MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES
*Liberté*
*Égalité*
*Fraternité*

Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique

ÉDITION 2020

# RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉTAT DE LA FONCTION PUBLIQUE

## Politiques et pratiques de ressources humaines

## Faits et chiffres

MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES
*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique

# Rapport annuel sur l'état de la fonction publique

## Édition 2020

## Politiques et pratiques de ressources humaines

## Faits et chiffres

**Directrice de la publication :**
**Nathalie COLIN**
Directrice générale de l'administration et de la fonction publique

## TITRE 1

**Rédacteur en chef :** Stéphanie FREYBURGER, cheffe du bureau de la stratégie, de la gouvernance interministérielle et territoriale des politiques de ressources humaines et de l'appui aux réformes
**Rédacteur en chef adjoint :** Emmanuel POTIER, chargé du suivi de la stratégie interministérielle des ressources humaines.

**Contributeurs**

Jean-Luc ALMANSA
Nicolas AUBERTIN
Claire BALARESQUE
Anne BASSET
Jessica BAUDIN
Latifa BENABOU LUCIDO
Faustine BENTABERRY
Natanaël BILLAT
Etienne CANTON
Alexandre CASTET de BIAUGUE
Brigitte CATHERINE
Justine CHARLES
Jean-Marc CHNEIDER
Amaury CHOMEL DE JARNIEU
Julien COMBOT
David CORBE-CHALON
Leïla DAOUDI
Marie-Clotilde DEVRIES
Julia DI CICCIO
Pierre-Henry DODART
Maelenn FERREIRA-DANIEL
Stéphanie FREYBURGER
Vincent GAULMIN
Mélanie GAULTIER
Delphine GILBERT
Mathieu GUGLIELMI
Elodie HAAS-FALANGA
Yann-Gael JAFFRE
Juliette LAFONT
Anne-Claire LAURENT-ZUANI
Lydie LE MEIL
Catherine MARTIN
Rémi MASSON
Christine MILLET
Nadia MOUSSA
Sébastien MOUTON
Julien NESSON
Maxence PACZKOWSKI
Nathalie PHILIPPE-IGLESIAS
Aurélien POISSONNIER
Eric POLIAN
Emmanuel POTIER
Nathalie QUELQUEJEU
Thomas RENAUD
Nicolas ROBLAIN
Mathilde ROCHEFORT
Denis ROGY
Cécile ROUCHEYROLLE
Emmanuel SAVARIN
Nicolas SEIGNEUR
Gabrielle TOUATI
Tessa TOURNETTE
Benoît YVENOU

## TITRE 2

**Rédacteur en chef :** Adrien FRIEZ, sous-directeur des études, des statistiques et des systèmes d'information
**Coordination scientifique :** Aurélien POISSONNIER, chef du bureau des études et des statistiques
**Responsable d'édition :** Nadine GAUTIER, chargée des publications à la sous-direction des études, des statistiques et des systèmes d'information

**Contributeurs**

**Dorothée AGUER** (DGFIP – SRE)
**Christophe ANDREOLETTI** (DGOS)
**Youcef AMIRAT** (CDC)
**Hervé AMONEAU** (DGAFP)
**Amadou Yaya BA** (DGAFP)
**Farid BELAROUSSI** (DGAFP)
**Florent BOUDJEMAA** (DB)
**Romain BOUR** (Insee)
**Patrick BRAT** (DGAFP)
**Luc BRIERE** (DGCL)
**Marion BULCOURT** (CDC)
**Benoît BUISSON** (DGFiP – SRE)
**Bénédicte CASTERAN-SACRESTE** (DGAFP)
**Claire CHARAVEL** (DGAFP)
**Nathalie CHATAIGNIER** (Ircantec – CDC)
**Julie DANIAUD** (DGAFP)
**Stéphanie DARMON-RIGAIL** (DGCL)
**Clémence DARRIGADE** (CNRACL et FSPOEIE – CDC)
**Marion DEFRESNE** (Depp)
**Karine DELAMARE** (DGAFP)
**Christophe DIXTE** (Drees)
**Pierre-Henry DODART** (DGAFP)
**Nathalie DONZEAU** (Insee)
**Aurore FLEURET** (Insee)
**Alexandre Fournier** (DGOS)
**Chaveline GAKOSSO** (DGAFP)
**Kêlig GAUTIER** (DGFiP – SRE)
**Loïc GAUTIER** (CNRACL et FSPOEIE – CDC)
**François GIQUEL** (DGAFP)
**Fanny GODET** (DGAFP)
**Guillaume GROSBOIS** (DGFiP – SRE)
**Claire HAGÈGE** (DGAFP)
**Sandra KERCHOUNI** (DB)
**Quentin LAFFETER** (Drees)
**Juliette LAFONT** (DGAFP)
**Ségolène LEROY** (CNRACL et FSPOEIE – CDC)
**Christophe MAINDRON** (Pôle emploi)
**Alice MAINGUENE** (DGCL)
**Tom MARTIGNOLLES** (DGOS)
**Catherine MARTIN** (DGAFP)
**Deborah MASSIS** (DGCL)
**Sébastien MOUTON** (DGAFP)
**Xavier NIEL** (DGCL)
**Claudine PINON** (DGAFP)
**Myriam PIERSON** (DGCL)
**Yannig PONS** (DGAFP)
**Christel POUJOULY** (Pôle emploi)
**Thomas RENAUD** (DGAFP)
**Emmanuel SAVARIN** (DGAFP)
**Yohann VASLIN** (DGAFP)

La DGAFP autorise l'utilisation et la reproduction de tout ou partie de cet ouvrage sous réserve de mentionner la source : DGAFP (2020), Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Édition 2020.

© Direction générale de l'administration et de la fonction publique - Paris, 2020.
Reproduit d'après documents fournis. ISBN : 978-2-11-162601-0 ISSN : 2553-0984

Face à la crise sanitaire d'ampleur que nous traversons, je tiens à saluer la mobilisation de l'ensemble des agents publics qui se sont engagés pleinement pour assurer la continuité des services publics au bénéfice de tous nos concitoyens. Je pense naturellement, au premier rang d'entre eux, aux professionnels de santé des hôpitaux et des établissements sociaux et médico-sociaux qui ont su faire preuve d'une mobilisation à toute épreuve, au plus fort de la crise qui se poursuit. Je pense de manière générale à tous les agents qui ont permis d'assurer la continuité des services publics au service des Français.

Ces conditions particulières d'exercice des missions ont mis en lumière leur esprit de responsabilité, leur capacité d'adaptation et leur créativité qui ont permis à l'Etat, aux établissements sanitaires et sociaux et aux collectivités territoriales de répondre à l'urgence imposée par la situation.

Dans le contexte de la période si particulière que nous traversons, les attentes des Français à l'égard de l'Etat n'ont peut-être jamais été aussi élevées – et aussi légitimes. A cet égard, la fonction publique doit apparaître comme une armature forte, adaptable et apte à accompagner les mutations de notre société. Elle doit aussi être un rempart contre l'obscurantisme et toutes formes d'intolérance pour défendre les valeurs de la République

Nous devons tout mettre en œuvre pour que l'action publique gagne encore en efficacité, en simplicité et en proximité.

À cette fin, la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et ses décrets d'application, dont une large majorité a été adoptée, constituent une première étape.

La réforme du dialogue social, engagée avec la publication du décret du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires se poursuit avec l'adoption des textes rénovant l'architecture des instances de dialogue social.

Le cadre du recrutement a évolué afin d'élargir les viviers à toutes les compétences dans le respect du principe d'égal accès aux emplois publics, pour pourvoir les emplois permanents, pour élargir l'accès des agents contractuels aux emplois de direction ou créer le contrat de projet dans la fonction publique. C'est tout l'enjeu du chantier que je mène en matière de renforcement de l'égalité des chances dans la fonction publique, au niveau des concours mais aussi tout au long de la carrière. Dans le même temps, les nouveaux dispositifs législatifs en faveur des agents ont été précisés par des décrets d'application permettant leur mise en œuvre. C'est notamment le cas de la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique et les mesures d'accompagnement des agents lors d'une opération de réorganisation d'un service de l'État.

L'enjeu est désormais que l'ensemble des acteurs s'approprie ce nouveau cadre, tant pour bien utiliser les leviers nouvellement créés que pour garantir aux agents publics une parfaite transparence des processus de gestion. Ma priorité est en effet de m'assurer que la fonction publique, et à travers elle les hommes et les femmes qui la composent, remplit le mieux possible sa mission au service de l'intérêt général.

De même, encourager la capacité d'action des agents publics nécessite une évolution forte de la fonction ressources humaines. C'est l'objet des chantiers engagés notamment pour professionnaliser le recrutement, développer la mobilité interministérielle et visant à la mise en ligne une plate-forme interministérielle d'e-formation pour l'ensemble des agents de l'État. Il importe en effet que notre fonction publique ressemble davantage à la diversité de la France et des Français. Mais il importe également qu'elle soit plus attractive, plus agile, plus protectrice.

Enfin, en lien avec l'exigence de proximité de l'action publique, est également engagé le chantier du renforcement de la déconcentration des ressources humaines pour plus d'efficacité et de responsabilisation de l'ensemble des agents publics au plus près des territoires.

En tant que Ministre de la Transformation et la Fonction publiques, je suis pleinement mobilisée pour mener à bien tous ces chantiers, en lien avec l'ensemble des parties prenantes, au premier rang desquels les organisations syndicales et les employeurs des trois versants, sans oublier naturellement les agents eux-mêmes qui sont les premiers acteurs de cette transformation.

Pour mener à bien cette mission qui est la mienne, j'ai besoin de chacune et de chacun d'entre vous. Je vous invite donc à vous saisir pleinement de ce Rapport et de ses précieux enseignements.

La Ministre de la transformation et de la fonction publiques

Amélie de Montchalin

# SOMMAIRE

## TITRE 1


Politiques et pratiques de ressources humaines 13

1 Mettre en œuvre la loi de transformation de la fonction publique 17

1.1. Déployer le nouveau cadre du dialogue social 19

1.2 Améliorer le recrutement au service de l'attractivité de la fonction publique 21

1.3 Encourager la mobilité des agents publics 27

1.4 Rénover le contrôle déontologique des agents publics 29

1.5 Offrir de nouvelles avancées aux agents publics en situation de handicap 31

2 Renforcer l'efficacité des politiques de ressources humaines et l'égalité de traitement 35

2.1 Favoriser l'égalité professionnelle au sein de la fonction publique 37

2.2 Diversité de recrutements et attractivité 40

2.3 Soutenir le pouvoir d'achat des agents publics 42

2.4 Introduire des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours 43

3 Organisations du travail, santé au travail et action sociale 45

3.1 Adapter la gestion des ressources humaines à la crise sanitaire 47

3.2 Favoriser la prévention pour la santé et la sécurité au travail 49

3.3 Être mieux préparé collectivement en cas de nouvelle crise 49

3.4 Développer l'action sociale interministérielle 50

4 Adapter la fonction ressources humaines aux transformations de l'action publique 51

4.1 Mieux apprécier les besoins des ministères 53

4.2 Mieux accompagner les transformations de services 53

4.3 Adapter les politiques de ressources humaines aux enjeux des territoires 57

4.4 Encourager l'innovation en matière de ressources humaines 59

4.5 Mutualiser les actions en faveur de la formation professionnelle tout au long de la vie 60

4.6 Renforcer l'accompagnement professionnel 62

4.7 Tirer parti du numérique dans la gestion des ressources humaines 63

4.8 Promouvoir le modèle français de fonction publique 66

# SOMMAIRE

## TITRE 2

Faits et chiffres 69

VUES D'ENSEMBLE 71

1 L'emploi public 73

1.1 Évolution des effectifs de la fonction publique en 2018 75
Fin 2017, 5,53 millions d'agents dans la fonction publique sur le territoire national, soit un emploi sur cinq 75
En 2018, comme en 2017, la hausse de l'emploi public traduit la conversion de contrats aidés en contrats de droit public 76
Les effectifs de la FPE continuent d'augmenter 80
L'emploi dans la FPT s'accroît à la faveur de recrutements en tant que contractuels d'anciens bénéficiaires de contrats aidés 83
Dans la FPH, l'emploi augmente à un rythme moins soutenu que les années précédentes 84

1.2 Caractéristiques des postes et des employeurs de la fonction publique en 2018 85
La hausse de l'emploi public est portée par une augmentation du nombre de contractuels 85
La proportion d'agents de catégorie A continue d'augmenter 88
L'emploi public augmente dans presque toutes les régions, notamment dans les DOM 90

1.3 Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2018 93
La féminisation de l'emploi public se poursuit 93
L'âge moyen des agents de la fonction publique continue d'augmenter, notamment dans la FPT 94

2 Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique 97

2.1 Personnels entrant et sortant de la fonction publique en 2018 99
La hausse globale de la rotation du personnel de droit public est le fait de la transformation d'une partie des contrats aidés en contractuels 99
Le nombre d'agents présents ou absents une partie de l'année continue d'augmenter 103

2.2 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2018 107
Les recrutements externes de fonctionnaires dans la FPE 107
Les recrutements externes de fonctionnaires dans la FPT 122
Les offres d'emploi dans la FPE publiées sur la BIEP en 2018 125

2.3 Les départs à la retraite dans la fonction publique 133
Tous versants, le nombre de départs à la retraite des fonctionnaires baisse pour la première fois depuis 2015 134
L'âge moyen de départ à la retraite et la part des départs à la retraite après 60 ans augmentent pour les fonctionnaires 139
En 2019, une évolution globale à la hausse de la part des fonctionnaires concernés par la surcote et la décote 149
Le vieillissement des effectifs se poursuit dans les trois versants de la fonction publique 152

## 3 Les rémunérations dans la fonction publique 163

### 3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2018 165

En 2018, le salaire net moyen de la fonction publique s'établit à 2 295 euros mensuels 166

Les agents de la fonction publique de l'État sont en moyenne mieux rémunérés que ceux des autres versants 168

La dispersion des salaires, mesurée par l'écart inter-déciles, est plus large dans la fonction publique de l'État 171

En 2018 le salaire net moyen s'élève à 2 612 euros nets par mois en EQTP dans les ministères et 2 440 euros dans les EPA 177

Un agent civil de la FPT perçoit en moyenne 1 963 euros nets mensuels 178

Le salaire net moyen s'établit à 2 373 euros dans les hôpitaux et 1 858 euros dans les établissements médico-sociaux 178

La part moyenne des primes et indemnités dans le salaire brut des fonctionnaires de la fonction publique est de 23,6 % 179

### 3.2 L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2018 189

En euros courants, le salaire net moyen dans la fonction publique augmente de 0,9 % en 2018 190

Compte-tenu de l'inflation, le salaire net moyen dans la fonction publique baisse de 1,0 % en euros constants en 2018 192

La baisse du nombre de contrats aidés dynamise l'évolution du salaire net moyen dans la fonction publique mais pèse sur l'évolution de certaines catégories 193

Le pouvoir d'achat des fonctionnaires diminue de 1,2 % en 2018 193

Dans l'ensemble de la fonction publique, le pouvoir d'achat de la rémunération des personnes en place a baissé de 0,1 % 196

Plus d'un agent sur deux a connu une baisse de pouvoir d'achat en 2018 201

La rémunération moyenne des personnes en place est quasi stable en euros courants dans la FPE 202

Le pouvoir d'achat des agents en place dans la fonction publique territoriale a baissé de 0,4 % 204

La RMPP nette des salariés de la FPH est stable en 2018 205

Les effets d'entrées-sorties pèsent sur l'évolution du salaire moyen de façon moins marquée dans la FPT que dans les autres versants 206

## 4 Les conditions de travail dans la fonction publique 209

### 4.1 Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique 211

Une durée habituelle hebdomadaire de 39,4 heures par semaine pour les agents de la fonction publique à temps complet en 2019… 214

…et une durée annuelle effective de 1 640 heures 214

Les hommes déclarent des durées travaillées plus longues que les femmes 216

Les cadres ont des durées de travail plus longues que les autres catégories socio-professionnelles 218

Les familles de métiers liées aux services à la personne, à la sécurité des personnes et à la recherche déclarent les durées travaillées les plus élevées 218

Des durées travaillées différentes selon l'âge et la région des agents 220

En 2019, une durée annuelle effective de 1 018 heures pour les agents de la fonction publique à temps partiel 221

Les agents de la FPH sont plus souvent soumis à des horaires atypiques que l'ensemble des salariés 224

Les contraintes de rythme et l'intensité du travail concernent aussi plus souvent les agents de la FPH 226

Les absences pour raison de santé sont plus fréquentes dans la FPT et la FPH que dans la FPE et le secteur privé 230

En 2016, hors agents absents de leur emploi pour maladie longue, plus d'un agent de la fonction publique sur trois a été arrêté pour maladie, le plus souvent moins de 8 jours 233

# SOMMAIRE


## DOSSIER 239

### 1 Attractivité de la fonction publique 239

**Introduction** **241**

De nombreux postes à pourvoir mais peu de candidats 241

L'attractivité de la fonction publique : une problématique plus large que les concours externes 241

L'attractivité de la fonction publique combine de nombreuses dimensions (salaire, localisation, conditions de travail, concurrence du privé…) que chacun pondère différemment 242

**1. Quel rôle des déterminants économiques sur les candidatures dans la fonction publique de l'État ?** **243**

Postes offerts, chômage, salaire, nombre de jeunes arrivant sur le marché du travail : des éléments importants pour l'attractivité des concours 243

Évaluation de l'effet des facteurs économiques et démographiques sur le nombre de candidats 254

**2. L'insertion des jeunes dans la fonction publique de l'État entre 1991 et 2015 : constances et changements** **257**

Un changement de régulation de l'emploi public depuis les années 2000 257

Ce que l'on sait sur la place de l'emploi public dans les parcours professionnels des jeunes 259

Le premier emploi des jeunes entrant sur le marché du travail 260

Une probabilité d'entrer dans la fonction publique plus forte pour les jeunes femmes, les jeunes du Nord et du Sud-Ouest 261

**3. Recherche des demandeurs d'emploi : la fonction publique plus attrayante en 2019 qu'en 2010** **266**

Des métiers davantage recherchés par les femmes et les diplômés 266

Des métiers plus attractifs dans les montagnes, les DOM et en Bretagne 267

La recherche de métiers de la fonction publique augmente notamment pour les demandeurs d'emploi en quête d'une deuxième carrière 268

**4. Géographie de l'attractivité de la fonction publique : plus forte dans le Sud de la France et les DOM** **272**

La fonction publique attire davantage les natifs du Sud de la France et des régions insulaires 272

L'attractivité de la fonction publique pour les natifs du Sud de la France est encore plus marquée pour les hommes 276

Derrière les disparités géographiques, un lien avec le marché du travail et le niveau de qualification 277

**5. La fonction publique : un bon employeur ?** **280**

Les agents de la fonction publique ont plus souvent le sentiment d'être mal payés que les salariés du privé, et en particulier les agents de la FPH 281

L'insécurité de l'emploi en hausse dans la fonction publique, en particulier dans la FPT, dans un contexte de réorganisation territoriale 285

Une charge mentale un peu plus élevée et des conflits de valeurs plus fréquents dans la fonction publique que dans le secteur privé 286

Le sentiment d'être reconnu pour son travail, à un niveau déjà élevé, en hausse dans la fonction publique comme dans le secteur privé 288

Dans leur travail, les agents de la fonction publique ont beaucoup plus souvent l'impression de faire quelque chose d'utile aux autres que les salariés du privé 289

FICHES THÉMATIQUES 293

1 Emploi public et fonction publique 295

1.1 Effectifs et principales caractéristiques de l'emploi public 299

1.2 Ensemble fonction publique 306

1.3 Fonction publique de l'État 315

1.4 Fonction publique de l'État : périmètre de décompte des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances 322

1.5 Fonction publique territoriale 333

1.6 Fonction publique hospitalière 337

2 Agents de la fonction publique : principales caractéristiques 339

2.1 Statuts et situations d'emploi 343

2.2 Catégories hiérarchiques 346

2.3 Catégories socioprofessionnelles et filières 348

2.4 Emploi des femmes et égalité professionnelle 352

2.5 Âges 359

2.6 Travailleurs handicapés 369

2.7 Temps partiel 373

2.8 Niveaux de diplôme 377

2.9 Les apprentis 379

3 Voies de recrutement externe 383

3.1 Recrutements externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État 389

3.2 Recrutements déconcentrés externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État 396

3.3 Recrutements externes dans la fonction publique territoriale 398

3.4 Recrutements externes niveau attaché dans la fonction publique 404

3.5 Recrutements externes niveau administrateur dans la fonction publique 406

# SOMMAIRE


**4** Parcours professionnels 409

4.1 Recrutement interne et promotion dans la fonction publique de l'État 413

4.2 Recrutement déconcentré interne dans la fonction publique de l'État 419

4.3 Recrutement interne et examens professionnels dans la fonction publique territoriale 420

4.4 Recrutement interne des attachés 425

4.5 Recrutement interne des administrateurs 427

4.6 Mobilité des agents de la fonction publique 428

4.7 Mobilité catégorielle 440

4.8 Positions de mobilité statutaire 443

**5** Retraite 453

5.1 Flux de retraités dans la fonction publique 458

5.2 Stocks de retraités dans la fonction publique 479

5.3 Montants des pensions dans la fonction publique 488

5.4 Situation financière et démographique des régimes de retraite 503

**6** Dépenses de personnel et rémunérations 507

6.1 Dépenses de personnel dans la fonction publique 515

6.2 Évolution du traitement indiciaire 522

6.3 Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique 525

6.4 Rémunérations dans la fonction publique de l'État 539

**7** Formation 553

7.1 La formation dans les ministères 558

7.2 La formation dans la fonction publique territoriale 567

7.3 La formation dans la fonction publique hospitalière 570

**8** Temps et conditions de travail 573

8.1 Organisation du temps de travail 579

8.2 Compte épargne-temps 583

8.3 Congés et autres causes d'absence au travail 585

8.4 Congés maladie 588
8.5 Accident du travail 592
8.6 Maladies professionnelles 598
8.7 Exposition aux risques professionnels 600

9 Relations professionnelles 605
9.1 Élections aux comités techniques 610
9.2 Élections aux commissions administratives paritaires 618
9.3 Discipline 622
9.4 Représentation professionnelle 626
9.5 Grèves 629
9.6 Activité juridictionnelle et consultative des juridictions administratives 630

10 Politique sociale 631
10.1 Crédits sociaux 635
10.2 Hygiène et sécurité 638
10.3 Famille et logements 641

Définitions 645

Liste des sigles et acronymes 663

Table des figures 671

# TITRE 1

# Politiques et pratiques de ressources humaines

Mettre en œuvre la loi de transformation de la fonction publique 1

Renforcer l'efficacité des politiques de ressources humaines et l'égalité de traitement 2

Organisations du travail, santé au travail et action sociale 3

Adapter la fonction ressources humaines aux transformations de l'action publique 4

# Mettre en œuvre la loi de transformation de la fonction publique 1

Déployer le nouveau cadre du dialogue social 1.1

Améliorer le recrutement au service de l'attractivité de la fonction publique 1.2

Encourager la mobilité des agents publics 1.3

Rénover le contrôle déontologique des agents publics 1.4

Offrir de nouvelles avancées aux agents publics en situation de handicap 1.5

# 1.1. Déployer le nouveau cadre du dialogue social

## Elaborer la nouvelle cartographie des instances

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique est venue apporter de nouveaux outils visant à transformer la fonction publique. Le titre premier de cette loi vise à promouvoir un dialogue social plus efficace, stratégique et réactif dans le respect du principe de participation des agents publics à la détermination des conditions de travail. Ce nouvel élan passe par une réforme de la gouvernance des instances de dialogue social.

La nouvelle cartographie des instances de dialogue social doit être présentée courant 2020 car elle constitue un prérequis pour l'organisation des élections professionnelles de 2022.

### *La création des comités sociaux*

L'article 4 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 fusionne les comités techniques (CT) et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) à l'issue des élections professionnelles de 2022 au sein d'une instance dénommée comité social d'administration (CSA) pour les administrations et établissements publics de l'État, qui siègera soit en assemblée plénière soit en formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (SSCT).

Cette formation spécialisée ne sera obligatoirement créée qu'au-dessus d'un seuil de 200 agents. En-deçà, la création de cette formation devra être justifiée par l'existence de risques professionnels particuliers. En outre, deux autres formations spécialisées pourront être créées, en dehors du CSA mais rattachées à ce dernier, en présence de risques professionnels particuliers. Il s'agit, d'une part, des formations spécialisées de site, lorsque des services ou groupement de services de type « cité administrative » sont concernés par des questions SSCT comme l'amiante, et d'autre part, des formations spécialisées créées pour tout ou partie de service, notamment lorsque des produits dangereux sont manipulés.

Le premier objectif de la réforme vise à simplifier la cartographie des instances de dialogue social, dans l'esprit de la réforme des instances du secteur privé, sans pour autant renoncer aux spécificités de la fonction publique. Le second objectif est de rendre le dialogue social plus performant, en clarifiant les compétences du CSA, notamment en précisant, parmi les sujets examinés par l'assemblée plénière ou ceux examinés par la formation spécialisée, ceux soumis au vote. L'articulation des compétences de l'assemblée plénière et de la formation spécialisée permet également de limiter les doublons notamment en matière de consultations préalables obligatoires. Le président de l'assemblée plénière pourra du reste, le cas échéant à la demande de la moitié des représentants du personnel de l'assemblée plénière, évoquer directement en assemblée plénière une question relevant de la compétence de la formation spécialisée, avant que celle-ci ne l'ait examinée ; l'avis de l'assemblée plénière se substituant alors à celui de la formation spécialisée.

S'agissant de la composition des CSA, le nombre des membres de la formation spécialisée sera égal au nombre de membres de l'assemblée plénière, sachant que les titulaires de la formation spécialisée seront tous membres de l'assemblée plénière, titulaires ou suppléants, ce qui permet de garantir l'unicité de l'instance. Par ailleurs, la composition des CSA des services déconcentrés sera fixée par un barème interministériel.

Le Conseil supérieur de la fonction publique de l'État a examiné le projet de décret relatif au CSA dans les administrations et les établissements publics de l'État le 16 juillet 2020, après quatre groupes de travail tenus courant juin. Ce projet prévoit globalement la reprise de la cartographie des CT : des CSA seront institués aux niveaux ministériel, d'administration centrale, d'établissement public, de service à compétence nationale, d'autorité administrative indépendante et de service déconcentrés. Afin de rendre plus transparente cette cartographie des CSA et des formations spécialisées qui leur sont rattachés, un arrêté-cadre sera publié tous les quatre ans, avant les élections professionnelles, pour chaque ministère.

# 1 Mettre en œuvre la loi de transformation de la fonction publique

### *La réorganisation des commissions administratives paritaires*

Les compétences des commissions administratives paritaires (CAP) sont redéfinies, en supprimant leurs compétences en matière de mobilités à compter du 1er janvier 2020 et en matière d'avancement et de promotion dès le 1er janvier 2021 pour toute la fonction publique (décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires). Pour la fonction publique d'État, la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit que les CAP, actuellement organisées par corps, seront structurées par catégorie hiérarchique à l'issue des prochaines élections professionnelles, sauf lorsque l'insuffisance des effectifs justifie la création de CAP uniques à plusieurs catégories.

L'adoption d'un décret modificatif du décret du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires permet de poser les principes de la nouvelle architecture des CAP au sein des administrations de l'État. Les listes des CAP instituées par arrêté interministériel seront établies en fonction des corps et des spécificités professionnelles des ministères. Le contreseing de la ministre de la transformation et de la fonction publiques garantira le respect des objectifs et principes posés ainsi que la cohérence d'ensemble des cartographies ministérielles.

Les nouvelles modalités d'architecture des CAP par catégories hiérarchiques nécessitent d'adapter leur composition, leur organisation et leur fonctionnement interne, notamment pour tenir compte de la suppression de la représentation par grade et du champ de compétences rénové.

Enfin le fonctionnement des CAP et des CSA sera modernisé : ces instances seront élues, sauf dérogation, par recours au vote électronique et pourront se réunir à distance dans certaines conditions.

## Renforcer la place de la négociation collective

L'article 14 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a habilité, dans un délai de quinze mois, le Gouvernement à prendre par ordonnance des dispositions visant à renforcer la négociation dans la fonction publique, en rendant certains accords juridiquement opposables. L'état d'urgence sanitaire a eu pour effet de reporter au 7 mars 2021 le dépôt du projet d'ordonnance devant l'Assemblée nationale.

En amont de l'élaboration du projet d'ordonnance, la mission chargée par lettre du Gouvernement du 8 novembre 2019 a remis le 25 mai 2020 au secrétaire d'Etat auprès du ministre chargé de la fonction publique, Olivier Dussopt, un rapport intitulé *Renforcer la négociation collective dans la fonction publique*.

La mission y conclut à la possibilité de reconnaître à ces accords une portée juridique contraignante, conciliable avec la hiérarchie des normes, à condition de se situer à un niveau inférieur au décret en Conseil d'Etat et de déterminer précisément les modalités juridiques lui conférant cette portée normative. Elle maintient les principes de faveur et d'accord majoritaire et enrichit l'actuelle liste de thèmes négociables actuellement définie à l'article 8 *bis* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Après un premier groupe de travail le 16 juin, au cours duquel la mission a présenté son rapport aux organisations syndicales, celles-ci ont échangé avec la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) sur les grandes orientations du projet d'ordonnance le 30 juin. Afin de poursuivre les débats, la ministre de la transformation et de la fonction publiques a souhaité dialoguer avec les syndicats sur les contours et les grandes orientations du projet d'ordonnance lors du Conseil commun de la fonction publique (CCFP) du 23 juillet 2020. La présentation formelle du projet d'ordonnance au CCFP doit intervenir en fin d'année, avant son examen en Conseil d'Etat puis son adoption en Conseil des ministres.

## Mise en œuvre du rapport social unique et de la base de données sociales

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a introduit dans son article 5 l'obligation pour les employeurs de mettre en place, à chaque niveau de comité social, un rapport social unique

(RSU) et une base de données sociales (BDS). Un décret d'application ainsi que des arrêtés par versant de la fonction publique doivent être élaborés et publiés au cours de l'année 2020 pour permettre une mise en œuvre dès le 1er janvier 2021. Un projet de décret a été examiné au Conseil commun de la fonction publique du 23 juillet 2020.

Ce dispositif intervient dans le cadre de la transformation de l'organisation des instances du dialogue social, avec notamment la disparition des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) au profit des formations spécialisées des futurs comités sociaux. Il a vocation à permettre un enrichissement du dialogue social en mettant à disposition des membres des comités sociaux davantage d'informations quantitatives exploitables sous forme dématérialisée. Les thèmes analysés sont listés dans la loi et les indicateurs utilisés à cette fin dans le décret.

Les RSU unifieront au sein d'un même document des informations caractérisant l'emploi ainsi que la situation des agents publics, véhiculées précédemment au sein de plusieurs rapports (bilan social, rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes, bilan hygiène, sécurité et conditions de travail). Rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion, ils serviront de support à un débat relatif à l'évolution des politiques de ressources humaines. Produits chaque année, les RSU seront rendus publics.

La mise en place des BDS constitue une innovation importante. À l'instar du secteur privé, elles contiendront un ensemble d'indicateurs, ventilés selon divers critères de répartition. Ces éléments, listés dans des arrêtés par versant de la fonction publique devront obligatoirement y figurer. Enrichies chaque année, les BDS permettront également de mobiliser les données nécessaires à l'établissement de séries historiques.

Pour les ministères, leur mise en place pour établir les RSU de chaque niveau est de nature à motiver la mise en place de processus évitant les opérations de collecte manuelles fastidieuses actuellement effectuées notamment pour l'établissement des bilans sociaux.

Chaque employeur reste maître de la structuration technique de sa BDS, pourvu que les informations qu'elle contient soient accessibles aux membres du comité social et puissent être extraites à des fins d'agrégation au sein de chaque versant de la fonction publique. Les membres des comités sociaux pourront procéder à des extractions et mener leurs propres analyses au-delà des éléments mis à disposition dans les RSU.

Les RSU seront en contrepartie moins normés pour s'adapter à la réalité du dialogue social local tout en portant sur l'ensemble des thématiques définies dans le décret. La partie qualitative des RSU devra s'appuyer sur des indicateurs quantitatifs construits à partir des données et indicateurs issus de la BDS.

Au cours d'une période transitoire allant du 1er janvier 2021 à la date du prochain renouvellement général des instances de la fonction publique, les RSU seront produits à partir des données disponibles alors que les BDS seront mises en place progressivement.

## 1.2 Améliorer le recrutement au service de l'attractivité de la fonction publique

### Construire des stratégies de recrutement partagées et outiller les acteurs

Depuis le mois de janvier 2020, la DGAFP a lancé un plan d'actions interministériel visant le renforcement et la professionnalisation de la fonction recrutement.

Il s'agit d'accompagner les évolutions portées par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui facilite notamment le recrutement par la voie contractuelle. Ce développement

## 1 Mettre en œuvre la loi de transformation de la fonction publique

du recours au contrat induit une gestion plus individualisée des recrutements et l'acquisition de nouveaux savoir-faire dans les directions des ressources humaines de la fonction publique.

Le Gouvernement a fait de l'amélioration du processus de recrutement une de ses priorités. L'instruction du Premier ministre du 3 octobre 2019 identifie ce chantier comme le seul « objet de la vie quotidienne » (OVQ) pour le champ de la fonction publique, avec plusieurs indicateurs, dont l'état d'avancement du chantier de transformation de la fonction recrutement.

Le plan d'actions 2020 pour la transformation de la fonction recrutement se décline en huit mesures, dont les quatre premières ont été jugées prioritaires en termes de calendrier de mise en œuvre :

1. l'élaboration d'une « marque État employeur » ;
2. la formalisation de l'organisation de la fonction recrutement ;
3. la professionnalisation et la formation des acteurs du recrutement ;
4. l'amélioration de l'accueil et de l'intégration des nouveaux arrivants ;
5. l'outillage de l'identification et de la description des besoins en recrutement ;
6. la définition partagée d'une méthode de *sourcing* des compétences attendues ;
7. le développement des démarches de constitution et de gestion des viviers de candidats ;
8. l'actualisation des modalités de pilotage stratégique des recrutements.

La première mesure du plan d'actions contribue tout particulièrement à l'amélioration de l'attractivité de la fonction publique. Elle a pour objectifs d'identifier les éléments constitutifs d'une marque « employeur public » de l'État, puis de proposer aux ministères qui le souhaitent de travailler en parallèle sur l'élaboration de marques employeur ministérielles. Le groupe de travail interministériel constitué à cette fin a bénéficié de l'appui méthodologique de l'agence du patrimoine immatériel de l'État (APIE) et ses travaux ont été menés en concertation avec le service d'information du gouvernement (SIG).

Il s'agit de synthétiser, sous la forme d'un dénominateur commun partagé par les ministères, l'architecture et les éléments constitutifs d'un socle identitaire transversal de l'État employeur, qui regroupe :

– les missions du service public, les valeurs, le sens du service public, la qualité du service rendu à l'usager, les trajectoires professionnelles au sein de la fonction publique ;

– la formalisation de la « promesse employeur », en valorisant les leviers d'attractivité des emplois publics, à travers la qualité de vie au travail, l'action sociale, les nouvelles formes de travail, l'environnement professionnel, la diversité et l'accès à la formation notamment ;

– les modes de communication sur les services, les métiers et les carrières possibles au sein de la fonction publique.

La deuxième mesure du plan, qui a également été identifiée comme prioritaire, consiste en la formalisation dans chaque ministère de l'organisation de la fonction recrutement. En effet, la fonction recrutement forme un processus complexe, qui exige d'identifier avec précision l'ensemble des étapes et des actions qui le constitue, mais également de préciser pour les acteurs qui y sont impliqués, leurs rôles et leurs responsabilités, afin de permettre le recrutement de collaborateurs dans des conditions conformes au principe d'égal accès aux emplois publics, tout en améliorant l'appariement profil/poste.

Ce processus qui mérite donc d'être analysé, objectivé et optimisé dans chacune de ses composantes, dès lors qu'il est par construction susceptible d'emporter des risques, a ainsi bénéficié de la réflexion collective d'un groupe de travail interministériel consacré à la formalisation de la fonction recrutement. Ce groupe de travail, a permis, dans une démarche exigeante de co-construction et en prenant appui sur un « logigramme » formalisant la fonction recrutement, comprise comme ensemble complexe, de mettre au jour les points de vigilance, en termes d'activités, d'acteurs, d'outils et de procédures, attachés à chacune des étapes clés, ou « nœud », du processus en question, et les réponses opérationnelles s'y attachant.

La troisième mesure a pour objectif de définir les axes stratégiques pour la professionnalisation des acteurs du recrutement. Prévus également par le schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État 2018-2020, les travaux sur la professionnalisation des acteurs du recrutement associent

les services de recrutement et les services de formation, de l'ensemble des ministères. Ils ont pour finalité de formaliser des référentiels de compétences et des référentiels de formation contribuant ainsi à structurer l'offre de formation ministérielle et interministérielle et à garantir la qualité de formation des agents. Ces éléments ont contribué à la préparation des travaux d'élaboration du marché interministériel de formation au recrutement engagés en 2020.

L'objectif visé par la quatrième mesure est de recenser et de synthétiser les bonnes pratiques ministérielles en matière d'accueil, d'intégration et d'accompagnement des primo-arrivants. Il s'agit donc également de contribuer à l'attractivité de la fonction publique, en faisant en sorte de donner au nouvel arrivant l'envie d'y rester durablement.

Afin de répondre aux besoins exprimés par les membres du groupe de travail interministériel de disposer d'un socle interministériel commun, tout en s'appuyant sur des exemples de bonnes pratiques, ainsi que de mettre à disposition des acteurs de la gestion des ressources humaines des outils opérationnels, les travaux menés collectivement ont permis d'aboutir à dix fiches actions, qui reprennent les différentes étapes et composantes des dispositifs d'accueil, d'intégration et d'accompagnement personnalisé des nouveaux arrivants. Ces fiches actions présentent notamment des exemples de diffusion d'une culture commune, d'actions de découverte de la structure, de diffusion d'informations sur les parcours professionnels au sein de la structure, d'organisation de rendez-vous de carrière réguliers et de mise en place des fonctions de « référent » pour le nouvel arrivant.

## Organiser le recrutement des agents contractuels pour garantir l'égal accès aux emplois publics de tous les candidats

L'article 15 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique - qui a complété le I de l'article 32 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, a prescrit la mise en place d'une procédure transversale de recrutement des agents contractuels pour pourvoir des emplois permanents, dont les modalités ont été définies dans le décret en Conseil d'Etat n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels.

