les augmentations salariales les plus fortes ont concerné le haut de la distribution (+1,0 % pour le neuvième décile de salaire net). C'est également le cas, au sein de la FPH, pour le SMS (+1,0 % pour le neuvième décile de salaire net).

Du fait d'une évolution de l'indice des prix à la consommation (y compris tabac) en ralentissement (+0,9 % après +2,0 % en 2012), l'évolution du salaire net en euros constants est plus faible qu'en 2012 : en 2013, le salaire net moyen diminue de 0,7 % en euros constants dans la FPE comme en 2012, de 0,1 % dans la FPT (-0,6 % en 2012), et de 0,2 % dans le SHP (-0,6 % en 2012). Dans le SMS, le salaire net moyen augmente de 0,1 % en euros constants. Au total, dans l'ensemble de la FPH, le salaire net moyen diminue de 0,2 % en euros constants.

¹⁷ En 2013, l'indice des prix à la consommation hors tabac a augmenté de 0,7 %.

Figure V 3.1-6 : Évolution en euros courants du salaire mensuel moyen [*] dans la fonction publique et ses trois versants en 2013

[en %]

	Salaire moyen		Salaire médian		1 ^{er} décile		9 ^{ème} décile	
	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net
Ensemble de la fonction publique	0,7	0,4	0,6	0,3	1,0	0,7	0,5	0,1
Ensemble de la fonction publique hors contrats aidés	0,8	0,4	0,6	0,3	1,2	0,9	0,5	0,1
FPE (Ministères et établissements publics)	0,5	0,1	0,4	0,0	1,3	1,0	0,2	-0,2
FPT	1,1	0,8	0,9	0,6	0,9	0,5	1,4	1,0
FPH	1,0	0,6	0,6	0,3	1,2	0,8	0,9	0,5
SHP (hors contrats aidés) (**)	1,0	0,6	0,6	0,2	1,2	0,9	0,9	0,5
SMS	1,2	1,0	1,1	0,7	0,7	0,7	1,3	1,0

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL-Desl et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger.

Champ pour la fonction publique de l'État : Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour la fonction publique territoriale : Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour la fonction publique hospitalière : Secteur hospitalier public restreint à la FPH et secteur social et médico-social, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le secteur hospitalier public : Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes.

Champ pour le secteur social et médico-social : Y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

(**) Le champ du secteur hospitalier public comprend des établissements hospitaliers de la FPE (encadré 1).

Attention : Dans la FPE, l'évolution du salaire moyen brut et de la RMPP brute a été affectée par le mode de prise en compte de l'exonération fiscale des heures supplémentaires liées à la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dite « loi TEPA ». En pratique, sur les fiches de paie, ces heures apparaissaient comme fiscalisées et les prélèvements affichés compensés par une prime. Ainsi, l'évolution du salaire brut apparaît comme surévaluée de 0,2 point au moment de la mise en place en 2008 et en 2009 et sous-évaluée lors de sa suppression en 2012 (-0,1 point) et 2013 (-0,3 point).

Figure V 3.1-7 : Évolution en euros courants du salaire net mensuel (*) en 2013 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi

	FPE (Ministères et établissements publics)				FPT				SHP				SMS			
	Salaire moyen	Salaire médian	1 ^{er} décile	9 ^e décile	Salaire moyen	Salaire médian	1 ^{er} décile	9 ^e décile	Salaire moyen	Salaire médian	1 ^{er} décile	9 ^e décile	Salaire moyen	Salaire médian	1 ^{er} décile	9 ^e décile
Ensemble	0,1	0,0	1,0	-0,2	0,8	0,6	0,5	1,0	0,6	0,2	0,8	0,4	1,0	0,7	0,7	1,0
Fonctionnaires	0,2	0,1	0,2	-0,1	0,9	0,8	0,9	1,2	0,1	0,1	0,4	-0,1	0,7	0,4	0,6	0,9
<i>dont catégorie A</i>	-0,1	-0,1	0,0	-0,2	0,5	0,7	0,9	-0,1	0,2	-0,2	0,8	0,0	0,6	-1,0	0,0	2,5
<i>dont catégorie B</i>	0,5	0,4	0,4	0,7	1,5	1,4	1,3	1,7	-0,4	-0,4	-0,2	-0,5	0,4	0,0	0,5	0,7
<i>dont catégorie C</i>	0,4	0,4	1,2	0,2	0,5	0,6	0,8	0,4	0,2	0,3	0,6	0,0	0,5	0,5	0,5	0,2
Contractuels	0,6	2,4	0,2	-0,9	1,0	0,7	0,9	1,2	1,1	1,2	1,4	0,5	1,4	1,5	0,8	1,4
Autres catégories et statuts	-0,3	-0,2	-0,4	-0,2	-1,7	1,2	1,4	-0,8	1,6	1,5	0,3	1,9	9,4	21,1	7,3	3,9
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	0,1	0,0	0,8	-0,2	0,9	0,8	0,8	1,1	0,6	0,2	0,9	0,5	1,1	0,8	1,0	1,2
Bénéficiaires de contrats aidés	1,5	1,1	1,3	1,5	2,5	1,1	7,7	1,5	2,5	1,1	3,3	-0,1	2,6	3,7	6,9	1,6
Femmes	0,2	0,2	0,8	-0,1	1,0	0,7	0,7	1,7	0,6**	0,3**	0,9**	0,2**	0,9	0,8	0,8	0,6
Hommes	0,2	-0,1	1,0	-0,0	0,5	0,6	0,3	0,3	0,9**	0,2**	0,7**	1,9**	1,7	0,9	0,4	3,2
Moins de 30 ans	0,2	0,3	0,9	-0,4	-0,6	-0,5	0,7	-0,8	1,1**	1,2**	1,2**	0,6**	0,9	0,8	0,1	0,8
30-39 ans	-0,3	-0,3	0,9	-0,3	0,8	0,8	0,9	0,6	1,0**	0,6**	0,7**	1,6**	1,1	1,0	0,9	0,7
40-49 ans	-0,2	-0,3	0,7	-0,4	1,0	0,8	1,0	1,3	0,1**	-0,2**	0,5**	-0,4**	1,0	0,7	0,9	1,1
50-59 ans	-0,0	-0,1	-0,1	-0,1	0,5	0,6	1,0	0,2	-0,0**	-0,8**	0,1**	0,0**	0,5	0,4	1,2	-0,2
60 ans et plus	-1,0	-1,2	-0,9	-1,0	0,4	0,6	0,9	0,0	-1,0**	-2,3**	0,0**	0,8**	0,8	0,3	1,2	-4,1