L'enjeu est de garantir l'égal accès aux emplois publics pour les emplois permanents dans les trois versants de la fonction publique conformément à l'article 6 de la déclaration des droits de l'homme et du citoyen. Certains emplois de direction de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière ainsi que les emplois à la décision du Gouvernement de la fonction publique de l'État ne sont pas soumis à cette procédure.

L'extension de la faculté de faire appel à des agents contractuels dans l'emploi public s'accompagne ainsi d'une formalisation de modalités objectives et transparentes pour la sélection des futurs agents publics, conçues afin de ne pas rigidifier ni bouleverser les pratiques existantes de recrutement, tout en garantissant les exigences du principe constitutionnel d'égal accès aux emplois publics. Le décret qui formalise, pour la première fois, une procédure transversale de recrutement des agents contractuels en vue d'occuper des emplois permanents tendant à respecter le principe d'égal accès aux emplois publics, s'inscrit également dans l'amélioration des processus de recrutement dans la fonction publique, « objet de la vie quotidienne » faisant l'objet d'une attention prioritaire du Gouvernement.

Le décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 fixe les principes généraux (non-discrimination, mise en œuvre de la procédure de manière identique pour tous les candidats à un même emploi , transparence, critères d'appréciation des candidatures fondés sur les compétences, les aptitudes, les qualifications et l'expérience professionnelles, le potentiel) et les modalités de la procédure de recrutement applicables aux personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire qui sont candidates à un emploi permanent au sein de la fonction publique ouvert aux agents contractuels pour les trois versants (recevabilité des candidatures, présélection, entretien, qualité des personnes procédant à l'entretien de recrutement). Pour chacun des versants, il prévoit un socle commun et minimal de la procédure de recrutement laissant la possibilité aux employeurs publics de compléter le dispositif, ainsi que des dispositions particulières visant à moduler la procédure au regard de la nature des fonctions, de la durée du contrat et, pour la fonction publique territoriale, de la taille de la collectivité.

# 1 Mettre en œuvre la loi de transformation de la fonction publique

La plupart des employeurs publics ont déjà mis en place des procédures de recrutement permettant de respecter le principe d'égal accès aux emplois publics. En tout état de cause, il leur revient de garantir la convergence vers la procédure prévue par le décret entrée en vigueur depuis le 1er janvier 2020.

Ce nouveau dispositif induit une plus forte professionnalisation de la fonction ressources humaines avec la mise en place pour les administrations et les services des ressources humaines de nouvelles procédures de recrutement pour les contractuels. Il doit conduire à une gestion plus individualisée des recrutements et à l'acquisition de nouveaux savoir-faire dans les directions des ressources humaines. Celles-ci devront en particulier se spécialiser dans la constitution de viviers de candidats contractuels correspondant à la typologie des emplois de leurs directions métiers et adopter des techniques d'analyse permettant une évaluation plus fine de l'adéquation des compétences des candidats au regard du contexte professionnel des emplois à pourvoir.

## Élargir le vivier des emplois de direction de l'État

L'article 16 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a permis l'ouverture des emplois de direction des trois versants de la fonction publique aux personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaires, afin de diversifier les viviers de recrutement dans ces emplois. Cette mesure permet à la fois à l'administration de s'adjoindre de nouvelles compétences en recrutant des personnes issues d'autres secteurs d'activité et d'offrir de nouvelles perspectives de carrière aux agents contractuels déjà présents au sein de la fonction publique, lesquels représentent environ 20 % des effectifs de celle-ci.

Les emplois de direction sont des emplois à haut niveau de responsabilité, comportant l'exercice de fonctions supérieures d'encadrement ou d'expertise en administrations centrales (chef de service, sous-directeur, directeur de projet, expert de haut niveau) comme en services déconcentrés (emplois de direction de l'administration territoriale, emplois fonctionnels des services déconcentrés de l'éducation nationale, sous-préfets).

Le décret n° 2019-1594 du 31 décembre 2019 relatif aux emplois de direction de l'État pris en application de l'article 16 de la loi du 6 août 2019 fixe la liste de ces emplois et définit un cadre commun pour l'accès, le recrutement et l'occupation de ces emplois, notamment en termes de rémunération. Ainsi, il harmonise et simplifie les conditions d'accès à l'ensemble de ces emplois en exigeant des candidats, fonctionnaires ou non, de justifier de six années d'expériences professionnelles diversifiées les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise. Une procédure de recrutement commune aux fonctionnaires et aux agents contractuels est mise en place avec l'intervention obligatoire d'une instance collégiale au stade de la présélection sur dossier des candidats ou de leur audition, ce qui permet à la fois de garantir le respect du principe d'égal accès aux emplois publics et d'harmoniser au niveau interministériel le processus de recrutement dans ces emplois. Par ailleurs, ce texte aligne les conditions de rémunération des contractuels sur celles des fonctionnaires.

La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) accompagne les ministères dans l'application de ces dispositions, notamment par l'élaboration d'un guide pratique relatif à la mise en œuvre des nouvelles procédures de recrutement et par la mise en place d'un dispositif de suivi statistique des nominations dans ces emplois.

Les conditions de recrutement et d'emploi dans les emplois de direction de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique territoriale, qui étaient pour partie déjà ouverts aux non-fonctionnaires, ont également été modifiées au premier semestre 2020 afin, d'une part, d'élargir la liste des emplois ouverts aux contractuels et, d'autre part, de simplifier et d'harmoniser les conditions d'accès et d'occupation de ces emplois, en cohérence avec les dispositions nouvelles relatives aux emplois de direction de la fonction publique de l'État.

## Le contrat de projet

L'article 17 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique crée un nouveau type de contrat à durée déterminée au sein de la fonction publique, le contrat de projet dont la spécificité est d'être articulé autour d'un projet ou d'une opération identifié et non plus autour d'une durée comme pour les autres cas de recours au contrat. L'échéance du contrat est la réalisation du projet ou de l'opération.

En raison de son objet, le contrat de projet a vocation à pourvoir un emploi non permanent qui répond à des besoins temporaires de l'administration. Il n'ouvre pas droit à la CDIsation.

La création de ce nouveau contrat vise à doter les administrations des compétences nécessaires à leurs transformations et à celles du service public. Les employeurs publics doivent faire face à des projets de plus en plus complexes, dans un contexte d'évolution permanente. Le contrat de projet peut être mobilisé pour mener à bien certaines opérations, par exemple, le développement de projets informatiques ou immobiliers, dont la durée est fonction du développement du projet, et qui nécessitent le recours à des compétences spécifiques. Le contrat de projet permet ainsi aux services d'être en capacité de mobiliser des profils venus de divers milieux professionnels, en particulier du secteur privé, pour la conduite d'un projet ou d'une opération identifiée.

Les cas de recours dans la fonction publique aux contrats à durée déterminée, tant pour les emplois permanents que pour les emplois temporaires, ne permettaient pas de recruter un agent pour la réalisation d'une tâche dont le terme n'est pas défini. Ils ne permettent, du reste, pas toujours d'appréhender la diversité et la forte évolutivité des besoins de l'administration. Par conséquent, il n'était pas possible de recruter un contractuel dans la fonction publique dont la durée du contrat à durée déterminée dépend de la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu. Or, les durées actuelles des contrats à durée déterminée, dont la durée initiale est au maximum de trois ans renouvelable dans la limite d'une durée maximale de six ans, peuvent se révéler inadaptées lorsqu'il s'agit de mobiliser des équipes pour un projet ou une opération, défini dans le contrat et dont la durée ne peut être que prévisible.

Le décret n° 2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique fixe les modalités de mise en œuvre du contrat de projet. Il insère les dispositions relatives au contrat de projet dans les décrets formant le « statut » des agents contractuels au sein des trois versants de la fonction publique (décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application de l'article 7 et 7 *bis* de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale et décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière).

Ouvert à l'ensemble des catégories hiérarchiques (A, B, C), le contrat est conclu pour une durée minimale d'un an et dans la limite maximale de 6 ans. Le contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

Toutefois, il peut être rompu de manière anticipée à l'initiative de l'employeur après l'expiration d'un délai d'un an à compter de la date d'effet du contrat initial dans l'un des deux cas suivants :

– lorsque le projet ou l'opération ne peut pas se réaliser, par exemple un cas de force majeure (aléa climatique, fin d'un financement) ou un motif d'intérêt général ;

– lorsque le résultat du projet ou de l'opération a été atteint de manière anticipée, avant l'échéance prévue dans le contrat.

En cas de rupture anticipée du contrat de projet par l'employeur, l'agent perçoit une indemnité d'un montant égal à 10 % de la rémunération totale perçue à la date de l'interruption anticipée du contrat.

Dans tous les cas (rupture anticipée ou arrivée au terme du contrat avec la réalisation du projet), le décret fixe un délai de prévenance, qui dépend de la durée du contrat, au terme duquel le contrat prend fin.

## Ouvrir de nouveaux droits aux agents contractuels

L'extension des cas de recours aux agents contractuels a nécessité de renforcer, parallèlement, les garanties offertes aux agents contractuels.

En premier lieu, la possibilité du primo-recrutement en contrat à durée indéterminée (CDI) a été élargie aux cas de recours au contrat pour pourvoir un emploi permanent en application des articles 3-2°, 4 et 6. Antérieurement

## 1 Mettre en œuvre la loi de transformation de la fonction publique

à la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, cette possibilité existait déjà uniquement dans les cas où il s'agissait de pouvoir des emplois en l'absence de corps de fonctionnaires. Le bilan de ce dispositif dans la fonction publique de l'État a révélé que cette possibilité de recrutement direct en CDI constituait une réponse attractive non seulement pour pourvoir des emplois permanents spécialisés pour lesquels il n'existait pas de corps de fonctionnaires mais aussi pour pourvoir des emplois dans des filières où l'administration se trouvait en concurrence avec le secteur privé.

L'enjeu de cette mesure est de favoriser le recrutement et la fidélisation des profils compétents et recherchés, notamment pour les filières exigeant des compétences spécialisées pour lesquelles l'administration ne parvient pas à trouver au sein des membres du corps concerné le bon candidat. Cette possibilité permet également de faire face aux enjeux d'attractivité dans des territoires pour lesquels des employeurs publics connaissent des difficultés de recrutement. Enfin, il s'agit de sécuriser la situation des agents contractuels en stabilisant d'emblée leur relation contractuelle avec l'administration et en leur conférant l'ensemble des droits liés au bénéfice d'un CDI.

En deuxième lieu, afin d'améliorer les perspectives de carrière des contractuels, notamment les possibilités de mobilité des agents contractuels recrutés en CDI, la portabilité du CDI – qui n'était possible qu'au sein d'un seul versant, a été étendue entre les trois versants de la fonction publique. Dans le cadre d'un recours accru au contrat, la portabilité du CDI inter-versants constitue ainsi une garantie supplémentaire pour les contractuels. Il s'agit également, pour les employeurs publics, d'un dispositif visant à diversifier leur vivier de recrutement.

Il convient de souligner que la portabilité du CDI inter-versants constitue une possibilité et non une obligation. L'objectif de cette mesure n'est donc pas de créer de « droit au CDI », en cas de mobilité pour les agents qui disposent déjà d'un CDI. Par ailleurs, le maintien du bénéfice de l'engagement à durée indéterminée ne vaudra pas conservation des stipulations du contrat, l'agent sera donc régi par les nouvelles conditions d'emploi applicables et négociées avec son nouvel employeur.

En troisième lieu, la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 prévoit à compter du 1er janvier 2021 pour les contractuels qui réalisent une mission courte, d'une durée inférieure à un an, à l'exception des emplois saisonniers, une indemnité de précarité. Elle sera versée à l'issue du contrat, semblable à celle existante dans le secteur privé, et égale à 10 % de la rémunération brute totale.

Enfin, les droits à l'allocation d'assurance chômage ont été précisés par le IV de l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, qui couvre tous les agents de la fonction publique, y compris les agents contractuels.

L'article L. 5424-1 du code du travail prévoit que les agents publics relèvent d'un régime particulier d'assurance chômage, qualifié de régime d'auto-assurance dès lors que la charge financière et la gestion incombent aux employeurs de ces agents. Ces employeurs disposent du choix de déléguer la gestion des droits chômage à Pôle emploi et, pour certains d'entre eux, d'adhérer pour leurs agents au régime d'assurance chômage de droit commun. Cette dernière option n'est pas ouverte au titre des fonctionnaires, ni, en ce qui concerne l'État et ses établissements publics administratifs, au titre des autres agents publics.

Le IV de l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 définit les catégories de cas de privation d'emploi ouvrant droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) et renvoie à un décret en Conseil d'Etat le soin de préciser les règles du régime d'auto-assurance chômage pour les fonctionnaires, magistrats, ouvriers de l'État et agents contractuels de droit public, quelles que soient les modalités de gestion de l'allocation d'assurance chômage. Ce IV prévoit deux nouveaux cas de cessation de la relation de travail : ainsi, ont désormais droit à l'ARE les agents publics bénéficiant d'une rupture conventionnelle individuelle et ceux démissionnant dans le cadre d'une restructuration donnant lieu au versement d'une indemnité de départ volontaire.

Le décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public, pris pour l'application de ce IV, est venu préciser, en cohérence avec les règles statutaires applicables à ces agents, les conditions d'ouverture et de versement de l'ARE, notamment en cas de privation involontaire d'emploi ou assimilée, et les modalités de détermination de cette allocation. Ce décret rassemble en un seul texte l'essentiel des règles de chômage spécifiques aux agents publics et précise leur articulation avec la réglementation de l'assurance chômage.

Ce nouvel édifice juridique apporte ainsi des garanties supplémentaires aux agents publics privés d'emploi, en améliorant la clarté et l'accessibilité du droit qui leur est applicable, d'une part, et en sécurisant les dispositifs de transition professionnelle créés par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, d'autre part.

# 1.3 Encourager la mobilité des agents publics

## Les lignes directrices de gestion en matière de mobilité

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a fait évoluer le rôle des commissions administratives paritaires (CAP) en supprimant l'examen des décisions individuelles de mobilité au 1er janvier 2020 et celles relatives aux promotions au 1er janvier 2021. Parallèlement l'article 30 de la loi a inséré au sein des titres II, III et IV du statut général des fonctionnaires, un nouveau chapitre II *bis* relatif aux lignes directrices de gestion (LDG).

Dans les trois versants de la fonction publique, les lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours.

Au sein de la fonction publique de l'État, les lignes directrices de gestion fixent également les orientations générales en matière de mobilité. En application de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires précise les conditions dans lesquelles les ministères et leurs établissements publics administratifs doivent désormais élaborer des lignes directrices de gestion en matière de mobilité.

La mise en place de ces lignes directrices de gestion vise à répondre aux objectifs suivants :

– faire évoluer les modalités d'organisation et la portée du dialogue social sur les questions de mobilité en recentrant le dialogue social ministériel sur les enjeux stratégiques de la mobilité ;

– amener chaque ministère à structurer et afficher une politique de mobilité permettant de répondre à la fois aux enjeux d'adaptation des compétences à l'évolution des missions des services, de diversification des profils, mais aussi d'accompagnement des projets d'évolution professionnelle des agents ;

– clarifier, tant pour les agents que pour les managers, les critères d'examen des demandes de mobilité ainsi que l'organisation mise en place pour gérer ces demandes.

Les ministères ont transmis à la fin de l'année 2019 leurs projets de LDG pour avis à la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) conformément aux dispositions de l'article 2 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019. Les premiers éléments de bilan permettent de souligner que les ministères ont saisi l'opportunité représentée par la fin de la compétence des CAP sur la mobilité pour faire évoluer l'organisation de leurs processus de gestion des mobilités.

### *Gestion des demandes de mobilité : articulation de cycles de mobilité et de recrutements au fil de l'eau*

En complément des cycles de mobilité, la mobilité au fil de l'eau est mise en œuvre dans tous les ministères. Elle permet de pourvoir plus rapidement les postes et de diversifier les profils en ouvrant à un large panel la possibilité de candidater. Ce type de mobilité permet de renforcer l'adéquation entre les postes et les profils, il semble cependant qu'il suscite un nombre plus réduit de candidature par poste que les cycles de mobilité.

L'obligation de publication des postes vacants sur le site Place de l'emploi public définie à l'article 1er du décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace

numérique commun aux trois fonctions publiques est remplie par tous les ministères. Cette publication est souvent doublée d'une publication sur les sites intranet et les applications spécifiques ministérielles.

### *Critères de gestion des candidatures*

Les ministères apprécient les candidatures au regard des nouvelles priorités légales d'affectation prévues pour les agents dont l'emploi est supprimé dans le cadre d'une restructuration et des cinq priorités existantes. Ces priorités sont respectivement prévues aux articles 60 et 62 *bis* de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État. Certains ministères ont prévu un entretien systématique des agents pouvant bénéficier de ces priorités de mutation et une information individuelle en cas de candidature non retenue.

Des critères supplémentaires d'appréciation des candidatures, telles qu'énoncés à l'article 10 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 (priorité d'affectation pour avoir exercé dans une zone géographique difficile ou qualité de proche aidant), renvoient aux situations suivantes :

– prise en compte de la situation personnelle et familiale des agents ;

– attention portée aux situations de réintégration des agents suite à un retour de mobilité, outre-mer ou étranger, après détachement, congé parental, disponibilité ou après congés de longue maladie ou longue durée.

### *Accompagnement à la mobilité*

L'accompagnement de la mobilité est valorisé dans tous les services ministériels. Il s'appuie en priorité sur le réseau des conseillers mobilité-carrière (CMC) en associant également les autres acteurs de la filière des ressources humaines (gestionnaires de proximité, gestionnaires de corps, en lien avec les supérieurs hiérarchiques des agents et parfois avec les directions métier).

L'accompagnement des agents porte sur l'aide à la mise en œuvre des projets professionnels et sur l'information nécessaire à la diversification de leurs parcours. Il intervient également lors des processus de mutation pour l'information des services de ressources humaines sur des situations individuelles, à l'occasion des revues des cadres et lors de la constitution de vivier.

### *Durée de mise en œuvre des lignes directrices de gestion*

Les ministères ont majoritairement prévues des LDG applicables sur 5 ans. Certains ont prévu une clause de révision en fin d'année 2020 et d'autres en cours de période à la demande de l'administration ou des organisations syndicales.

Ce point devrait être revu à l'occasion du bilan annuel de l'application des LDG mobilité présenté aux organisations syndicales.

## Fonctionnalités nouvelles et partenariats de Place de l'emploi public

La Place de l'emploi public (PEP) est la plate-forme de publication des offres d'emploi des trois versants de la fonction publique. Lancé le 26 février 2019, l'objectif du site est de favoriser la mobilité des agents entre les trois versants de la fonction publique et l'accès des nouveaux entrants dans la fonction publique en regroupant l'ensemble des offres d'emploi sur un seul site internet.

Ainsi, la PEP est le premier site d'emploi commun aux trois versants de la fonction publique. Ce sont près de 30 000 offres d'emploi qui sont proposées en permanence. 130 000 candidatures ont été déposées et 5 millions de visiteurs ont été recensés. La PEP fait désormais partie des 250 démarches phares de l'État.

Afin de répondre à l'évolution des pratiques des agents publics, de plus en plus nombreux à se connecter depuis un mobile, la PEP est accessible, depuis le 5 mai dernier, en version application smartphone. Cette

application, téléchargeable en ligne sur les magasins d'applications mobiles AppleStore et GooglePlay, permet de rechercher les offres d'emplois à partir de fonctionnalités simplifiées, comme la fonction de géolocalisation, qui permet la consultation rapide des offres se situant à proximité et offre la possibilité de candidater depuis son smartphone.

La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a également engagé un partenariat ambitieux avec la plate-forme DiversifiezVosTalents de la Fondation Mozaïk, qui œuvre en faveur de la diversité, pour ouvrir les offres d'emploi de la PEP à de nouveaux viviers de jeunes candidats diplômés et issus des territoires les moins privilégiés, et leur permettre de postuler directement.

D'autres fonctionnalités seront développées dans les prochains mois, comme la gestion des viviers de candidats ou la création d'une connexion avec les réseaux sociaux professionnels. Il est également prévu d'intégrer sur le site des contenus éditoriaux ministériels et interministériels afin de renforcer l'attractivité des métiers de la fonction publique et de participer au développement de la « marque employeur » de l'État.

### Mieux encadrer la durée d'affectation

Le décret n° 2008-370 du 18 avril 2008 organisant les conditions d'exercice des fonctions, en position d'activité, dans les administrations de l'État a défini la position normale d'affectation comme celle qui permet à un fonctionnaire d'exercer les missions définies par les statuts particuliers de son corps d'appartenance dans un autre département ministériel, ou établissement public, que celui qui en assure la gestion.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation fonction publique a apporté, dans son article 68, des modifications à la position normale d'activité (PNA) et un élément de durée a été inséré. Désormais, la PNA est mise en œuvre pour une durée renouvelable fixée par décret. Le décret n° 2020-436 du 15 avril 2020 modifiant les conditions d'exercice des fonctions en position d'activité dans les administrations de l'État a fixé la durée à la fois limitée et renouvelable de la PNA à 3 ans. À l'issue de cette durée, si la PNA n'est pas renouvelée, l'agent bénéficie d'une garantie de réintégration dans son ministère d'origine.

Cette évolution de la PNA vise à faciliter l'accueil des agents et à favoriser les mobilités interministérielles.

Le décret distingue les fonctionnaires placés en PNA dans le cadre d'une mobilité choisie et ceux dont l'affectation fait suite à une réorganisation de leur service, donnant lieu par exemple à un transfert d'emploi. Pour ces derniers, la PNA n'est pas limitée dans la durée.

## 1.4 Rénover le contrôle déontologique des agents publics

### Le nouveau cadre déontologique

Le renforcement des contrôles des agents publics en matière de conflit d'intérêts et de déontologie, se comprend dans un contexte d'attentes fortes et multiples des citoyens en matière d'exemplarité et de probité de la sphère publique. Le dispositif prévu par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique y répond en poursuivant le travail de redéfinition du cadre législatif des obligations déontologiques amorcé par la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires dans le même objectif de développement d'une culture déontologique, de prévention des risques et de responsabilisation accrue des administrations, tout en assurant une plus grande fluidité du parcours des agents publics entre le secteur public et le secteur privé.

# 1 Mettre en œuvre la loi de transformation de la fonction publique

## *Le contrôle déontologique des demandes de cumul d'activités pour création ou reprise d'entreprise et de départ vers le secteur privé*

Dans le droit antérieur, l'intégralité des demandes d'agents publics souhaitant cesser temporairement ou définitivement leur activité afin d'exercer une activité lucrative dans le secteur privé ou passer à temps partiel afin de créer ou reprendre une entreprise était transmise pour avis à la commission de déontologie de la fonction publique (CDFP) afin de s'assurer de la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions exercées antérieurement

Les évolutions majeures de la réforme sont la disparition de la CDFP dont les compétences sont transférées, pour les emplois les plus exposés, à la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) depuis le 1er février 2020 et la mise en place par les employeurs publics de contrôles déontologiques proportionnés aux risques encourus par leurs agents. Les contrôles sont renforcés pour les emplois les plus exposés, ceux soumis à déclaration d'intérêts, et simplifiés pour les autres en confiant une plus grande responsabilité aux administrations selon des modalités précisées par le décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique.

Désormais, pour la très grande majorité des agents publics, le contrôle est effectué par les seules administrations. Néanmoins, en cas de doute sérieux, elles peuvent saisir leur référent déontologue, dont le rôle est renforcé dans ce nouveau dispositif. Si le doute subsiste, la HATVP peut être saisie. Pour les agents occupant les emplois les plus exposés, leur demande est transmise automatiquement à la HATVP après un premier examen par l'autorité hiérarchique dont ils relèvent.

## *Un nouveau contrôle : le contrôle préalable à la nomination (« arrivée ou retour »)*

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique instaure un nouveau contrôle déontologique au retour, pour les fonctionnaires, ou à l'arrivée, pour les contractuels, pour l'accès à certains emplois lorsque la personne qu'il est envisagé de nommer a exercé une activité dans le secteur privé au cours des trois dernières années. Il s'agit d'un contrôle préalable à la nomination qui vise à s'assurer que les activités exercées dans le secteur privé sont compatibles avec les fonctions envisagées au sein de l'administration. Ce contrôle concerne uniquement les emplois les plus exposés. Selon l'emploi concerné, le contrôle est interne à l'administration ou nécessite une transmission automatique à la HATVP.

## *Le renforcement des mesures de suivi et des sanctions*

La loi prévoit un suivi des réserves des avis rendus par la HATVP afin d'assurer leur effectivité. Durant les trois années suivant le début de l'activité privée lucrative ou la nomination dans l'un des emplois exposés, la HATVP peut effectuer des contrôles inopinés et demander à l'agent de lui fournir toute explication ou document justifiant du respect de l'avis rendu.

Le dispositif de sanctions est également renforcé. Les sanctions existantes auparavant en cas de non-respect des avis rendus par la HATVP sont étendues aux cas où l'agent n'a pas effectué la saisine préalable de son autorité hiérarchique lorsque l'évolution de sa situation professionnelle l'exige. Il est également créé une nouvelle sanction interdisant à une administration de procéder, pendant trois ans, au recrutement d'un agent contractuel n'ayant pas respecté l'ensemble de ces dispositions.

Dans ce contexte de responsabilisation accrue des administrations, le rôle de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) en matière de pilotage stratégique et d'animation de la communauté d'acteurs intervenant en matière de déontologie se renforce afin de permettre aux administrations de prendre la pleine mesure de leur nouveau rôle. Une première étape a été franchie avec la création du réseau des référents déontologues de la fonction publique de l'État, qui s'est réuni pour la première fois à l'automne 2019 sous l'égide du secrétaire général du Gouvernement et dont les travaux se sont poursuivis lors de plusieurs rencontres et sur la plate-forme dématérialisée dédiée, animée par la DGAFP.

### *L'évolution des modalités de transmission de la déclaration d'intérêts*

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a modifié marginalement les modalités de transmission de la déclaration d'intérêts. Désormais pour les emplois relevant d'une nomination par le Président de la République, à l'exception de ceux occupant un emploi à la décision du Gouvernement nommés en conseil des ministres, ou du Premier ministre, la déclaration est transmise directement à l'autorité hiérarchique qui retransmet à l'autorité de nomination en lui faisant part de l'existence ou de l'absence de conflit d'intérêt faisant obstacle à la nomination.

Le seuil démographique déclenchant l'obligation de transmission d'une déclaration pour les emplois de la fonction publique territoriale a également été abaissé, passant de 80 000 habitants à 40 000 habitants par le décret n° 2020-37 du 22 janvier 2020 modifiant le décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016 relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts prévue à l'article 25 *ter* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaire.

## Prévenir la radicalisation

La commission prévue par l'article 114-1 du code de la sécurité intérieure, installée le 3 juillet 2018 et dont le secrétariat est assuré par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), est chargée, pour la fonction publique de l'État, de donner un avis sur une décision de mutation ou de radiation d'un fonctionnaire (ou le licenciement d'un contractuel) exerçant des missions dans le domaine de la sécurité, de la souveraineté et de la défense nationale et dont le comportement est jugé incompatible avec ses fonctions.

Elle est composée de représentants du personnel appartenant aux corps concernés, désignés par les organisations syndicales siégeant au Conseil supérieur de la fonction publique de l'État (CSFPE) et de représentants de l'administration désignés par le Premier ministre. Le renouvellement du CSFPE, à l'issue des élections professionnelles de décembre 2018, a entrainé une recomposition de la commission par arrêtés des 18, 19 avril et 9 mai 2019.

En application du Plan national de prévention de la radicalisation présenté le 23 février 2018 par le Premier ministre et piloté par le Comité interministériel de prévention de la délinquance et de la radicalisation, la DGAFP a élaboré et diffusé un guide rappelant aux employeurs publics les différents outils, statutaires et disciplinaires, applicables à l'ensemble des agents publics, dont ils peuvent se saisir afin de prévenir la radicalisation dans la fonction publique.

# 1.5 Offrir de nouvelles avancées aux agents publics en situation de handicap

## Proposer de nouvelles modalités de recrutement

Le développement de l'apprentissage représente non seulement un levier majeur d'augmentation du niveau de qualification et de développement des compétences des personnes en situation de handicap mais également un vecteur de recrutement venant en appui de la mobilisation des employeurs publics en faveur de l'emploi direct des personnes en situation de handicap.

Plusieurs mesures ont été récemment déployées en vue de développer l'apprentissage au service des parcours des personnes en situation de handicap : obligation de désigner au sein de chaque centre de formation d'apprentis (CFA) un référent handicap, élaboration d'un référentiel d'accessibilité universelle afin de guider les CFA dans cette démarche d'amélioration continue de l'inclusion des apprenants handicapés.

# 1 Mettre en œuvre la loi de transformation de la fonction publique

De manière générale, les dispositions du décret n° 2020-478 du 24 avril 2020 relatif à l'apprentissage dans le secteur public non industriel commercial permettent également aux employeurs publics de proposer à leurs apprentis une majoration de rémunération.

Le développement du recrutement d'apprentis en situation de handicap, qui fait l'objet d'un accompagnement substantiel par le biais de l'offre de service du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), constitue donc un enjeu prioritaire, sur lequel l'État s'est fixé un objectif volontariste lors des derniers Comités interministériels du handicap (CIH) : recrutement pour chaque campagne de recrutement au sein de la fonction publique de l'État d'au moins 6 % d'apprentis en situation de handicap.

En cohérence avec cet objectif, la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a instauré un dispositif dérogatoire, pour une durée limitée jusqu'au 6 août 2025, permettant la titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH) à l'issue de leur contrat d'apprentissage au sein du secteur public non industriel et commercial. Décliné sur le plan réglementaire par le décret n° 2020-530 du 5 mai 2020 fixant pour une durée limitée les modalités de titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage, ce dispositif est applicable dans les trois versants de la fonction publique. La titularisation des apprentis BOEH à l'issue de leur contrat d'apprentissage dans la fonction publique ne revêt toutefois pas un caractère automatique. La mise en œuvre de la procédure requiert en effet une candidature de l'apprenti, d'une part, la décision finale de titularisation relevant, d'autre part, de la décision de l'employeur public concerné.

Le décret n° 2020-530 du 5 mai 2020 précise notamment les conditions d'ouverture de la procédure de titularisation par les administrations, la composition du dossier de candidature, les modalités de sélection des candidats ainsi que les dispositions relatives au classement dans le corps ou le cadre d'emplois au moment de la titularisation.

La mise en œuvre de cette procédure innovante, qui représente un nouvel outil en appui de la mobilisation des employeurs publics en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap, fera l'objet d'un bilan annuel, qui a vocation à être intégré notamment au sein du rapport social unique, et d'une évaluation finale présentée au Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH) et au Conseil commun de la fonction publique (CCFP).

## Expérimenter de nouvelles voies de promotion

Au-delà du champ de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, la loi n° 2019-828 du 6 aout 2019 de transformation de la fonction publique comprend un ensemble de mesures dont la finalité est de favoriser l'égalité professionnelle à l'égard des agents publics en situation de handicap, en particulier en vue de leur garantir un parcours professionnel exempt de toute forme de discrimination. Dans cette perspective, la loi n° 2019-828 du 6 aout 2019 a élargi le champ des bénéficiaires des aménagements aux règles normales de déroulement des concours, des procédures de recrutement et des examens.

Pris en application de l'article 92 de la loi, le décret n° 2020-523 du 4 mai 2020 relatif à la portabilité des équipements contribuant à l'adaptation du poste du travail et aux dérogations aux règles normales des concours, des procédures de recrutement et des examens en faveur des agents publics et des candidats en situation de handicap clarifie les modalités de mise en œuvre de ces dérogations. Ces dispositions réglementaires précisent en particulier que le certificat médical, qui doit être communiqué à l'appui de la demande, est établi par un médecin agréé par l'administration et doit être établi au moins six mois avant le déroulement des épreuves. Ce certificat précise la nature des aides humaines et techniques ainsi que les aménagements nécessaires pour permettre aux candidats, au regard de la nature et de la durée des épreuves, de prendre part aux épreuves dans des conditions compatibles avec leur situation.

L'autorité organisatrice du concours, de la procédure de recrutement ou de l'examen conserve la faculté de refuser de prendre en compte tout ou partie de la demande d'aménagement lorsque celle-ci est manifestement disproportionnée au regard des moyens dont elle dispose conformément au principe d'aménagement raisonnable.

De manière complémentaire avec cette clarification des aménagements pouvant être mis en œuvre dans le cadre des procédures de recrutement de droit commun, la loi n° 2019-828 du 6 aout 2019 a créé à l'intention des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emplois des travailleurs handicapés, pour une durée limitée jusqu'au 31 décembre 2026, une voie dérogatoire d'accès par détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieure.

Pris en application de l'article 93 de la loi de transformation de la fonction publique, le décret n° 2020-569 du 13 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure instituées en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, applicable aux trois versants de la fonction publique, précise ainsi la durée de services publics exigée des candidats au détachement, les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle des candidats, la durée minimale du détachement et les conditions de son éventuel renouvellement ainsi que la composition de la commission chargée d'apprécier l'aptitude professionnelle du fonctionnaire en amont de la période de détachement et préalablement à l'intégration dans le corps ou cadre d'emplois. La mise en œuvre de cette procédure dérogatoire, qui représente un nouvel outil à la disposition des employeurs publics en vue de permettre le déroulement de carrière des fonctionnaires en situation de handicap, fera l'objet d'un bilan annuel, qui a vocation à être intégré notamment au sein du rapport social unique, et d'une évaluation finale présentée au Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH) et au Conseil commun de la fonction publique (CCFP).

## Garantir la portabilité des équipements du poste de travail

La loi n° 2019-828 du 6 aout 2019 de transformation de la fonction publique a, par son article 92, inclus au sein de l'article 6 *sexies* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 la mention selon laquelle les administrations prennent les mesures appropriées permettant aux agents publics, bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés de conserver, pour tout changement d'emploi dans le cadre d'une mobilité, leurs équipements contribuant à l'adaptation de leur poste de travail.

Le décret n° 2020-523 du 4 mai 2020 relatif à la portabilité des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail et aux dérogations aux règles normales des concours, des procédures de recrutement et des examens en faveur des agents publics et des candidats en situation de handicap définit la notion de portabilité des équipements et organise sa mise en œuvre par voie de convention entre les administrations concernées, en précisant que la portabilité n'est mise en œuvre que si son coût est inférieur à celui qui résulterait de l'adaptation, à la charge de l'administration d'accueil, du nouveau poste de travail de l'agent. La mise en œuvre de ce principe est de nature à lever certains freins à la mobilité professionnelle des agents publics en situation de handicap.

# Renforcer l'efficacité des politiques de ressources humaines et l'égalité de traitement 2

Favoriser l'égalité professionnelle au sein de la fonction publique 2.1

Diversité de recrutements et attractivité 2.2

Soutenir le pouvoir d'achat des agents publics 2.3

Introduire des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours 2.4

# 2.1 Favoriser l'égalité professionnelle au sein de la fonction publique

## Déployer les plans d'actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 prévoit l'élaboration et la mise en œuvre effective par tous les employeurs publics d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle (action 1.1 intitulée : rendre obligatoire pour tout employeur public l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action égalité professionnelle) afin de favoriser l'adoption de mesures et actions concrètes en matière d'égalité professionnelle dans l'ensemble des administrations.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a inséré, aux termes des dispositions de son article 80, un article 6 *septies* dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, lequel vise à rendre obligatoire l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action par les employeurs publics. La mise en œuvre effective de cette obligation prévoit que les plans d'action sont élaborés par les administrations au plus tard au 31 décembre 2020.

La loi précise que le plan d'action doit définir la stratégie et les mesures destinées notamment à :

– évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

– garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. Lorsque la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action précise les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade ;

– favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;

– prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 pris en application des dispositions précitées définit les modalités précises d'élaboration, mais également de mise en œuvre des plans d'actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la fonction publique. Le contenu du plan d'action est ainsi spécifié dans le décret aux termes des dispositions de l'article 2 : il doit identifier les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre pour chacun des quatre domaines énoncés dans la loi. Il doit également préciser la période sur laquelle il porte, période qui ne peut être supérieure à trois ans.

Le décret précise également que le comité social compétent est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan d'action. Par ailleurs, le plan doit être rendu accessible aux agents par voie numérique ou, à défaut, par tout autre moyen.

Le décret définit les modalités d'élaboration du plan d'action dans chacun des trois versants de la fonction publique, ainsi que les modalités de leur transmission en vue de l'élaboration de bilans relatifs à la mise en œuvre des dispositions de l'article 6 *septies* de la loi.

Dans la fonction publique de l'État, par exemple, un plan d'action est établi dans chaque département ministériel par le ministre après consultation du comité social d'administration ministériel. L'obligation d'établissement d'un plan d'action concerne également l'ensemble des juridictions administratives et financières, des autorités administratives indépendantes, ou encore des établissements publics administratifs. L'ensemble de ces plans d'action doit être transmis avant le 1er mars de l'année suivant le terme du plan précédent au ministre chargé de la fonction publique qui doit en dresser un bilan et transmettre un document présentant ce bilan au Conseil supérieur de la fonction publique de l'État.

## 2 Renforcer l'efficacité des politiques de ressources humaines et l'égalité de traitement

Dans la fonction publique territoriale, selon la même logique, un plan d'action est établi dans chaque collectivité territoriale et établissement public de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants par l'autorité territoriale après consultation du comité social territorial compétent.

Le ministre chargé des collectivités territoriales doit transmettre au ministre chargé de la fonction publique un bilan national de la mise en œuvre de l'obligation par les collectivités territoriales et les EPCI à partir de données transmises par les préfets (le nombre de collectivités territoriales et de leurs établissements publics concernés ainsi que le nombre de plans d'action élaborés par ceux-ci et le nombre de manquements à cette obligation). Ce bilan est transmis pour information au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

Le ministre chargé de la fonction publique présente chaque année au Conseil commun de la fonction publique les bilans nationaux présentés aux conseils supérieurs pour chacun des trois versants de la fonction publique.

En termes de sanctions, si le plan d'action n'est pas transmis par un employeur public à l'autorité compétente avant le 1er mars de l'année suivant le terme du plan d'action précédent, l'autorité concernée demande à l'employeur public de se conformer à l'obligation. Si le plan d'action n'est pas envoyé dans les deux mois suivant la réception de la demande, l'autorité met en demeure l'employeur de le transmettre dans un délai de 5 mois. À l'issue du délai de mise en demeure, et en l'absence de mise en conformité, l'autorité compétente prononce une pénalité dont le montant ne peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels de l'employeur public concerné. Le décret précise néanmoins qu'en cas de transmission avant la fin du délai de mise en demeure de tout élément probant attestant l'engagement effectif de l'élaboration ou du renouvellement du plan d'action, ce montant est réduit à 0,5 % de la même assiette.

La direction générale de l'administration et de la fonction publique a conçu un référentiel pour aider les employeurs publics dans l'élaboration de leur plan d'action, qui rappelle que l'élaboration du plan d'action nécessite la réalisation préalable d'un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'administration concernée. Le référentiel comprend aussi des recommandations en matière d'organisation du dialogue social et d'association des agents à la démarche d'élaboration. Il précise les thématiques devant être abordées dans le plan d'action, pour chacun des quatre domaines mentionnés à l'article 6 *septies* de la loi.

### Mettre en place un réseau de référents égalité

Le 25 novembre 2017, le Président de la République a consacré l'égalité entre les femmes et les hommes «grande cause nationale du quinquennat». À la suite de cet engagement et du comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018, le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, a ouvert, le 9 mars 2018, une concertation puis une négociation relative à l'égalité professionnelle dans la fonction publique. Ces échanges ont permis, le 30 novembre 2018, la signature de l'accord relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique qui complète et renforce le protocole d'accord de 2013.

Cet accord prévoit à l'action 1.5 une obligation de « *déployer auprès des employeurs publics un ou des référents Égalité travaillant en réseau, en articulation avec les acteurs déjà en place* ». Il s'agit donc pour chaque employeur public de se doter, en fonction de son organisation et de ses effectifs, d'un ou plusieurs référentes ou référents Égalité, ou de s'appuyer sur un réseau de référents Égalité mutualisé. Ces référents travaillent en articulation avec les acteurs de l'égalité professionnelle déjà en place au niveau national ou territorial.

Leurs principales missions sont : d'informer, de mener des actions de sensibilisation, de conseiller les agents et les services de leur structure, de participer à l'état des lieux et au diagnostic de la politique d'égalité professionnelle et enfin, de suivre la mise en œuvre des actions menées par leur administration de rattachement. L'objectif est à travers eux de faire vivre la politique d'égalité au quotidien, et au plus près des agents.

La fonction publique de l'État est couverte par la circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents Égalité au sein de l'État et de ses établissements publics qui précise l'obligation, depuis le 1er mars 2020, pour chaque administration de l'État de se doter d'un réseau de référentes et référents Égalité désignés au sein de chaque direction ou service d'administration centrale, service déconcentré, préfecture, académie ou établissement public administratif de l'État, afin que l'ensemble des agents publics puissent saisir un référent Égalité de proximité, sans préjudice de la mise en place d'une mutualisation. Les modalités de déploiement de

référents Egalité, leurs missions, l'organisation de ce dispositif dans la fonction publique de l'État, l'articulation de l'action des référents avec celle des autres acteurs de l'égalité professionnelle, les modalités de mise en œuvre de cette obligation, ainsi que les modalités d'information des agents publics sur ce dispositif, y sont décrites. La circulaire précise enfin les missions, le positionnement et les prérogatives des référents Égalité, les modalités de déploiement du dispositif et son articulation avec les autres acteurs de l'égalité professionnelle. La déclinaison dans les deux autres versants devrait s'opérer d'ici la fin de l'année 2020.

Il est à noter que le fond à l'égalité professionnelle (FEP) créé en 2019 a co-financé des actions de formation à destination de référents Égalité.

## Encourager le signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 prévoit l'obligation pour les employeurs des trois versants de la fonction publique de mettre en place des dispositifs de signalement qui peuvent être saisis par tout agent s'estimant victime de violences sexuelles, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes (point 5.2 de l'accord).

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, aux termes des dispositions de son article 80, crée un article 6 *quater* A dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 qui rend obligatoire un tel dispositif de signalement. La loi inclut également dans ce dispositif les agents qui s'estiment victimes de discrimination.

Le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique précise le contenu du dispositif, composé de trois procédures, dont deux procédures d'orientation.

Le dispositif de signalement comporte d'abord une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de ces actes ou agissements. L'acte instituant les procédures précise les mesures qui incombent à l'autorité compétente pour informer l'auteur de signalement de la réception de celui-ci, sans délai, et les modalités suivant lesquelles il est informé des suites qui y sont données. Il précise également les mesures pour garantir la stricte confidentialité de l'identité de l'auteur du signalement, des personnes visées et des faits faisant l'objet de ce signalement. L'acte mentionne également, le cas échéant, l'existence d'un traitement automatisé des signalements.

Le dispositif de signalement comporte ensuite une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes de ces actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien. L'acte instituant les procédures précise à ce titre la nature des dispositifs mis en œuvre pour la prise en charge des agents ainsi que les modalités par lesquelles ils ont accès à ces services et professionnels. Le dispositif de signalement comporte enfin une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de ces actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative. L'acte instituant les procédures précise à ce titre les modalités de transmission du signalement à ces autorités, la nature des mesures de protection ainsi que les modalités par lesquelles elles s'assurent du traitement des faits signalés.

L'acte instituant les procédures précise, par ailleurs, les modalités selon lesquelles l'auteur du signalement, fournit les faits, informations et documents de nature à l'étayer et apporte les éléments permettant, le cas échéant, un échange avec le destinataire du signalement.

Pour les employeurs relevant de la fonction publique de l'État, les procédures relatives au dispositif de signalement sont fixées par arrêté ministériel, après avis du comité social d'administration compétent. Pour les employeurs relevant de la fonction publique territoriale, elles sont fixées par décision de l'autorité territoriale, après avis du comité social territorial compétent. Concernant enfin les employeurs relevant de la fonction publique hospitalière, elles sont fixées par décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination dans l'établissement, après avis du comité social d'établissement compétent.

S'il doit être mis en place dans toutes les administrations, le dispositif de signalement peut être mutualisé par voie de convention entre plusieurs administrations, collectivités territoriales ou établissements publics. Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent également le confier aux centres de gestion.

Le dispositif de signalement doit permettre de garantir la stricte confidentialité des informations communiquées aux agents, victimes, témoins ou auteurs des actes et agissements visés.

L'autorité compétente informe les agents sous son autorité de l'existence du dispositif, des procédures qu'il prévoit et modalités d'accès par les agents, y compris lorsque le dispositif de signalement est mutualisé ou confié à un centre de gestion.

Le décret fixe la date à laquelle le dispositif doit être mis en place, soit le 1er mai 2020.

Une charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes a été publiée dès novembre 2019 par la DGAFP. Elle précise les modalités selon lesquelles les employeurs publics des trois versants mettent en place un dispositif de signalement qui permet d'une part de recueillir les signalements des agents et, d'autre part, de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes. La charte décrit les attendus en termes opérationnels, les objectifs poursuivis ainsi que les garanties que doit offrir le dispositif. Elle détaille également l'articulation du dispositif de signalement avec les autres procédures et acteurs de la lutte contre ces violences. Elle se trouve illustrée par des exemples issus des trois versants de la fonction publique.

## 2.2 Diversité de recrutements et attractivité

La prise en compte renforcée de la diversité de la société française dans toutes ses composantes forme un des engagements forts du Gouvernement. Premier employeur de France, la fonction publique a un rôle essentiel à jouer dans ce domaine. Les enjeux sont multiples, tant en termes d'égalité de traitement des agents publics et d'accès à la fonction publique qu'en termes d'exemplarité, mais aussi et surtout d'attractivité des administrations publiques, comme des métiers et concours de la fonction publique.

### Des outils nombreux et renouvelés au service de la politique de diversité au sein des trois versants de la fonction publique

Plusieurs dispositifs ont été mis en place pour élargir le vivier des candidats aux recrutements dans la fonction publique et promouvoir la diversité auprès des employeurs publics.

#### *Les classes préparatoires intégrées*

Les classes préparatoires intégrées (CPI) à certaines écoles de service public ont pour vocation d'apporter un soutien pédagogique renforcé à la préparation d'un ou plusieurs concours externes ou troisième concours de catégorie A ou B, avec l'accompagnement par un tuteur et un soutien financier *via* l'attribution d'allocations pour la diversité et, pour certaines écoles de service public, des facilités d'hébergement et de restauration.

Une attention forte est portée à la situation sociale et familiale des candidats, ainsi qu'à leur lieu de résidence et de scolarisation en ciblant les candidats domiciliés ou ayant été scolarisés dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) ou dans les zones de revitalisation rurale (ZRR).

On compte aujourd'hui 27 CPI pour une capacité d'accueil en 2019 de 714 élèves (auxquels s'ajoutent 24 élèves pour la classe préparatoire non intégrée ouverte à La Réunion en 2017). Le taux de réussite global au concours de ces élèves démontre clairement l'efficacité du dispositif puisqu'il est de 52 % pour tout concours et de 34 % pour les concours préparés spécifiquement par l'école. De plus, certains élèves réussissent lors d'une deuxième présentation au concours, ce qui porte le taux de réussite à 84 % sur 2 ans.

La majorité des élèves (54 %) vient de la région ou du département où est située l'école ou l'antenne CPI. L'implantation de l'école semble ainsi déterminer en partie son vivier de recrutement.

### *L'allocation pour la diversité dans la fonction publique*

L'allocation pour la diversité dans la fonction publique, vise à soutenir les candidats les plus méritants à préparer les concours de catégorie A ou B de la fonction publique en leur accordant une aide financière de 2 000 euros. Les bénéficiaires des allocations pour la diversité sont des étudiants ou demandeurs d'emploi, se préparant avec un organisme de préparation privé ou public, à distance ou en présentiel.

Les bénéficiaires sont sélectionnés sous conditions de ressources et de mérite. Une scolarité ou un lieu d'habitation en quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV) ou en zone de revitalisation rurale (ZRR) constitue un des critères de priorisation pour l'attribution de l'allocation.

Ce dispositif dispose d'un budget de 3 millions d'euros permettant l'attribution de plus de 1 500 allocations pour tout le territoire métropolitain et ultramarin. Des actions ont été engagées pour équilibrer la répartition entre les demandeurs d'emploi et étudiants, pour toucher davantage de jeunes issus des QPV et ZRR et consolider le tutorat par des fonctionnaires du corps visé par le concours préparé.

Le public visé par les allocations pour la diversité dans la fonction publique a également été élargi avec l'arrêté du 20 avril 2020 qui permet aux élèves des classes préparatoires intégrées (CPI) de bénéficier de plein droit de l'allocation.

### *La mise en place d'une voie spécifique réservée aux titulaires du doctorat afin de favoriser leur accès à la haute fonction publique*

Afin de diversifier les talents au sein de la fonction publique, des mesures spécifiques dédiées aux titulaires du doctorat ont été prises notamment pour l'accès aux corps de l'encadrement supérieur.

Les titulaires d'un doctorat peuvent accéder aux corps d'encadrement supérieur au moyen des différentes voies de recrutement prévues dans ces corps. Les statuts particuliers de corps ou de cadres d'emplois relevant de l'encadrement supérieur ont été modifiés en vue de prendre en compte des années de préparation au doctorat dans les modalités de classement des docteurs au sein des corps de la fonction publique et dans les conditions d'accès au concours interne et au troisième concours de l'École nationale d'administration.

Un concours externe spécial réservé aux docteurs a également été créé à titre expérimental par le décret n° 2018-793 du 14 septembre 2018 instituant à titre expérimental un concours externe spécial d'entrée à l'Ecole nationale d'administration réservé aux titulaires d'un diplôme de doctorat pour une durée de cinq ans pour intégrer l'ENA. Ce concours peut être ouvert dans trois spécialités (sciences de la matière et de l'ingénieur, sciences de la vie, sciences humaines et sociales). Trois places étaient offertes au premier concours ouvert au titre de l'année 2019 dans la spécialité sciences de la matière et de l'ingénieur.

## Agir en faveur du renforcement de l'attractivité des métiers et concours de la fonction publique

Un cycle de concertation porté par la DGAFP a eu lieu en 2019, avec les organisations syndicales et les employeurs publics. Il avait pour objet d'identifier les leviers d'attractivité en vue de répondre aux besoins des administrations, notamment sur les métiers et territoires en tension, de maintenir l'attractivité et l'efficacité du recrutement par concours, d'intégrer l'approche par les compétences dans les politiques de recrutement, de mieux attirer les profils recherchés ainsi que de renforcer la diversité dans la fonction publique.

Un premier volet a pour but de rendre plus lisibles et attractifs les métiers et recrutements dans la fonction publique. À ce titre, la communication a vocation à être rénovée pour donner de la visibilité sur les parcours, compétences, missions, métiers et valeurs du service public, avec des travaux relatifs à la structuration d'une « marque employeur ». Afin de toucher un plus large public, des partenariats seront engagés ou poursuivis notamment avec le ministère de l'Éducation nationale et le service public de l'emploi.

Un deuxième volet concerne la construction d'une politique d'identification et d'accompagnement des viviers pour favoriser la diversité. Un chantier sera lancé pour développer le maillage territorial et le nombre des classes préparatoires intégrées. Le partenariat avec les universités sera renforcé afin que les étudiants soient accompagnés vers les concours par les observatoires de l'insertion professionnelle. Des travaux seront également conduits pour mieux organiser l'offre de préparation aux concours, notamment par filière métier. La mise en place de dispositifs de pré-recrutement pourra faire l'objet d'une attention particulière.

Le troisième volet porte sur l'organisation et les modalités des concours. Les concours nationaux à affectation locale continueront à être promus afin de mieux répondre aux besoins des administrations sur des territoires délimités, les épreuves de concours continueront d'être adaptées pour poursuivre la valorisation des compétences et de l'expérience professionnelle, et des travaux seront engagés notamment pour mutualiser certaines épreuves de concours.

Le quatrième volet tend à professionnaliser les processus de recrutement dans l'objectif d'une meilleure identification et fidélisation, à travers le développement des outils et de méthodes de repérage et la généralisation d'un parcours du nouvel arrivant. Un cadre procédural accompagnera le recours au contrat pour assurer l'égal accès à l'emploi public et l'efficacité des recrutements.

Le cinquième volet portera sur le renforcement du dialogue social sur les politiques de recrutement et d'attractivité, qui pourront être incluses dans les compétences des nouveaux comités sociaux. Ces enjeux seront abordés dans les formations compétentes des conseils communs et supérieurs.

Le sixième et dernier volet concerne une expérimentation des différents leviers précités dans deux territoires marqués par des difficultés d'attractivité, de recrutement et de fidélisation. À partir d'un diagnostic fin, cette expérimentation conduite en lien étroit avec les employeurs publics des trois versants fera l'objet d'un suivi et d'une évaluation.

## 2.3 Soutenir le pouvoir d'achat des agents publics

L'année 2019-2020 aura été marquée, au-delà des mesures exceptionnelles de reconnaissance de l'engagement des agents publics pendant la crise sanitaire, par la poursuite des grands chantiers en matière de politique salariale dans la fonction publique et de nouvelles mesures en faveur du pouvoir d'achat des agents publics.

### La poursuite de l'application du protocole sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations

Conformément aux engagements pris par le Gouvernement, l'intégralité des mesures du protocole sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations (PPCR) seront mises en œuvre d'ici 2022.

L'année 2020 constitue la quatrième année de mise en œuvre. Cette nouvelle tranche de revalorisations représente un engagement financier important de 850 millions d'euros au profit des fonctionnaires des trois versants de la fonction publique.

Les principales mesures mises en œuvre en 2020 sont les suivantes :

– dernière tranche de revalorisation indiciaire de la grille « A-type » et des grilles des corps enseignants homologues (professeurs des écoles, professeurs certifiés…) ;

– dernière tranche de revalorisation indiciaire pour les corps paramédicaux de catégorie A ;

– poursuite de la revalorisation de la grille indiciaire de la catégorie « C-type » ;

– poursuite de la revalorisation des grilles indiciaires des corps sous statuts spéciaux (police, gendarmerie, administration pénitentiaire).

À la date du 1er juillet 2020, l'ensemble des corps de la fonction publique hospitalière et des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale ont bénéficié de la transposition du protocole PPCR. Dans la fonction publique de l'État, la quasi-totalité des corps en bénéficient également et la finalisation des textes est en cours pour les derniers corps (représentant moins de 500 agents).

### Le rendez-vous salarial du 24 juillet 2020

Lors du rendez-vous salarial du 24 juillet 2020, la ministre de la transformation et de la fonction publiques, Amélie de Montchalin, a présenté une série de mesures autour de trois axes principaux : des mesures en faveur du pouvoir d'achat des agents publics, un accompagnement salarial ciblé sur le niveau territorial et des mesures de ré-équilibrage en faveur de l'égalité professionnelle et de l'attractivité des métiers.

La préservation du pouvoir d'achat des agents demeure une préoccupation importante pour le Gouvernement. Plusieurs mesures transversales ont été décidées. La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) sera reconduite jusqu'en 2021. La réévaluation de l'indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée (IC-CSG) sera elle-même pérennisée, pour les agents publics des trois versants de la fonction publique. Cette compensation sera désormais dynamique en fonction de l'évolution de la rémunération des agents (à la hausse comme à la baisse).

Au regard de l'engagement des personnels hospitaliers dans le contexte sanitaire de l'année 2020, les accords du Ségur de la santé, à hauteur d'un engagement financier de 8 milliards d'euros, ont d'ores et déjà conduit à la création d'un complément de traitement indiciaire, et se poursuivront notamment par la revalorisation des rémunérations et des carrières, s'ajoutant aux avancées du protocole PPCR.

Afin de faciliter les parcours professionnels en atténuant les freins à la mobilité des agents publics dans les territoires, le Gouvernement a engagé, dans le contexte de la réforme de l'organisation territoriale de l'État un chantier de convergence des règles indemnitaires au sein des directions départementales interministérielles.

Enfin, afin notamment de promouvoir l'égalité professionnelle et renforcer l'attractivité de certains métiers, le Gouvernement souhaite poursuivre la dynamique de convergence interministérielle sur certaines filières, notamment les filières particulièrement féminisées et bénéficiant d'un régime indemnitaire moins attractif. Une réflexion sera par ailleurs engagée sur l'attractivité de la profession de médecin du travail dans la fonction publique.

Ces mesures salariales sont complétées, en matière d'action sociale, par la bonification de 100 euros de la contribution employeur aux bénéficiaires de chèques vacances en 2020, et la revalorisation des barèmes de revenus de + 5 % pour les chèque-vacances en 2021.

Par ailleurs, les retraités bénéficieront d'un alignement du barème de l'aide au maintien à domicile (AMD) sur celui du régime général.

Enfin, une concertation sur la protection sociale complémentaire sera initiée à la fin 2020.

## 2.4 Introduire des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours

L'introduction de « lignes directrices de gestion » (LDG) en matière de promotion et de valorisation des parcours constitue l'une des innovations de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Conformément au décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, les LDG en matière de promotion

## 2 Renforcer l'efficacité des politiques de ressources humaines et l'égalité de traitement

et de valorisation des parcours fixent, d'une part, les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les corps et grades et, d'autre part, les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures. Elles visent en particulier à préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle et, par ailleurs, à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion.

Couplée à la réforme des commissions administratives paritaires (CAP) – mise en place des CAP par catégorie hiérarchique et recentrage des attributions des CAP sur les situations individuelles – la définition, après examen par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et avis du comité social d'administration compétent, des LDG en matière de promotions et de valorisation des parcours a vocation à répondre aux enjeux suivants :

– repositionner à un niveau plus stratégique le dialogue social ministériel en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels ;

– développer une vision plus intégrée et transversale des politiques en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels et atténuer la logique de gestion par corps ;

– amener chaque ministère à structurer et formaliser sa politique en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels (articulation avec la procédure de l'évaluation professionnelle, mobilisation du levier de la formation…) ;

– permettre aux agents d'être mieux informés des attendus des employeurs et des critères pris en compte en matière d'avancement de corps ou de grade ;

– mieux inscrire les priorités interministérielles comme critère important de promotion : notamment valorisation des mobilités interministérielles / dans le secteur privé ou associatif / à l'étranger, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière de promotion de grade ;

– davantage harmoniser les critères de promotions pour les corps interministériels ou à statut commun ;

– mutualiser et diffuser les bonnes pratiques ministérielles.

L'élaboration des LDG ministérielles s'appuie sur une grille d'analyse co-construite par la DGAFP et les ministères et se fera de manière concertée avec les représentants du personnel. Ces travaux, qui seront finalisés au dernier trimestre 2020, ont d'ores et déjà permis d'enrichir le processus de promotion. À titre d'illustration, on peut citer les réflexions pour faire de l'agent un « acteur » de son parcours et de son projet professionnel » (valorisation des démarches actives d'évolution professionnelle telles que la formation par exemple), la spécification des critères de promotion en fonction de la catégorie hiérarchique, la sensibilisation à l'égalité femmes-hommes dans le processus de promotion par la mise à disposition d'outils méthodologiques, ou encore l'information des agents tout au long du processus (promouvabilité, présentation à la promotion, explicitation des critères retenus à l'issue de chaque processus…).

Les LDG en matière de promotions et de valorisation des parcours s'appliqueront aux promotions prononcées à compter de l'année 2021, année à partir de laquelle celles-ci ne seront plus examinées dans le cadre des CAP.

# Organisations du travail, santé au travail et action sociale 3

Adapter la gestion des ressources humaines à la crise sanitaire 3.1

Favoriser la prévention pour la santé et la sécurité au travail 3.2

Être mieux préparé collectivement en cas de nouvelle crise 3.3

Développer l'action sociale interministérielle 3.4

# 3.1 Adapter la gestion des ressources humaines à la crise sanitaire

## Adapter le cadre du télétravail

Le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 est venu modifier le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature. L'article 49 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique est à l'origine de la rédaction de ce décret. Il vient modifier l'article 133 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique pour introduire la notion de « *recours ponctuel au télétravail* ».

Sur la base du bilan du déploiement du télétravail réalisé en 2019, ce décret a également introduit de nouvelles dispositions visant à favoriser l'accès au télétravail.

Publié pendant l'interdiction de circuler prévu par le décret n° 2020-260 du 16 mars 2020 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus covid-19, le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 a démontré sa pertinence en offrant un cadre réglementaire adapté aux besoins. Les modifications liées au recours au télétravail ponctuel, aux lieux d'exercice des fonctions en télétravail et à l'autorisation de télétravail se sont révélées particulièrement pertinentes. Ce texte constitue désormais le cadre de droit commun de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique.

### *Le recours au télétravail ponctuel*

Le décret modifié n'exige plus que le télétravail soit régulier. Il prévoit que l'autorisation de télétravail peut porter sur l'attribution de jours de télétravail fixes mais aussi sur l'attribution d'un volume de jours flottants de télétravail. Il prévoit également la possibilité, lorsqu'une situation exceptionnelle perturbe l'accès au service ou le travail sur site, de délivrer une autorisation de télétravail temporaire qui peut être à temps complet.

Afin de faciliter le recours au télétravail ponctuel, le décret prévoit la possibilité d'autoriser l'utilisation de l'équipement informatique personnel des agents qui demandent des jours flottants de télétravail ou une autorisation temporaire de télétravail.

### *Les lieux d'exercice des fonctions en télétravail*

Le décret ouvre également plus largement les lieux à partir duquel il est possible de télétravailler. En effet, il permet de télétravailler depuis un lieu privé autre que la résidence principale de l'agent et depuis des locaux professionnels appartenant à son employeur public (le télétravail était déjà possible depuis des locaux professionnels n'appartenant pas à l'employeur de l'agent).

### *L'autorisation de télétravail*

Enfin, le décret permet de délivrer une autorisation de télétravail qui n'est pas limitée dans le temps et apporte des garanties supplémentaires aux agents quant à l'examen de leur demande de télétravail : il prévoit un délai d'un mois maximum pour apporter la réponse à une demande de télétravail et étend aux fonctions publiques territoriale et hospitalière la possibilité de saisir la commission administrative paritaire ou la commission consultative paritaire compétente d'un refus de télétravail.

## Réorganiser les concours pour assurer la continuité du recrutement

La crise de la covid-19 porteuse d'un impact fort et direct sur l'organisation des concours, a été l'occasion d'inventer et de développer de nouveaux dispositifs juridiques permettant de réorganiser les épreuves des concours en rendant possibles les aménagements nécessaires, sans porter atteinte au principe de sécurité juridique et en définissant les conditions minimales de sélection des candidats.

Avant la sortie du confinement le 11 mai, tous les leviers juridiques pertinents ont été mis en place par la DGAFP pour permettre la reprise de l'organisation des concours interrompus et donner les moyens aux ministères d'assurer la continuité de leurs recrutements.

L'ordonnance n° 2020-351 du 27 mars 2020 relative à l'organisation des examens et concours pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19 a permis d'adapter les voies d'accès aux trois versants de la fonction publique, s'agissant notamment du nombre et du contenu des épreuves, tout en dérogeant à l'obligation de la présence physique des candidats. Elle a également permis d'assurer la continuité des recrutements en prolongeant les délais d'appel sur liste complémentaire ou sur liste d'aptitude, mais également de sécuriser les recrutements notamment externes en repoussant les conditions d'admission à concourir à la fin du concours plutôt qu'au début.

Le décret n° 2020-437 du 16 avril 2020 pris pour l'application des articles 5 et 6 de l'ordonnance n° 2020-351 du 27 mars 2020 relative à l'organisation des examens et concours pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19 a notamment permis de généraliser le recours à la visioconférence, de préciser la procédure d'adaptation des concours ou de recomposer les jurys. La visioconférence a ainsi été rendue possible pour tous types d'épreuves, y compris pour des écrits par recours à des moyens de télésurveillance, ainsi que pour toutes les réunions de jurys.

Des lignes directrices ont permis d'accompagner les employeurs publics dans la rédaction des textes réglementaires d'adaptation des épreuves de concours à titre temporaire.

En pratique, afin de tenir les calendriers de recrutement, les adaptations des épreuves des concours ont consisté, par exemple, à supprimer les oraux, à réduire le nombre d'épreuves écrites et, selon les cas, à fusionner certaines épreuves. L'adaptation des épreuves a été privilégiée toutes les fois où les recrutements à la date initialement requise ne pouvaient être reportés, avec le souci permanent de maintenir les éléments les plus essentiels de la sélection pour préserver la qualité des recrutements.

Ainsi, entre le 16 mars et le 30 juin 2020, outre les textes précités, ont été instruits près de quatre-vingt-dix arrêtés adaptant les épreuves de près de cent soixante-dix concours, mais également plus de cent trente arrêtés de report de plus de deux cent soixante concours, sur un total d'environ trois cent trente concours reportés.

Matériellement, certains concours ont pu reprendre, en présentiel, dès la semaine du 11 mai, grâce à deux dérogations, l'une autorisant les établissements recevant du public à accueillir des examens et des concours, l'autre autorisant pour ce motif les déplacements à plus de 100 km du lieu de résidence ainsi que la circulation dans les transports en commun en heure de pointe. Le déroulement des épreuves en présentiel dans le respect des consignes sanitaires a été rendu possible avec la transmission de recommandations pour la logistique d'organisation des concours.

Certaines de ces mesures ont vocation à être pérennisées, notamment la généralisation du recours à la visioconférence et à la télésurveillance, la transmission dématérialisée des pièces et documents requis pour concourir, ou l'harmonisation des dates de référence pour l'admission à concourir. Le bilan de cette session exceptionnelle, les résultats obtenus, les rapports de jury ainsi que l'évaluation du déroulement des périodes de stage permettront de mettre utilement en perspective, en lien avec les suites de la concertation relative à l'attractivité des métiers et des concours de la fonction publique, cette ample revue de très nombreuses épreuves de concours effectuée en un temps record, dans le but d'évaluer la pertinence d'une pérennisation de tout ou partie de l'allègement ainsi opéré des concours.

## 3.2 Favoriser la prévention pour la santé et la sécurité au travail

Les travaux engagés en matière de prévention des risques professionnels et de promotion de la santé au travail ont vu leur pertinence renforcée lors de la crise sanitaire.

Engagée en amont de la crise sanitaire, la rénovation du cadre réglementaire de la médecine de prévention a abouti à la publication du décret n° 2020-647 du 27 mai 2020 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique de l'État. Ce cadre rénové permet notamment de renforcer le rôle du médecin du travail et d'accroître l'attractivité de cette fonction, de développer l'intervention des infirmiers en santé au travail et de donner une base juridique aux consultations à distance.

A la suite du rapport *Santé, sécurité, qualité de vie au travail dans la fonction publique : un devoir, une urgence, une chance* établi par Mme la députée Charlotte Lecocq, Mme Pascale Coton et M. Jean-François Verdier, une concertation pour construire un plan santé travail dans la fonction publique a été initiée. Ce plan doit définir les objectifs à atteindre et suivre de manière plus précise :

– l'organisation de la politique de santé et de sécurité au travail, au niveau national et territorial ;

– le rôle et les moyens dévolus aux acteurs de la médecine de prévention (médecins et équipes pluridisciplinaires de santé au travail) ainsi que des équipes en charge de la prévention des risques professionnels (inspecteurs santé sécurité au travail, conseillers et assistants de prévention) ;

– les dispositifs visant à lutter contre l'usure professionnelle, faciliter les reconversions et le maintien dans l'emploi.

Il doit comprendre des indicateurs de suivi pour l'ensemble des administrations, au niveau central comme déconcentré.

Cinq enjeux ont été identifiés pour la fonction publique :

– renforcer la gouvernance de la politique de santé au travail dans la fonction publique ;

– déployer les synergies entre les trois versants de la fonction publique et le secteur privé ;

– renforcer les ressources de la politique de prévention en structurant le système d'acteurs ;

– exercer son emploi plus longtemps dans de bonnes conditions : favoriser la soutenabilité du travail des agents publics ;

– renforcer la connaissance statistique et qualitative pour mieux évaluer et piloter les actions de prévention et de santé au travail.

Le plan santé travail dans la fonction publique sera enrichi des retours d'expériences liés à la crise sanitaire qui seront partagés lors des différents groupes de travail avec les organisations syndicales et les employeurs. Il est prévu que la concertation aboutisse à la fin de l'année 2020.

## 3.3 Être mieux préparé collectivement en cas de nouvelle crise

Des travaux sur la transformation de l'organisation du travail de l'administration suite au développement du travail à distance pendant la crise covid-19 ont été engagés par les quatre directions interministérielles – direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), direction de l'immobilier de l'État (DIE), direction interministérielle de la transformation publique (DITP) et direction interministérielle du numérique (DINUM) – à la demande du Premier ministre. En effet, il apparait nécessaire de renforcer la capacité de l'État à adapter ses modes de fonctionnement à ce type de crise afin d'assurer la continuité d'activité et de repenser l'organisation du travail au sein de la fonction publique d'État.

Les travaux menés couvrent l'ensemble des thématiques suivantes : les enjeux des ressources humaines, le management et l'organisation du travail, les enjeux immobiliers et les enjeux numériques. Ils ont été engagés avec l'ensemble des ministères au travers de groupes de travail, de sondages et de consultations ou encore d'entretiens qualitatifs. Ces premiers éléments seront complétés à la fois par les retours d'expérience sur le travail à distance dans chaque sphère ministérielle, mais également approfondis avec l'appui d'experts (sociologue des organisations, universitaires) et des échanges engagés au sein de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE).

Au regard des principaux constats établis à l'été, deux axes importants de travail se dégagent :

– garantir une meilleure continuité de l'activité de l'Etat en cas de nouvelle crise, en engageant un travail de refonte des plans de continuité d'activité (PCA) pour en faire de véritables outils stratégiques de l'organisation des services en gestion de crise. Ces nouveaux PCA devraient également permettre d'apporter toute la souplesse nécessaire à disposition des chefs de service pour allouer les ressources et compétences au sein des équipes en fonction des missions prioritaires et évolutives pendant une période de crise ;

– accompagner les ministères dans la mise en place de nouvelles formes de travail sur la base d'un mix présentiel / distanciel à construire et à organiser en engageant cette perspective au niveau des enjeux de l'organisation d'une structure plutôt qu'une approche individuelle aux demandes de télétravail présentées par les agents, tout en faisant évoluer la posture managériale.

## 3.4 Développer l'action sociale interministérielle

L'action sociale interministérielle finance des prestations visant à améliorer, directement ou indirectement, les conditions de travail et de vie des agents de l'État et de leurs familles.

En 2020, la DGAFP souhaite avancer vers une simplification des parcours bénéficiaires concernant les prestations individuelles, avoir davantage recours aux outils numériques, et mieux communiquer.

La simplification relative aux prestations individuelles sera visible concernant les prestations chèques-vacances, aide à l'installation des personnels (AIP) ou chèque emploi service universel (CESU) garde d'enfants de 0 à 6 ans, notamment concernant le parcours bénéficiaire. Pour le CESU par exemple, à compter du 1er septembre 2020, la complétude du dossier est facilitée par le remplacement de l'attestation de garde à titre onéreux par une déclaration sur l'honneur du demandeur, l'attestation pouvant uniquement être demandée en cas de contrôle.

Un second chantier qui doit contribuer au développement de l'action sociale interministérielle consiste en un recours plus important aux outils numériques. Ainsi, une application informatique dédiée relative à la gestion des places en crèches sera déployée avant fin 2020. Elle permet l'inscription des familles en vue d'une attribution de places, mais aussi la gestion par l'administration déconcentrée en vue des commissions d'attribution, ainsi que la production de statistiques.

Enfin, des travaux relatifs à la communication doivent être engagés à partir de 2020 afin de permettre une amélioration sensible de la communication : définition d'un plan de communication, participation à la refonte du portail de la fonction publique, recours accru aux réseaux sociaux, information ciblée auprès d'un certain nombre de catégories de fonctionnaires, par exemple les agents retraités.

Au-delà de ces chantiers structurants, il convient de noter que le parc de places en crèches a encore été étoffé en 2020 avec la création de 450 places et qu'il le sera encore de manière importante en 2021.

Par ailleurs, les réservations de logements conventionnels seront relancées à compter de 2020, en Ile-de-France dans un premier temps.

L'action sociale interministérielle participe également aux projets de rénovation ou de construction de cités administratives partout sur les territoires, tels que validés dans le cadre du grand plan d'investissement (GPI) : de nombreux projets comprennent effectivement des travaux qui concernent les restaurants inter-administratifs, réalisés avec le soutien des crédits du programme budgétaire fonction publique (P148).

# Adapter la fonction ressources humaines aux transformations de l'action publique 4

Mieux apprécier les besoins des ministères 4.1

Mieux accompagner les transformations de services 4.2

Adapter les politiques de ressources humaines aux enjeux des territoires 4.3

Encourager l'innovation en matière de ressources humaines 4.4

Mutualiser les actions en faveur de la formation professionnelle tout au long de la vie 4.5

Renforcer l'accompagnement professionnel 4.6

Tirer parti du numérique dans la gestion des ressources humaines 4.7

Promouvoir le modèle français de fonction publique 4.8

# 4.1 Mieux apprécier les besoins des ministères

Prévu par le décret n° 2016-1804 du 22 décembre 2016 relatif à la direction générale de l'administration et de la fonction publique et à la politique de ressources humaines dans la fonction publique, le dialogue stratégique mené entre la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et les ministères vise à appuyer la mise en œuvre de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et à accompagner les transformations ministérielles.

Des conférences stratégiques bilatérales se sont tenues entre septembre 2019 et mars 2020 avec l'ensemble des ministères et la DGAFP. Sous l'égide des secrétaires généraux et des directeurs des ressources humaines, elles ont permis d'aborder les enjeux relatifs à la déclinaison ministérielle des dispositifs issus de la loi n° 2019-828 du 6 aout 2019 et aux transformations menées par le ministère, notamment l'organisation, les leviers et les pratiques des directions des ressources humaines ministérielles.

Cet exercice a ainsi permis de formaliser une offre d'appui en fonction des besoins identifiés comme prioritaires par les ministères. Les demandes les plus partagées par les ministères concernent la mise en œuvre des nouveaux dispositifs issus de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 tels que le déploiement de la nouvelle cartographie des instances, la rédaction des lignes directrices de gestion en matière de promotion et l'élaboration d'une doctrine d'emploi de la rupture conventionnelle. Des attentes fortes portent également sur l'appui à l'élaboration de plans d'accompagnement des transformations ministérielles en lien avec le fonds d'accompagnement interministériel des ressources humaines (FAIRH), et l'approfondissement de la déconcentration des actes de gestion RH.

Les échanges ont également permis de préciser les besoins des ministères en matière d'évolution des processus et des outils de recrutement ainsi que de capitaliser sur les expérimentations en cours. Les ministères ont exprimé des besoins en matière d'outillage des recruteurs pour l'évaluation des candidats, de démarches de constitution de viviers, et de formation des acteurs. Ils ont également renouvelé leur intérêt pour une démarche d'élaboration d'une marque employeur de l'État.

# 4.2 Mieux accompagner les transformations de services

## Appuyer la mise en œuvre des réformes

En sa qualité de direction des ressources humaines de l'État, la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) accompagne les opérations de transformation de services conduites par les ministères et leurs opérateurs. L'expertise et l'appui proposés permettent de sécuriser la conduite de ces projets et d'offrir aux agents publics concernés un accompagnement de qualité dans leurs transitions professionnelles.

### *La création d'un guichet unique d'instruction des arrêtés de restructuration de service*

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique introduit dans la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat un article 62 *bis*. Ces nouvelles dispositions prévoient, au-delà des dispositifs indemnitaires existants, de nouveaux dispositifs d'accompagnement des agents publics dans le cadre d'opérations de restructuration de service : un droit à l'accompagnement personnalisé, un accès prioritaire aux actions de formation, un nouveau dispositif de congé de transition professionnelle.

# 4 Adapter la fonction ressources humaines aux transformations de l'action publique

Le décret n° 2019-1441 du 23 décembre 2019 relatif aux mesures d'accompagnement de la restructuration d'un service de l'Etat organise la mise en œuvre de ces dispositifs et introduit un contreseing du ministre chargé de la fonction publique pour les arrêtés de restructuration des services. Il prévoit ainsi que les projets d'arrêtés sont transmis pour information au ministre chargé de la fonction publique quinze jours au moins avant saisine du comité social d'administration compétent.

La nécessaire articulation des différents dispositifs d'accompagnement et l'introduction du contreseing du ministre chargé de la fonction publique pour les arrêtés de restructuration des services de l'État a nécessité de mettre en place une organisation *ad hoc* au sein de la DGAFP en capacité de rendre un avis sur les projets d'arrêtés ministériels dans le délai fixé par le décret. La création du « guichet unique restructuration » contribue au renforcement du positionnement de la DGAFP en appui aux transformations ministérielles et aux chantiers de la réforme de l'organisation territoriale de l'État. Au-delà de l'analyse réglementaire, ce guichet unique permet de répondre aux besoins d'appuis opérationnels exprimés par les services.