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL-Desl et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger.

Champ pour la fonction publique de l'État : Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour la fonction publique territoriale : Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour le secteur hospitalier public : Y compris bénéficiaires de contrats aidés (sauf mention contraire). Hors internes, externes.

Champ pour le secteur social et médico-social : Y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

(**) Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : en 2013 dans la FPE, le salaire net moyen a évolué de 0,1 % ; le salaire net médian est resté stable ; le premier décile a augmenté de 1,0 % et le neuvième décile a diminué de 0,2 %.

8-3 Dans l'ensemble de la fonction publique, la rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP) a augmenté en 2013 de 0,7 % en euros constants

Dans l'ensemble de la fonction publique, 64,7 % des agents présents au moins une partie de l'année en 2012 (65,9 % hors bénéficiaires de contrats aidés) ont travaillé 24 mois consécutifs en 2012 et 2013 chez le même employeur, avec la même quotité de travail. Ils sont 62,3 % dans la FPE, 66,7 % dans la FPT et 69,9 % dans la FPH (dont 73,3 % dans le SHP et 64,6 % dans le SMS). Les contractuels sont proportionnellement moins nombreux à être dans ce cas, surtout dans la FPE et la FPT, une partie d'entre eux étant employés pour des durées déterminées. Enfin, les bénéficiaires de contrats aidés sont moins nombreux encore à être dans ces conditions sur deux années consécutives, entre un sur six dans la FPE et un sur seize dans le SHP.

La rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP) mesure le salaire net moyen des seules personnes présentes 24 mois au cours des années 2012 et 2013 chez le même employeur avec la même quotité de travail. Elle a augmenté de 1,5 % en euros courants dans l'ensemble de la fonction publique (+1,5 % hors contrats aidés). Dans chaque versant, l'évolution de la RMPP a ralenti en euros courants, fortement dans la FPE (+1,4 % après +2,0 % en 2012), et la FPT (+1,6 % après +2,4 %) et dans une moindre mesure dans le SHP (+1,6 % après +1,8 %). Dans le SMS, la RMPP nette augmente de 1,9 % en euros courants. Dans l'ensemble de la FPH, la RMPP nette progresse de 1,6 % en euros courants.

Au sein de l'ensemble de la fonction publique, le salaire net a baissé en euros courants de plus de 3,8 % pour 10 % des agents présents tout au long de 2012 et 2013 ; au sein de la FPE, les 10 % des agents ayant eu la plus faible évolution de leur salaire net ont enregistré une baisse de plus de 4,0 %. Elle est de plus de 2,9 % pour ceux des collectivités, de plus de 4,5 % dans la FPH (de plus de 4,6 % pour les agents hospitaliers et de plus de 3,6 % dans le SMS).

Le salaire net a diminué, en euros courants entre 2012 et 2013, pour 34,7 % des agents en place dans l'ensemble de la fonction publique : pour 38,1 % des agents de la FPE, 29,3 % de ceux de la FPT, 36,2 % de ceux de la FPH (36,5 % de ceux relevant du SHP et 33,0 % des agents du SMS). Les baisses de salaire net nominal sont la conséquence de l'augmentation des cotisations sociales pour une petite partie seulement car le salaire brut a diminué en euros courants pour 29,7 % des agents dans la fonction publique, 32,5 % des agents de la FPE, 24,8 % de ceux de la FPT, 31,7 % de ceux de la FPH (31,9 % de ceux relevant du SHP et 28,7 % des agents du SMS). Pour le reste, ces baisses observées chez les agents en place reflètent une grande hétérogénéité de situations : les salaires perçus l'année précédente ont pu être supérieurs dès lors que des rappels ont été perçus, le recours aux heures supplémentaires ou aux mesures de rachat de jours du compte d'épargne temps a pu diminuer pour certains agents. Ces baisses salariales peuvent aussi correspondre à des situations d'arrêts maladie. A l'autre extrémité, le salaire net a augmenté de plus de 7,8 % pour 10 % des agents de la fonction publique en place les deux années ; par versant, pour les 10 % des agents en place ayant bénéficié des augmentations les plus fortes, le salaire net a augmenté de plus de 8,0 % en euros courants dans la FPE, de plus de 6,7 % dans la FPT, de plus de 8,8 % dans la FPH (de plus de 8,9 % dans le SHP et de plus de 7,8 % dans le SMS).