La DGAFP s'assure, en amont du contreseing du ministre en charge de la fonction publique, que l'employeur a identifié les agents concernés, a défini un accompagnement personnalisé en cohérence avec la conduite du projet de restructuration et a mené un dialogue social sur le sujet. L'objectif est d'assurer que les dispositifs d'accompagnement mobilisés permettront aux agents identifiés de retrouver un poste en adéquation avec les besoins du service public et leurs compétences. Au-delà de la sécurisation juridique et légistique des arrêtés, les avis émis par la DGAFP permettent de développer collectivement la doctrine sur les conditions de mobilisation des nouveaux dispositifs d'accompagnement.

## *Le fonds d'accompagnement interministériel des ressources humaines*

Le fonds d'accompagnement interministériel des ressources humaines (FAIRH) placé sous la responsabilité du directeur général de l'administration et de la fonction publique, participe au co-financement des dépenses en matière de ressources humaines nécessaires à la conception et à l'exécution des projets de transformation ministériels. Créé en 2019 et doté de 50 millions d'euros annuellement, le fonds a été reconduit par la loi de finances initiale pour 2020. Les modalités de fonctionnement et de gouvernance du fonds sont définies par un cahier des charges publié sur le Portail de la fonction publique (fonction-publique.gouv.fr).

Un appel à projet au fil de l'eau permet d'assurer une mobilisation rapide du fonds au plus près de la temporalité propre à chaque réforme. Après instruction par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), les projets sont sélectionnés par un comité qui fixe également le plafond de co-financement alloué à chacun. La mobilisation du fonds permet ainsi d'accompagner les agents dont les missions et les métiers évoluent en mettant en place des prestations d'appui, des leviers indemnitaires ainsi que des dispositifs de formation, de valorisation et d'acquisition de compétences.

En 2019, près de 9 millions d'euros ont été mis à disposition des services porteurs pour co-financer les coûts de conception et d'accompagnement de leurs projets de transformation. Six projets ont bénéficié de ces co-financements : deux chantiers de réforme de l'organisation territoriale de l'État (réforme du réseau de proximité des finances publiques et restructuration des pôles en charge de l'économie, de l'emploi et des entreprises des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) et quatre projets de restructuration d'opérateurs (Institut français du cheval et de l'équitation, Météo France, Réunion des musées nationaux – Grand Palais et Voies navigables de France).

Les six projets financés en 2019 se prolongent sur 2020. Neuf nouveaux projets vont bénéficier d'un co-financement pour accompagner les réformes des services déconcentrés, des opérateurs et des administrations centrales.

## *Le marché public interministériel de conseil en ressources humaines*

Co-piloté avec la direction des achats de l'Etat (DAE), le marché public interministériel de conseil en ressources humaines a été notifié début 2019. Cet accord cadre mixte référence cinq prestataires auprès desquels des commandes directes par les ministères sont possibles sur différentes thématiques couvrant l'ensemble des champs des politiques de ressources humaines : l'optimisation des processus RH, l'appui aux mobilités, le développement de l'ingénierie de formation, l'appui au déploiement de nouvelles organisations du travail,

l'appui au déploiement de la politique d'égalité professionnelle dans la fonction publique et d'autres. En outre, les ministères ont la possibilité de recourir à des marchés subséquents pour des besoins non couverts par ces commandes directes.

Le caractère mixte du marché permet de mobiliser rapidement des prestations. De même, le recours à des sous-traitants spécialisés sur certaines thématiques est un facteur positif qui favorise son utilisation. Huit départements ministériels ont eu recours au marché depuis sa notification pour un montant total de prestations s'élevant à 5,7 millions d'euros. À titre d'illustration, le marché a été mobilisé pour conduire une analyse portant sur l'impact de la réorganisation territoriale de l'État sur les conditions de travail des agents des services déconcentrés des ministères sociaux, pour la réalisation d'un baromètre social au ministère de l'Europe et des affaires étrangères et la refonte du processus d'intégration des nouveaux collaborateurs de la direction générale du Trésor au sein du ministère de l'économie, des finances et de la relance.

## Déployer les nouveaux outils du décret relatif aux mesures d'accompagnement de la restructuration d'un service de l'Etat

Les transferts d'activités et restructurations de service contribuent à l'optimisation de l'organisation des missions au sein de la fonction publique de l'État. Ils ont un impact sur le volume et les formes de l'emploi public.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a enrichi les outils et mesures mobilisables pour accompagner les restructurations et faciliter le réemploi des agents ainsi que la prise en compte de leur projet d'évolution professionnelle.

### *La priorité légale d'affectation en cas de restructuration*

De nouvelles priorités de mutation ont été mises en place dans ce cadre pour faciliter le reclassement des agents dont l'emploi a été supprimé. Tandis que les deux premières s'inscrivent dans un cadre ministériel, la troisième permet l'affectation de l'agent hors de son ministère d'origine :

– priorité 1 : l'intéressé est affecté dans un emploi vacant correspondant à son grade au sein d'un service du département ministériel ou de l'établissement public dont il relève, dans le département où est située sa résidence administrative ;

– priorité 2 : à sa demande, l'agent bénéficie d'une priorité de mutation ou de détachement dans tout emploi vacant correspondant à son grade au sein du département ministériel dont il relève ainsi que vers un établissement public sous tutelle, sur l'ensemble du territoire national ;

– priorité 3 : l'agent bénéficie d'une priorité d'affectation ou de détachement dans les emplois vacants correspondant à son grade dans un autre département ministériel ou dans un établissement public de l'État dans le département ou, à défaut, dans la région où est située sa résidence administrative. L'affectation de l'agent dans un autre périmètre ministériel que le sien est prononcée par le préfet de région.

Ces priorités ont vocation à devenir des leviers importants pour l'accompagnement des transformations de service et à être mis en œuvre rapidement pour répondre à la situation des agents restructurés dans le cadre des réformes.

### *Le congé de transition professionnelle*

Le congé de transition professionnelle permet, lorsque l'emploi de l'agent est supprimé, de suivre une ou des actions de formation longue professionnalisante (certifiante, qualifiante…) pendant une durée maximale d'une année. L'objectif de ce congé est de préparer un changement de métier, soit à l'intérieur de la fonction publique, soit vers le secteur privé. L'agent conserve sa rémunération (traitement et régime indiciaire) pendant le congé.

### *L'indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle*

Le décret n° 2019-1444 du 23 décembre 2019 a institué une indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle au sein de la fonction publique d'État. Cette indemnité à versement unique permet d'accompagner financièrement les agents restructurés devant effectuer une formation d'au moins cinq jours dans le cadre d'un changement d'emploi nécessitant l'acquisition de nouvelles compétences. Le montant de l'indemnité est de 500 euros pour une formation d'au moins cinq jours et peut atteindre 2 000 euros pour les formations supérieures à trois semaines.

Pour faciliter l'appropriation de ces nouveaux dispositifs, la DGAFP a engagé des travaux collectifs destinés à identifier les difficultés de mise en œuvre, à clarifier la doctrine d'utilisation et à faciliter l'utilisation des outils.

## La rupture conventionnelle dans la fonction publique

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique instaure, en son article 72, une procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique, à compter du 1er janvier 2020. Par cette procédure, l'administration et un agent public peuvent convenir d'un commun accord de la fin de leur relation de travail. Ce dispositif crée un nouveau cas de cessation de fonctions pour les fonctionnaires (l'article 24 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 prévoit en outre la mise à la retraite, la démission, le licenciement, la révocation ainsi que des incompatibilités : perte de la nationalité française, perte des droits civiques, interdiction par décision de justice d'exercer un emploi public), à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2025. Il crée également, de manière pérenne, un nouveau motif de fin du contrat pour les agents contractuels recrutés sur un CDI ainsi que pour les praticiens en CDI des établissements publics de santé, et de rupture de l'acte d'engagement pour les ouvriers de l'État.

La rupture conventionnelle est fondée sur le libre consentement des deux parties et ne peut être imposée par l'une ou l'autre. Ce nouveau mode de cessation définitive des fonctions permet, d'une part, de faire face à l'évolution des besoins de l'administration et, d'autre part, de répondre, le cas échéant, au souhait d'un agent de poursuivre sa vie professionnelle hors de l'administration dans le cadre d'une reconversion professionnelle.

Le décret n° 2019-1593 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique et le décret n° 2019-1596 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles précisent respectivement la procédure de rupture conventionnelle applicable dans la fonction publique et les modalités de versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC). Un modèle de rupture conventionnelle a également été défini par l'arrêté du 6 février 2020 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle prévus par le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique que les administrations peuvent adapter selon leurs spécificités.

La procédure de rupture conventionnelle définit des garanties de nature à assurer le libre consentement et l'accord des deux parties.

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) est obligatoirement versée à l'agent en cas d'accord sur la rupture conventionnelle avec son employeur. Son montant, précisé dans la convention, est négocié individuellement au cours des entretiens. Il doit être compris entre un montant minimum et un montant maximum calculés en fonction de l'ancienneté en application des règles fixées par le décret.

La rupture de la relation de travail à l'issue d'une rupture conventionnelle dans la fonction publique ouvre également droit au bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

Au cours de la période d'état d'urgence sanitaire en raison de la pandémie de covid-19, les délais applicables au cours de la procédure de rupture conventionnelle ont été temporairement suspendus.

### Encadrer les transferts d'activité

Le décret n° 2020-714 du 11 juin 2020 relatif au détachement d'office prévu à l'article 15 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligation des fonctionnaires, s'inscrit dans le cadre des dispositions relatives aux restructurations de l'administration prises par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. L'article 76 de la loi du 6 aout 2019 précise qu'en cas de transfert d'une activité jusqu'alors prise en charge par une administration vers une entreprise ou un organisme extérieur gérant un service public industriel et commercial, le fonctionnaire dont l'emploi est ainsi transféré peut être détaché d'office au sein de l'entreprise ou de l'organisme repreneur pour la durée du contrat établi entre cet entreprise ou cet organisme et la personne morale qui l'emploie.

Le décret prévoit les modalités du détachement du fonctionnaire sur un contrat à durée indéterminée pendant la durée du contrat liant l'administration et l'organisation d'accueil, à l'occasion du renouvellement de ce contrat ou lors de son éventuel transfert au bénéfice d'un nouvel organisme. Il détaille les conditions d'emplois du fonctionnaire détaché pendant la durée du CDI, les garanties offertes aux agents et les modalités de fin de contrat.

L'objectif du dispositif est d'offrir un cadre aux opérations d'externalisation d'activités en préservant le fonctionnement normal de l'activité transféré et en permettant aux fonctionnaires concernés de poursuivre leurs activités en détachement au sein d'une nouvelle entité de droit privé ou de droit public. Il offre également à l'entreprise concernée la possibilité d'accueillir en leur sein, pour différents métiers, des personnels déjà rompus aux missions et aux finalités de l'activité en cause.

Les fonctionnaires dont l'emploi est transféré bénéficient d'une garantie de réintégration automatique dans l'administration en cas de licenciement par l'entreprise.

## 4.3 Adapter les politiques de ressources humaines aux enjeux des territoires

### Appuyer la convergence en matière de ressources humaines

Depuis la création des directions départementales interministérielles (DDI), l'harmonisation des processus de ressources humaines est un enjeu important partagé par les différents ministères portant les missions et les emplois de ces services déconcentrés.

Des travaux sont menés depuis 2012 avec les ministères concernés dans le cadre d'une instance (comité de pilotage de convergence RH) présidée conjointement par la direction d'administration centrale pilote des DDI, la direction des services administratifs et financiers des services du Premier ministre jusqu'en 2019, puis direction de la modernisation et de l'administration territoriale du ministère de l'intérieur, et par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), sur des thématiques telles que la mobilité, l'action sociale, la médecine de prévention, les systèmes d'information RH, ou les régimes indemnitaires.

Le contexte de réforme de l'organisation territoriale de l'État et en particulier de création des secrétariats généraux communs aux préfectures et DDI au niveau départemental (SGC) a renforcé la nécessité de convergence en matière de gestion des ressources humaines. À cet effet, plusieurs chantiers prioritaires ont été ouverts par le comité de pilotage de convergence RH en 2019 et ont notamment permis d'avancer sur :

– l'articulation des lignes directrices de gestion ministérielles avec la mobilité des agents en DDI et en préfecture ;

– l'harmonisation des prestations d'action sociale au bénéfice des agents ;

– le développement de l'offre de médecine de prévention dans un contexte de pénurie de médecins.

# 4 Adapter la fonction ressources humaines aux transformations de l'action publique

## Les PFRH au service des transformations et de l'accompagnement des agents

Les quinze plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) – treize en métropole et deux en Outre-mer – sont des équipes pluridisciplinaires, composées de quatre à neuf agents. Placées au sein des secrétariats généraux pour les affaires régionales (SGAR), elles assurent un rôle d'appui, d'animation et d'expertise auprès des services de l'État, sur la base d'une offre de services intégrée répondant aux besoins locaux en matière de problématiques de RH. Celle-ci s'articule autour de cinq grandes missions :

– mobilité et emploi : accompagnement des agents dans leur mobilité interministérielle ou vers un autre versant de la fonction publique, voire vers le secteur privé, animation et connaissance fine du marché de l'emploi public local, coordination et professionnalisation des réseaux locaux de conseillers en mobilité-carrière (CMC) ;

– conduite du changement et évolution des organisations de travail : appui aux services dans leurs projets stratégiques, mise en œuvre de solutions d'amélioration de l'organisation du travail, promotion de la culture du changement, valorisation des outils et méthodes de travail innovants, accompagnement des cadres en matière de conduite du changement ;

– formation interministérielle : élaboration d'une offre mutualisée (plan régional interministériel de formation) et construction d'itinéraires pour accompagner le développement des compétences, proposition d'une offre de formation dans le cadre de la prestation globale d'accompagnement des transformations ;

– gestion prévisionnelle des ressources humaines de l'État en région : conduite de diagnostics et analyses prospectives, réalisation d'études d'impact en termes de ressources humaines dans le cadre des projets de transformation, élaboration d'outils d'aide au pilotage, appui au préfet dans la gestion des plafonds et schémas d'emplois ;

– action sociale et environnement professionnel : pilotage de dispositifs d'action sociale interministérielle, appui à l'amélioration de l'équilibre vie professionnelle/vie privée, développement de projets en matière de santé et sécurité au travail, appui dans la mise en œuvre d'actions de prévention des risques professionnels.

Les PFRH s'appuient notamment sur les réseaux qu'elles ont mis en place et animent, non seulement au niveau interministériel (périmètre de l'administration territoriale de l'État, historiquement, puis l'ensemble des services et établissement publics de l'État en région) mais aussi en inter-versants de la fonction publique.

Comme le prévoit l'article 10 du décret n° 2016-1804 du 22 décembre 2016 relatif à la DGAFP et à la politique de ressources humaines dans la fonction publique, les plates-formes ont un rôle essentiel à jouer dans la déclinaison territoriale des plans de transformation ministériels.

Elles sont ainsi fortement mobilisées à l'occasion des transformations en cours et notamment pour l'accompagnement en matière de ressources humaines de la mise en œuvre d'une nouvelle organisation territoriale des services publics. À cet égard, elles constituent un relai privilégié sur le terrain pour la DGAFP, leur pilote métier, et lui permettent d'avoir un retour d'information sur la façon dont la réforme se passe au plus près des agents.

Les PFRH ont joué un rôle central dans le dispositif d'accompagnement des agents concernés par la réforme des services déconcentrés chargés du développement économique (pôles 3E des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi – DIRECCTE) initié en 2018. Elles ont conduit un accompagnement individuel au niveau local, conjointement avec les CMC de ces directions (aide à l'élaboration du CV, préparation d'entretiens, bilans personnels et de compétences, projets de formation, etc.), et ont suivi en particulier les agents envisageant une mobilité vers un autre ministère, un autre versant de la fonction publique, ou encore une activité dans le secteur privé.

Elles sont également très mobilisées à l'occasion des réformes de l'organisation territoriale de l'État actuellement engagées. Outre l'accompagnement personnalisé, elles peuvent dans ce cadre contribuer à l'organisation de l'information aux représentants des personnels et aux agents dans un cadre interministériel (instances interministérielles de dialogue informel, séminaires d'information) ainsi qu'à la réalisation d'études d'impact en

termes de ressources humaines. Leur offre de service couvre de manière générale le conseil et l'aide au pilotage de la transformation.

Le bilan d'activité 2019 des PFRH, publié sur le portail de la fonction publique, présente une sélection de projets et d'actions menées par les plates-formes au cours de l'année passée. Il donne un aperçu de la diversité et de la qualité des prestations offertes par ces dernières dans leurs différents domaines de compétences.

## 4.4 Encourager l'innovation en matière de ressources humaines

### Le fonds d'innovation des ressources humaines

Le fonds d'innovation des ressources humaines (FIRH), créé par la circulaire de la ministre en charge de la fonction publique en date du 22 décembre 2016 et financé sur le programme 148, vise à soutenir des initiatives innovantes en matière de ressources humaines développées en administration centrale, dans les territoires ou portées par des opérateurs publics. Doté d'un million d'euros chaque année, ce fonds d'innovation a permis depuis 2017 le financement de 175 projets, dans les domaines de l'accompagnement des agents, de l'expérimentation de nouvelles pratiques managériales, de la conduite du changement ou encore de la promotion de l'égalité professionnelle.

Ce dispositif offre aux candidats la possibilité de déployer des solutions nouvelles afin de transformer l'action publique et de construire un environnement de travail plus efficace et plus adapté aux besoins des agents publics. La mise en place du fonds s'inscrit dans une logique d'essaimage. Il apporte un soutien à tous les services qui souhaitent proposer une nouvelle approche dans le domaine des ressources humaines. La procédure de sélection est ouverte et simple, elle permet à tous les innovateurs d'accéder à une source de financement pour concrétiser leur projet. Le FIRH offre également un label qui certifie la qualité du projet et facilite son portage au sein de la structure qui l'a vue naitre.

Au-delà du soutien financier, la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) attache une grande importance à l'accompagnement des porteurs de projets. Elle apporte son expertise sur les nouveaux enjeux de transformation et anime la communauté des innovateurs en matière de ressources humaines.

Une réflexion est actuellement engagée pour accompagner de manière particulière les projets engagés à titre expérimental pour lesquels une opportunité de développement au niveau national aura été identifiée.

### La bibliothèque des initiatives RH

Lancée par le secrétaire d'État auprès du ministre de l'action et des comptes publics le 26 mars 2019, la Bibliothèque des initiatives en ressources humaines (BIRH) est consultable depuis le portail de la fonction publique (www.bibliotheque-initiatives.fonction-publique.gouv.fr) et recense les projets innovants menés en matière de ressources humaines au sein de la sphère publique. Des informations plus précises sont fournies aux agents publics intéressés par l'obtention d'éléments méthodologiques de cadrage et de conduite de ces projets.

Cette bibliothèque numérique à vocation à capitaliser des expérimentations issues des trois versants de la fonction publique et à valoriser les bonnes pratiques afin d'assurer le déploiement de projets d'un territoire à un autre ou d'une administration à une autre en développant une véritable ingénierie de changement d'échelle et de partage des expériences.

# 4.5 Mutualiser les actions en faveur de la formation professionnelle tout au long de la vie

## Développer une plate-forme interministérielle de formation

### *Mentor : un programme, un projet*

Le projet Mentor vise l'objectif opérationnel de mise en œuvre d'une plate-forme interministérielle de formation en ligne, la rationalisation et le pilotage de la production de contenus de qualité et l'accompagnement des équipes à intégrer ces nouvelles approches de la formation. Son ambition et sa complexité, technologique ou d'évolution des pratiques de formation, est de s'adapter aux contextes et aux contraintes des ministères et opérateurs partenaires. Élu au titre du fonds de transformation de l'action publique (FTAP), le projet Mentor s'est vu attribuer un montant de 4,9 millions d'euros sur cinq ans. L'ouverture de la plate-forme est prévue pour le premier semestre 2021. Ce projet s'inscrit dans un programme Mentor qui, de façon plus stratégique, entend structurer la réflexion interministérielle sur l'évolution des conceptions de la formation et aider l'ensemble des réseaux formation de la fonction publique dans l'intégration de nouvelles approches de professionnalisation. Il s'articule avec le schéma directeur de la formation tout au long de la vie des agents de l'État, notamment dans le cadre des démarches de structuration de la formation *via* la mutualisation de l'achat de formation et la labellisation des formations.

Les premiers partenaires impliqués dans le projet Mentor comptent les trois ministères pilotes (sociaux, culture et agriculture), les instituts régionaux d'administration (IRA), le réseau des écoles de service public (RESP), les plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH). La seconde vague devrait voir s'engager en 2021 les ministères de la transition écologique, de l'Europe et des affaires étrangères, de la justice ainsi que la direction générale des finances publiques (DGFIP) et la direction générale de l'aviation civile (DGAC). L'engagement de nombreux ministères, directions générales et opérateurs permet d'atteindre une masse critique à partir de laquelle une transformation réelle des pratiques de formation pourra s'opérer. Des ministères experts dans le déploiement de la formation en ligne tels que le ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports ou le ministère des armées par exemple sont également associés au projet Mentor. Par leur retour d'expérience au sein des différents chantiers opérationnels, ils contribuent à garantir la qualité du projet d'ensemble. Ils participent également à la mutualisation des contenus.

### *Actualités du programme et du projet*

Trois chantiers sont engagés dans le cadre du projet Mentor de plate-forme interministérielle de formation en ligne, dans l'objectif de la rendre opérationnelle et accessible aux agents dès le premier semestre 2021 :

– technico-fonctionnel pour élaborer la solution technologique ergonomique, interopérable avec les systèmes d'information en matière de ressources humaines (SIRH) et accessible par tous les agents publics des ministères partenaires. Le choix s'est porté sur la solution open source MOODLE afin de faciliter la mise en réseau du maximum d'entités publiques utilisant cette technologie ;

– éditorial pour élaborer une stratégie interministérielle de rationalisation de la production des contenus répondant aux besoins de formation sur les compétences transversales exprimés par les ministères. Ce chantier aborde également les questions liées à la qualité ainsi qu'au processus de validation des contenus en lien avec la labellisation ;

– accompagnement du changement pour permettre aux partenaires impliqués de s'engager dans la formation en ligne en adaptant au mieux leur organisation et leurs compétences. Ce chantier se traduit par de l'accompagnement individuel comme collectif, l'organisation de temps de rencontre et l'élaboration d'un guide interministériel.

Un « cadre d'usage » de la formation en ligne, visant à faciliter son usage, est en cours d'élaboration en lien avec les ministères. Il fixera les grandes orientations de déploiement de ces nouvelles modalités.

Le programme Mentor permettra de fédérer les acteurs de la formation à distance dans la fonction publique et de les mettre en réseau pour mieux partager et développer une compétence collective sur le sujet. Ainsi, le développement de la formation à distance ne doit pas produire moins de formation ou moins bien, mais proposer de meilleurs dispositifs, plus nombreux et augmentés par le numérique, favorisant les interactions sociales qui font le cœur de la formation et construisent les apprentissages.

## Mettre en place un marché interministériel sur les compétences transversales

### *Adapter l'appareil de formation de l'Etat*

Le premier schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État, qui couvre la période 2018-2020, vise à engager et à accompagner de manière partenariale la modernisation et la transformation de l'appareil de formation de l'État, à la fois dans la conception de dispositifs de formation proposés et dans les moyens mobilisés pour leur mise en œuvre. Il est structuré autour de cinq axes stratégiques qui se déclinent en quinze actions prioritaires, parmi lesquelles figure le renforcement de l'interministérialité pour développer et pour structurer l'offre de formation dans les domaines transverses, garantir sa qualité et assurer son pilotage.

La mutualisation de l'achat de formation, la formalisation de conventions interministérielles de mutualisation et la mise en place d'outils de pilotage de la performance pédagogique (référentiels de formation et de compétences, dispositif interministériel de labellisation des formations) et économique (référentiel des coûts) des formations sont les vecteurs de cette structuration. Treize marchés interministériels et quatre conventions interministérielles de mutualisation sont prévus dans ce cadre. En 2019 et 2020, quatre marchés interministériels ont été lancés. De nouveaux marchés interministériels sont programmés en 2020 et en 2021, selon une approche pluriannuelle. Ce programme est intégré à la stratégie interministérielle d'achat de formation, validée le 25 mars 2020.

### *Actualités de la stratégie de mutualisation*

Les travaux portant sur la mise en place de conventions interministérielles de mutualisation sont programmés entre 2020 et 2021. Ces conventions permettront, d'une part, d'assurer la diffusion de référentiels de formation et de compétences communs à l'ensemble des ministères et, d'autre part, d'arrêter des modalités permettant de déployer les formations en répondant au mieux aux besoins recensés.

Les engagements pris concerneront aussi bien la coordination des travaux d'ingénierie pédagogique (production de modules de formation à distance par exemple) que la mutualisation des moyens logistiques ou le cofinancement d'actions de formation.

Ces démarches de mutualisation ont pour objectif commun de doter les directions interministérielles, cheffes de file des filières professionnelles, d'outils de pilotage permettant d'orienter plus efficacement les politiques de formation dans leurs domaines de compétences.

Elles concourent non seulement à structurer l'offre de formation relative aux domaines transverses, favorisée par le dispositif interministériel de labellisation des formations ministérielles et interministérielles mis en œuvre le 14 janvier 2020, mais également de la développer selon les orientations prioritaires définies au niveau national.

C'est ainsi que la stratégie de mutualisation encourage le développement de la formation en ligne et de l'hybridation des formations, conformément aux orientations du programme Mentor dans le cadre de l'élaboration de la plateforme interministérielle de formation à distance portant le même nom.

# 4.6 Renforcer l'accompagnement professionnel

## Dresser un état des lieux de l'offre d'accompagnement personnalisé

Dans le cadre du renforcement de l'accompagnement personnalisé des agents dans la construction de leurs projets de mobilité professionnelle, une enquête relative à l'état des réseaux ministériels et aux offres de services de l'accompagnement personnalisé a été lancée en juin 2019. Elle a permis de dresser la cartographie des professionnels des ressources humaines qui interviennent dans le cadre de l'accompagnement et d'identifier plus finement leurs besoins.

### *Cartographie des acteurs de l'accompagnement et modalités de prise en charge*

L'étude a permis de dresser un panorama complet de l'accompagnement personnalisé qui est proposé, au sein des services de l'État, à des moments clés du parcours professionnel de l'agent. Les conseillers mobilité-carrière (CMC) sont des acteurs pivots et sont particulièrement mobilisés dans le cadre des réorganisations de services. 443 CMC exercent ainsi leurs missions au sein des services de l'État. Ils exercent en majorité cette fonction à temps partiel (elle représente le plus souvent 10 ou 20 % de leur temps de travail). Il y a en moyenne un CMC pour 2 802 agents. 77 % des CMC exercent au sein des services déconcentrés de l'État et 82 % des CMC exercent également des missions de conseil aux services. Ces fonctions sont considérées comme attractives et suscitent de nombreuses candidatures.

En 2018, 28 340 accompagnements personnalisés ont été réalisés.

### *Renforcer les outils mis à la disposition des professionnels en charge de l'accompagnement personnalisé*

L'étude a permis d'identifier de nouveaux besoins en formation tels que l'accompagnement des projets de mobilité professionnelle vers le secteur privé et la sensibilisation des CMC à la médiation, aux techniques de coaching professionnel et aux méthodes de facilitation de l'intelligence collective. Ces nouveaux besoins en formation sont venus enrichir le contenu du schéma directeur de la formation tout au long de la vie des agents de l'État.

Cette étude a également fait apparaître la nécessité de développer une solution applicative dédiée à la fonction de CMC et permettant de suivre les projets professionnels des agents accompagnés et de gérer la relation de service entre les CMC et les agents.

## Création d'une offre de formation interministérielle sur l'accompagnement professionnel

La professionnalisation des conseillers mobilité-carrière (CMC) est un axe stratégique du schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat. En effet, les CMC sont un acteur clé des politiques de ressources humaines. La DGAFP, en lien avec l'institut de la gestion publique et du développement économique (IGPDE), a développé une offre de formation professionnelle à destination des conseillers et des acteurs des ressources humaines en charge de l'accompagnement personnalisé. Il s'agit d'un vecteur essentiel afin de tendre vers une qualité homogène du service rendu, quel que soit le ministère de rattachement de l'agent bénéficiaire de l'accompagnement personnalisé.

Trois cursus de formation sont proposés : « l'accompagnement professionnel de proximité », « conseiller mobilité-carrière niveau 1 », et « conseiller mobilité-carrière niveau 2 ». En 2020, ces cursus se sont enrichis de deux modules de *e-learning* élaborés par la DGAFP et l'IGPDE avec la participation de CMC en activité. Ces deux modules interactifs permettent un apprentissage ludique, avec des mises en situation, la présentation

de retours d'expérience et la possibilité pour l'apprenant d'auto-évaluer ses connaissances. Ces deux modules portent sur deux thématiques : les fondamentaux de l'accompagnement personnalisé et une sensibilisation aux outils juridiques mobilisés dans le cadre de l'accompagnement professionnel. Ils sont désormais accessibles en ligne sur la plate-forme de formation de l'IGPDE et ont vocation à être proposés sur la future plate-forme interministérielle de formation à distance MENTOR. Ainsi en 2020, ce sont près de cinquante CMC et acteurs des ressources humaines de proximité qui ont pu bénéficier de ces cursus de formation. En 2021, six nouvelles sessions de formation seront organisées, avec pour objectif de former plus de soixante-dix CMC.

## 4.7 Tirer parti du numérique dans la gestion des ressources humaines

### Poursuivre la mise en œuvre de la feuille de route des SIRH

Publiée en mars 2018, la stratégie de transformation numérique de la fonction ressources humaines, appelée *Feuille de route SIRH 2022*, se concrétise par la mise en œuvre de nombreuses actions réparties en 6 axes stratégiques. Adoptée après une large concertation menée par la DGAFP et la direction interministérielle du numérique (DINUM, ex-DINSIC), elle est accessible sur le Portail de la fonction publique.

La Feuille de route SIRH 2022 vise à consolider et optimiser les socles SIRH qui assurent la gestion administrative, la paye et le déclaratif, d'accompagner la poursuite de la professionnalisation des métiers et de la filière RH, de développer de nouveaux services numériques RH en appui de la transformation du métier, d'améliorer le service rendu à l'agent et d'outiller le pilotage des ressources humaines. La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) assure l'animation de la Feuille de route SIRH 2022 au niveau interministériel afin que l'ensemble des objectifs fixés soient bien pris en compte par l'ensemble des acteurs de la zone fonctionnelle RH d'ici deux ans.

#### *Poursuivre la consolidation des SIRH sur les fonctions socle de la gestion RH selon une trajectoire basée sur la convergence et la mutualisation des systèmes*

La convergence des SIRH s'opère autour des deux souches progicielles du marché, HRAccess et SAP. Le ministère de la transition écologique et le ministère de l'agriculture ont rejoint, en 2020, la solution RenoiRH développée par le centre interministériel des services informatiques relatifs aux ressources humaines (CISIRH) ce qui porte à cinq le nombre de ministères l'ayant adopté ainsi qu'une dizaine d'établissements publics et le ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports qui l'expérimente actuellement pour la gestion des agents de son administration centrale.

#### *Dématérialiser complètement les processus et les documents*

Depuis l'ouverture permise par la loi n° 2018-727 du 10 août 2018 pour un État au service d'une société de confiance, dite loi ESSOC, la signature applicative se déploie et autorise à présent la dématérialisation des documents de bout en bout, par exemple pour les comptes-rendus d'entretien annuel.

Les premiers déploiements du dossier individuel de l'agent dématérialisé se concrétisent cette année et devraient s'étendre largement d'ici 2022.

#### *Fluidifier les processus dans la logique du « Dites-le nous une fois »*

La diffusion de la bibliothèque des actes et des référentiels interministériels facilitent un partage transversal des informations et le développement de l'interopérabilité des systèmes d'information.

# 4 Adapter la fonction ressources humaines aux transformations de l'action publique

### *Offrir de nouveaux services et usages aux agents et aux acteurs RH - Rendre l'agent acteur de sa propre gestion*

Au travers des portails agents, comme par exemple celui du ministère de la Justice, de nouveaux services sont mis à disposition des agents pour faciliter leur mobilité, leur formation et plus généralement leur relation avec leur gestionnaire RH. Les agents peuvent ainsi formuler leurs vœux de mobilité et renseigner leurs compétences ou consulter leur bulletin de paye et préparer leur retraite. Les portails s'ouvrent aujourd'hui à Internet pour permettre aux agents d'accéder aux services à distance, voire même à partir de leur portable pour le portail agents de RenoiRH.

### *Mieux maîtriser l'adéquation entre compétence requise et compétence détenue*

Les travaux du groupe projet SI Compétences se poursuivent sous l'égide de la DGAFP avec le CISIRH et l'ensemble des ministères, notamment autour des processus de recrutement. Ils visent en particulier à développer, grâce aux avancées du numérique, une gestion individualisée des compétences au côté de la gestion statutaire et un meilleur *sourcing* des candidats.

### *Disposer d'outils de pilotage de la politique de ressources humaines performants et partagés*

La mise en place d'un futur système d'information décisionnel (SID) interministériel sera facilitée par la constitution prochaine de nouveaux gisements de données mobilisables, issus de projets en cours : la déclaration sociale nominative (DSN) dont les informations sont normalisées et seront actualisées mensuellement, les bases de données sociales et la gestion des accidents du travail et maladies professionnelles.

## Mise en œuvre de la déclaration sociale nominative dans la fonction publique

La déclaration sociale nominative (DSN) est instituée par l'article 35 de la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives. Elle permet aux employeurs d'effectuer en une seule démarche leurs principales formalités sociales et fiscales, avec la substitution des procédures déclaratives existantes. Elle offre également une meilleure qualité de déclaration et suivi des droits des salariés et agents.

Sous le pilotage de la direction de la Sécurité sociale (DSS), le groupement d'intérêt public (GIP) « Modernisation des données sociales » est en charge de la mise en œuvre opérationnelle du dispositif, en relation avec l'ensemble des organismes de protection sociale et les éditeurs de logiciels.

Son déploiement, pour les employeurs publics est organisé en trois vagues, de janvier 2020 à janvier 2022. La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) coordonne la mise en place de la DSN pour les trois versants de la fonction publique. Elle s'appuie sur la direction générale des finances publiques (DGFiP) et le centre interministériel de services informatiques relatifs aux ressources humaines (CISIRH) – opérateur principal pour le passage en DSN des services de l'État, avec des exceptions comme le ministère des Armées, la direction générale de la gendarmerie nationale (DGGN) et divers établissements qui possèdent leur propre système de paie – sur la direction générale des collectivités locales (DGCL), sur la direction générale de l'offre de soins (DGOS) et la direction générale de la cohésion sociale (DGCS) pour les établissements de santé et médicaux-sociaux ainsi que sur la Caisse des dépôts et consignations dans son rôle d'information et de conseil auprès de tous les employeurs inscrits à l'institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (IRCANTEC), à la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) ou à la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL).

Depuis janvier 2020 près de 1 000 employeurs publics déclarent environ 700 000 agents en DSN. Ils appartiennent essentiellement à la fonction publique territoriale mais on compte également l'Assistance publique – Hôpitaux de Paris (AP-HP) et le ministère de la Culture.

La deuxième vague se prépare malgré les difficultés engendrées par la crise sanitaire liée à la covid-19. Le pilote associant le GIP et les organismes de protection sociale a été ouvert en avril 2020 permettant des tests de bout en bout. Des formations et tutoriels par internet ont été produits associant le GIP, le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et la DGAFP.

Le retour sur la première vague de déploiement montre que le changement de système déclaratif ne peut être réussi que s'il est mené comme un projet d'établissement à part entière, mobilisant les services RH plusieurs mois avant l'entrée en DSN afin d'adapter leur organisation à la nouvelle périodicité de déclaration mensuelle et de fiabiliser les données des dossiers agents. Les éditeurs, tenus de fournir un logiciel de paye respectant la norme NEODES associée à la DSN ont également un rôle important d'accompagnement de leurs clients.

Toute l'information sur la DSN est en ligne sur le site dsn-info.fr en particulier les fiches-consigne permettant de mieux comprendre les spécificités liées à la fonction publique.

## La base concours

Le dispositif « Base concours » est entré en application le 1er janvier 2020. Il permettra de produire des études et des statistiques anonymes sur les profils des personnes s'inscrivant à un concours dans l'un des trois versants de la fonction publique, ainsi que des indicateurs sur l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi dans la fonction publique. Ce projet permettra notamment la production d'indicateurs sur l'amélioration du recrutement dans la fonction publique, identifié par le Gouvernement pour permettre la prise en compte des besoins des Français au plus près du terrain.

Ce dispositif a été instauré par l'article 161 de la loi n° 2017-086 relative à l'égalité et la citoyenneté, qui impose aux administrations la mise en place d'une collecte des données des candidats afin de produire des études et statistiques sur l'accès aux emplois publics. Le décret en Conseil d'État n° 2018-114 du 16 février 2018 relatif à la collecte de données à caractère personnel relatives aux caractéristiques et au processus de sélection des candidats à l'accès à la fonction publique et créant la « Base concours » a été pris pour son application. Le champ couvert dans le dispositif inclut l'ensemble des recrutements de fonctionnaires des trois versants de la fonction publique.

L'arrêté fixant la nature et le format des données à caractère personnel relatives aux caractéristiques et au processus de sélection des candidats à l'accès à la fonction publique et les modalités de leur transmission au service chargé de la « Base concours » a été publié le 4 mai 2020. Il s'appuie sur une norme technique de transmission des fichiers de données administratives de recrutement disponible sur le Portail de la fonction publique « fonction-publique.gouv.fr ».

Tous les employeurs, organisateurs de concours de la fonction publique de l'État et de la fonction publique territoriale sont, depuis la publication de l'arrêté, tenus d'adresser leurs données d'inscriptions et de résultats des concours *via* la plate-forme mise en place par la DGAFP à cet effet.

La partie « enquête statistique » auprès des candidats devra encore poursuivre le processus de labellisation auprès du Comité national de l'information statistique comme toute enquête de la statistique publique.

# 4.8 Promouvoir le modèle français de fonction publique

## Accompagner et renforcer la mobilité des agents de la fonction publique de l'État en Europe

La mobilité européenne et internationale doit permettre d'ouvrir de nouvelles perspectives aux agents des trois versants de la fonction publique. La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), au titre de sa mission de direction des ressources humaines de l'État veille ainsi à encourager et valoriser ces expériences au travers des différents leviers des politiques de ressources humaines (accès à l'information, gestion prévisionnelle pour la création de viviers, formation, évaluation des compétences, valorisation dans les parcours professionnels) ainsi qu'en encourageant une meilleure coordination entre les acteurs concernés.