Figure V 3.1-10 : Évolution en euros courants en 2013 du salaire des agents en place en 2012 et 2013 (*) dans la fonction publique et ses trois versants [en %]

	Rémunération moyenne (RMPP)		Rémunération médiane		1 ^{er} décile		9 ^{ème} décile	
	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net
Ensemble de la fonction publique	1,9	1,5	1,4	1,1	-3,1	-3,8	7,8	7,8
Ensemble de la fonction publique hors contrats aidés	1,9	1,5	1,4	1,1	-3,1	-3,8	7,8	7,8
FPE (Ministères et établissements publics)	1,8	1,4	1,3	0,9	-3,4	-4,0	8,2	8,0
FPT	1,9	1,6	1,6	1,3	-2,2	-2,9	6,8	6,7
FPH	1,9	1,6	1,4	1,2	-3,7	-4,5	8,5	8,8
SHP (hors contrats aidés) (**)	1,9	1,6	1,4	1,2	-3,8	-4,6	8,6	8,9
SMS	2,2	1,9	1,5	1,2	-2,9	-3,6	7,6	7,8

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL-Desl et DGAFP, département des études et des statistiques.
Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger.

Champ pour la fonction publique de l'État : Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour la fonction publique territoriale : Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour la fonction publique hospitalière : Secteur hospitalier public restreint à la FPH et secteur social et médico-social.

Champ pour le secteur hospitalier public : Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes.

Champ pour le secteur social et médico-social : Y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé, sur le champ des agents présents 24 mois consécutifs en 2012 et 2013 chez le même employeur, avec la même quotité de travail.

(**) Le champ du secteur hospitalier public comprend des établissements hospitaliers de la FPE (encadré 1).

Lecture : parmi les agents en place en 2012 et 2013, le salaire net a évolué en moyenne de 1,4 % en euros courants dans la FPE. Pour la moitié des agents en place en 2012 et 2013, le salaire net a augmenté de plus de 0,9 %.

Attention : Dans la FPE, l'évolution du salaire moyen brut et de la RMPP brute a été affectée par le mode de prise en compte de l'exonération fiscale des heures supplémentaires liées à la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dite « loi TEPA ». En pratique, sur les fiches de paie, ces heures apparaissaient comme fiscalisées et les prélèvements affichés compensés par une prime. Ainsi, l'évolution du salaire brut apparaît comme surévaluée de 0,2 point au moment de la mise en place en 2008 et en 2009 et sous-évaluée lors de sa suppression en 2012 (-0,1 point) et 2013 (-0,3 point).

Compte tenu d'une évolution de l'indice des prix, la RMPP nette a augmenté de 0,7 % en euros constants dans l'ensemble de la fonction publique (voir Figure V 3.1-10). L'évolution de l'indice des prix étant plus modérée qu'en 2012, la RMPP accélère en euros constants dans chacun des versants : +0,5 % dans la FPE (après +0,0 %), dans la FPT (+0,8 % après +0,4 %) et dans le SHP (+0,7 % après -0,1 %). En 2013, la RMPP nette augmente de 1,1 % en euros constants dans le SMS et de 0,8 % dans l'ensemble de la FPH. En 2013, pour 46,0 % des agents en place dans l'ensemble de la fonction publique, la rémunération nette a augmenté moins vite que l'indice des prix. Ils sont 49,1 % dans la FPE (après 54,2 % en 2012), 42,1 % dans la FPT (47,1 % en 2012), 46,3 % dans la FPH. Au sein de la FPH, ils sont 46,5 % dans le SHP (52,3 % en 2012) et 45,0 % dans le SMS.

Dans la FPE, la RMPP nette moyenne augmente du même ordre de grandeur selon les catégories de fonctionnaires (de +1,3 à +1,4 % en euros courants, soit de +0,5 à +0,6 % en euros constants), l'éventail des évolutions individuelles étant toutefois plus marqué pour les agents de catégorie A. La rémunération nette moyenne des agents relevant des autres catégories et statuts augmente de +0,2 % en euros constants. Pour les 35,6 % des contractuels présents les douze mois des deux années, la RMPP nette progresse de +0,9 % en euros constants.

Dans la FPT, la RMPP nette évolue de façon plus dynamique pour les fonctionnaires de catégorie A et B (respectivement +1,4 % et +1,5 % en euros constants) que pour ceux relevant de la catégorie C (+0,3 % en euros constants). Les contractuels et les agents relevant des autres catégories et statuts, nettement moins souvent présents deux années complètes d'affilée chez le même employeur avec la même quotité de travail (respectivement 36,9 % et 17,7 % d'entre eux) ont bénéficié d'évolutions de leur RMPP nette plus favorables (respectivement +1,7 % et +3,0 % en euros constants).

Dans le SHP, la RMPP nette des fonctionnaires de catégorie A est plus dynamique (+1,2 % en euros constants) que celle des catégories B et C (-0,1 % en euros constants chacune). La RMPP nette des agents relevant des autres catégories et statuts progresse de +2,3 % en euros constants : les médecins, qui composent l'essentiel de cette catégorie, ont bénéficié en 2013 de la mise en place de l'Indemnité d'Engagement de Service Public Exclusif (IESPE). La RMPP nette moyenne des contractuels ayant travaillé 24 mois consécutifs chez le même employeur avec la même quotité (53,2 % des contractuels de 2012) a augmenté de +1,8 % en euros constants.

Dans les trois versants de la fonction publique, la baisse de pouvoir d'achat du salaire net moyen a concerné en premier lieu les fonctionnaires, dans des proportions sensiblement différentes toutefois : 49,1 % d'entre eux dans la FPE ont eu une évolution salariale inférieure à l'inflation¹⁸, 42,7 % d'entre eux dans la FPT, 48,4 % dans le SHP et 45,0 % dans le SMS. Les agents relevant des autres catégories et statuts de la FPE ont été également particulièrement concernés (55,7 %). Les contractuels ont été affectés dans des proportions légèrement moindres : 42,2 % dans la FPE, 37,7 % dans la FPT, 38,2 % dans le SHP et 37,0 % dans le SMS.