La DGAFP collabore avec le secrétariat général des affaires européennes (SGAE) pour promouvoir et faciliter la mobilité des agents dans l'Union européenne. Après la parution d'un guide commun en 2019, les travaux se sont poursuivis en 2020, en particulier autour du renforcement de l'attractivité du dispositif des experts nationaux détachés. Pour créer de nouvelles opportunités au profit des agents, la DGAFP soutient aussi dans les réseaux européens dédiés à la fonction publique la création d'un programme dédié à la mobilité européenne des fonctionnaires, qui permettrait de mettre en cohérence les initiatives existantes et de faciliter la mobilité entre États membres. Ces travaux vont s'accélérer dans le cadre de la préparation de la présidence française du Conseil de l'Union européenne au premier semestre 2022, durant laquelle un accent particulier devrait être mis sur les enjeux de mobilité.

La DGAFP se mobilise aussi afin de favoriser la mise en œuvre de la circulaire du 15 mai 2018 relative à la mobilisation des départements ministériels et des établissements qui leurs sont rattachés en faveur de l'expertise technique internationale. Une convention entre Expertise France et la DGAFP prévoit de s'appuyer sur le rôle de coordination interministérielle et de direction des ressources humaines de l'État de la DGAFP pour clarifier les pratiques (par exemple sur les questions de rémunération ou les conditions administratives relatives au départ des agents) et ainsi faciliter la mobilisation de l'expertise au sein des ministères par l'opérateur. La création en cours d'un vivier d'experts permettra de valoriser l'expertise de la DGAFP et de son réseau, d'avoir une visibilité de l'expertise mobilisable dans le cadre de projets partagés et d'accompagner de manière plus qualitative les projets de partenariats multilatéraux

## Développer les partenariats européens et internationaux

En 2020, dans le contexte particulier de la crise sanitaire, la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), en lien avec d'autres acteurs de la coopération, a poursuivi le développement de ses partenariats européens et internationaux, tant dans un cadre multilatéral que bilatéral, en s'appuyant quand cela était nécessaire sur de nouveaux outils.

### *Renforcement des partenariats européens*

Très active sur la scène européenne, la DGAFP s'attache, dans ses domaines d'activité à améliorer le partage d'expérience, à accroitre l'influence française, et à développer des partenariats avec les États membres de l'Union européenne. Les préparatifs de la présidence française du Conseil de l'Union européenne (1er semestre 2022), débutés en 2020, permettront de renforcer la visibilité européenne de la DGAFP et d'aborder au niveau européen des enjeux prioritaires pour la fonction publique française.

Le renforcement du dialogue social européen est un axe fort de l'action européenne de la DGAFP. Malgré la crise sanitaire, le comité sectoriel de dialogue social européen pour les administrations centrales (CSDS), auquel la DGAFP participe activement en qualité d'employeur, a poursuivi ses travaux, en particulier autour de la transformation numérique des administrations. Les membres du comité se sont accordés pour élaborer

un accord sectoriel spécifique à la fonction publique qui permettra de préciser les orientations définies par l'accord cadre trans-sectoriel sur la numérisation signé le 22 juin 2020 entre les partenaires sociaux européens.

La DGAFP participe aussi pleinement au réseau européen des administrations publiques EUPAN, qu'elle présidera au premier semestre 2022. Ce réseau permet un échange sur des enjeux d'intérêt commun liés à la transformation des administrations et à la fonction publique. Malgré l'impact de la crise sanitaire, le réseau a abordé en 2020, entre autres, les conséquences de la crise sanitaire, les nouveaux modes de travail, ainsi que les enjeux déontologiques.

Le développement des partenariats bilatéraux est aussi au cœur de la stratégie européenne de la DGAFP. Malgré la crise sanitaire, les échanges se sont poursuivis avec la direction de la fonction publique allemande. Un rapprochement a aussi été entamé avec la direction italienne de la fonction publique, permettant la conclusion d'un protocole d'intention entre les deux directions.

### *Mise en œuvre des actions de coopération internationale*

La DGAFP continue de renforcer son activité de coopération à l'international afin notamment de s'inspirer des meilleures pratiques en matière de ressources humaines développées hors de nos frontières et de conforter l'influence française au sein de réseaux internationaux. Ainsi, à travers les différents échanges avec les pays partenaires sur les questions de fonction publique, cette coopération permet d'améliorer la connaissance mutuelle et le partage d'expérience sur les thématiques de modernisation des ressources humaines, de management et de gouvernance.

L'année 2020 a permis à la DGAFP de poursuivre sa coopération suivie avec le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT), son homologue au Québec. Un plan de mise en œuvre du protocole d'accord sur la gouvernance et la modernisation de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique a été validé et déployé entre les deux administrations. Par ailleurs, la DGAFP et le Ministère québécois des relations internationales et de la Francophonie s'emploient à la relance d'un Programme d'échanges de fonctionnaires (PEF) qui permet notamment la mise en commun de pratiques innovantes.

La DGAFP a, par ailleurs, poursuivi en 2020 le jumelage d'appui institutionnel pour la mise en œuvre de la stratégie de modernisation de la fonction publique tunisienne. Ainsi, plus de 200 jours d'expertise internationale sur 55 missions ont été réalisées depuis le lancement du projet dont 20 missions d'expertise par visioconférences et en télétravail compte tenu de la crise sanitaire. La poursuite de l'activité pendant la crise sanitaire a permis de maintenir la dynamique engagée et de mettre à profit la période pour consolider les acquis et mieux anticiper les activités transversales.

La DGAFP travaille également au renouvellement de son arrangement administratif avec le MOHA (Ministère de l'Intérieur) du Vietnam. Coopération historique et unique de la DGAFP au sein de la zone Asie, les travaux de la DGAFP avec le MOHA portent notamment sur la transformation numérique de l'administration et les questions de rémunération et d'intégrité au sein de la fonction publique.

La participation de la DGAFP aux travaux de l'OCDE sur les questions d'administration et de fonction publique, en particulier le comité de la gouvernance publique (PGC) et le groupe de travail sur l'emploi et la gestion publics (PEM), contribue à l'identification de bonnes pratiques et à la connaissance des politiques conduites partout dans le monde. Malgré la crise sanitaire, ces réseaux ont poursuivi leurs travaux par voie dématérialisée, permettant de disposer d'éléments comparatifs utiles sur les réponses et outils déployés par les États membres.

La crise sanitaire a impacté les activités de coopération de la DGAFP. À titre d'exemple la DGAFP n'a pu accueillir de fonctionnaires étrangers dans le cadre de visite d'études. Toutefois, les missions d'expertise mobilisant les agents de la DGAFP ont pu être réorganisées à distance au moyen d'outils numériques dont la DGAFP a fait l'acquisition. Ainsi, dans le cadre de sa coopération avec le Ministère serbe de l'administration publique et de l'autonomie locale (MDULS) qui accompagne la réforme de l'administration serbe dans une perspective d'intégration européenne, la DGAFP a pu remplacer les missions d'expertise initialement prévues dans l'arrangement administratif par des séminaires à distance. La DGAFP poursuit les efforts engagés afin de remodeler son offre de coopération pour répondre aux attentes des administrations partenaires tout en étant résiliente aux crises qui pourraient limiter la mobilité internationale.

# 4 Adapter la fonction ressources humaines aux transformations de l'action publique

## *Coordination de l'offre française de coopération en matière de gouvernance administrative*

La DGAFP veille à articuler son action avec les enjeux diplomatiques, économiques et culturels de la France et participe activement à la stratégie nationale d'influence. Elle poursuit également ses efforts afin de devenir un acteur influent dans un contexte de redéfinition du paysage institutionnel de la coopération.

Ainsi la DGAFP renforce son dialogue avec les opérateurs partenaires. Elle travaille notamment avec Expertise France et le groupe Agence française de développement (AFD) à la consolidation de leur doctrine et au portage de projets sur le renforcement des capacités administratives et la modernisation de l'État. Membre observateur au conseil d'administration d'Expertise France, la DGAFP a signé une nouvelle convention de partenariat avec l'opérateur d'expertise technique. Cette convention particulièrement structurante entend contribuer significativement à la mobilisation de l'expertise technique internationale au sein de la DGAFP et son réseau.

La coopération mise en œuvre par la DGAFP s'inscrit toujours dans une démarche de partenariat renforcée, en coordination avec les autres acteurs intervenant sur les domaines des capacités administratives et de la gouvernance publique. Ainsi, la DGAFP a organisé un comité de pilotage de l'expertise internationale qui rassemble, aux côtés du ministère de l'Europe et des affaires étrangère et de la DGAFP, les acteurs de la formation administrative (Centre national de la fonction publique territoriale, École nationale d'administration, instituts régionaux d'administration) et les opérateurs de l'expertise internationale (Agence Française de Développement - AFD, Expertise France). Ce comité permet le partage de l'information entre les acteurs de la coopération administrative sur l'ensemble des thématiques de gouvernance et de fonction publique afin de clarifier les responsabilités des différents acteurs impliqués et dégager des synergies.

# TITRE 2

## Faits et chiffres

Vues d’ensemble

Dossiers

Fiches thématiques

L'emploi public 1

Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique 2

Les rémunérations dans la fonction publique 3

Les conditions de travail dans la fonction publique 4

# L'emploi public 1

Évolution des effectifs de la fonction publique en 2018 **1.1**

Caractéristiques des postes et des employeurs de la fonction publique en 2018 **1.2**

Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2018 **1.3**

# 1.1 Évolution des effectifs de la fonction publique en 2018

Amadou Yaya BA
Yannig PONS
DGAFP[1]

## Chiffres clés

**5,56 millions** de personnes travaillent dans la fonction publique au 31 décembre 2018.

**Evolution des effectifs de la fonction publique entre fin 2017 et fin 2018 :**
**Ensemble de la FP :** + 38 400 agents (+ 0,7 %)
**FPE :** +20 000 agents (+0,8 %)
**FPT :** +13 200 agents (+0,7 %)
**FPH :** +5 200 agents (+0,4 %)

**Au 31 décembre 2018, 5,56 millions d'agents travaillent au sein de la fonction publique en France métropolitaine et dans les DOM (hors Mayotte), en hausse de 0,7 % sur un an. À ces agents publics s'ajoutent 78 600 contrats aidés. Comme en 2017, la hausse de l'emploi public s'explique notamment par le passage sous statut de contractuel de droit public, au sein du même versant, de 31 400 contrats aidés présents fin 2017. En prenant en compte la baisse du nombre de bénéficiaires de contrats aidés (-60 200), l'emploi chez les employeurs publics baisse de 0,4 %. Les premières estimations pour 2019 indiquent une reprise de l'emploi public.**

**Hors contrats aidés, l'emploi augmente dans la fonction publique de l'État pour la troisième année consécutive (+0,8 %). Comme en 2017, cette hausse provient principalement des augmentations dans les ministères de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, de l'Intérieur et de la Justice. En outre, la contractualisation sous statut de droit public d'anciens bénéficiaires de contrats aidés n'explique pas toute la hausse. En effet, même sans la prendre en compte, l'emploi augmenterait dans ce versant (+0,2 %).**

**Dans la fonction publique territoriale, l'emploi progresse, en 2018, de 0,7 %. Comme en 2017, cette hausse est pour l'essentiel (0,6 point) liée au recrutement comme contractuels de bénéficiaires de contrats aidés présents fin 2017. Elle se situe principalement dans les établissements intercommunaux et dans les régions, notamment suite à la mise en place de la collectivité de Corse regroupant les compétences du conseil régional et des conseils départementaux corses dès le 1er janvier 2018. En prenant en compte les contrats aidés, en recul de 29 200 personnes, l'emploi baisse dans ce versant de 0,8 %.**

**Dans la fonction publique hospitalière, l'emploi augmente de 0,4 % (dont 0,3 point lié au recrutement d'anciens contrats aidés), soit un rythme moins soutenu qu'en 2017.**

## Fin 2017, 5,53 millions d'agents dans la fonction publique sur le territoire national, soit un emploi sur cinq

L'emploi public est suivi ici selon une acception juridique de la fonction publique. Dans cette approche basée sur le statut juridique de l'employeur, la fonction publique emploie, fin 2017, sur le territoire national (métropole + DOM) 5,53 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, fin 2017, 138 800 bénéficiaires de contrats aidés de droit privé, généralement exclus du

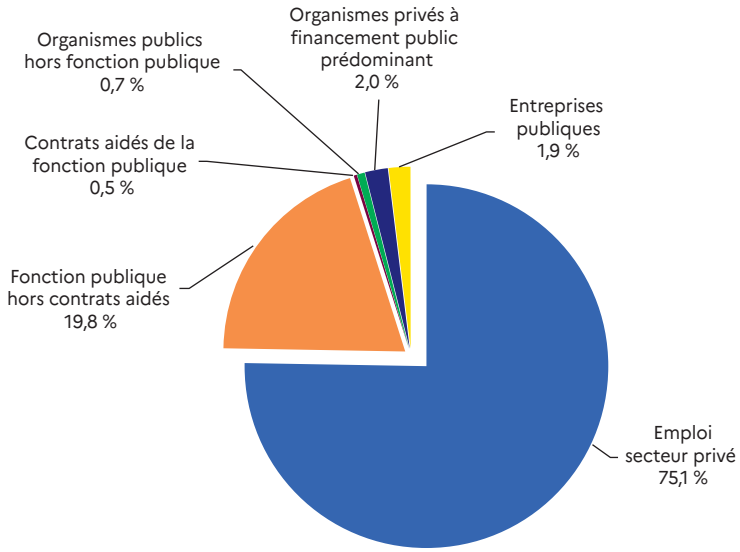
1 Direction générale de l'administration et de la fonction publique.

décompte des emplois réalisé par la DGAFP. La première estimation globale de l'évolution de l'emploi en 2019 (encadré 1) fait apparaître une légère accélération de l'emploi public.

La fonction publique représente 19,8 % de l'emploi total (salariés et non-salariés) en France, hors bénéficiaires de contrats aidés, et 20,3 % 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 1.1-1)**.

**Figure V 1.1-1 Effectifs, fonction publique et service public dans l'emploi total au 31 décembre 2017 (métropole + DOM)**

(en %)




*Sources : Siasp, DADS, Recme, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

Dans une approche économique alternative, généralement utilisée pour les comparaisons internationales, les « administrations publiques » (au sens de la comptabilité nationale, incluant des organismes privés à financement public) emploient 6,2 millions de personnes en France (métropole + DOM) fin 2017.

## En 2018, comme en 2017, la hausse de l'emploi public traduit la conversion de contrats aidés en contrats de droit public

**Fin 2018, en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer (hors Mayotte), la fonction publique emploie 5,56 millions d'agents**[2,3] (**Figure V 1.1-2**). À ceux-ci peuvent s'ajouter 78 600 bénéficiaires de contrats aidés, employés par le secteur public sous contrat de droit privé.

2 La qualité des données sur les militaires s'est dégradée à partir de 2018 : les postes des militaires ne disposent notamment plus d'un identifiant individuel commun avec les autres déclarations d'agents publics. Ainsi, lorsqu'un militaire occupe par ailleurs un poste secondaire dans la fonction publique, il n'est pas possible de repérer ce poste comme tel. En l'absence d'un identifiant commun, ces postes secondaires sont assimilés à des postes principaux entraînant une surestimation de l'effectif total. À titre d'information, en 2017, 1 300 militaires occupaient un poste secondaire (non annexe, actif au 31/12) en France métropolitaine ou dans les DOM au sein de la fonction publique.

3 Les bénéficiaires de contrats aidés ne sont donc pas comptés dans les « agents publics » car ce sont des salariés de droit privé. Formellement, les apprentis ne sont pas des agents publics mais sont comptés avec eux dans cette publication.

**Hors contrats aidés, le nombre d'agents publics augmente de 0,7 % entre fin 2017 et fin 2018.** Cette augmentation est proche de celle observée en 2017 (+0,8 %) et supérieure de 0,3 point à l'augmentation annuelle moyenne de l'emploi public depuis 2008 (**Figure V 1.1-3**). Cette progression est très légèrement inférieure à l'emploi total (+0,8 % y compris les non-salariés). En moyenne depuis 2008, l'emploi public progresse au même rythme que le reste de l'emploi en France.

**Comme en 2017, ce dynamisme est en partie dû à la transformation de contrats aidés en contrats de droit public.** En effet, pour la troisième année consécutive, le nombre de bénéficiaires de contrats aidés diminue (-43,3 % après -26,6 %). En 2018, comme en 2017, nombre d'entre eux sont devenus contractuels de droit public en cours d'année. Parmi les 138 600 contrats aidés en activité fin 2017, 33 000 travaillent dans la fonction publique sous le statut de contractuel fin 2018, dont 31 400 au sein du même versant. Ainsi, en prenant en compte les bénéficiaires de ces contrats, l'emploi chez des employeurs relevant de la fonction publique est en baisse (-0,4 %).

**La fonction publique de l'État (FPE) emploie plus d'agents que la fonction publique territoriale ou hospitalière.** La FPE, constituée des ministères, des établissements publics administratifs (EPA) nationaux et des établissements publics locaux d'enseignement (EPLE)[4], emploie 44 % des agents (2,47 millions). La fonction publique territoriale (FPT), composée des collectivités territoriales et des EPA locaux (Sictom, offices HLM…), en emploie quant à elle 34 % (1,92 million). Enfin, 1,18 million d'agents (21 %) travaillent au sein des hôpitaux et établissements médico-sociaux de la fonction publique hospitalière (FPH).

**L'effet des politiques de décentralisation sur la répartition de l'emploi entre versants est passé.** En dix ans, la répartition des effectifs par versant s'est modifiée notamment du fait de la vague de décentralisation opérée essentiellement entre 2006 et 2011. Entre 2008 et 2015, l'emploi dans la FPT et la FPH a progressé à un rythme soutenu, et reculé dans la FPE. Néanmoins, en 2018, le renversement de tendance amorcé en 2015 dans la FPE se confirme.

## Figure V 1.1-2: Effectifs physiques en nombre d'agents, en équivalent temps plein (ETP) et en équivalent temps plein annualisé (EQTP) dans la fonction publique en 2018

| | Effectifs physiques au 31/12/2018(1) | | ETP au 31/12/2018(1) | EQTP annualisé en 2018(2) |
|---|---|---|---|---|
| | Ensemble | *dont à temps partiel (en %)* | | |
| Fonction publique de l'État | 2 470 283 | *15,4* | 2 344 592 | 2 351 150 |
| Fonction publique territoriale | 1 915 415 | *26,3* | 1 737 887 | 1 787 726 |
| Fonction publique hospitalière | 1 178 622 | *23,0* | 1 092 464 | 1 100 776 |
| **Ensemble de la fonction publique** | **5 564 320** | **20,8** | **5 174 943** | **5 239 651** |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

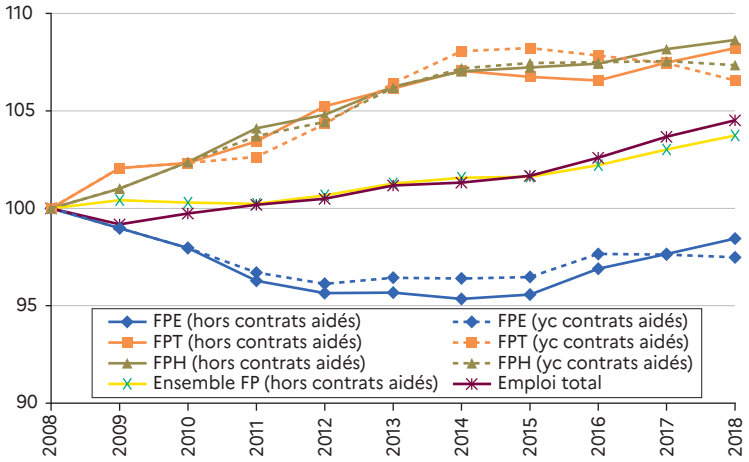
(1) Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en France (métropole + DOM, hors COM et étranger), hors Mayotte. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(2) Champ : Postes actifs dans l'année, tous statuts, situés en France (métropole + DOM, hors COM et étranger), hors Mayotte. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

4 Dans la suite et dans les fiches thématiques, est regroupé sous le terme d'EPA l'ensemble des établissements publics nationaux hors établissements publics industriels et commerciaux, à savoir les EPA proprement dits, les EPLE (collèges et lycées), les autorités administratives indépendantes ou encore les établissements publics à caractère scientifique et technique.

**En 2018, le volume total de travail dans la fonction publique a progressé au même rythme que l'emploi (+0,7 %).** Fin 2018, un cinquième des agents ne travaillent pas à temps complet[5]. C'est dans la FPT que le travail à temps partiel est le plus répandu (26,3 %). Pondéré par leur quotité de travail en fin d'année, le nombre d'agents dans la fonction publique s'élève à 5,17 millions en équivalent temps plein (ETP) fin 2018, en hausse de 0,6 %. Par ailleurs, les effectifs en fin d'année ne permettent pas de prendre en compte l'ensemble des agents qui ont travaillé au cours de l'année : en 2018, le volume total de travail dans la fonction publique s'élève à 5,24 millions d'EQTP[6], en hausse de 0,7 %.

**Figure V 1.1-3: Évolution des effectifs en fin d'année dans la fonction publique depuis 2008**
(Base 100 au 31 décembre 2008)




Évolution 2018/2008
en moyenne annuelle
FPE : -0,2 %
FPT : 0,8 %
FPH : 0,8 %
Ensemble FP : 0,4 %
Emploi total : 0,4 %

Évolution 2018/2017
FPE : 0,8 %
FPT : 0,7 %
FPH : 0,4 %
Ensemble FP : 0,7 %
Emploi total : 0,8 %

*Sources : FGE, Colter, DADS, Siasp, Insee ; enquête SAE. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

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

Note : Le nombre de bénéficiaires de contrats aidés par versant n'est disponible qu'à partir de 2010. Les évolutions y compris contrats aidés ne sont ainsi calculées qu'à partir de 2010 et font donc l'hypothèse d'une évolution égale à celle des effectifs hors contrats aidés entre 2008 et 2010.

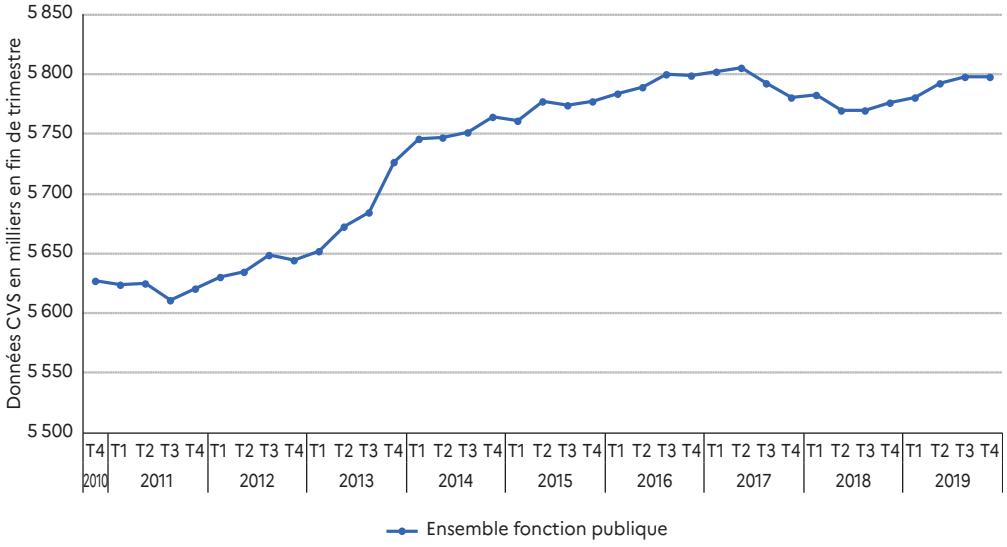
## Encadré 1 : Les premières estimations d'emploi pour 2019

D'après l'estimation trimestrielle de l'emploi publiée par l'Insee, l'emploi dans l'ensemble de la fonction publique enregistre une légère hausse au quatrième trimestre 2019 (+300 emplois) après une augmentation des effectifs plus soutenue au 3ème trimestre (+5 100) et au 2ème trimestre (+15 500). Sur un an (entre fin 2018 et fin 2019), l'emploi, y compris contrats aidés, dans la fonction publique augmenterait de 23 500 emplois (soit +0,4 %) compensant le recul enregistré en 2018 **(Figure V 1.1-E1-1)**.

5 Ils travaillent alors soit à temps partiel, soit sur un poste où la durée de travail hebdomadaire offerte par leur employeur est inférieure à la durée légale du travail ou normale chez cet employeur. Dans ce dernier cas, le poste occupé est qualifié de poste à temps non complet. Ces postes peuvent être proposés à des contractuels dans l'ensemble de la fonction publique mais également à des fonctionnaires dans la seule FPT. Par la suite, on parle indistinctement de travail à temps partiel pour les deux situations.

6 Le volume de travail de l'année, exprimé en équivalent temps plein annualisé (EQTP), prend en compte au prorata de la durée d'emploi les agents présents au cours de l'année. Un agent qui travaille toute l'année à temps plein compte ainsi pour 1 EQTP.

**Figure V 1.1-E1-1 : Évolution de l'emploi dans la fonction publique, y compris contrats aidés**
(en milliers)




*Sources : Insee, estimations d'emploi ; estimations trimestrielles Acoss-Urssaf, Dares, Insee*
Champ : France (hors Mayotte), personnes de 15 ans ou plus
Données corrigées des variations saisonnières en fin de trimestre ; niveaux d'emploi

### La baisse du nombre de contrats aidés se poursuit

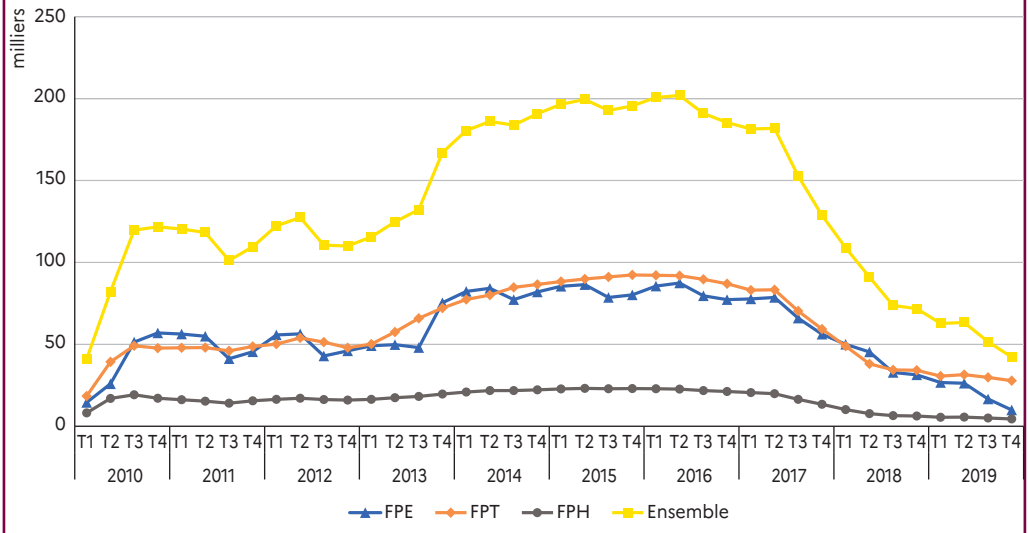
La fonction publique compte 42 200 bénéficiaires de contrats aidés à la fin du quatrième trimestre 2019. Entre fin 2018 et fin 2019, le nombre de contrats aidés diminue de 29 600 (après -57 000 l'année précédente), soit une baisse de 41 %, après 44 % en 2018 **(Figure V 1.1-E1-2)**. Ce phénomène touche chacun des trois versants de la fonction publique : la baisse la plus importante est enregistrée dans la FPE (-68,4 %).

**Figure V 1.1-E1-2 : Nombre de contrats aidés par employeur et par nature de contrat dans chacun des versants de la fonction publique**

| | Effectifs au quatrième trimestre 2019 | | | Évolution par rapport au même trimestre de l'année précédente |
|---|---|---|---|---|
| | PEC | Emploi d'avenir | Total | |
| Fonction publique de l'État | 9902 | 22 | 9924 | -68,4 |
| *dont EPLE* | *9244* | *2* | *9246* | *-69,4* |
| Fonction publique territoriale | 26070 | 1721 | 27791 | -18,7 |
| *dont secteur communal(1)* | *21916* | *1441* | *23357* | *-22,9* |
| Fonction publique hospitalière | 4163 | 318 | 4481 | -28,3 |
| Ensemble de la fonction publique | 40135 | 2061 | 42196 | -41,3 |

*Source : ASP. Traitement DGAFP – SDessi.*
Champ : Emplois principaux, situé en métropole et DOM (Hors Mayotte). Hors COM et étranger.
Type de données : Trimestrielles, Bénéficiaires au 31 décembre 2019.
(1) Regroupe les communes, les établissements communaux et intercommunaux.

**Figure V 1.1E1-3 : Nombre de bénéficiaires de contrats aidés par versant et employeur en fin de trimestre depuis 2010**




*Source : ASP. Traitement DGAFP – Sdessi.*
Champ : Emplois principaux, situé en métropole et DOM (Hors Mayotte). Hors COM et étranger.
Type de données : données trimestrielles.

Ainsi, net de la baisse des contrats aidés, l'emploi public tous versants confondus serait en hausse en 2019 et son évolution serait d'environ +0,9 % entre fin 2018 et fin 2019 après +0,7 % entre fin 2017 et fin 2018.

## Les effectifs de la FPE continuent d'augmenter

**En 2018, hors bénéficiaires de contrats aidés, le nombre d'agents de l'État augmente de 20 000 postes (Figure V 1.1-4), soit +0,8 %.** Parmi ces postes supplémentaires, 15 500 correspondent à l'intégration comme contractuels de droit public d'anciens bénéficiaires de contrats aidés de ce même versant. Ainsi, sans ces changements de statut, l'augmentation des effectifs de la FPE n'aurait été que de 0,2 %. Cette augmentation est la quatrième consécutive, après que, de 2004 à 2014, le nombre d'agents dans la FPE a diminué chaque année du fait de suppressions de postes et de transferts vers la FPT dans le cadre de la décentralisation.

**Le nombre de bénéficiaires de contrats aidés continue de baisser dans la FPE (-41,6 %).** Ils sont 33 200 à travailler dans ce versant, contre 56 800 fin 2017. Plus de 95 % d'entre eux sont employés par des EPLE, collèges et lycées. En 2018, l'emploi dans ce versant, baisse légèrement (-0,1 %) si on prend en compte ces contrats.

**L'emploi public augmente à un rythme proche dans les ministères (+0,8 %) et dans les EPA (+0,9 %).** La répartition de l'emploi entre ministères et EPA reste stable en 2018. Néanmoins, les évolutions seraient très contrastées s'il n'y avait pas eu de passage sous statut de droit public de bénéficiaires de contrats aidés. En effet, sans prendre en compte ces transferts entre 2017 et 2018, l'emploi ministériel progresserait de 0,3 % tandis que l'emploi dans les EPA reculerait de 0,4 %.

**Comme en 2017, l'augmentation de l'emploi dans la FPE est portée par trois ministères prioritaires dans le projet de loi de finances (Éducation, Intérieur et Justice).** Le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (y compris les EPA sous sa tutelle) gagne 20 800 postes (+1,5 %), celui de l'Intérieur 3 000 postes (+1,0 %) et celui de la Justice 1 800 postes (+2,0 %).

**L'Éducation nationale concentre l'essentiel des transferts de contrats aidés en contrats de droit public de la FPE.** Fin 2018, 13 900 postes dans l'Éducation nationale (dont 10 800 contrats d'accompagnement d'élèves en situation de handicap – AESH) sont occupés par des bénéficiaires de contrats aidés fin 2017. Ce changement de statut d'emploi conduit dans deux tiers des cas à un transfert des effectifs des EPLE vers le ministère, qui emploie le plus souvent directement les AESH. Les effectifs, y compris contrats aidés, sont stables entre 2017 et 2018. Outre ces requalifications, le reste de l'évolution s'explique par des créations de postes, conformément à ce que prévoit la loi de finances (+7 800 postes en équivalent temps plein annuel).

**Conformément à la loi de finances initiales, les effectifs du ministère de l'Intérieur et des Outre-mer et ceux du ministère de la Justice augmentent essentiellement du fait de créations de postes.** Les effectifs du ministère de l'Intérieur et des Outre-mer augmentent en particulier pour la police (+4 100 postes) et ce malgré le transfert de 1 800 agents de surveillance employés auparavant par la préfecture de police de Paris vers la Ville de Paris. Le ministère de la Justice connaît une nouvelle augmentation de ses effectifs qui se concentre dans le programme budgétaire « administration pénitentiaire » tandis que les effectifs du programme « justice judiciaire » diminuent légèrement (-200 postes).

**Au sein des autres ministères, le nombre d'agents diminue de 5 600 en 2018, après une baisse de 4 700 en 2017.** Cette baisse est principalement imputable aux ministères économiques et financiers (-2 200, soit -1,4 %) et aux ministères sociaux (-1 600, dont -900 à Pôle emploi). Dans les ministères économiques et financiers, la baisse est entièrement imputable au programme budgétaire « Gestion fiscale et financière de l'État et du secteur public local » (-2 400 postes) et poursuit une tendance engagée depuis plusieurs années (-14 600 postes en six ans). Le ministère de la Transition écologique et solidaire, du Logement et de l'habitat durable perd quant à lui 1 400 agents en 2018.

## Figure V 1.1-4: Évolution des effectifs physiques de la fonction publique de l'État

| | Au 31 décembre 2018 | | Évolution par rapport à 2017 | | Évolution moyenne annuelle entre 2008 et 2018 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Effectifs | Structure (en %) | Effectifs (en %) | Structure (en point de %) | Effectifs (en %) | Structure (en point de %) |
| **Ensemble FPE** | **2 470 283** | **100,0** | **0,8** | | **-0,2** | |
| **Ensemble des ministères** | **1 978 303** | **80,1** | **0,8** | **-0,0** | **-1,1** | **-0,8** |
| **Ensemble des EPA** | **491 980** | **19,9** | **0,9** | **+0,0** | **5,2** | **+0,8** |
| *dont* | | | | | | |
| Éducation nationale, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation | 1 404 996 | 56,9 | 1,5 | +0,4 | 0,3 | +0,2 |
| *dont ministère* | *1 064 682* | *43,1* | *1,4* | *+0,3* | *-1,1* | *-0,4* |
| *dont EPA* | *340 314* | *13,8* | *1,8* | *+0,1* | *6,3* | *+0,6* |
| Justice | 89 885 | 3,6 | 2,0 | +0,1 | 1,5 | +0,1 |
| *dont ministère* | *88 975* | *3,6* | *2,0* | *+0,0* | *1,6* | *+0,1* |
| *dont EPA* | *910* | *0,0* | *2,6* | *+0,0* | *-3,5* | *-0,0* |
| Culture | 25 389 | 1,0 | 0,2 | +0,0 | 0,1 | +0,0 |
| *dont ministère* | *11 276* | *0,5* | *-0,3* | *+0,0* | *-0,3* | *+0,0* |
| *dont EPA* | *14 113* | *0,6* | *0,6* | *+0,0* | *0,5* | *+0,0* |
| Transition écologique et solidaire, Logement et habitat durable et Cohésion des territoires | 71 690 | 2,9 | -1,5 | -0,1 | -2,8 | -0,1 |
| *dont ministère* | *50 501* | *2,0* | *-1,6* | *-0,0* | *-4,9* | *-0,1* |
| *dont EPA* | *21 189* | *0,9* | *-1,5* | *-0,0* | *5,6* | *+0,0* |
| Armées[1] | 270 973 | 11,0 | 0,1 | -0,1 | -4,1 | -0,5 |
| *dont ministère* | *262 708* | *10,6* | *0,1* | *-0,1* | *-4,2* | *-0,5* |
| *dont EPA* | *8 265* | *0,3* | *0,4* | *-0,0* | *-0,3* | *-0,0* |
| Ministères économiques et financiers | 151 553 | 6,1 | -1,4 | -0,1 | -3,3 | -0,2 |
| *dont ministère* | *139 436* | *5,6* | *-1,6* | *-0,1* | *-2,1* | *-0,1* |
| *dont EPA* | *12 117* | *0,5* | *0,2* | *+0,0* | *-11,1* | *-0,1* |
| Intérieur et Outre-Mer[1] | 298 293 | 12,1 | 1,0 | +0,0 | 4,1 | +0,4 |
| *dont ministère* | *295 393* | *12,0* | *1,0* | *+0,0* | *4,0* | *+0,4* |
| *dont EPA* | *2 900* | *0,1* | *1,5* | *+0,0* | *23,2* | *+0,0* |
| Ministères sociaux | 97 912 | 4,0 | -1,6 | -0,1 | 6,2 | +0,2 |
| *dont ministère* | *19 079* | *0,8* | *-2,1* | *-0,0* | *-5,6* | *-0,1* |
| *dont EPA* | *78 833* | *3,2* | *-1,5* | *-0,1* | *14,7* | *0,2* |

*Sources : FGE, Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

(1) La dégradation de la qualité des données sur les militaires rend fragiles les estimations pour les ministères des Armées et de l'Intérieur.

Lecture : Au 31 décembre 2018, on compte 88 975 agents au ministère de la Justice soit 3,6 % des effectifs de la FPE. Cet effectif est en hausse de 2,0 % par rapport au 31 décembre 2017 (+1,6 % de hausse moyenne par an depuis 2008) et la part des agents de la FPE en poste au ministère de la Justice est stable par rapport à 2017 et a augmenté de 0,1 point de pourcentage en moyenne par an entre 2008 et 2018.

## Encadré 2 : Le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères

La limitation du champ des données aux seuls agents en poste en France métropolitaine et dans les DOM entraîne l'exclusion d'une partie importante des effectifs du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères (MEAE). Sur cet espace limité, le MEAE compte 3 573 agents civils au 31 décembre 2018 (y compris EPA sous tutelle). Cependant on compte également plus de 11 100 agents civils du MEAE, à cette même date, en poste à l'étranger, donc non comptabilisés ici. Ces effectifs sont en baisse de 3,8 % en 2018. Ainsi, au total, les effectifs civils du MEAE en France et à l'étranger reculent de 400 agents (-2,9 %).

## L'emploi dans la FPT s'accroît à la faveur de recrutements en tant que contractuels d'anciens bénéficiaires de contrats aidés

**Hors contrats aidés, en 2018, le nombre d'agents territoriaux augmente de 0,7 % soit +13 200 agents (Figure V 1.1-5).** Cette hausse s'explique par la conversion, au sein du même versant, de 11 700 contrats aidés en contrats de droit public. Cependant, le nombre de bénéficiaires de contrats aidés diminue nettement en 2018 (-43,0 %, soit -29 200 salariés) si bien qu'en les prenant en compte, l'emploi territorial baisse de 0,8 %, de façon plus marquée que les années précédentes (-0,4 % en 2016 et 2017). Par ailleurs, en 2018, conformément à la loi du 27 février 2017 relative au statut de Paris, donnant les pouvoirs de police jusque-là détenus par la préfecture de police, 1 800 agents de surveillance ont été transférés de la préfecture de police de Paris (FPE) vers la Ville de Paris.