8-4 Dans la fonction publique de l'État, le salaire net moyen évolue à un rythme comparable dans les ministères et dans les établissements publics administratifs

Les agents civils de la fonction publique de l'État travaillant en métropole ou dans les DOM ont perçu un salaire brut mensuel moyen de 3 032 euros dans les ministères, 2 818 euros dans les établissements publics (Épa, voir Figure V 3.1-20). Après déduction des cotisations salariales (515 euros en moyenne dans les ministères, 503 euros dans les établissements publics), la rémunération mensuelle moyenne nette de prélèvements s'établit à 2 517 euros dans les ministères et à 2 316 euros dans les établissements publics.

¹⁸ Mesurée ici par l'indice des prix à la consommation y compris tabac.

Par rapport à 2012 et aux années précédentes, le salaire net moyen augmente sur un rythme proche dans les ministères (+ 0,2 % après +1,0 % en 2012, voir Figure V 3.1-20) et dans les établissements publics où le salaire net ralentit très fortement (+ 0,3 % après +2,3 %). Ce ralentissement du salaire moyen dans les Épa est notamment lié à une décélération par rapport aux années précédentes des effets de structure, le volume des recrutements et des transferts ayant été plus marqué au cours des années précédentes¹⁹. Entre 2012 et 2013, environ 6 500 postes ministériels ont été transférés vers des Épa, soit le même ordre de grandeur qu'en 2012 mais en ralentissement par rapport aux années précédentes (33 000 en 2011 et 65 000 en 2010), principalement du ministère de l'Écologie, du développement durable et de l'énergie vers les Voies navigables de France et du ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche vers les universités. Ces transferts contribuent pour +0,2 point à l'évolution du salaire moyen des établissements publics.

Dans la FPE, le salaire net moyen en euros courants diminue en 2013 notamment pour les enseignants (-0,2 %, voir Fiche thématique 6.4-1) et les agents du corps d'encadrement et d'application de l'administration pénitentiaire (-0,7 %) en raison du moindre recours aux heures supplémentaires lié à la suppression de la réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires appliquée à partir de septembre 2012, qui s'ajoute, pour ces personnels, à l'augmentation générale de la retenue pour pension civile des fonctionnaires.

Ralentissement des primes pour les fonctionnaires des ministères et recul de leur part dans la rémunération

Dans les ministères, la part moyenne de primes dans le salaire brut total des fonctionnaires s'établit à 17,4 % pour les agents de catégorie A (32,7 % si on exclut les enseignants), 29,4 % pour ceux de catégorie B et 25,5 % pour ceux de catégorie C. L'importance de la rémunération indemnitaire est très variable d'un type de corps ou emploi à l'autre. Sur le champ des fonctionnaires des ministères travaillant à temps complet en métropole, les primes et indemnités représentent 45,8 % de la rémunération totale pour les agents relevant des emplois de l'encadrement supérieur et de direction (voir Fiche thématique 6.4-2²⁰). La part de primes s'élève à 31,9 % de la rémunération totale pour les corps relevant d'une grille indiciaire de catégorie A-type (attachés et inspecteurs), 27,1 % pour ceux relevant d'une grille de catégorie B-type (contrôleurs et secrétaires administratifs) et 22,9 % pour ceux relevant d'une grille de catégorie C-type (adjoints administratifs et techniques). Les enseignants de la catégorie A perçoivent des montants de primes différenciés, selon qu'ils relèvent de l'enseignement du premier ou du second degré : en moyenne, 14,3 % de primes pour les professeurs certifiés et agrégés et 4,7 % pour les professeurs des écoles. Les primes représentent 33,3 % de la rémunération totale des agents des corps d'encadrement et d'application de la police nationale (gardiens de la paix, brigadiers, etc.) qui relèvent de la catégorie B depuis 2005-2006.

¹⁹ Les effectifs des Épa ont fortement augmenté au 31 décembre 2013, sous l'effet du recrutement de nombreux bénéficiaires de contrats aidés (voir la vue consacrée à l'emploi dans la fonction publique en 2013). Mais ces recrutements sont intervenus en fin d'année 2013, si bien que l'impact sur les salaires en équivalent temps plein annualisés est très faible.

²⁰ Voir aussi l'étude de la DGAFP sur l'encadrement supérieur et dirigeant dans les trois versants de la fonction publique (Baradji et al., 2015).

Dans les ministères, sur le champ incluant également les DOM et les agents à temps partiel, le montant moyen des primes (hors indemnité de résidence et supplément familial de traitement) perçu par les fonctionnaires de catégorie A a diminué de 0,4 % en euros courants (voir Figure V 3.1-21, après avoir augmenté de 2,9 % en 2012), contribuant à dégrader de -0,1 point l'évolution du salaire brut. Parmi les fonctionnaires de catégorie A des ministères, les primes ont diminué pour les enseignants (- 2,8 % en euros courants) sous l'effet d'un recul du recours aux heures supplémentaires après l'abrogation de leur exonération fiscale, tandis qu'elles ont légèrement augmenté pour les fonctionnaires de catégorie A hors enseignants (+0,3 %). Pour les catégories B et C, les primes ont augmenté respectivement de 1,2 % et 1,7 %, en fort ralentissement par rapport à 2012 (respectivement +3,1 % et +3,3 %) ²¹.

Figure V 3.1-19 : Décomposition du salaire mensuel moyen (*) dans la fonction publique de l'État en 2013

	Ensemble des agents (ministères et établissements publics)			Ensemble des agents des établissements publics			Ensemble des agents des ministères		
	Niveau moyen 2013 (en euros)	Évolution 2013/2012 en euros courants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Évolution 2013/2012 en euros courants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Évolution 2013/2012 en euros courants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en %)
Salaire brut (a)	2 982	0,5	0,6	2 818	0,5	0,6	3 032	0,5	0,6
Cotisations sociales	512	2,1	-0,4	503	1,6	-0,3	515	2,3	-0,5
- Cotisations sociales salariées ⁽¹⁾ (b)	279	3,4	-0,4	282	2,4	-0,3	278	3,7	-0,4
- CSG et CRDS (c)	234	0,7	-0,1	220	0,5	0,0	238	0,8	-0,1
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 469	0,1	0,1	2 316	0,3	0,3	2 517	0,2	0,2
Salaire net de prélèvements, personnels transférés exclus	2 469	0,1	0,1	2 312	0,1	0,1	2 517	0,2	0,2

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

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

(*) Exprimé en équivalent temps plein annualisé.