**Les effectifs sont stables dans les collectivités territoriales.** Ils baissent de 0,3 % dans les communes, qui représentent plus de la moitié de l'emploi territorial. Ils reculent de 1,1 % dans les départements mais augmentent de 6,8 % dans les régions. Au 1er janvier 2018, les départements de Corse-du-Sud, de Haute-Corse et la collectivité territoriale de Corse ont laissé place à la collectivité de Corse, classée parmi les régions. À périmètre constant, c'est-à-dire en considérant les effectifs des départements corses dans les régions en 2017, l'emploi est stable dans les départements et augmente de 3,3 % dans les régions.

**L'emploi augmente significativement dans les EPA locaux (+2,5 %, après +3,4 % en 2017).** Cette hausse est presque intégralement portée par les établissements intercommunaux (+4,1 %, après +5,9 % en 2017), qui réunissent 17,3 % des agents du versant contre 13,9 % en 2012. La hausse de l'emploi dans ces établissements est notamment liée à des transferts d'agents au sein du bloc communal : 10 600 agents y travaillent en 2018 alors qu'ils travaillaient fin 2017 dans des communes ou des établissements communaux. Ces changements sont en grande partie liés à des restructurations, notamment dans des contextes de modification des structures intercommunales intervenues en 2017 ou 2018 (Orléans, Cholet, Évreux, Mayenne, Metz…). Ces changements d'employeurs sont néanmoins moins nombreux qu'en 2017, où 15 400 agents étaient dans ce cas. Au total, les effectifs d'agents publics du secteur communal, qui regroupe communes, établissements communaux, intercommunaux et les autres établissements locaux, augmentent de 0,7 % en 2018 et baisse de 1,1 % y compris contrats aidés.

### Figure V 1.1-5: Évolution des effectifs de la fonction publique territoriale

| | Au 31 décembre 2018 | | Évolution par rapport à 2017 | | Évolution moyenne annuelle entre 2008 et 2018 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Effectifs | Structure (en point de %) | Effectifs (en %) | Structure (en point de %) | Effectifs (en %) | Structure (en point de %) |
| Communes | 1 007 362 | 52,6 | -0,3 | -0,5 | 0,0 | -0,4 |
| Départements | 279 937 | 14,6 | -1,1 | -0,3 | 0,1 | -0,1 |
| Régions | 94 325 | 4,9 | 6,8 | 0,3 | 2,3 | 0,1 |
| **Ensemble des collectivités territoriales** | **1 381 624** | **72,1** | **0,0** | **-0,5** | **0,1** | **-0,5** |
| Établissements communaux | 127 206 | 6,6 | -0,2 | -0,1 | 0,4 | 0,0 |
| Établissements intercommunaux | 330 471 | 17,3 | 4,1 | 0,6 | 4,5 | 0,5 |
| Établissement départementaux | 67 501 | 3,5 | 0,2 | 0,0 | 0,5 | 0,0 |
| Autres EPA locaux | 8 613 | 0,5 | 0,7 | 0,0 | -0,4 | 0,0 |
| **Ensemble des EPA locaux** | **533 791** | **27,9** | **2,5** | **0,5** | **2,7** | **0,5** |
| **Total FPT** | **1 915 415** | **100,0** | **0,7** | | **0,8** | **0,0** |
| *dont secteur communal*(1) | *1 473 652* | *76,9* | *0,7* | *0,0* | *0,9* | *0,0* |

*Sources : Colter, Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

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 EPA locaux tels que les OPHLM, les caisses de crédit municipal, les régies, etc.

Lecture : Au 31 décembre 2018, on compte 1 007 362 agents dans les communes soit 52,6 % des effectifs de la FPT à cette date. Cet effectif est en baisse de 0,3 % par rapport au 31 décembre 2017 (stable depuis 2008). La part des agents de la FPT en poste dans les communes diminue de 0,5 point en un an (-0,4 point en moyenne par an depuis 2008).

## Dans la FPH, l'emploi augmente à un rythme moins soutenu que les années précédentes

**Hors contrats aidés, les effectifs de la FPH ont augmenté de 0,4 % en 2018 (Figure V 1.1-6)**. Cette hausse est plus faible qu'en 2017 (+0,7 %) et nettement inférieure à la progression moyenne entre 2008 et 2018 (+0,8 % par an). Dans ce versant également, l'augmentation de l'emploi hors contrats aidés s'explique en grande partie par le passage de contrats aidés en contractuels (4 200 personnes concernées). Le nombre de bénéficiaires de contrats aidés est en baisse de 52,0 % et s'établit à 6 800 ; l'emploi y compris contrats aidés baisse de 0,2 %.

**Comme les années précédentes, l'emploi augmente plus vite dans les établissements médico-sociaux (2,0%) que dans les hôpitaux publics (+0,2 %).** L'emploi dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA) continue d'augmenter (+2,9 %) mais à un rythme inférieur à celui observé entre 2008 et 2018 (+4,1 %). Leur part dans l'effectif total de la FPH est passée de 6,8 % à 9,0 % entre 2012 et 2018.

### Figure V 1.1-6 : Évolution des effectifs de la fonction publique hospitalière

| | Au 31 décembre 2018 | | Évolution par rapport à 2017 (en %) | | Évolution en moyenne annuelle entre 2008 et 2018 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Effectifs | Structure (en %) | Effectifs (en %) | Structure (en point de %) | Effectifs (en %) | Structure (en point de %) |
| Total hôpitaux* | 1 031 429 | 87,5 | 0,2 | -0,2 | 0,5 | -0,3 |
| *Médecins* | 118 449 | 10,1 | 1,2 | 0,1 | 1,4 | 0,1 |
| *Personnel non médical* | 912 980 | 77,5 | 0,1 | -0,3 | 0,4 | -0,3 |
| *dont filière soignante* | 640 355 | 54,3 | 0,1 | -0,2 | | |
| Établissement d'hébergement pour personnes âgées | 105 672 | 9,0 | 2,9 | 0,2 | 4,1 | 0,2 |
| Autres établissements médico-sociaux | 41 521 | 3,5 | -0,0 | -0,0 | 1,6 | 0,0 |
| **Total fonction publique hospitalière** | **1 178 622** | **100,0** | **0,4** | | **0,8** | |

*Sources : Enquête SAE, Drees ; DADS, Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

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

Lecture : Au 31 décembre 2018, on compte 1 031 429 agents dans les hôpitaux, soit 87,5 % des effectifs de la FPH. Cet effectif augmente de 0,2 % par rapport au 31 décembre 2017. La part des agents des hôpitaux dans l'ensemble de la FPH diminue de 0,2 point par rapport à fin 2017. En moyenne chaque année depuis 2008, le nombre d'agents dans les hôpitaux a augmenté de 0,5 % et leur part dans l'ensemble de la FPH a diminué de 0,3 point.

# 1.2 Caractéristiques des postes et des employeurs de la fonction publique en 2018

Amadou Yaya BA
Yannig PONS
DGAFP[1]

**La hausse de l'emploi public s'explique notamment par une augmentation du nombre de contractuels imputable au recrutement sous ce statut d'anciens bénéficiaires de contrats aidés. La part d'agents de catégorie A continue d'augmenter, notamment dans la FPH (+1,6 point) en lien avec le passage dans cette catégorie des rééducateurs et des manipulateurs d'électroradiologie médicale. L'emploi public augmente dans toutes les régions métropolitaines, notamment dans les régions du Sud et de l'Ouest. La Martinique est la seule région où l'emploi public baisse en phase avec l'évolution de la population. Les autres DOM sont, à l'inverse, les régions où l'emploi public augmente le plus.**

## Chiffres clés

**Evolution des effectifs par statut :**
Fonctionnaires : -0,3 %
Contractuels : + 5,2 %
Militaires : - 0,2 %
Autres catégories et statuts : - 0,6 %

La France métropolitaine et les DOM (hors Mayotte) comptent **77,7 agents publics pour 1 000 habitants** (y compris militaires).

## La hausse de l'emploi public est portée par une augmentation du nombre de contractuels

**Fin 2018, comme les années précédentes, la fonction publique enregistre une augmentation de la part des contractuels qui atteint 19,2 % (+0,8 point par rapport à fin 2017) et une baisse de la même ampleur (-0,7 point) de la part des fonctionnaires qui s'établit à 68,8 % (Figure V 1.2-1).** Cette hausse est principalement imputable au passage de contrats aidés en contractuels de droit public. Par rapport à fin 2017, le nombre de contractuels dans l'ensemble de la fonction publique a augmenté de 53 000 agents, soit +5,2 %. Par versant, la hausse est plus marquée dans la FPH (+6,2 %) que dans la FPE (+5,8 %) et dans la FPT (+4,0 %). Dans la FPH, le nombre de contractuels augmente de 14 000 par rapport à 2017 (dont +4 200 liés au passage de contrats aidés en contractuels dans le même versant). L'augmentation de leur nombre est de 24 000 dans la FPE (dont 15 500 anciens contrats aidés) et 15 000 dans la FPT (dont 11 700 anciens contrats aidés).

1 Direction générale de l'administration et de la fonction publique.

## Figure V 1.2-1 : Évolution des effectifs par statut dans la fonction publique

| | | Au 31 décembre 2018 | | Évolution par rapport à 2017 | | Évolution annuelle moyenne entre 2008 et 2018 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Effectifs | Structure (en %) | Effectifs (en %) | Structure (en point de %) | Effectifs (en %) | Structure (en point de %) |
| FPE | | | | | | | |
| | Fonctionnaires | 1 545 389 | 62,6 | -0,1 | -0,6 | -0,6 | -0,3 |
| | Contractuels | 440 235 | 17,8 | 5,8 | 0,8 | 2,8 | 0,5 |
| | Militaires (1) | 308 424 | 12,5 | -0,2 | -0,1 | -0,8 | -0,1 |
| | Autres catégories et statuts (2) | 176 235 | 7,1 | -1,1 | -0,1 | -1,0 | -0,1 |
| | **Total** | **2 470 283** | **100,0** | **0,8** | | **-0,2** | |
| FPT | | | | | | | |
| | Fonctionnaires (3) | 1 467 277 | 76,6 | 0,0 | -0,6 | 0,7 | -0,1 |
| | Contractuels (3) | 391 129 | 20,4 | 4,0 | 0,6 | 1,2 | 0,1 |
| | Autres catégories et statuts (2) | 57 009 | 3,0 | -2,3 | -0,1 | 0,3 | 0,0 |
| | **Total** | **1 915 415** | **100,0** | **0,7** | | **0,8** | |
| FPH | | | | | | | |
| | Fonctionnaires | 816 571 | 69,3 | -1,2 | -1,2 | 0,1 | -0,5 |
| | Contractuels | 239 106 | 20,3 | 6,2 | 1,1 | 3,3 | 0,4 |
| | Autres catégories et statuts (2) | 122 945 | 10,4 | 0,9 | 0,1 | 1,5 | 0,1 |
| | **Total** | **1 178 622** | **100,0** | **0,4** | | **0,8** | |
| Ensemble de la fonction publique | | | | | | | |
| | Fonctionnaires (3) | 3 829 237 | 68,8 | -0,3 | -0,7 | 0,0 | -0,2 |
| | Contractuels (3) | 1 070 470 | 19,2 | 5,2 | 0,8 | 2,3 | 0,3 |
| | Militaires (1) | 308 424 | 5,5 | -0,2 | -0,1 | -0,8 | -0,1 |
| | Autres catégories et statuts (2) | 356 189 | 6,4 | -0,6 | -0,1 | 0,0 | 0,0 |
| | **Total** | **5 564 320** | **100,0** | **0,7** | | **0,4** | |

*Sources : FGE, Colter, DADS, Siasp, Insee ; enquête SAE, Drees. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

(1) La dégradation de la qualité des données sur les militaires rend les estimations fragiles.

(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 sont regroupés avec les fonctionnaires et les militaires volontaires avec les contractuels.

**Le nombre de fonctionnaires se replie de 11 700 dans l'ensemble de la fonction publique, soit une baisse de 0,3 % par rapport à fin 2017.** Par versant, c'est dans la FPH que la baisse est la plus importante -9 900 fonctionnaires (-1,2 % après -0,8 % en 2017), alors que leur nombre est en léger retrait dans la FPE (-0,1 % après +0,1 % en 2017) et stable dans la FPT.

**Les « autres catégories et statuts » diminuent globalement de 0,6 % dans l'ensemble de la fonction publique.** Ils diminuent dans la FPT (-2,3 %) en lien avec la baisse des assistants maternels et familiaux. Ils diminuent également dans la FPE (-1,1 %), conséquence de la baisse du nombre d'ouvriers d'État et du nombre d'apprentis après les fortes augmentations en 2016 et 2017 liées à la mise en place du plan de relance de l'apprentissage (voir encadré 1. Dans la FPH, les augmentations portent essentiellement sur les personnels médicaux (+0,3 %) et les internes (+3,0 %), mais à un rythme moins soutenu qu'en 2017 (+0,9 % après +1,6 %).

## Encadré 1 : Les apprentis dans la fonction publique

Fin 2018, 17 200 apprentis se forment dans la fonction publique, soit une baisse de 3,8 % par rapport à fin 2017 **(Figure V 1.2-E1-1)**. Cette baisse provient de la FPE (-652 apprentis soit -8,0 %). Le repli dans la FPE est lié à une importante diminution au ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation hors EPA (-30,7 %, soit 1060 apprentis). Le nombre d'apprentis augmente chez les deux autres principaux ministères employeurs (Armées et Intérieur) et dans les EPA. Dans la FPT, les effectifs augmentent légèrement (+0,9 %) notamment dans les collectivités territoriales, qui emploient près de 80 % des apprentis du versant. Enfin, dans la FPH, qui n'emploie que 3,1 % des apprentis de la fonction publique, la baisse est très marquée (-18,2 %, soit -118 postes).

### Figure V 1.2-E1-1 : Effectifs des apprentis par type d'employeur

| | | 2017 | 2018 | | Evolution 2018/2017 (en %) |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | Effectifs | Part (en %) | |
| FPE | Ministères | 6 830 | 5 960 | 79,7 | -12,7 |
| | *dont Éducation nationale, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation* | *3 451* | *2 391* | *32,0* | *-30,7* |
| | *dont Armées* | *1 168* | *1 276* | *17,1* | *9,2* |
| | *dont Intérieur* | *1 029* | *1 104* | *14,8* | *7,3* |
| | EPA | 1 297 | 1 515 | 20,3 | 16,8 |
| | **Total** | **8 127** | **7 475** | **100,0** | **-8,0** |
| FPT | Collectivités territoriales | 7 126 | 7 247 | 78,7 | 1,7 |
| | *dont Communes* | 5 458 | 5 499 | 59,7 | 0,8 |
| | Établissements publics locaux | 2 003 | 1 966 | 21,3 | -1,8 |
| | **Total** | **9 129** | **9 213** | **100,0** | **0,9** |
| FPH | **Total** | **650** | **532** | **-** | **-18,2** |
| **Ensemble FP** | | **17 906** | **17 220** | **-** | **-3,8** |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

Champ : Emplois principaux, apprentis, situés en métropole et DOM (Hors Mayotte), hors COM et étranger.

Les femmes représentent 52,8 % des apprentis ; 55,9 % au sein de la FPE et 49,5 % dans la FPT. Par ailleurs, les apprentis de la FPE (21,8 ans) sont légèrement plus âgés que leurs homologues de la FPT (21,1 ans).

Les recrutements de nouveaux apprentis sont analysés dans la fiche thématique 2.9 et dans la vue 2.1.

## Encadré 2 : Augmentation du nombre de contractuels en CDD

**Dans la fonction publique, 57 % des contractuels sont en contrat à durée déterminée.** En 2018, leur part a augmenté de 3 points par rapport à 2017, notamment parce que de nombreux bénéficiaires de contrats aidés sont devenus contractuels de droit public. Y compris contrats aidés, l'augmentation de la part des contractuels en CDD augmente moins (+1 point). Une très large majorité des contractuels en CDD ont un contrat de courte durée : 72 % ont un contrat d'une durée inférieure à un an et seuls 8 % ont un contrat de plus de trois ans.

La FPE emploie davantage de CDI (53 %) et la durée des CDD y est supérieure à celle dans les autres versants : 59 % ont un contrat d'une durée inférieure à un an et 13 % un contrat de plus de trois ans **(Figure V 1.2-E2-1)**.

**Figure V 1.2-E2-1 : Répartition des contractuels par type de contrat et durée en 2018**
(en %)

| | Répartition CDI / CDD | | Répartition des CDD par durée | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | CDI | CDD | CDD < 1 an | CDD 1 à 3 ans | CDD > 3 ans |
| Fonction publique de l'État | 53,2 | 46,8 | 59,0 | 27,8 | 13,1 |
| Fonction publique territoriale | 30,7 | 69,3 | 76,7 | 17,3 | 5,9 |
| Fonction publique hospitalière | 46,1 | 53,9 | 84,8 | 12,2 | 3,0 |
| **Ensemble de la fonction publique** | **43,0** | **57,0** | **72,4** | **19,8** | **7,7** |

*Source : Insee, Enquêtes Emploi. Traitement DGAFP – SDessi.*
Champ : France, agents de la fonction publique. Hors bénéficiaires de contrats aidés
Lecture : Parmi les contractuels de la fonction publique, 57 % sont en CDD en 2018.

En 2018, la part des CDD augmente dans les trois versants, alors que la tendance observée depuis 2013 était à la baisse dans la FPE et dans la FPH. La part des CDD de plus de trois ans diminue également dans les trois versants. La hausse des contrats de moins d'un an est portée par la FPT où elle augmente de 5 points.

**Dans la FPE, le nombre d'agents des métiers liés à la sécurité augmente**. C'est notamment le cas des agents du corps de surveillance de la pénitentiaire (+5,5 %), des brigadiers et gardiens de la paix de la police (+1,5 %). Les corps administratifs des attachés et des inspecteurs (+1,0 %) progressent également plus vite que les autres corps de l'ensemble du versant. À l'inverse, le nombre d'adjoints techniques et administratifs diminue (-2,0 %). Par ailleurs, le nombre d'enseignants augmente de 0,3 %, soit un rythme inférieur à l'évolution de l'ensemble du versant.

**Dans la FPT, les effectifs des filières sociale (+1,4 %) et technique (+1,1 %) ont davantage augmenté que ceux de l'ensemble du versant.** À l'opposé, le nombre d'agents a diminué dans les filières sportive (- 1,3 %) et animation (-0,6 %).

**En 2018, dans la FPH, le personnel médical (médecins et interne) et soignant augmente de 0,6 %.** Les effectifs des filières soignante progressent de 0,5 % (soit 3 400 postes, dont 2 600 dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées) et le personnel médical de 1,2 % (1 400 postes, dont 1 100 internes). Ces hausses poursuivent une tendance sur 10 ans : +1,4 % par an pour le personnel médical et +0,8 % pour les soignants. En 2018, les effectifs de la filière socio-éducative sont les plus dynamiques (+1,5 %, soit 400 postes), tandis que ceux de la filière administrative sont stables.

## La proportion d'agents de catégorie A continue d'augmenter

**En 2018, la fonction publique est composée de 35,6 % d'agents de catégorie A[2], en légère augmentation sur un an, de 19,4 % d'agents de catégorie B et de 45,1 % d'agents de catégorie C (Figure V 1.2-2).** La part de la catégorie A est beaucoup plus forte dans la FPE que dans les deux autres versants : fin 2018, 55,7 % des agents appartiennent à cette catégorie dans la FPE contre 9,7 % dans la FPT et 35,4 % dans la FPH (y compris médecins et internes). Le poids des enseignants explique la prépondérance de la catégorie A dans la FPE : en 2018, presque la totalité des enseignants sont de catégorie A (99,6 %) mais ils sont moins d'un sur trois parmi les agents civils hors enseignants.

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

## Figure V 1.2-2 : Répartition par catégorie hiérarchique (*) des effectifs des trois versants de la fonction publique

(en %)

| | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2008 | 2018 | 2008 | 2018 | 2008 | 2018 |
| Fonction publique de l'État (ministères et EPA) | 51,5 | 55,7 | 27,3 | 24,3 | 21,2 | 19,9 |
| Agents civils | 57,8 | 62,0 | 22,6 | 20,0 | 19,5 | 18,1 |
| *dont enseignants*(1) | *97,5* | *99,6* | *2,5* | *0,4* | *0,0* | *0,0* |
| *hors enseignants* | *23,4* | *30,0* | *40,0* | *36,6* | *36,4* | *33,4* |
| Militaires | 13,6 | nd | 55,0 | nd | 31,4 | nd |
| Fonction publique territoriale | 8,4 | 9,7 | 13,6 | 14,7 | 78,0 | 75,6 |
| Fonction publique hospitalière | 16,2 | 35,4 | 35,1 | 16,6 | 48,0 | 48,0 |
| Total | 29,6 | 35,6 | 24,0 | 19,4 | 46,4 | 45,1 |
| *dont civils hors enseignants* | *14,6* | *22,4* | *26,4* | *21,2* | *58,9* | *56,4* |

*Sources : FGE, Colter, DADS, Siasp, Insee ; enquête SAE. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

(*) 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 2 % des agents. Un redressement est donc effectué.

nd : non diffusable. La dégradation de la qualité des données sur les militaires rend les estimations fragiles.

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

**Depuis 2008, la répartition des agents par catégorie hiérarchique au sein de la FPE a fortement évolué.** La part des agents de catégorie A a augmenté de 4,3 points alors que celle des agents en catégorie B et C a diminué de 3,0 points et 1,3 point. Cette évolution est liée en grande partie au remplacement progressif à partir de 1990 du corps des instituteurs, de catégorie B, par celui des professeurs des écoles de catégorie A, et au transfert vers la FPT de personnels de catégorie C dans le cadre de la décentralisation. En 2018, dans la FPE, la part des agents de catégorie A diminue de 0,1 point, une évolution inverse à celle des dix dernières années. Cette évolution est liée à une augmentation moins rapide du nombre d'agents de catégorie A que de ceux de l'ensemble du versant.

**Dans la FPT, la répartition par catégorie hiérarchique est relativement stable.** Cependant, la part des agents de catégorie C, qui représentent plus des trois quarts des agents, continue de diminuer lentement, en baisse de 0,1 point en un an et de 2,4 points depuis 2008, passant ainsi de 78,0 % à 75,6 %. C'est le cas ans les filières « techniques » (44 % des agents de la FPT) et « sécurité », où neuf agents sur dix relèvent de cette catégorie hiérarchique. À l'opposé, c'est dans les filières « administrative » (22 % des agents), « culturelle » et « médico-sociale » que la part des agents de catégorie A est la plus élevée.

**Dans la FPH, en 2018, la part des agents de catégorie A augmente de 1,6 point aux dépens des agents de catégorie B.** Cette évolution s'explique par le passage de catégorie B en catégorie A des rééducateurs (orthophoniste, orthoptiste, podologue, masseur-kinésithérapeute, psychomotricien) et manipulateurs d'électroradiologie médicale[3]. Comme dans la FPE, il y a eu dans la FPH une profonde modification des parts respectives des catégories hiérarchiques depuis 2008. La part des agents relevant de la catégorie A y a progressé de 19,1 points aux dépens de celle des agents de catégorie B (-18,5 points), 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 spécialisés à partir du début des années 2000, suivis par les infirmiers diplômés d'État à partir de 2010.

**Dans l'ensemble de la fonction publique, fin 2018, près de 110 000 agents occupent un poste de catégorie A+, soit 2,0 % des agents.** Au sein de la catégorie A, la catégorie A+ correspond notamment à des emplois

3 Le décret 2017-1260 du 9 août 2017 crée un nouveau corps de catégorie A pour les manipulateurs d'électroradiologie médicale et prévoit un droit d'option, ouvert pendant six mois à compter du 1er septembre 2017. En conséquence le corps de catégorie B est placé en voie d'extinction.

d'encadrement supérieur et de direction[4]. Ils sont plus nombreux dans la FPE, 85 % d'entre eux y travaillent et leur part y atteint 3,7 %, contre seulement 0,6 % dans la FPT et 0,5 % dans la FPH. Entre fin 2017 et fin 2018, leur nombre a augmenté de 0,3 %, soit +367 agents, dont 305 au sein des corps et emplois des juridictions judiciaires.

## L'emploi public augmente dans presque toutes les régions, notamment dans les DOM

**En 2018, la France métropolitaine et les DOM (hors Mayotte) comptent 77,7 agents publics pour 1 000 habitants (y compris militaires).** Ce taux qui, déduction faite des militaires, représente 73,1 agents civils en ETP pour 1 000 habitants (**Figure V 1.2-3**), est sensiblement plus élevé dans les DOM (87,4 ETP pour 1 000 habitants) et en Corse (81,5 ETP pour 1 000 habitants), régions qui du fait de leur isolement doivent réunir sur un territoire restreint l'ensemble des services publics. En France métropolitaine, le taux d'administration demeure plus élevé en Île-de-France (81,8 ETP pour 1 000 habitants) que dans le reste du pays (70,5 ETP pour 1 000 habitants). Il s'est accru de 0,2 point en 2018 en Île-de-France contre une hausse de 0,4 point dans le reste du pays. Cette plus forte concentration francilienne de l'emploi public s'explique par la spécificité de la région parisienne qui réunit les services centraux des ministères, de nombreuses administrations ou encore de grands centres hospitaliers de rayonnement national. Le taux d'administration atteint 144,0 ETP pour 1 000 habitants dans la capitale, en hausse de 1,2 point en 2018 du fait d'une baisse de la population parisienne et d'une stabilité des effectifs. Depuis 2007, le taux d'administration civile en France métropolitaine a augmenté de 2,5 points. Sur cette période, ce taux a diminué de 3,5 points en Île-de-France et augmenté de 2,7 points en province.

### Figure V 1.2-3: Taux d'administration (en ETP) au 31 décembre 2018

| | Fonction publique de l'État, agents civils | Fonction publique territoriale | Fonction publique hospitalière | Ensemble de la fonction publique |
|---|---|---|---|---|
| Province | 28,0 | 25,4 | 17,1 | 70,5 |
| Île-de-France | 40,8 | 27,3 | 13,7 | 81,8 |
| *dont Paris* | *83,8* | *34,4* | *25,8* | *144,0* |
| *dont autres départements d'Île-de-France* | *31,5* | *25,7* | *11,1* | *68,4* |
| France métropolitaine | 30,4 | 25,8 | 16,4 | 72,6 |
| DOM | 36,1 | 36,2 | 15,0 | 87,4 |
| Guadeloupe | 37,1 | 38,7 | 17,5 | 93,4 |
| Martinique | 36,6 | 40,9 | 22,2 | 99,7 |
| Guyane | 42,9 | 27,5 | 13,2 | 83,6 |
| La Réunion | 33,2 | 36,0 | 11,4 | 80,7 |
| France entière | 30,6 | 26,1 | 16,4 | 73,1 |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

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

**En France métropolitaine, le nombre d'agents civils augmente dans toutes les régions.** La Corse est la région métropolitaine dans laquelle le nombre d'agents civils augmente le plus (+1,2 %) (**Figure V 1.2-4**), mais à un rythme beaucoup moins rapide que les deux années précédentes (+2,3 % et +1,8 %). L'emploi continue à y augmenter dans la FPT (+1,0 %, après +4,1 % en 2017), malgré la mise en place de la collectivité de Corse. Les régions où l'emploi public augmente plus vite qu'en moyenne en 2018 sont celles du Sud et de l'Ouest, tandis qu'il augmente moins fortement dans les régions du Nord et de l'Est, y compris en Île-de-France.

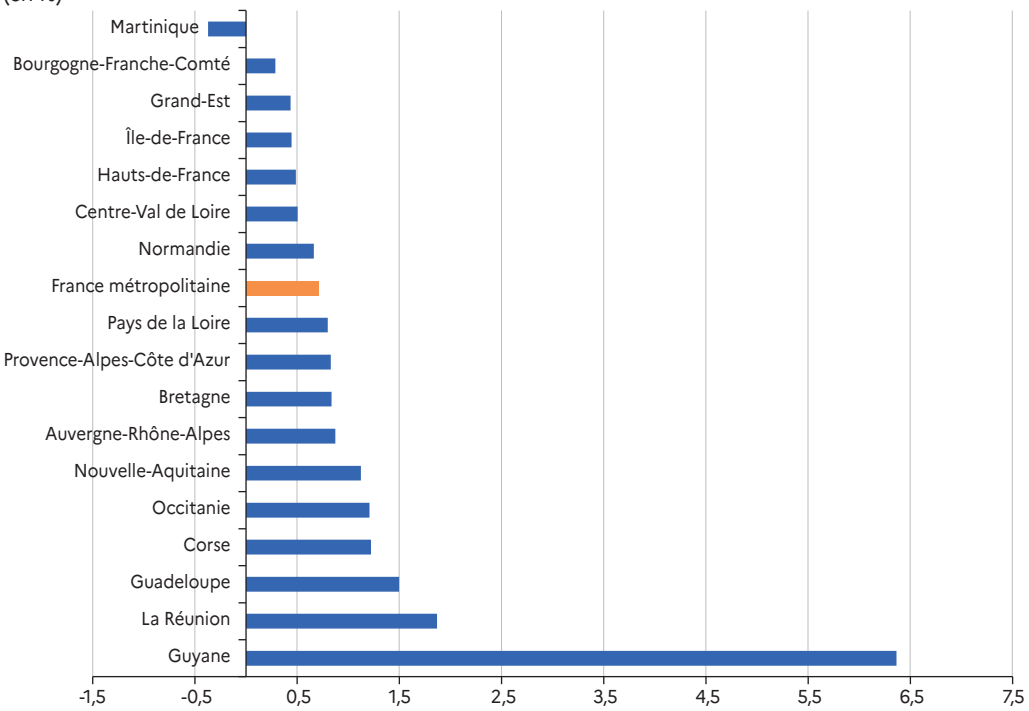
**En outre-mer, le nombre d'agents civils continue d'augmenter plus vite qu'en métropole, hormis en Martinique seule région de France où les effectifs baissent.** En Martinique, une des seules régions françaises où la population diminue régulièrement, les effectifs sont stables dans la FPE et la FPT et diminuent dans la FPH (-1,6 %). Dans les

4 La liste des corps et cadres d'emploi A+ est publiée dans les définitions, sur le site Fonction publique, dans la rubrique « Études et Statistiques ».

autres DOM, l'emploi augmente particulièrement dans la FPT en Guadeloupe et à La Réunion (+2,7 % dans les deux régions) et dans la FPE (+5,1 %) et la FPH (+15,9 %) en Guyane.

**Figure V 1.2-4 : Évolution du nombre d'agents civils par région dans les trois versants de la fonction publique entre fin 2017 et fin 2018**

(en %)




*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

## Encadré 3 : L'emploi public à Mayotte et en Polynésie française

À Mayotte, la fonction publique emploie 21 500 agents au 2e trimestre 2018, dont 13 100 travaillent dans la fonction publique de l'État et 8 400 exercent dans la fonction publique territoriale ou hospitalière. Le taux d'administration y est équivalent aux autres territoires : 83 emplois publics pour 1 000 habitants[1].

Entre 2009 et 2018, les créations d'emploi y ont été particulièrement importantes dans la fonction publique de l'État. Ainsi, sur les 8 700 emplois publics créés à Mayotte sur la période, 8 400 le sont dans la fonction publique de l'État.

En revanche, dans les collectivités territoriales et à l'hôpital, l'emploi ne progresse pas entre 2009 et 2018. Certes, la création d'emplois est dynamique de 2015 à 2017 grâce au développement des contrats aidés, en particulier dans les communes qui en sont les principaux employeurs, mais depuis le 1er trimestre 2017, les contrats aidés ont diminué de moitié.

En Polynésie française, le personnel civil de l'État représente, y compris le personnel enseignant du primaire et du secondaire, 8 359 agents, en hausse de 0,3 % sur un an, mais en baisse de 0,6 % en moyenne annuelle depuis 2008.

(1) Ici le taux d'administration correspond au nombre d'agents publics, y compris bénéficiaires de contrats aidés et militaires, au 2e trimestre 2018 pour 1 000 habitants. Ce taux n'est pas corrigé de la quotité de travail, il est surévalué par rapport à la Figure 9.

# 1.3 Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2018

Amadou Yaya BA
Yannig PONS
DGAFP[1]

## Chiffres clés

Les femmes représentent **62 %** des agents publics et 42 % des agents de la catégorie A+.

La fonction publique compte **2,4 agents de 50 ans et plus pour 1 de moins de 30 ans** alors que ce ratio est de 1,3 dans le secteur privé.

**Les femmes, déjà majoritaires dans la fonction publique (62,5 %) voient leur part continuer de progresser (+0,2 point comme les années précédentes). C'est parmi les agents de catégorie A+ que leur part augmente le plus (+0,5 point), mais elles y restent minoritaires (42 %). L'âge moyen des agents continue d'augmenter, alors qu'il recule légèrement dans le secteur privé. Il augmente dans la FPT (+1,8 mois) et la FPE (+1,9 mois) alors qu'il est stable dans la FPH, qui est le versant le plus jeune.**

## La féminisation de l'emploi public se poursuit

**Fin 2018, 62,5 % des agents qui travaillent dans la fonction publique sont des femmes, contre 46,2 % dans le secteur privé.** En dix ans, la part des femmes dans la fonction publique a progressé de 2,7 points (+0,2 point en 2018).La FPH constitue le versant le plus féminisé avec 78,0 % de femmes (+1,3 point en dix ans). En particulier, dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées, cette part atteint 87,5 %. Dans la FPT, la part des femmes s'élève à 61,3 % (+0,3 point en dix ans). Les femmes représentent près de neuf agents sur dix dans les établissements communaux (87,7 %, en baisse de 0,4 point depuis 2015) mais elles sont moins représentées dans les établissements départementaux (27,9 %, en hausse de 1,8 point depuis 2009), du fait de la faible proportion de femmes dans les services départementaux d'incendie et de secours. Avec 56 % de femmes, la FPE est le versant le moins féminisé même si leur part a augmenté de 2,4 points en dix ans.

**La part des femmes varie de façon importante selon les métiers, en particulier dans la FPH et la FPT**. Dans la FPH, les filières administrative et soignante sont les filières les plus féminisées avec près de 9 femmes pour 10 agents. A contrario, la filière technique-ouvrière est la seule filière où les hommes sont plus nombreux que les femmes. Dans la FPT, certaines filières sont également plus féminisées avec en tête les filières sociale et médico-sociale (respectivement 95,5 et 94,8 % de femmes), administrative (82,6 %), médico-technique (80,2 %). À l'inverse, on dénombre peu de femmes dans les filières incendie-secours (5,0 %), sécurité (22,1 %) et sportive (28,8 %). Dans la FPE, les métiers administratifs et de l'enseignement sont davantage féminisés : les femmes représentent, par exemple, 87,9 % des greffiers, 78,9 % des secrétaires administratifs, 84,5 % des professeurs des écoles et 61,1 % des professeurs agrégés ou certifiés. À l'opposé, elles ne représentent que 21,3 % des surveillants pénitentiaires et sont peu nombreuses dans la police quel que soit le niveau hiérarchique (20,8 % des commandants et 20,6 % des brigadiers et gardiens de la paix).

**Les femmes restent relativement peu nombreuses à occuper des postes de catégorie A+.** Elles représentent 41,9 % des agents de cette catégorie ce qui est faible au regard de leurs effectifs parmi l'ensemble des agents de

1 Direction générale de l'administration et de la fonction publique.

catégorie A (65,1 %) [**Figure V1.3-1**]. En 2018, leur part dans la catégorie A+ a augmenté de 0,5 point, notamment dans la FPE et la FPH. La FPH et la FPE comptent respectivement 49,1 % (+0,5 point) et 40,1 % (+0,5 point) de femmes dans ces corps et emplois de catégorie A+. Malgré une hausse plus modeste (0,1 point), les emplois de catégorie A+ de la FPT restent les plus féminisés avec 51,2 % de femmes. Les femmes sont relativement moins présentes parmi les agents de catégorie B (55 %), en raison du poids important des militaires. En effet, les femmes représentent 62 % des effectifs civils de catégorie B.

### Figure V 1.3-1 : Répartition des effectifs de la fonction publique par catégorie hiérarchique, par sexe et tranche d'âge

| | Situation au 31 décembre 2018 | | | Évolution entre les 31 décembre 2017 et 2018 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Part des femmes (en %) | Part des moins de 30 ans (en %) | Part des 50 ans et plus (en %) | 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 | 65,1 | 13,4 | 31,4 | 0,4 | -0,2 | 0,5 |
| dont A+ | 41,9 | 1,9 | 51,9 | 0,5 | 0,0 | 0,8 |
| Catégorie B | 55,0 | 14,8 | 31,2 | -0,5 | 0,6 | 0,3 |
| Catégorie C | 63,7 | 14,5 | 37,9 | 0,3 | -0,2 | 0,7 |
| **Toutes catégories** | **62,5** | **14,3** | **34,3** | **0,2** | **-0,1** | **0,5** |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

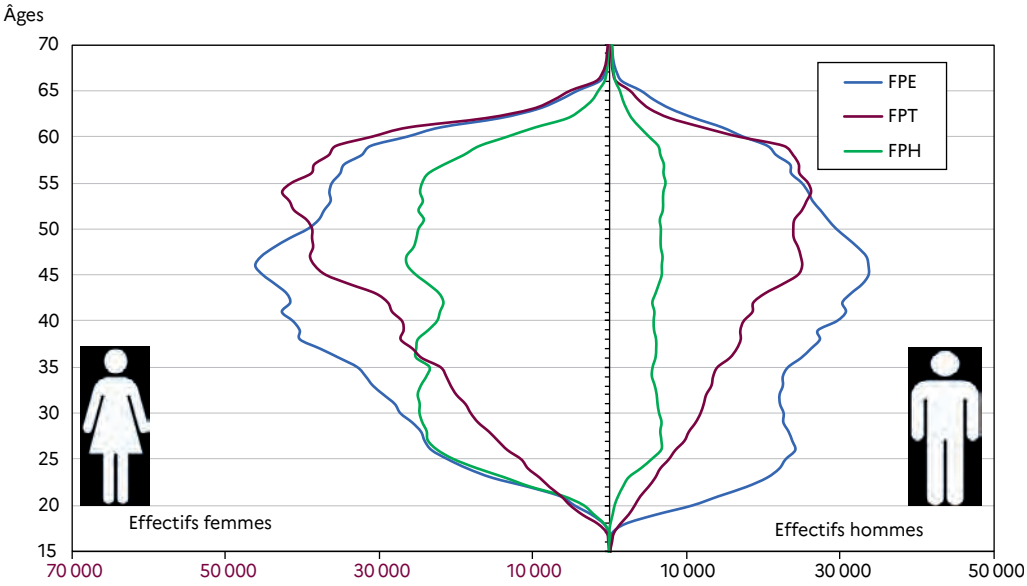
Champ : Emplois principaux, tous statuts situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

## L'âge moyen des agents de la fonction publique continue d'augmenter, notamment dans la FPT

**Fin 2018, l'âge moyen des agents de la fonction publique s'est accru d'un mois par rapport à fin 2017.** L'âge moyen augmente dans la FPT (+1,8 mois) et la FPE (+1,9 mois) alors qu'il est stable dans la FPH. Le différentiel s'accroît avec le secteur privé où l'âge moyen recule d'un mois.