Lecture : le salaire net moyen a évolué de 0,1 % en euros courants dans la FPE. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +0,6 % imputable à l'augmentation du salaire brut et -0,4 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

Attention : l'évolution du salaire moyen brut et de la RMPP brute a été affectée par le mode de prise en compte de l'exonération fiscale des heures supplémentaires liées à la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dite « loi TEPA ». En pratique, sur les fiches de paie, ces heures apparaissaient comme fiscalisées et les prélèvements affichés compensés par une prime. Ainsi, l'évolution du salaire brut apparaît comme surévaluée de 0,2 point au moment de la mise en place en 2008 et en 2009 et sous-évaluée lors de sa suppression en 2012 (-0,1 point) et 2013 (-0,3 point).

²¹ En lien avec la diminution du montant des mesures indemnitaires en 2013 (105 après 164 millions d'euros en 2012, voir fiche thématique 6.4-10).

Figure V 3.1-20 : Décomposition du salaire mensuel moyen (*) des fonctionnaires des ministères en 2013

	Fonctionnaires des ministères			Fonctionnaires de catégorie A des ministères			Fonctionnaires de catégorie B des ministères			Fonctionnaires de catégorie C des ministères		
	Niveau moyen 2013 (en euros)	Évolution 2013/2012 en euros courants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Évolution 2013/2012 en euros courants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Évolution 2013/2012 en euros courants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en %)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Évolution 2013/2012 en euros courants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en %)
Salaire brut (a)												
Traitement brut	2 412	0,7	0,6	2 714	0,4	0,4	2 007	0,7	0,6	1 655	0,3	0,2
Indemnité de résidence (IR) ⁽¹⁾	25	1,2	0,0	26	0,9	0,0	26	0,0	0,0	20	4,5	0,0
Supplément familial (SFT) ⁽¹⁾	33	1,5	0,0	38	1,6	0,0	26	0,0	0,0	21	0,5	0,0
Primes et rémunérations annexes	639	0,2	0,0	587	-0,4	-0,1	857	1,2	0,4	579	1,7	0,5
<i>dont ensemble des heures supplémentaires</i>	84	-1,7	-0,1	107	-1,3	0,0	37	-12,6	-0,2	44	0,9	0,0
<i>dont heures supplémentaires exonérées</i>	0	-99,4	-2,2	0	-99,5	-2,8	0	-99,5	-0,5	0	-98,5	-1,4
Part des primes (en % du salaire brut)	20,6			17,4			29,4			25,5		
Part des primes y.c. IR et SFT (en % du salaire brut)	22,4			19,4			31,2			27,3		
Cotisations sociales	515	2,4	-0,5	557	2,2	-0,4	493	2,6	-0,5	369	2,2	-0,4
Cotisations sociales salariées ⁽²⁾ (b)	271	3,9	-0,4	293	3,7	-0,4	264	4,1	-0,4	191	3,5	-0,3
CSG et CRDS (c)	244	0,8	-0,1	264	0,5	0,0	229	0,9	-0,1	178	0,9	-0,1
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 594	0,2	0,2	2 808	-0,1	-0,1	2 424	0,5	0,5	1 906	0,4	0,4
Salaire net de prélèvements, personnels transférés exclus	2 594	0,2	0,2	2 808	0,0	0,0	2 424	0,5	0,5	1 906	0,4	0,4

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

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Fonctionnaires des ministères.

(1) Rapportés à l'effectif total et non à celui des seuls bénéficiaires.

(2) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

(*) Exprimé en équivalent temps plein annualisé.

Attention : Dans la FPE, l'évolution du salaire moyen brut et de la RMPP brute a été affectée par le mode de prise en compte de l'exonération fiscale des heures supplémentaires liées à la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dite « loi TEPA ». En pratique, sur les fiches de paie, ces heures apparaissaient comme fiscalisées et les prélèvements affichés compensés par une prime. Ainsi, l'évolution du salaire brut apparaît comme surévaluée de 0,2 point au moment de la mise en place en 2008 et en 2009 et sous-évaluée lors de sa suppression en 2012 (-0,1 point) et 2013 (-0,3 point).

8-5 Baisse de la part des primes dans la fonction publique territoriale

L'évolution en 2013 du salaire net moyen versé par les communes est la plus faible parmi les employeurs de la fonction publique territoriale (-0,4 % en euros constants, comme en 2012) et la plus dynamique est observée dans les régions (+0,4 % en euros constants après +0,6 % en 2012).

Parmi les agents « en place » en 2012 et 2013, la rémunération nette moyenne augmente de façon plus dynamique dans les autres structures intercommunales (+1,5 % en euros constants après +0,9 % en 2012) et les autres collectivités locales (+1,7 % en euros constants, après +0,6 % en 2012), deux catégories d'employeurs où la part des agents présents tout au long des 24 mois de 2012 et 2013 est particulièrement faible. En revanche, la RMPP est plus faible dans les communes (+0,4 % en euros constants après +0,6 % en 2012).