**La fonction publique compte 2,4 agents de 50 ans et plus pour un de moins de 30 ans alors que ce ratio est de 1,3 dans le secteur privé.** Ainsi, les agents de la fonction publique sont en moyenne plus âgés que ceux du secteur privé (43,5 ans contre 40,9 ans). Cette situation résulte du rythme des recrutements et des départs à la retraite passés. Á 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 (54 % des agents de la fonction publique sont diplômés du supérieur contre 39 % dans le privé), explique des entrées tardives dans la vie active, ce qui réduit d'autant le poids des jeunes.

**Figure V 1.3-2 : Pyramide des âges par versant au 31 décembre 2018**




*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

**La FPT reste le versant le plus âgé de la fonction publique (45,5 ans).** La part des moins de 30 ans y est particulièrement faible (10,1 %) **[Figure V1.3-2**]. Cette part a même diminué de 0,9 point entre 2013 et 2018. Cette baisse de la part des moins de 30 ans est notamment marquée dans les filières les plus jeunes. Ainsi, dans la filière « animation », où l'âge moyen (38,2 ans) est le plus bas, la part des moins de 30 ans (28 %) baisse de 1,6 point par rapport à 2017. À l'opposé, les agents âgés de 50 ans et plus représentent 41,4 % des agents territoriaux (+0,6 point par rapport à 2017). En cinq ans, leur part a augmenté de 5,1 points. Ils sont particulièrement nombreux dans la filière technique (46,9 %), où leur part a augmenté de 0,7 point en un an et de 11 points par rapport à 2010.

**Dans la FPE, la part des 50 ans et plus s'élève à 30,7 %, soit près du double de la part des agents âgés de moins de 30 ans.** Dans ce versant, les agents sont âgés de 42,7 ans en moyenne. En cinq ans, la part des 50 ans et plus a progressé presque deux fois plus vite dans les EPA que dans les ministères (+2,9 points pour s'établir à 31,3 %, contre +1,6 point à 30,5 %). Malgré, une cinquième baisse consécutive de la part des 50 ans et plus (passant de 49,8 % à 47,6 % entre 2014 et 2018), les agents des ministères économiques et financiers restent les plus âgés de la FPE (ministère y compris EPA) avec un âge moyen de 47,6 ans. À l'opposé, du fait de la présence de militaires, les ministères des Armées (36,5 ans) et de l'Intérieur (40,2 ans) sont ceux où l'âge moyen est le plus faible.

**La FPH est le versant qui compte le plus de jeunes : les agents y sont âgés de 41,9 ans en moyenne et 18 % ont moins de 30 ans.** La part des jeunes baisse néanmoins pour la cinquième année consécutive (-1,2 point par rapport à 2013). En 2018, elle baisse notamment dans les filières soignante (-0,2 point pour 18,7 %) et médico-technique (-0,5 point pour 20,4) où les moins de 30 ans sont le plus présents. À l'opposé, la part des 50 ans et plus continue d'augmenter avec +1,5 point en cinq ans pour atteindre 30,2 % en 2018. C'est dans les filières « administrative » et « technique-ouvrière » que cette part est la plus forte (respectivement 38,3 % et 39,1 %).

## Bibliographie :


- Ba A. et Pons Y. (2019), « L'emploi dans la fonction publique en 2017 », Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2019, DGAFP.
- Ba A., Donzeau N. et Pons Y. (2020), « En 2018, les contrats aidés chutent, les autres emplois publics augmentent », *Insee Première* n° 1797, avril 2020, Insee.
- Massis D. (2019), « En 2018, les effectifs dans la fonction publique territoriale baissent sous l'effet du fort repli des contrats aidés », *BIS* n° 142, décembre 2019, DGCL.

# Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

2

Personnels entrant et sortant de la fonction publique en 2018 **2.1**

Les recrutements de personnels dans les trois versants de la fonction publique **2.2**

Les départs à la retraite dans la fonction publique **2.3**

# 2.1 Personnels entrant et sortant de la fonction publique en 2018

Amadou Yaya BA
Yannig PONS
DGAFP[1]

## Chiffres clés

Le taux d'entrée s'établit à **8,7 %** (+0,3 point sur un an) et le taux de sortie à **8,1 %** (+0,4 point).

**Taux d'entrée par statut :**
Fonctionnaires : 2,2 % (-0,1 point sur un an)
Contractuels : 32,4 % (+0,7 point sur un an)
Autres catégories et statuts : 10,7 % (-0,3 point sur un an)

**En prenant en compte, les bénéficiaires de contrats aidés, la rotation des agents de la fonction publique est quasi stable, avec une baisse de 0,2 point du taux d'entrée et une hausse équivalente du taux de sortie. En revanche, hors bénéficiaires de contrats aidés, la rotation du personnel continue de s'accentuer. Le taux d'entrée s'établit à 8,7 % (+0,3 point sur un an), en lien avec la transformation d'une partie des contrats aidés en contractuels, et le taux de sortie à 8,1 % (+0,4 point sur un an).**

**Hors bénéficiaires de contrats aidés, le taux d'entrée progresse dans les trois versants tandis que le taux de sortie augmente dans la FPT et la FPH et est stable dans la FPE.**

**Enfin, les mouvements d'entrées-sorties ne se limitent pas à ces seules entrées et sorties en cours d'année. En effet, certains agents, très majoritairement des contractuels, entrent et sortent au cours de la même année : leur nombre augmente en 2018. Par ailleurs, le nombre d'agents connaissant une interruption d'activité temporaire est également en hausse en 2018.**

## La hausse globale de la rotation du personnel de droit public est le fait de la transformation d'une partie des contrats aidés en contractuels

**En prenant en compte les bénéficiaires de contrats aidés dans les effectifs, le nombre de sortants excède le nombre d'entrants.** Comme en 2017, une grande partie des entrées s'explique par le passage de 31 400 anciens contrats aidés sous le statut de contractuel (au sein du même versant). Ces entrées n'en sont plus si on considère les effectifs y compris contrats aidés. Au total, avec la prise en compte des emplois aidés, le nombre de sortants augmente (+ 6 000) alors que celui des entrants baisse (-10 800). Globalement, le taux de rotation (moyenne du taux d'entrée et du taux de sortie) est stable par rapport à 2017 (8,7 %) : le taux d'entrée est de 8,4 % (-0,2 point) et le taux de sortie de 9,0 % (+0,2 point).

**Entre fin 2017 et fin 2018, on compte 32 800 agents publics entrants de plus que de sortants si l'on exclut les bénéficiaires de contrats aidés et les militaires.** En 2018, 455 800 agents sont entrés, soit un taux d'entrée de 8,7 % (+0,3 point), hors bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires. Le taux de sortie (8,1 %), inférieur au taux d'entrée, augmente quant à lui de +0,4 point. L'excédent était de 39 200 en 2017 et de 18 400 en 2016). Ainsi, hors contrats aidés et militaires, le taux de rotation des agents publics s'accroît globalement de 0,3 point. Les transformations de contrats aidés en contractuels expliquent la hausse globale du taux de rotation.

**Les mouvements d'entrées-sorties concernent surtout les contractuels du fait de périodes d'emploi plus courtes avec une part importante de CDD**. Ainsi, les contractuels représentent 73,3 % de l'ensemble des entrants de la fonction publique et près de la moitié (48,8 %) des sortants alors que leur poids dans l'ensemble de la fonction publique n'est que de 19 %. À l'inverse le poids des fonctionnaires dans les entrées-sorties est

1 Direction générale de l'administration et de la fonction publique.

moindre que celui qu'ils représentent dans les effectifs de la fonction publique. Les sorties de fonctionnaires sont deux fois plus nombreuses que leurs entrées (179 100 contre 83 700). Compte tenu de ces volumes, les taux de rotation sont beaucoup plus faibles pour les fonctionnaires que pour les contractuels (respectivement 3,4 % pour les fonctionnaires contre 26,2 % pour les contractuels) correspondant à leurs durées moyennes d'emploi dans la fonction publique : 29 ans pour les fonctionnaires et moins de 4 ans pour les contractuels.

**La moyenne d'âge des entrants est de 34,3 ans.** Parmi ceux-ci (hors militaires et contrats aidés), la moyenne d'âge est plus élevée chez les fonctionnaires (36 ans) que pour les contractuels (34 ans) et les « autres catégories et statuts » (31 ans). En effet, les « autres catégories et statuts » incluent les apprentis, qui intègrent le marché du travail plus jeune. La proportion de fonctionnaires entrant à 25 ans ou moins est de 23,1 %, alors qu'elle est de 29,8 % pour les contractuels.

**Les sorties ne sont pas toutes liées à un départ à la retraite.** Hors militaires et contrats aidés, la moyenne d'âge des sortants est de 43,2 ans. Un tiers des fonctionnaires sortants est âgé de plus de 60 ans, 8,0 % de 60 ans et 21,5 % de 55 à 59 ans, mais près d'un tiers a moins de 50 ans (31,1 %) (**Figure V2.1-1**). Le flux d'agents fonctionnaires sortants correspond aux départs à la retraite et à des disponibilités des agents dans certains cas mais s'explique également par des départs pour exercer dans le privé comme salarié ou en libéral. Pour les « autres catégories et statuts » en revanche, deux pics de départs sont observés, soit en fin de carrière (30,4 % ont 55 ans ou plus) soit après un court passage dans la fonction publique (40 % des départs ont moins de 30 ans). C'est particulièrement le cas des apprentis (88,5 % ont moins de 25 ans) et des internes de la FPH (78 % ont moins de 30 ans et 98 % moins de 40 ans). Enfin, les contractuels partent principalement après un passage court dans la fonction publique (44 % ont moins de 30 ans et les deux tiers moins de 40 ans).

**En 2018, la FPE se caractérise par un taux de sortant civil stable et une augmentation du taux d'entrant.** Le nombre d'entrants dans la FPE s'établit à 176 800 hors mouvements inter-versants de la fonction publique (**Figure V2.1-2**), en hausse de 3,6 % (après +3,5 % en 2017), soit 6 100 entrants de plus qu'en 2017. Le taux d'entrée augmente de 0,2 point et s'établit à 8,3 %. Le nombre de contractuels entrants augmente fortement (+ 9,4 %). Cette hausse résulte des importants recrutements d'anciens bénéficiaires de contrats aidés en tant que contractuels notamment dans le ministère de l'enseignement. Ainsi, la hausse du nombre de contractuels entrants est de 11,9 % dans ce ministère. Hors transformation de contrats aidés en contractuels dans la FPE, la hausse du nombre d'entrants contractuels est de 6,3 %. En revanche, le nombre de fonctionnaires entrants diminue (-4,5 %) et celui des entrants des « autres catégories et statuts » se replie nettement (-11,6 %) après une forte progression depuis 2016, qui s'expliquait par la montée en charge du plan de relance de l'apprentissage dans la FPE. On comptabilise 4 500 entrants supplémentaires dans les seuls ministères de l'enseignement et notamment 6 800 accompagnants des élèves en situation de handicap en CDD et 3 000 assistants d'éducation.

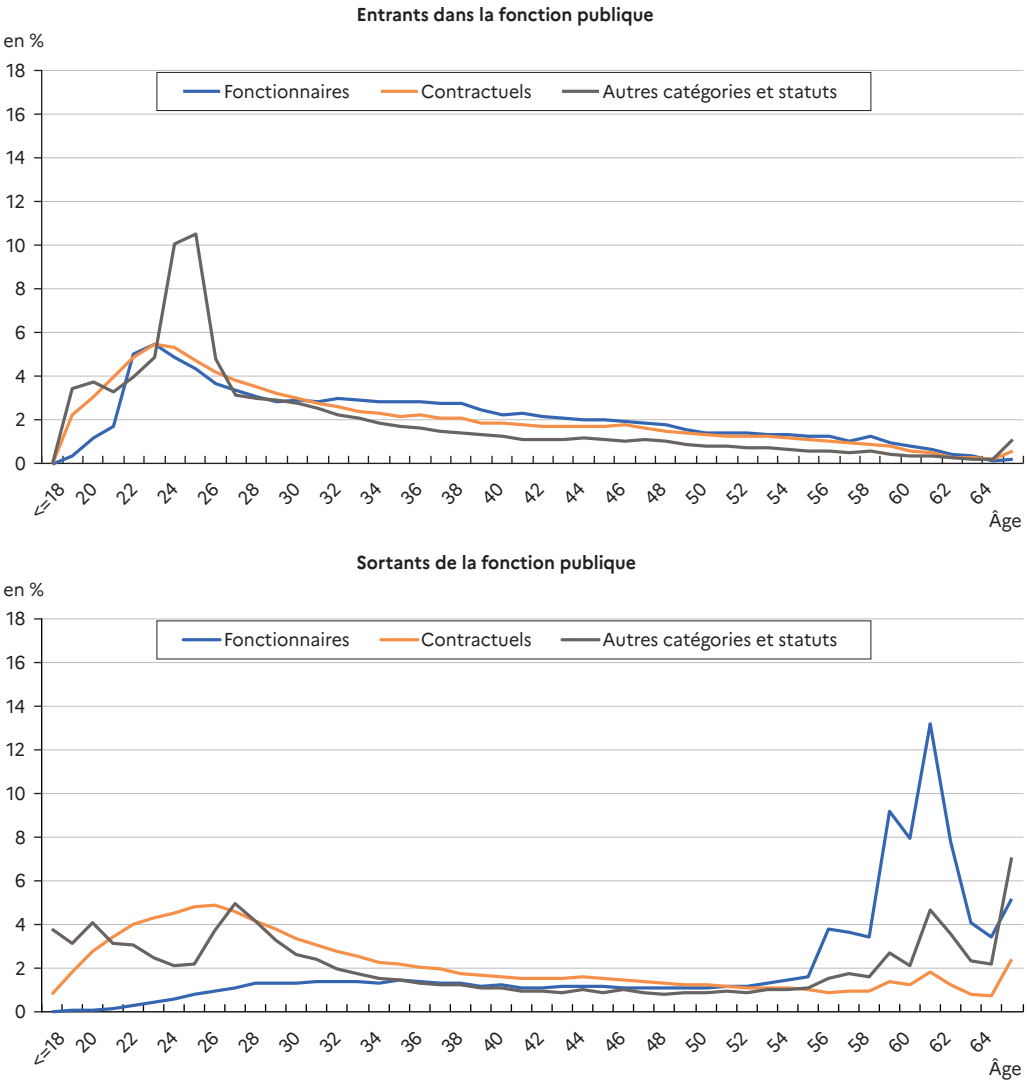
**Le nombre de sortants de la FPE s'établit quant à lui à 158 700, en hausse de 1,5 % par rapport à 2017.** Malgré cette hausse, le taux de sortie (7,4 %) est stable en 2018. Le nombre de fonctionnaires sortants diminue de 4,0 % (soit 2 600 sortants de moins qu'en 2017), tandis que le nombre de contractuels sortants (plus de la moitié des sortants de la FPE) augmente de 4 500 (+5,8 % après +7,4 % en 2017), et celui des « autres catégories et statuts » de 500 (+3,6 % après +20,9 % en 2017). C'est dans le ministère de l'enseignement (+2 800 sortants) et les ministères sociaux (+1 600 sortants) que le nombre de sortants augmente le plus. En revanche, il diminue de 1 400 au ministère de la Transition écologique et solidaire et de 700 au ministère de l'Intérieur.

Le taux de rotation s'établit à 7,8 % (+0,1 %) dans la FPE, et y compris bénéficiaires de contrats aidés il est de 8,1 % (-0,3 point).

**Dans la FPT et la FPH, le nombre de sortants augmente davantage que le nombre d'entrants.** Dans ces deux versants, le nombre de passages de contrats aidés à contractuels (ici comptés comme des entrées dans la fonction publique) diminue légèrement par rapport à 2017. Le nombre d'entrants dans la FPT augmente pour la troisième année consécutive. La FPT comptabilise 173 500 entrants en 2018, ainsi leur nombre s'est accru de 5 200 (+3,1 %) après une forte augmentation de 25 000 entrants en 2017 (+17,4 %). Le taux d'entrée est de 9,1 % et augmente de 0,2 point par rapport à 2017. Le nombre d'entrants augmente sous l'effet d'une hausse de 5,7 % du nombre de contractuels entrants (+7 300 après +19 000 en 2017). Le nombre des « autres catégories et statuts » entrants progresse de 3,1 % (+300), soit la même évolution qu'en 2017. Le nombre de fonctionnaires entrants baisse quant à lui de 7,8 %. Alors que le nombre de sortants dans la FPT était quasi stable en 2017

(+0,1 %), il progresse de 9,0 % (+13 600 sortants) en 2018. La hausse du nombre de sortants concerne tous les statuts : les contractuels qui représentent la moitié des sortants (+10,3 %), les fonctionnaires (+7,6 %) et les agents des « autres catégories et statuts » (+7,0 %).

**Figure V 2.1-1 : Profil par âge des entrants et des sortants de la fonction publique en 2018**




*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

Lecture : En 2018, 5,35 % des entrants contractuels intègrent la fonction publique à 24 ans.

Ainsi, le taux de rotation des agents territoriaux est de 8,9 % (+0,4). En prenant en compte les bénéficiaires de contrats aidés il est de 9,3 % (+0,1 point).

# 2 Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

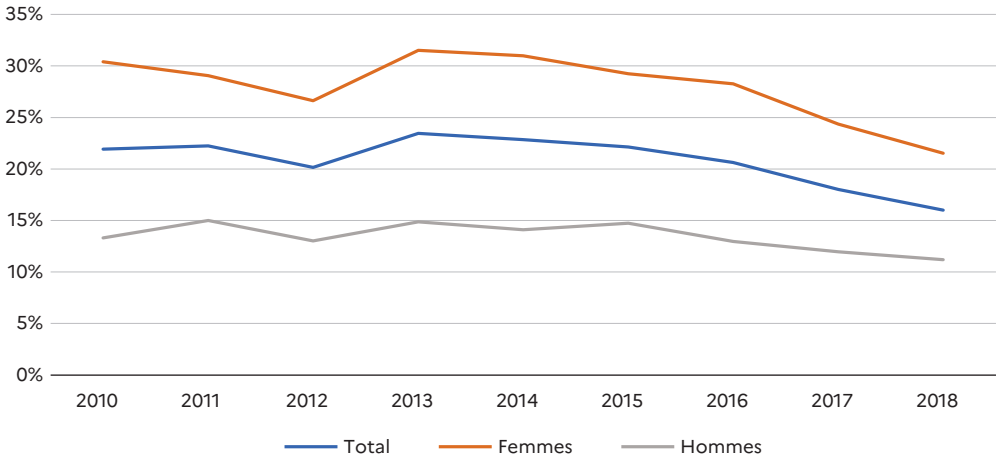
Dans la FPH, les nombres d'entrants et de sortants sont respectivement de 105 500 personnes (+5,5 % en 2018) et 99 200 (+7,8 %). Les taux d'entrées et de sorties s'élèvent respectivement à 9,0 % (+0,4 point) et à 8,4 % (+0,6 point). La hausse du nombre d'entrants est particulièrement marquée parmi les contractuels (+6,9 % après +8,9 % en 2017). Le nombre des « autres catégories et statuts » entrants augmente également de 2,9 %. En revanche, comme dans les autres versants, les entrées de fonctionnaires diminuent (-1,1 %). En outre, le nombre de sortants augmente pour l'ensemble des statuts et particulièrement pour les contractuels (+10,0 %, soit +3 600 agents). Dans la FPH, le taux de rotation est de 8,7 % (+0,5 point), y compris contrats aidés il s'élève à 8,8 % (+0,3 point).

## Encadré 1 : Les sortants de Pôle emploi entrant dans le public[1]

En septembre 2018, 16 % des sortants de Pôle emploi pour reprise d'emploi rejoignent la fonction publique ou une entreprise publique. Ce taux baisse régulièrement après avoir atteint un maximum de 23 % en 2013. En septembre 2018, 48 000 anciens demandeurs d'emploi ont trouvé un emploi dans le public soit 6 600 de moins qu'un an auparavant.

Parmi les femmes qui reprennent une activité en 2018, 22 % se dirigent vers la fonction publique ou une entreprise publique. Ce taux est bien plus faible chez les hommes (11 %). Au moment de la reprise d'emploi, le fait de trouver un emploi dans le public dépend peu de l'âge ou de l'ancienneté dans le chômage. À l'inverse, le niveau de formation influe sur l'employeur trouvé lors de la reprise d'emploi : ils sont 21 % parmi les détenteurs d'un diplôme au moins égal à bac +2 à rejoindre le public en 2018, tandis que ce taux est moindre pour les personnes disposant du brevet ou équivalent (14 %).

### Figure V 2.1-E1-1 : Part des reprises d'emploi dans la fonction publique ou une entreprise publique




*Source : Dares - Pôle emploi, enquête Sortants.*

Champ : Demandeurs d'emploi sortis des catégories A, B, C en emploi au cours du mois de septembre ; France.

Part des sortants pour reprise d'emploi ayant répondu « l'État, une collectivité locale, une entreprise publique ou encore un hôpital public » à la question « Votre employeur était-il… ? ».

(1) Ces résultats sont issus de données déclaratives. Les personnes se sont déclarées employées par « l'État, une collectivité locale, une entreprise publique ou encore un hôpital public ».

**Figure V 2.1-2 : Nombre d'entrants et de sortants et taux d'entrée et de sortie, par versant, sexe et statut en 2018**

| | | Entrées | | | | Sorties | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Nombre d'entrants (en milliers) | Évolution par rapport à 2017 (en %) | Taux d'entrée (en %) | Variation du taux d'entrée (en point de %) | Nombre de sortants (en milliers) | Évolution par rapport à 2017 (en %) | Taux de sortie (en %) | Variation du taux de sortie (en point de %) |
| Ensemble de la fonction publique | Femmes | 307,0 | 3,8 | 9,0 | 0,2 | 275,9 | 6,9 | 8,1 | 0,4 |
| | Hommes | 148,8 | 3,9 | 8,2 | 0,3 | 147,2 | 3,8 | 8,1 | 0,3 |
| | **Ensemble** | **455,8** | **3,8** | **8,7** | **0,3** | **423,0** | **5,8** | **8,1** | **0,4** |
| Fonction publique de l'État | Femmes | 113,6 | 5,1 | 8,6 | 0,3 | 95,0 | 4,1 | 7,2 | 0,2 |
| | Hommes | 63,1 | 1,1 | 7,7 | 0,1 | 63,7 | -2,1 | 7,8 | -0,2 |
| | **Ensemble** | **176,8** | **3,6** | **8,3** | **0,2** | **158,7** | **1,5** | **7,4** | **0,0** |
| Fonction publique territoriale | Femmes | 111,2 | 1,3 | 9,5 | 0,0 | 105,2 | 9,2 | 9,0 | 0,7 |
| | Hommes | 62,2 | 6,4 | 8,5 | 0,5 | 59,9 | 8,5 | 8,1 | 0,6 |
| | **Ensemble** | **173,5** | **3,1** | **9,1** | **0,2** | **165,1** | **9,0** | **8,7** | **0,7** |
| Fonction publique hospitalière | Femmes | 82,2 | 5,6 | 9,0 | 0,4 | 75,6 | 7,3 | 8,3 | 0,5 |
| | Hommes | 23,4 | 5,1 | 9,0 | 0,4 | 23,6 | 9,3 | 9,1 | 0,8 |
| | **Ensemble** | **105,5** | **5,5** | **9,0** | **0,4** | **99,2** | **7,8** | **8,4** | **0,6** |
| Fonctionnaires | Femmes | 53,8 | -7,2 | 2,2 | -0,2 | 115,7 | 3,9 | 4,7 | 0,2 |
| | Hommes | 29,9 | -1,6 | 2,2 | 0,0 | 63,4 | 1,3 | 4,7 | 0,1 |
| | **Ensemble** | **83,7** | **-5,3** | **2,2** | **-0,1** | **179,1** | **3,0** | **4,7** | **0,1** |
| Contractuels | Femmes | 230,2 | 7,8 | 32,6 | 0,7 | 137,4 | 9,4 | 19,5 | 0,7 |
| | Hommes | 103,8 | 6,1 | 31,7 | 0,6 | 69,1 | 6,5 | 21,1 | 0,5 |
| | **Ensemble** | **334,0** | **7,3** | **32,4** | **0,7** | **206,5** | **8,4** | **20,0** | **0,6** |
| Autres catégories et statuts | Femmes | 23,0 | -5,3 | 10,0 | -0,6 | 22,7 | 8,1 | 9,9 | 0,7 |
| | Hommes | 15,0 | 0,8 | 11,9 | 0,2 | 14,7 | 2,2 | 11,6 | 0,3 |
| | **Ensemble** | **38,1** | **-3,0** | **10,7** | **-0,3** | **37,4** | **5,7** | **10,5** | **0,6** |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

Lecture : Au 31 décembre 2018, on compte 455 800 entrants dans la fonction publique soit 3,8 % de plus qu'au 31 décembre 2017. Le taux d'entrée, c'est-à-dire le nombre d'entrants rapporté au nombre moyen d'agents pendant l'année est égal à 8,7 %, en hausse de 0,3 point par rapport à l'année précédente.

## Le nombre d'agents présents ou absents une partie de l'année continue d'augmenter

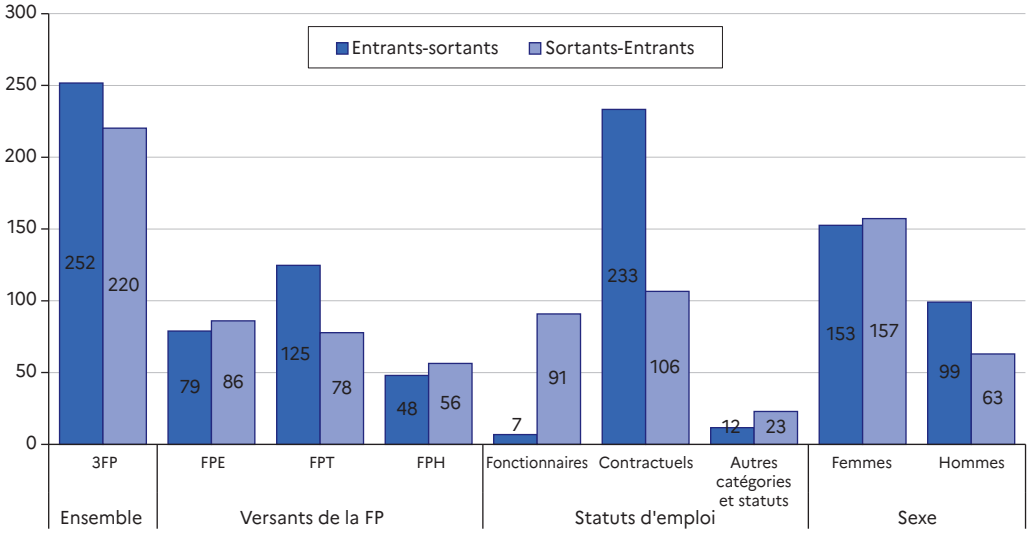
**En 2018, 251 600 agents civils ont travaillé une partie de l'année sans être présents ni fin 2017 ni fin 2018** (**Figure V2.1-3**). Ce nombre est en hausse de 3,2 % (+7 900) par rapport à 2017 (après 3,9 % en 2017). Au total, 4,4 % des agents civils ayant occupé au moins un emploi dans la fonction publique dans l'année (hors bénéficiaires de contrats aidés) ont occupé des emplois courts et sont qualifiés d'« entrant-sortant ». Cette proportion est en légère hausse de 0,1 point par rapport à 2017. Les agents de la FPT (5,9 %) sont plus concernés que ceux de la FPE (3,4 %) et de la FPH (3,7 %). Il s'agit dans neuf cas sur dix de contractuels (16,4 % des contractuels). La durée d'activité moyenne des agents entrants-sortants en cours d'année est de trois mois.

# 2 Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

**Parmi les personnes présentes fin 2018, 220 200 agents civils ont connu une interruption d'activité, soit 4,2 %.** Il s'agit d'agents présents en fin d'années 2017 et 2018 mais ayant interrompu leur activité en cours d'années pour des raisons diverses : une période de disponibilité pour un fonctionnaire, une période d'inactivité ou d'activité hors de la fonction publique pour un contractuel, un congé parental, etc. Le nombre de ces sortants-entrants est en hausse de 12 400 agents en 2018 (+5,9 % après +7,5 % en 2017). En 2018, la FPH est le versant le plus concerné (4,8 %, en hausse de 0,3 point) devant la FPT (4,1 %, en hausse de 0,5 point) et la FPE (4,0 %, en baisse de 0,1 point). Au total, 10,1 % des contractuels (+0,2 point en 2018) sont concernés contre seulement 2,4 % des fonctionnaires (+0,1 point).

## Figure V2.1-3 : Effectifs (hors militaires) qui à la fois entrent et sortent de la fonction publique (entrants-sortants) ou interrompent leur activité (sortants-entrants) par versant et par statut en 2018.

**En milliers**




*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

Note : En 2018, 252 000 agents de la fonction publique ont travaillé seulement une partie de l'année, c'est-à-dire qu'ils sont à la fois entrés et sortis de la fonction publique au cours de l'année. Par ailleurs, 220 000 ont connu une interruption d'activité, c'est-à-dire qu'ils sont sortis puis rentrés dans la fonction publique au cours de l'année.

## Encadré 2 : Les nouveaux apprentis dans la fonction publique en 2019

En 2019, la fonction publique a enregistré 14 305[1] nouveaux contrats d'apprentissage, soit 446 de moins qu'en 2018 (-3,0 %, après +5,2 % en 2018 et +7,9 % en 2017). Le nombre de nouveaux apprentis reste en hausse en 2019 dans la fonction publique hospitalière – FPH (+127, soit +18,2 % par rapport à 2018) et se stabilise dans la fonction publique territoriale – FPT (-0,2 %, après +13,4 % en 2018). Dans la FPH, le flux de nouveaux apprentis est ainsi à son plus haut niveau depuis 2013. Dans la fonction publique de l'État (FPE), en revanche, les entrées en apprentissage poursuivent leur baisse (-558, soit -10,1 %, après -6,2 % en 2018) [**Figure V2.1-E1-2**].

En 2019, si l'embauche de nouveaux apprentis recule dans les ministères (-20 %), elle progresse dans les établissements publics administratifs (+14 %). Dans la FPT, le poids du secteur communal continue de reculer (77 %) avec un retrait des communes (plus de la moitié des nouveaux apprentis de la FPT) non compensé par la hausse enregistrée dans les établissements communaux ou intercommunaux.

La part des femmes parmi les nouveaux apprentis reste stable en 2019 (51 %). Si elle recule à nouveau dans la FPE (51 % après 54 % en 2018), elle reste en hausse dans les deux autres versants : 50 % après 48 % dans la FPT et 65 % après 61 % dans la FPH[2].

### Figure V 2.1-E2-1 : Les entrées en contrat d'apprentissage dans la fonction publique par versant et catégorie d'employeur

| | | 2016 | 2017 | 2018(1) | 2019(2) | | Évolution 2019/2018 (en %) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | Effectifs | Part (en %) | |
| FPE | Ministères | 4321 | 4328 | 3964 | 3190 | 64,5 | -19,5 |
| | EPA sous tutelle des ministères | 1305 | 1540 | 1539 | 1754 | 35,5 | 14,0 |
| | **Total** | **5626** | **5869** | **5503** | **4944** | **100,0** | **-10,1** |
| FPT | Communes | 4117 | 4364 | 4896 | 4668 | 54,7 | -4,6 |
| | Départements | 782 | 960 | 1239 | 1287 | 15,1 | 3,9 |
| | Régions | 411 | 517 | 509 | 415 | 4,9 | -18,4 |
| | Établissements départementaux | 96 | 116 | 108 | 170 | 2,0 | 57,2 |
| | Établissements communaux | 185 | 264 | 258 | 282 | 3,3 | 9,4 |
| | Établissements intercommunaux | 1216 | 1259 | 1478 | 1639 | 19,2 | 10,9 |
| | Autres EPA locaux | 67 | 56 | 62 | 74 | 0,9 | 18,7 |
| | **Total** | **6875** | **7537** | **8550** | **8535** | **100,0** | **-0,2** |
| **FPH** | | **497** | **623** | **699** | **826** | **-** | **18,2** |
| **Ensemble FP** | | **12998** | **14029** | **14751** | **14305** | **-** | **-3,0** |

*Source : Fichiers de gestion des contrats d'apprentissage – Ari@ne – Données DGEFP-Dares. Traitement DGAFP – SDessi.*

Champ : France entière.

(1) Données révisées.

(2) Données semi-définitives.

Lecture : Parmi les nouveaux apprentis recrutés dans la FPE en 2019, 35,5 % l'ont été par les EPA.

1 Dans l'ensemble de cet encadré, les données relatives à l'année 2019 sont considérées comme semi-définitives. Elles sont en effet susceptibles d'être révisées lors de la prochaine publication.
2 Pour plus de détail sur les bénéficiaires des nouveaux contrats d'apprentissage dans la fonction publique en 2019, consulter « Les nouveaux apprentis dans la fonction publique en 2019 », *Stats Rapides* n° 63, DGAFP, juillet 2020.

# 2.2 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2018

Karine DELAMARE
Thomas RENAUD
DGAFP[1]

## Chiffres clés

**39 300** recrutements externes dans la FPE, dont 60 % de femmes en 2018

**11 370** admis par recrutements externes sur concours dans la FPT

**43 210** postes publiés sur la BIEP

**En 2018, le nombre de postes offerts aux recrutements externes dans la fonction publique de l'État (FPE) a diminué de 4,0 % par rapport à 2017, passant de 43 700 à 42 000 postes offerts. 557 400 candidats se sont inscrits à ces recrutements (en baisse de 3,5 % par rapport à 2017) ; la moitié d'entre eux se sont présentés aux épreuves. La sélectivité de ces recrutements est stable, avec 6,8 candidats présents pour 1 admis.**

**En 2018, les recrutements externes de la FPE ont été marqués par la baisse du nombre de postes offerts aux recrutements externes de professeurs des 1er et 2nd degrés et par l'ouverture de secondes sessions de concours externes de surveillants pénitentiaires et de gardiens de la paix.**

**Dans la fonction publique territoriale (FPT), en 2018, le nombre d'admissions externes sur concours (11 370) a baissé de 0,7 % par rapport à l'année précédente, soit 77 admis de moins. Par ailleurs, plus de 61 700 candidats se sont présentés à ces concours externes de la FPT.**

**En 2018, concernant la fonction publique de l'État, la Bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP) a publié 43 210 postes sur son site, soit une hausse de près de 5 % avec 2 028 postes supplémentaires par rapport à l'année 2017.**

## Les recrutements externes de fonctionnaires dans la FPE

Le recrutement des agents titulaires dans la fonction publique de l'État (FPE) s'effectue quasi exclusivement par concours. Ce mode de recrutement particulier a été mis en place afin de garantir l'égalité de traitement dans l'accès aux emplois de la fonction publique. Le recrutement par concours s'est progressivement généralisé après la Révolution française, avec son inscription dans la Constitution puis, après la Seconde Guerre mondiale, dans le statut général de la fonction publique.

Il existe plusieurs voies de recrutement dans les corps de la fonction publique de l'État, chacune disposant de conditions d'accès spécifiques. Les deux principales voies de recrutement par concours sont les voies externe et interne. La voie externe est ouverte à tous les candidats, sous condition de diplôme ou de niveau d'études. La voie interne est quant à elle réservée aux agents de la fonction publique en poste depuis une durée spécifique. Il existe aussi deux dispositifs d'accès dérogatoires :

– Un accès direct sans concours pour les emplois ne nécessitant pas de qualification particulière, les concours se révélant peu adaptés pour ce type de recrutement. Actuellement, le grade de début de ces emplois est doté de l'échelle de rémunération la moins élevée de la fonction publique ;

1 Direction générale de l'administration et de la fonction publique, sous-direction des études, des statistiques et des systèmes d'information (DGAFP – SDessi).

– Un dispositif réservé aux agents contractuels, au titre de la résorption de l'emploi précaire. Le premier plan de titularisation des contractuels date de 1945. L'actuel plan de titularisation est couvert par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 dite « loi Sauvadet » et prend la forme de « concours réservés » aux seuls agents contractuels.

À partir des années 1990, les voies de recrutement se sont diversifiées afin d'assurer une meilleure représentativité des agents titulaires de la fonction publique de l'État à l'ensemble des composantes de la population française.

– En 1990, le troisième concours (ou troisième voie) est créé. Il s'adresse aux personnes disposant d'une expérience professionnelle de même nature que celle qui sera exercée à l'issue du concours. Le premier concours de ce type a été conçu afin de diversifier les profils d'entrée à l'École nationale d'administration (ENA) ;

– En 2005, le PACTE (parcours d'accès aux carrières de la fonction publique) permet à un jeune peu ou pas diplômé ou à un chômeur de longue durée d'accéder à une qualification puis à un emploi de catégorie C dans la fonction publique.

Dans cette vue ne sont pris en compte que les recrutements « externes », composés des concours externes, uniques, troisième concours, recrutements sans concours et PACTE. Les recrutements « internes », réservés aux agents de la fonction publique, sont exclus[2].

## *En 2018, le nombre de postes offerts aux recrutements externes dans la fonction publique de l'État baisse de 4,0 %*

En 2018, la fonction publique de l'État a ouvert 42 000 postes aux recrutements externes (**Figure V2.2-1**). Le concours externe constitue à lui seul 88 % des postes offerts aux recrutements externes ; le concours unique 7 % et le troisième concours 3 %. Les postes ouverts aux recrutements hors concours (sans concours et PACTE) restent très marginaux et représentent, en 2018, 2 % des postes offerts.

Le nombre de postes ouverts aux recrutements externes diminue de 4,0 % entre 2017 et 2018, soit une baisse de 1 700 postes. La baisse du nombre de postes en 2018 affecte l'ensemble des voies de recrutements externes, mais elle est plus prononcée pour les recrutements hors concours : -600 postes, soit une baisse de près de 40 %. Le nombre de postes offerts aux recrutements externes de catégorie C reste malgré cela en hausse (+600 postes entre 2017 et 2018), la baisse des recrutements hors concours étant compensée par la forte hausse de ceux offerts sur concours (**Figure V2.2-2**).