Figure V 3.1-24 : Évolution des salaires mensuels nets moyens (*) et de la RMPP nette en 2013 dans la fonction publique territoriale selon le type de collectivité

	Effectifs (*) utilisés pour le calcul des salaires		Salaire mensuel moyen net de prélèvements en 2013	Évolution du salaire net moyen 2013/2012 (en %)		RMPP (2) nette 2013/2012			
	Structure des effectifs 2013 (en %)	Évolution 2013/2012 (en %)		En euros courants	En euros constants (1)	Proportion des agents de 2012 présents en 2013 (en %)	Évolution de la rémunération en euros courants (en %)	Évolution de la rémunération en euros constants (1) (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'IPC (1)
Ensemble	100,0	1,6	1 851	0,8	-0,1	66,7	1,6	0,7	42,1
Communes	55,7	1,0	1 758	0,5	-0,4	67,7	1,3	0,4	44,6
CCAS et caisses des écoles	6,7	2,4	1 649	0,9	0,1	51,1	1,5	0,7	41,1
EPCI à fiscalité propre	10,5	5,5	1 932	1,0	0,1	61,4	2,1	1,3	37,2
Autres structures intercommunales	3,5	1,0	1 819	1,3	0,4	58,9	2,3	1,5	36,1
Départements	14,8	0,8	2 071	1,0	0,1	71,6	2,0	1,1	39,6
Services départementaux d'incendie et de secours	3,0	0,5	2 515	1,0	0,2	86,9	1,9	1,0	39,4
Régions	4,6	1,0	1 917	1,3	0,4	73,3	1,9	1,0	39,6
Autres collectivités locales	1,1	8,8	2 069	1,1	0,2	43,6	2,6	1,7	34,7

Source : SIASP, Insee. Traitement Drees.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

(1) Évolution de l'indice des prix à la consommation y compris tabac (+0,9 % en 2013).

(2) La rémunération nette moyenne (RMPP) est calculée sur le champ des agents présents les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail.

En 2013 pour les fonctionnaires de la FPT, la part moyenne des primes (y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement) dans la rémunération brute totale s'élève à 29,6 % pour les catégories A, 24,2 % pour les catégories B et 21,6 % pour les catégories C. Le montant moyen des primes a augmenté de 0,5 % pour les agents de catégorie A et de 0,2 % pour ceux de catégorie B, tandis qu'il a diminué de 0,2 % pour les agents de catégories C, en lien avec un moindre recours aux heures supplémentaires suite à l'abrogation du dispositif TEPA de leur défiscalisation. Pour ces derniers, la diminution des primes a contribué négativement (-0,3 point) à l'évolution de la rémunération nette totale. Pour toutes les catégories, la croissance de la rémunération totale en 2013 est très largement portée par l'évolution du traitement indiciaire.

En tout, la part des primes dans la rémunération des fonctionnaires territoriaux a reculé de 0,3 point en 2013 avec un maintien pour les agents de catégorie A et un recul de 0,4 point pour les agents de catégorie B et C.

Figure V 3.1-25 : Décomposition du salaire mensuel moyen (*) dans la fonction publique territoriale en 2013

	Fonctionnaires				Fonctionnaires de catégorie A				Fonctionnaires de catégorie B				Fonctionnaires de catégorie C			
	Niveau moyen 2012 (en euros)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Évolution 2013/2012 en euros courants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en %)	Niveau moyen 2012 (en euros)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Évolution 2013/2012 en euros courants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en %)	Niveau moyen 2012 (en euros)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Évolution 2013/2012 en euros courants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en %)	Niveau moyen 2012 (en euros)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Évolution 2013/2012 en euros courants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en %)
Salaire brut (a)	2 259	2 287	1,2	1,5	3 854	3 882	0,7	0,9	2 684	2 733	1,8	2,2	2 004	2 017	0,6	0,7
- Traitement brut	1 727	1 755	1,6	1,4	2 712	2 734	0,8	0,7	2 023	2 071	2,3	2,1	1 564	1 580	1,1	1,0
- Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement	532	532	0,0	0,0	1 142	1 148	0,5	0,2	661	662	0,2	0,1	441	436	-1,0	-0,3
<i>dont heures supplémentaires exonérées</i>	24	0	-98,8	-1,3	6	0	-98,6	-0,2	20	0	-98,9	-0,9	27	0	-98,8	-1,6
Part des primes (en % du salaire brut)	23,5	23,3		0,0	29,6	29,6		0,0	24,6	24,2		0,0	22,0	21,6		0,0
Cotisations sociales	360	372	3,2	-0,6	610	621	1,8	-0,3	434	450	3,6	-0,7	319	328	2,8	-0,5
- Cotisations sociales salariées ⁽¹⁾ (b)	183	193	5,4	-0,5	308	318	3,3	-0,3	223	236	5,7	-0,6	162	170	5,1	-0,5
- CSG et CRDS (c)	177	179	1,0	-0,1	302	303	0,2	0,0	210	214	1,5	-0,1	157	158	0,4	0,0
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	1 899	1 916	0,9	0,9	3 244	3 260	0,5	0,5	2 250	2 283	1,5	1,5	1 686	1 689	0,2	0,2

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGCL, Département des études et des statistiques locales.

Champ : Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors assistants maternels et familiaux, y compris contrats aidés.

(1) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

(*) Exprimé en équivalent temps plein annualisé.

Lecture : le salaire net moyen a évolué de +0,9 % en euros courants pour les fonctionnaires de la FPT. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +1,5 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +1,4 % imputable à l'évolution du traitement brut indiciaire, +0,0 % imputable à l'évolution des primes et indemnités et -0,6 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

8-6 Dans le Secteur hospitalier, la RMPP est plus dynamique en 2013 pour les médecins et les cadres administratifs

Dans le SHP, les évolutions les plus dynamiques de RMPP nette concernent les cadres non soignants (+4,2 % en euros constants après -0,2 % en 2012, voir Figure V 3.1-26) et les médecins, pharmaciens et psychologues (+3,2 % après +2,6 % en 2013).

Au sein de la FPH, pour les fonctionnaires hospitaliers, la part moyenne des primes (y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement) dans la rémunération brute totale s'élève à 25,6 % pour les catégories A, 22,9 % pour les catégories B et 21,1 % pour les catégories C (voir Figure V 3.1-26). Le montant moyen des primes a augmenté de 3,2 % en euros courants pour les agents de catégorie B, à un rythme moins élevé pour les agents de catégorie A (+0,8 %), tandis qu'il a diminué pour ceux de catégorie C (-0,6 %), en lien avec l'abrogation du dispositif TEPA de défiscalisation des heures supplémentaires. Pour ces derniers, la diminution des primes a contribué négativement (-0,2 point) à l'évolution de la rémunération nette totale.

Figure V 3.1-26 : Décomposition du salaire mensuel moyen (*) dans le secteur hospitalier public en 2013

	Fonctionnaires				Fonctionnaires de catégorie A				Fonctionnaires de catégorie B				Fonctionnaires de catégorie C			
	Niveau moyen 2012 (en euros)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Évolution 2013/2012 en euros courants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en %)	Niveau moyen 2012 (en euros)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Évolution 2013/2012 en euros courants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en %)	Niveau moyen 2012 (en euros)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Évolution 2013/2012 en euros courants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en %)	Niveau moyen 2012 (en euros)	Niveau moyen 2013 (en euros)	Évolution 2013/2012 en euros courants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en %)
Salaire brut (a)	2 457	2 471	0,5	0,6	2 933	2 951	0,6	0,7	2 782	2 782	0,0	0,0	2 060	2 071	0,5	0,6
- Traitement brut	1 895	1 902	0,4	0,3	2 182	2 195	0,6	0,5	2 166	2 146	-0,9	-0,8	1 620	1 633	0,8	0,8
- Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement	562	568	1,2	0,3	751	757	0,8	0,2	616	636	3,2	0,9	441	438	-0,6	-0,2
dont heures supplémentaires exonérées	19	0	-97,9	-0,9	34	1	-98,2	-1,3	23	0	-98,0	-0,9	10	0	-97,3	-0,5
Part des primes (en % du salaire brut)	22,9	23,0		0,0	25,6	25,6		0,0	22,2	22,9		0,0	21,4	21,1		0,0
Cotisations sociales	392	403	2,7	-0,5	466	480	3,0	-0,6	451	462	2,4	-0,5	327	335	2,4	-0,5
- Cotisations sociales salariées ⁽¹⁾ (b)	200	209	4,8	-0,5	236	249	5,3	-0,5	233	243	4,5	-0,5	165	172	4,3	-0,4
- CSG et CRDS (c)	193	194	0,6	-0,1	230	232	0,7	-0,1	218	218	0,0	0,0	162	162	0,5	0,0
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 065	2 068	0,1	0,1	2 467	2 471	0,2	0,2	2 331	2 321	-0,4	-0,4	1 734	1 737	0,2	0,2

Source : SIASP, Insee. Traitement Drees.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Fonctionnaires.

(1) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

(*) Exprimé en équivalent temps plein annualisé.

Lecture : le salaire net moyen a évolué de +0,1 % en euros courants pour les fonctionnaires du SHP. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +0,6 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +0,3 % imputable à l'évolution du traitement brut indiciaire et +0,3 % imputable à l'évolution des primes et indemnités, -0,5 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

9-1 Absence pour raisons de santé et lien avec les conditions de travail dans la fonction publique et le secteur privé

L'enquête Conditions de travail 2013 permet d'étudier les absences pour raison de santé de façon homogène entre les différents versants de la fonction publique, ainsi qu'avec le secteur privé, et d'analyser leurs liens avec les risques professionnels auxquels sont exposés les salariés.

Elle met en évidence qu'environ un agent sur trois de la fonction publique (32 % dans la fonction publique de l'État (FPE), 35 % dans la fonction publique territoriale (FPT) et 33 % dans la fonction publique hospitalière (FPH)) a eu au moins un arrêt maladie dans l'année, contre 28 % des salariés du secteur privé. Pour sept salariés sur dix absents au moins une fois, dans la fonction publique comme dans le secteur privé, il ne s'agit que d'un seul arrêt maladie dans l'année.

Les agents de la fonction publique, en particulier les agents de l'État, s'arrêtent moins longtemps que les salariés du secteur privé : 52 % des agents de la fonction publique absents au moins une fois pour maladie se sont arrêtés moins de 8 jours dans l'année (56 % dans la FPE, 49 % dans la FPT, 46 % dans la FPH) contre 46 % des salariés du secteur privé.

Dans le public comme dans le privé, les femmes s'arrêtent plus souvent et plus longtemps que les hommes alors que les plus âgés ont une probabilité d'arrêt plus faible mais des durées d'absence plus longues. Dans la fonction publique, les fonctionnaires (titulaires), les agents de catégorie B et C et des familles de métiers « Action sociale » et « Entretien maintenance » sont plus nombreux à s'absenter pour raisons de santé dans l'année.

Les absences pour raisons de santé sont étudiées selon les conditions de travail des salariés, appréhendées à travers neuf dimensions. Il en ressort en particulier que les agents de la FPH, pourtant fortement exposés à des conditions de travail difficiles ne sont pas plus souvent absents pour raisons de santé.

Globalement, les salariés ayant eu des arrêts maladie dans l'année déclarent des expositions aux risques professionnels et psychosociaux plus importantes. Plus les salariés cumulent des expositions fortes à des risques professionnels ou psychosociaux, plus ils s'absentent pour raisons de santé dans l'année.

En raisonnant toutes choses égales par ailleurs, et en particulier à état de santé déclaré donné, la probabilité d'avoir au moins un arrêt maladie dans l'année est plus élevée dans la FPE et la FPT et la probabilité d'avoir au moins deux arrêts maladie dans l'année dans la FPT uniquement. D'autre part, être exposé à des conditions de travail difficiles augmente significativement la probabilité de s'absenter. Cette analyse confirme que plus les salariés cumulent d'expositions fortes aux risques professionnels et psychosociaux, plus la probabilité d'être absent pour raison de santé est importante.

9-2 Une participation à la formation professionnelle plus forte dans la fonction publique que dans le secteur privé

Les agents de la fonction publique participent davantage à des actions de formation que les salariés du privé. En 2012, près des deux tiers des agents de la fonction publique ont déclaré avoir participé à au moins une formation professionnelle au cours des douze derniers mois, contre près de la moitié des salariés du privé.

Les taux de participation à la formation professionnelle des agents de la fonction publique sont supérieurs à ceux des salariés du privé à tout âge. Dans la fonction publique comme dans le privé, les hommes prennent davantage part à la formation professionnelle que les femmes mais l'écart est moins important que dans le privé. La participation à la formation dépend également du statut dans l'emploi : près des deux tiers des agents de la fonction publique dans des situations stables (fonctionnaires ou en CDI) ont participé à une formation professionnelle dans l'année contre 48 % des agents en CDD. Les agents de la fonction publique et les salariés du privé se forment d'autant plus qu'ils sont diplômés et pour chaque niveau de diplôme, ceux de la fonction publique se forment davantage. Par voie de conséquences, 72 % des agents de catégorie A ont accédé à au moins une formation professionnelle contre un peu plus des deux tiers de ceux de catégorie B et un peu plus de la moitié de ceux de catégorie C.

Les formations professionnelles les plus répandues durent entre deux jours et une semaine et les formations de courtes durées sont plus fréquentes dans la fonction publique que dans le privé. Dans le privé, les formations professionnelles sont majoritairement obligatoires, contrairement à la fonction publique où elles le sont minoritairement (44 %). Par ailleurs, les formations professionnelles à l'initiative du salarié sont plus répandues dans la fonction publique que dans le privé. Les formations suivies sont plus souvent collectives qu'individuelles, notamment dans la fonction publique : c'est le cas de 69 % des formations professionnelles contre 61 % dans le privé.

La nature des formations suivies est fonction des spécificités de chaque versant de la fonction publique. Les formations relevant du domaine « formation des enseignants et des sciences de l'éducation » sont les plus fréquentes dans la FPE, celles relevant du domaine de la « santé » sont les plus suivies dans la FPH. Enfin, dans la FPT, les formations dans les domaines des « services de sécurité » sont les plus répandues.

Les agents de la fonction publique déclarent plus fréquemment avoir été confrontés à des difficultés pour accéder à une formation. Les obstacles à la formation les plus cités sont l'employeur puis la charge de travail.

Les agents de la fonction publique sont globalement les mieux informés de l'existence de certains dispositifs de formation comme la validation des acquis de l'expérience (77 %), le bilan de compétences (74 %) et le congé de formation professionnelle (62 %). Le droit individuel à la formation quant à lui est connu par près des deux tiers des salariés. Que ce soit dans la fonction publique ou dans le privé, ces dispositifs ne sont mobilisés que modestement par les salariés.

Faits et chiffres : l'essentiel

Édition 2015

Faits et chiffres : l'essentiel est extrait du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, édition 2015.

Il synthétise les principales informations et analyses de référence sur l'emploi, les recrutements, les parcours professionnels, les départs à la retraite et les rémunérations.

Deux nouveaux dossiers figurent dans cette nouvelle édition : le premier analyse les absences pour raisons de santé et lien avec les conditions de travail dans la fonction publique et le secteur privé ; le second traite de la participation à la formation professionnelle dans la fonction publique et dans le secteur privé.

RAPPORT ANNUEL

La collection *Rapport Annuel* rassemble les rapports publiés par la DGAFP. Le *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique* présente, dans la partie « Politiques et pratiques de ressources humaines », les grands axes de gestion des ressources humaines et, dans la partie statistiques « Faits et chiffres », un bilan social de la fonction publique. Cette collection propose également le *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, dont la première édition est parue en 2014. En sont issues des brochures telles que « Chiffres-clés » et « Tableau de synthèse ».

OUTILS DE LA GRH

Destinée en priorité aux gestionnaires des ressources humaines, cette collection regroupe de nombreux outils d'aide au pilotage utilisés au quotidien par les services RH. Le Répertoire interministériel des métiers de l'État (Rime), le Dictionnaire des compétences, des guides ponctuels, le kit « Démarches, outils et acteurs de la mobilité » à titre d'exemples, en font ainsi partie.

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.

LES ESSENTIELS

Cette collection – destinée à un large public – rassemble sous forme de fiches ou de livrets pédagogiques, les informations concernant le recrutement, les concours, les carrières, la formation et, au sens large, tous les aspects du parcours professionnel des agents de la fonction publique.

STATISTIQUES ET RECHERCHE SUR LA FP

Cette collection est déclinée en quatre sous-collections, destinées aux décideurs, gestionnaires, statisticiens et chercheurs : « Stats rapides » présente des indicateurs et premiers résultats ; « Point Stat » livre une analyse synthétique des résultats d'enquêtes et d'études statistiques en quelques pages ; « Documents et méthodes » propose des points d'étape sur des travaux de recherche et de méthodologie ; « Études, recherche et débats » présente des analyses approfondies, aussi bien quantitatives que qualitatives.

REPÈRES DGAFP

Cette collection regroupe tous les documents, à usage interne ou externe, qui présentent et visent à faire connaître la DGAFP et ses missions.