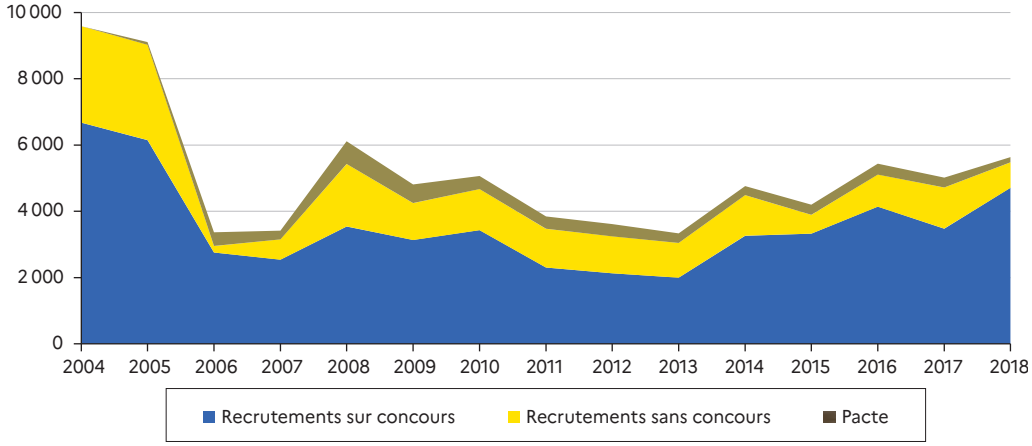
### Figure V 2.1-1 : Nombre de postes offerts aux recrutements externes dans la fonction publique de l'État (FPE) par voie d'accès

| | Hors recrutements de maîtres de conférences et de professeurs des universités | | | | | Y compris recrutements de maîtres de conférences et de professeurs des universités | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Postes offerts aux recrutements externes | 2008 | 2016 | 2017 | 2018 | Évolution 2018/2008 (en %) | 2017 | 2018 | Part (en %) | Évolution 2018/2017 (en %) |
| **Total postes offerts sur concours** | **33 545** | **42 839** | **40 195** | **39 264** | **17,0** | **42 161** | **41 025** | **97,8** | **-2,7** |
| Concours externe | 30 935 | 40 477 | 37 666 | 36 793 | 18,9 | 37 666 | 36 793 | 87,7 | -2,3 |
| Concours unique | 1 886 | 1 234 | 1 199 | 1 198 | -36,5 | 3 165 | 2 959 | 7,1 | -6,5 |
| Troisième concours | 724 | 1 128 | 1 330 | 1 273 | 75,8 | 1 330 | 1 273 | 3,0 | -4,3 |
| **Total postes offerts hors concours** | **2 572** | **1 297** | **1 536** | **925** | **-64,0** | **1 536** | **925** | **2,2** | **-39,8** |
| Sans concours | 1 884 | 973 | 1 240 | 769 | -59,2 | 1 240 | 769 | 1,8 | -38,0 |
| Pacte | 688 | 324 | 296 | 156 | -77,3 | 296 | 156 | 0,4 | -47,3 |
| **Total postes offerts aux recrutements externes** | **36 117** | **44 136** | **41 731** | **40 189** | **11,3** | **43 697** | **41 950** | **100,0** | **-4,0** |

*Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), DGAFP - SDessi.*

2 Pour une présentation des résultats statistiques sur les recrutements externes et internes : voir *Stats Rapides* n° 62 « Les recrutements de fonctionnaires de l'État en 2018 », DGAFP, juin 2020.

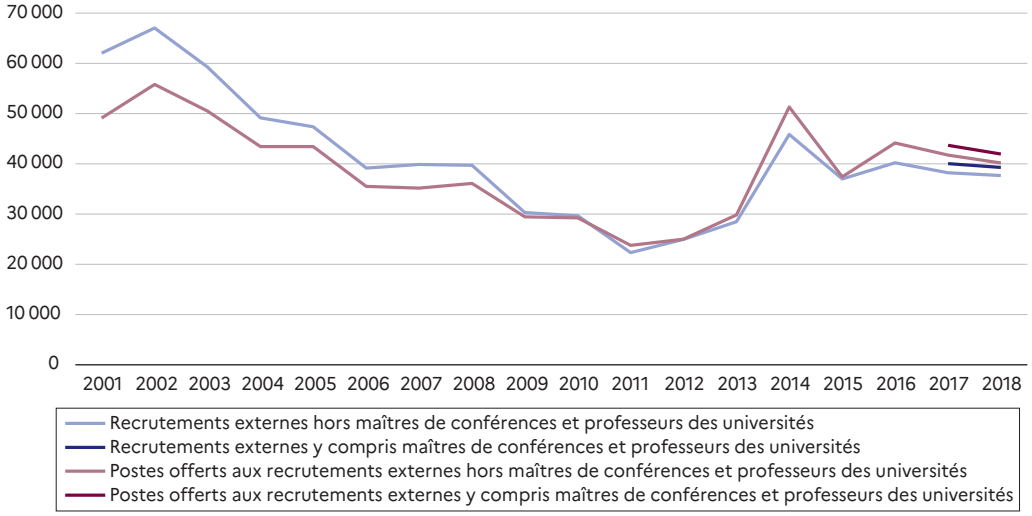
**Figure V 2.2-2 : Évolution du nombre de postes offerts aux recrutements externes de catégorie C par voie d'accès dans la FPE**




*Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), DGAFP - SDessi.*

Le nombre de postes offerts aux recrutements externes diminue d'année en année entre 2002 en 2011[3], en lien avec la mise en place de la RGPP (Révision générale des politiques publiques), fixant comme objectif le non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux (**Figure V2.2-3**). À partir de 2011, le nombre de postes offerts augmente pour quasiment doubler entre 2011 et 2016, essentiellement pour couvrir les besoins dans l'enseignement, le maintien de l'ordre et la justice. Depuis 2016, le nombre de postes offerts recule légèrement.

**Figure V 2.2-3 : Évolution du nombre de postes offerts et de recrutés aux recrutements externes dans la FPE**




*Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), DGAFP - SDessi.*

3 Les données antérieures à 2017 sont hors recrutements de maîtres de conférences et de professeurs des universités.

**L'Éducation nationale reste le premier recruteur malgré un recul des postes offerts aux concours de professeurs du 1er et du 2nd degrés.** Le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation offre 65 % des postes ouverts aux recrutements dans la fonction publique de l'État. Le second plus grand recruteur, le ministère de l'Intérieur, de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales et des Outre-Mer ne rassemble que 9 % des postes ouverts en 2018.

Le nombre de postes offerts aux recrutements externes au ministère de l'Éducation nationale a diminué de 4 300 postes entre 2017 et 2018. Il a notamment reculé sur les concours de professeurs du 1er et du 2nd degré (respectivement -1 100 et -2 500 postes offerts). Ces deux concours, de catégorie A, constituent à eux seuls plus de la moitié des postes offerts aux recrutements externes (29 % pour les professeurs du 1er degré et 25 % pour les professeurs du 2nd degré).

*A contrario*, le nombre de postes offerts progresse de 1 500 postes au ministère de la Justice avec l'ouverture d'une seconde session de recrutement externe de surveillants pénitentiaires. De même, il progresse de 1 000 postes au ministère de l'Intérieur avec l'ouverture d'une seconde session de recrutement externe de gardiens de la paix.

Les concours interministériels représentent, en 2018, 4 % des postes offerts aux recrutements externes. Si les concours interministériels d'administrateurs civils (ENA) et des attachés d'administration de l'État (IRA) sont anciens, les concours interministériels de secrétaires et d'adjoints administratifs ont été créés plus récemment, à partir de 2012.

Les recrutements déconcentrés (organisés au niveau local ou à affectation locale) représentent 45 % des postes offerts aux recrutements externes dans la FPE.

## *94 % des postes offerts aux recrutements externes sont finalement pourvus*

En 2018, 39 300 candidats sont recrutés sur les 42 000 postes offerts aux recrutements externes **(Figure V2.2-4)**. Ainsi, à l'issue de la procédure de recrutement, 94 % des postes offerts sont pourvus.

Pour les deux plus gros concours (professeurs du 1er et 2nd degrés), le taux de recrutement ne s'élève qu'à respectivement 88 % et 86 %. D'une part, devant le faible nombre de candidats, les jurys de concours préfèrent ne pas pourvoir l'ensemble des postes offerts et, d'autre part, une partie des admis se désistent à l'issue du concours. À l'issue de chacun de ces deux concours, 1 400 postes demeurent vacants.

### Figure V 2.2-4 : Nombre de recrutements externes dans la FPE selon la voie d'accès

| | Hors recrutements de maîtres de conférences et de professeurs des universités | | | | | Y compris recrutements de maîtres de conférences et de professeurs des universités | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Recrutements externes | 2008 | 2016 | 2017 | 2018 | Évolution 2018/2008 (en %) | 2017 | 2018 | Part (en %) | Évolution 2018/2017 (en %) |
| **Total recrutements sur concours** | **37 004** | **38 827** | **36 491** | **36 588** | **-1,1** | **38 317** | **38 220** | **97,3** | **-0,3** |
| Concours externe | 34 573 | 36 568 | 34 028 | 34 354 | -0,6 | 34 028 | 34 354 | 87,5 | 1,0 |
| Concours unique | 1 725 | 1 152 | 1 178 | 1 169 | -32,2 | 3 004 | 2 801 | 7,1 | -6,8 |
| Troisième concours | 706 | 1 107 | 1 285 | 1 065 | 50,8 | 1 285 | 1 065 | 2,7 | -17,1 |
| **Total recrutements hors concours** | **2 688** | **1 382** | **1 715** | **1 063** | **-60,5** | **1 715** | **1 063** | **2,7** | **-38,0** |
| Sans concours | 2 048 | 1 085 | 1 573 | 917 | -55,2 | 1 573 | 917 | 2,3 | -41,7 |
| Pacte | 640 | 297 | 142 | 146 | -77,2 | 142 | 146 | 0,4 | 2,8 |
| **Total recrutements externes** | **39 692** | **40 209** | **38 206** | **37 651** | **-5,1** | **40 032** | **39 283** | **100,0** | **-1,9** |

*Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), DGAFP - SDessi.*

**Trois ministères augmentent leurs recrutements externes en 2018.** En 2018, seuls les ministères de l'Europe et des Affaires étrangères, de la Justice et de l'Intérieur ont augmenté leurs recrutements externes par rapport à 2017 (**Figure V2.2-5**).

Le nombre de recrutés externes diminue dans chacun des huit autres ministères. La baisse est particulièrement prononcée pour les services du Premier ministre[4] (-41 % du nombre de recrutés entre 2017 et 2018), en lien avec la baisse du nombre de recrutés au concours des IRA. Le nombre de recrutés recule aussi de 14 % au ministère de l'Économie et des Finances du fait de la baisse de 42 % du nombre de recrutés au concours commun d'adjoints administratifs de ce ministère.

## Figure V 2.2-5 : Nombre de recrutements externes par ministère

| Ministères | Hors recrutements de maîtres de conférences et de professeurs des universités | | | | | Y compris recrutements de maîtres de conférences et de professeurs des universités | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2008 | 2016 | 2017 | 2018 | Évolution 2018/2008 (en %) | 2017 | 2018 | Évolution 2018/2017 (en %) |
| Agriculture et Alimentation | 956 | 523 | 651 | 577 | -39,6 | 651 | 577 | -11,4 |
| Armées | 1 020 | 619 | 1 126 | 1 076 | 5,5 | 1 126 | 1 076 | -4,5 |
| Culture | 121 | 173 | 82 | 76 | -37,2 | 82 | 76 | -7,3 |
| Économie et Finances, Action et Comptes publics | 3 967 | 3 378 | 3 330 | 2 877 | -27,5 | 3 330 | 2 877 | -13,6 |
| Éducation nationale et Jeunesse, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation | 25 763 | 27 262 | 26 728 | 24 006 | -6,8 | 28 554 | 25 638 | -10,2 |
| Europe et Affaires étrangères | 181 | 162 | 62 | 119 | -34,3 | 62 | 119 | 91,9 |
| Intérieur, Cohésion des territoires et Relations avec les collectivités territoriales, Outre-Mer | 2 909 | 3 944 | 2 663 | 4 062 | 39,6 | 2 663 | 4 062 | 52,5 |
| Justice | 2 675 | 2 766 | 1 881 | 3 466 | 29,6 | 1 881 | 3 466 | 84,3 |
| Ministères sociaux | 470 | 321 | 333 | 285 | -39,4 | 333 | 285 | -14,4 |
| *Affaires sociales* | *350* | *277* | *309* | *248* | *-29,1* | *309* | *248* | *-19,7* |
| *Travail, Emploi, et Dialogue social* | *120* | *44* | *24* | *37* | *-69,2* | *24* | *37* | *54,2* |
| Services du Premier ministre(1) | 451 | 530 | 557 | 328 | -27,3 | 557 | 328 | -41,1 |
| Transition écologique et solidaire | 1 179 | 531 | 793 | 780 | -33,8 | 793 | 780 | -1,6 |
| **Total** | **39 692** | **40 209** | **38 206** | **37 651** | **-5,1** | **40 032** | **39 283** | **-1,9** |

*Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), DGAFP - SDessi.*

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

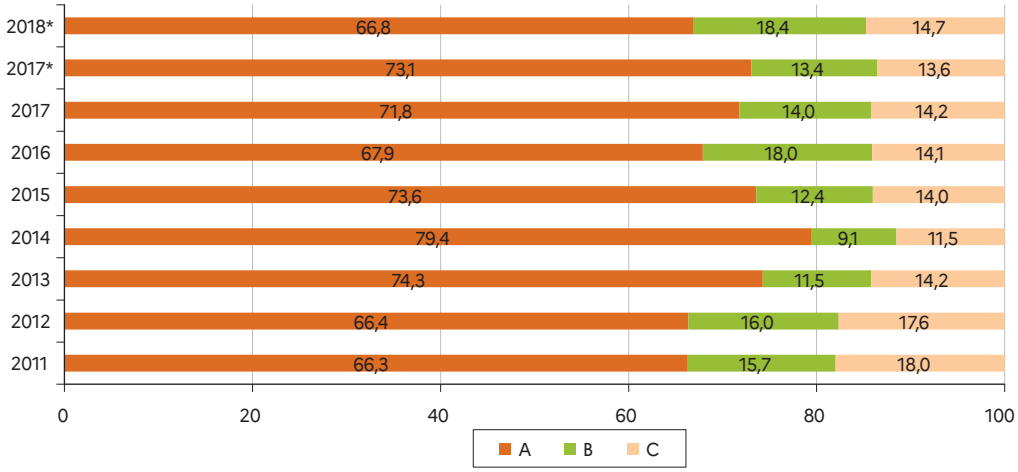
(1) Y compris les concours de l'ENA et des IRA.

**Les deux tiers des recrutés externes occupent un emploi de catégorie A.** L'État recrute majoritairement des emplois de catégorie A (67 %), soit 26 300 agents recrutés en 2018 (**Figure V2.2-6**). La part des recrutés de catégorie A diminue de 6,2 points entre 2017 et 2018, en lien avec la baisse du nombre de postes offerts aux concours de professeurs du 1er et du 2nd degré. *A contrario*, la part de recrutés de catégorie B progresse de 5,0 points avec l'ouverture d'une seconde session du concours de recrutement de gardiens de la paix.

4 Les concours interministériels de l'ENA et des IRA sont rattachés administrativement aux services du Premier ministre.

## Figure V 2.2-6 : Évolution de la part des recrutements externes dans la FPE par catégorie hiérarchique

(en %)




*Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), DGAFP - SDessi.*

Lecture : En 2018, 66,8 % des candidats recrutés à un recrutement externe dans la FPE occupent des emplois de catégorie A.

* Y compris recrutements de maîtres de conférences et de professeurs des universités.

## Encadré 1 : Rapport annuel sur les ruptures d'engagement à servir l'État

Dans le cadre de la loi de transformation de la fonction publique, il est demandé au gouvernement de publier chaque année des précisions sur les ruptures d'engagement à servir *(pantouflages)* des élèves issus d'un certain nombre d'écoles. Au cours de l'année 2019, 123 agents ont fait l'objet d'un acte de radiation sans avoir respecté leur engagement à servir, dont 73 élèves ou anciens élèves des écoles normales supérieures et 39 polytechniciens (**voir Figure V2.2-E1**).

### Figure V2.2-E1 : Rupture de l'engagement à servir des fonctionnaires désignés par l'article 37 de la loi n° 2019-828 de transformation de la fonction publique en fonction de leur école d'origine

| | École nationale d'administration(1) | École polytechnique | École nationale de la magistrature | Écoles normales supérieures(2) | École nationale supérieure des mines(3) | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Rappel : nombre d'agents soumis à l'obligation de remboursement en conséquence de la rupture de leur engagement en 2018 | 4 | 26 | 2 | 102 | 1 | 135 |
| Nombre d'agents soumis à l'obligation de remboursement en conséquence de la rupture de leur engagement en 2019 | 6 | 39 | 4 | 73 | 1 | 123 |
| Nombre de dispenses accordées en 2019 sur le stock de personnes ayant une obligation en suspens | nd | 0 | 4 | nd | nd | nd |
| Nombre d'agents ayant dépassé le délai de paiement de leur pantoufle à la fin de l'année 2019 | nd | 16 | 0 | nd | nd | nd |

*Source : Enquête sur la rupture de l'engagement à servir l'État, DGAFP-SDessi*

nd : données non disponibles

(1) Hors conseillers des affaires étrangères, conseillers de tribunal administratif et de cour administrative d'appel et administrateurs civils de la DGAC et la caisse des dépôts.

(2) Hors normaliens ayant intégré le corps des administrateurs de l'Insee.

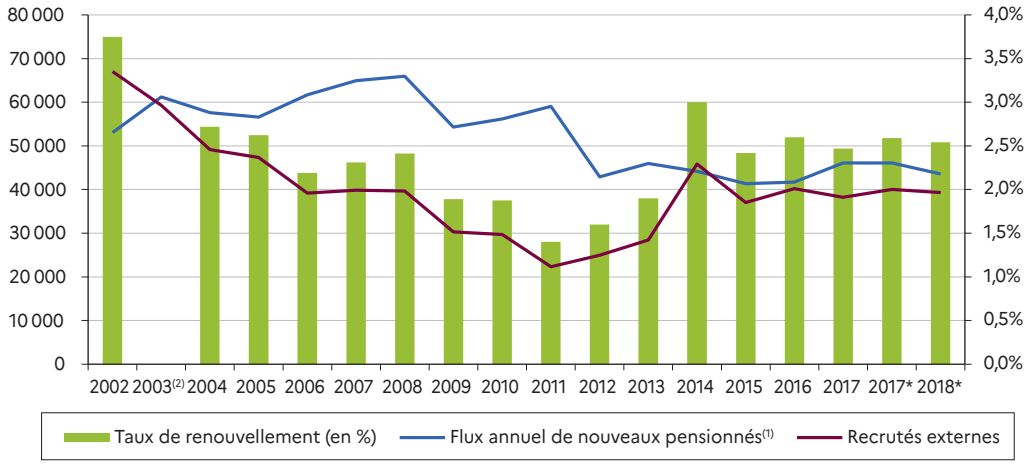
(3) Hors polytechniciens et normaliens ayant intégré le corps des mines qui sont comptés avec leur école d'origine.

Ces données ne sont pas comparables à celles publiées en annexe de l'édition du rapport annuel 2019, car la définition de la date de radiation des agents ou des élèves a été modifiée. Cette année est prise en compte la date d'arrêté, et non la date de radiation à proprement parler. En effet, pour certains corps la radiation peut être décidée après une période de disponibilité de façon rétroactive. Le nombre de radiations d'une année dans ces corps n'est alors connu qu'avec un retard de plusieurs années. Ce changement de définition permet ainsi d'assurer l'exhaustivité du suivi et une meilleure comparabilité suivant les écoles.

1. Article 37 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019

**En 2018, les recrutements externes de fonctionnaires dans la FPE sont moins nombreux que les départs à la retraite.** Depuis 2015, le nombre de recrutements externes est légèrement inférieur à celui des départs à la retraite[5] (**Figure V2.2-7**).

### Figure V 2.2-7 : Taux de renouvellement et flux annuel des nouveaux pensionnés et des recrutés externes dans la FPE




*Sources : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), DGAFP - SDessi ; FGE, Colter, DADS, Siasp, Insee ; Enquête SAE, Drees, traitement DGAFP – SDessi ; Service des retraites de l'État.*

Note : Résultats estimés pour l'année 2008, 2009 et 2011 à 2016.

* Y compris recrutements de maîtres de conférences et de professeurs des universités.

(1) Flux annuel de pensions de droit direct entrées en paiement (fonctionnaires FPE civils hors La Poste et Orange).

(2) Taux de renouvellement non disponible pour 2003.

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

Lecture : En 2018, il y a eu 39 300 recrutements externes dans la fonction publique de l'État et 43 500 départs à la retraite.

En 2018, la fonction publique de l'État recrute 1 fonctionnaire en externe pour 40 déjà en poste. Entre 2009 et 2013, ce ratio était inférieur à 1 pour 50 avec le non-remplacement d'un départ à la retraite sur deux. Depuis 2015, il est stable, aux alentours de 1 pour 40.

5 Le nombre de recrutements externes ne peut s'identifier au nombre de nouveaux fonctionnaires entrants dans la fonction publique, car certains recrutés externes avaient déjà le statut de fonctionnaire au moment de l'inscription aux concours. De plus, une partie des recrutés à un recrutement interne avaient le statut de contractuel et ont donc acquis le statut de fonctionnaire à l'issue du concours.

## *Processus de recrutement*

**557 400 candidats inscrits aux recrutements externes dans la fonction publique de l'État.** En 2018, 557 400 inscriptions ont été enregistrées dans les procédures de recrutement externe dans la fonction publique de l'État[6]. Le nombre d'inscrits baisse globalement de 3,5 % entre 2017 et 2018. Il baisse pour les recrutements de catégorie C (-12,4 %) et de catégorie A (-3,3 %). À l'inverse, les concours de catégorie B ont attiré davantage de candidats en 2018 (+6,9 %).

**Seulement la moitié des inscrits à un recrutement externe en 2018 se présentent aux premières épreuves.** Seulement 51 % des candidats inscrits à un recrutement se sont présentés à la première épreuve (**Figure V2.2-8**). Cette part était identique en 2017. Y compris examens professionnels et recrutements internes, la part de présents aux premières épreuves a diminué sur les dix dernières années, de 64 % en 2006[7] à 59 % en 2016 et 55 % en 2018.

### Figure V 2.2-8 : Bilan des recrutements externes de titulaires dans la fonction publique de l'État selon la voie en 2018

| Voie | Postes offerts | | Inscrits | | Présents | | | Admis sur liste principale | | Recrutés | | | Sélectivité | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Nombre | Évolution annuelle (en %) | Nombre | Évolution annuelle (en %) | Nombre | Évolution annuelle (en %) | Part des femmes (en %) | Nombre | Évolution annuelle (en %) | Nombre | Évolution annuelle (en %) | Part des femmes (en %) | Nombre de présents pour un admis | Évolution annuelle (en point) |
| **Recrutements externes** | **41 950** | **-4,0** | **557 430** | **-3,5** | **282 520** | **-3,4** | **59,1** | **41 486** | **-3,6** | **39 283** | **-1,9** | **59,8** | **6,8** | **0,0** |
| dont sur concours ou sur titre | 41 025 | -2,7 | 517 530 | -0,5 | 256 515 | -1,0 | 57,2 | 39 868 | 0,6 | 38 220 | -0,3 | 59,4 | 6,4 | -0,1 |
| Concours externe | 36 793 | -2,3 | 471 779 | -0,5 | 227 829 | -0,7 | 57,8 | 35 860 | 1,5 | 34 354 | 1,0 | 60,1 | 6,4 | -0,1 |
| Concours unique | 2 959 | -6,5 | 24 700 | -6,2 | 22 711 | -4,7 | 47,2 | 2 799 | -6,5 | 2 801 | -6,8 | 47,1 | 8,1 | 0,2 |
| Troisième concours | 1 273 | -4,3 | 21 051 | 5,6 | 5 975 | 2,4 | 70,1 | 1 209 | -7,0 | 1 065 | -17,1 | 69,5 | 4,9 | 0,5 |
| dont hors concours | 925 | -39,8 | 39 901 | -30,2 | 26 005 | -22,1 | 78,6 | 1 618 | -52,5 | 1 063 | -38,0 | 75,6 | 16,1 | 6,3 |
| Sans concours | 769 | -38,0 | 39 645 | -30,5 | 25 749 | -22,5 | 78,7 | 1 472 | -54,8 | 917 | -41,7 | 76,3 | 17,5 | 7,3 |
| PACTE | 156 | -47,3 | 256 | 37,6 | 256 | 37,6 | 71,5 | 146 | 2,1 | 146 | 2,8 | 71,2 | 1,8 | 0,5 |

*Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), DGAFP - SDessi.*

Sélectivité : nombre de présents/nombre d'admis.

Plusieurs facteurs peuvent expliquer l'absence aux épreuves (Dorne-Corraze, 2008). Notamment, la gratuité de l'inscription et l'absence de limitation du nombre d'inscriptions à un même concours incitent les candidats à s'inscrire même s'ils sont peu motivés ou insuffisamment préparés ; par ailleurs l'inscription simultanée à plusieurs concours peut conduire les lauréats d'un concours à renoncer aux suivants.

La proportion de candidats présents à la première épreuve est particulièrement faible pour les troisième concours (28 % en 2018). Elle apparaît en revanche beaucoup plus élevée pour les concours uniques mais, pour la majorité de ces concours, la première épreuve est constituée d'un examen par le jury de concours du dossier du candidat, ne nécessitant pas sa présence effective.

La part des inscrits présents à la première épreuve est légèrement plus élevée pour les concours de niveau A+, même en excluant les concours uniques (54 %). Par contre, elle varie peu entre les concours externes d'accès aux autres catégories hiérarchiques de concours.

6 Une personne pouvant s'inscrire à plusieurs concours dans la même année, le nombre total d'inscriptions n'est pas égal à celui des personnes candidates.
7 Le taux d'absentéisme de l'année 2006 est tiré du rapport du comité d'enquête sur le coût et le rendement des services publics (Dorne-Corraze, 2008). Ce rapport calcule le taux d'absentéisme sur un champ plus large, incluant les recrutements internes et les examens professionnels. Le taux d'absentéisme utilisé pour la comparaison avec les années 2016 et 2018 est calculé sur le même champ.

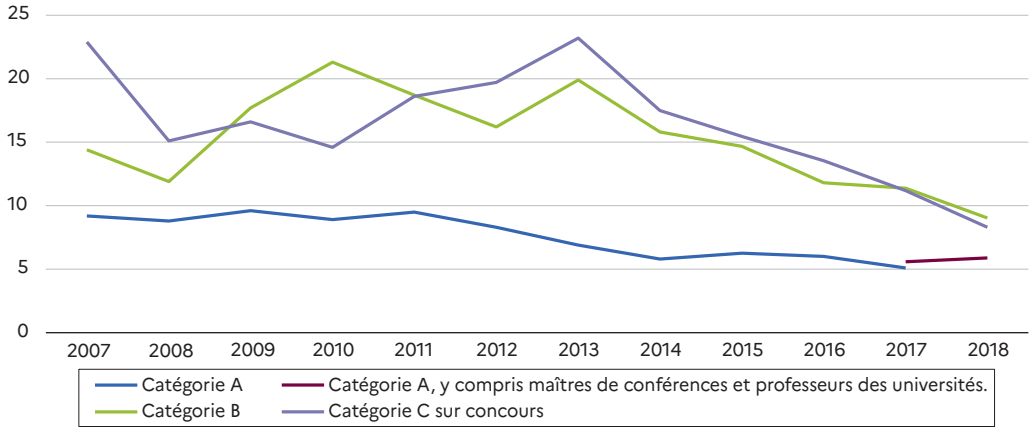
La proportion de présents aux premières épreuves est plus faible parmi les femmes. En 2018, seulement 48 % des inscrites se sont présentées aux épreuves contre 54 % pour les hommes. La part des femmes présentes aux premières épreuves est toujours inférieure à celle des hommes pour chacune des voies d'accès.

**La sélectivité des recrutements externes reste stable en 2018 dans la FPE.** En 2018, sur les 282 500 candidats s'étant présentés à l'une des épreuves d'un recrutement externe, 41 500 ont été admis sur liste principale, soit une sélectivité globale de 6,8 candidats présents pour 1 admis.

Entre 2008 et 2013, la sélectivité avait fortement progressé pour les recrutements externes de catégories B et C sur concours, de respectivement +8,0 et +8,1 points (**Figure V2.2-9**). Cette progression s'expliquerait par la crise économique, d'une part, la hausse du taux de chômage ayant une influence significative sur la sélectivité des concours de catégories B et C et, d'autre part, par la baisse du nombre de postes offerts sur cette période, qui a un impact positif à court terme sur le taux de sélectivité (Daussin-Bénichou *et al.*, 2015). Depuis 2013, le taux de sélectivité recule d'année en année. Entre 2013 et 2018, il diminue de 10,9 points pour les recrutements de catégorie B et de 14,9 points pour ceux de catégorie C sur concours, avec la forte hausse du nombre de postes et l'amélioration de la conjoncture économique.

**Figure V 2.2-9 : Évolution de la sélectivité(1) des recrutements externes dans la FPE par catégorie hiérarchique**

(en %)




*Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), DGAFP - SDessi.*

(1) Pour les concours de catégorie C, la sélectivité a été calculée hors recrutements sans concours et Pacte.

Lecture : En 2018, la sélectivité des concours de catégorie A s'établit à 5,4, soit 10 admis pour 54 présents.

Pour les concours externes de catégorie A, la baisse de la sélectivité, débutée en 2012, s'est poursuivie jusqu'en 2017 (-4,4 points entre ces deux dates). L'année 2018 enregistre une stabilisation globale de leur sélectivité

La sélectivité des recrutements externes reste stable entre 2017 et 2018. La baisse de la sélectivité aux recrutements de catégorie B (-2,3 points) et C sur concours (-2,9 points) est compensée par la hausse des recrutements de catégorie A (+0,3 point), de catégorie C sans concours (+7,3 points) et PACTE (+0,5 point).

La sélectivité globale des concours de catégorie A s'élève à 5,4 présents pour un admis. Elle est plus faible que celle des concours de catégories B et C sur concours (respectivement 9,0 et 8,3 présents pour un admis). Elle apparaît aussi particulièrement importante pour les recrutements de catégorie C sans concours avec 17,5 présents pour un admis en raison, d'une part, de leur très grand degré d'ouverture, ne nécessitant aucun diplôme lors de l'inscription et, d'autre part, de la nature des épreuves, composées uniquement d'un examen du dossier du candidat par le jury.

Parmi les concours les plus importants en volume de recrutement, la sélectivité des concours externes de professeurs du 1er et du 2nd degrés est assez faible (respectivement 3,3 et 4,5 en 2018). Elle se redresse

cependant entre 2017 et 2018 (+0,5 point pour chacun de ces deux concours) à la faveur de la baisse du nombre de postes offerts. Les principales causes de cette relative désaffection pour ces concours seraient liées à une dévalorisation de l'image du métier d'enseignant, à l'appréhension liée à la mobilité géographique à l'issue du concours de professeur du 2nd degré et à la « masterisation » de ces deux concours, qui a relevé le niveau de diplôme exigé pour l'inscription aux concours de la Licence au Master (Rapport IGEN-IGAENR, 2013).

La sélectivité du concours externe de gardiens de la paix progresse de 0,4 point en 2018 malgré l'ouverture d'une seconde session de concours. Par contre, l'ouverture d'une seconde session de concours externe de surveillants pénitentiaires entraîne un recul important de la sélectivité ; elle passe de 11,8 en 2017 à 4,7 en 2018.

Les taux de sélectivité aux concours de recrutements organisés par les ministères de l'Europe et des Affaires étrangères (24,7), de l'Économie et des Finances, de l'Action et des Comptes publics (12,6) et de la Culture (12,1) sont plus élevés que ceux observés pour les autres ministères.

**Les femmes réussissent davantage que les hommes aux recrutements externes dans la FPE.** Le taux de réussite[8] des femmes aux recrutements externes est légèrement supérieur à celui des hommes (15,1 % contre 14,1 %). Cet écart de réussite est même plus important pour les concours de catégorie A : 20,4 % pour les femmes contre 15,3 % pour les hommes. Cet écart est lié à la meilleure réussite des femmes aux concours de professeurs du 1er et du 2nd degrés.

À l'inverse, le taux de réussite des femmes aux recrutements de catégorie B est plus faible que celui des hommes (10,4 % contre 11,8 %), comme à ceux de catégorie C (7,1 % contre 14,5 %). Pour les recrutements de catégorie B, l'écart est lié principalement à la plus faible réussite des femmes aux concours externes de contrôleurs des finances publiques (5,5 % contre 7,6 %) et de secrétaires administratifs (8,3 % contre 9,3 %). Pour les recrutements de catégorie C, l'écart est dû à une particularité du concours de surveillants pénitentiaires, qui alloue un nombre de postes moins important aux femmes qu'aux hommes (1 868 postes offerts aux hommes contre seulement 343 pour les femmes en 2018).

**Parmi les admis sur liste principale, 5 % ne sont pas recrutés comme fonctionnaires.** En 2018, le nombre de recrutés est inférieur de 5 % à celui des admis sur liste principale. Une partie des admis sur liste principale aux recrutements externes dans la FPE ne sont pas recrutés comme fonctionnaires. Ils peuvent refuser le bénéfice de leur concours ou ne pas être titularisés à l'issue du concours. Pour pallier cette érosion, certains concours prévoient une liste complémentaire à la liste principale.

Pour les recrutements sans concours, l'inscription sur la liste principale ne vaut pas recrutement ; seuls les premiers lauréats de la liste principale sont effectivement recrutés en fonction des besoins. Pour ces procédures, le nombre de recrutés est deux fois plus faible que celui des admis sur liste principale.

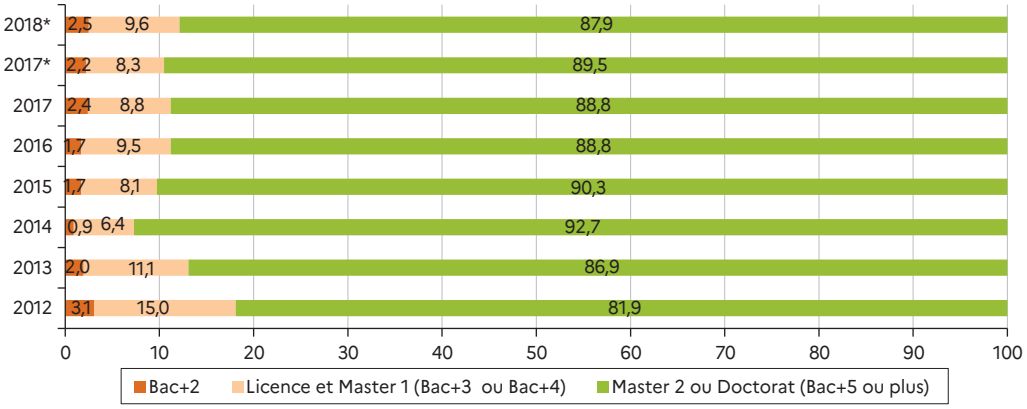
## *Les recrutés, leurs caractéristiques*

Parmi les concours de catégorie A 88 % des personnes recrutées ont candidaté à un concours nécessitant un diplôme de niveau Bac+5 ou supérieur (78 % pour un recrutement de niveau Bac+5 et 10 % pour un doctorat) (**Figure V2.2-10**). 10 % des recrutés de catégorie A se sont inscrits à un concours nécessitant un diplôme de niveau Bac+3 ou Bac+4 ; et enfin 3 % pour un concours de niveau Bac+2, essentiellement des concours d'entrée de certaines grandes écoles.

8 Nombre d'admis par candidats présents.

**Figure V 2.2-10 : Évolution de la part des recrutements externes dans la FPE en catégorie A par niveau d'études requis**

(en %)




*Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), DGAFP - SDessi.*

* Y compris recrutements de maîtres de conférences et de professeurs des universités.

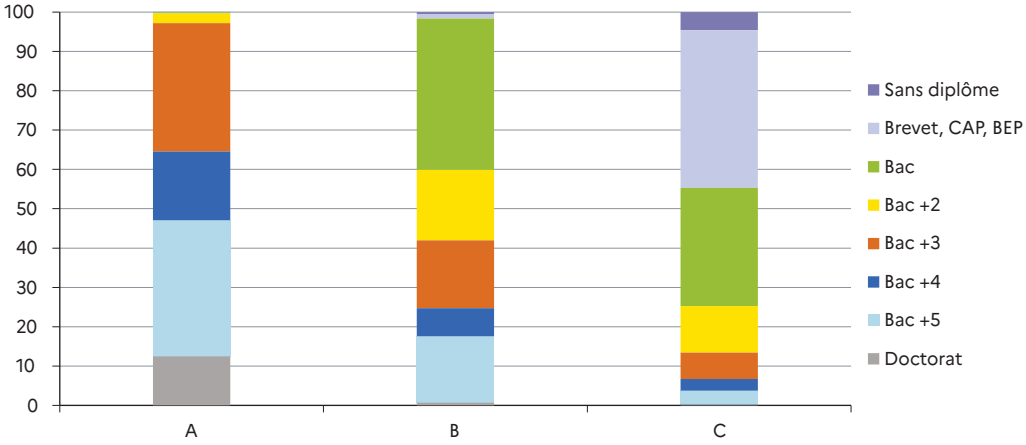
Lecture : En 2018, pour les recrutements externes, 87,9 % des candidats ont été recrutés dans des corps de catégorie A nécessitant un niveau d'études équivalent au doctorat ou au Master 2.

Les recrutements externes nécessitant un doctorat sont composés essentiellement des concours de maîtres de conférences, de professeurs des universités, de chargés et de directeurs de recherche. Pour ces recrutements, la quasi-totalité des 2 600 recrutés disposent d'un doctorat.

Les concours externes de professeurs du 1er et du 2nd degrés constituent 97 % des recrutements externes nécessitant un diplôme de niveau Bac+5. Ces concours sont particuliers puisque les étudiants en 1ère ou 2nde année de Master sont autorisés à s'y inscrire, sous réserve de l'obtention du Master 2 à l'issue de la période de stage. Pour ces concours, le niveau d'études des recrutés s'échelonne entre les niveaux Bac+3 et Bac+5, en fonction de l'avancée des candidats dans leurs études. Ainsi, 62 % des recrutés n'ont pas encore obtenu leur diplôme de niveau Bac+5 au moment de l'inscription au concours **(Figure V2.2-11)**. À l'inverse, 3 % des recrutés disposent d'un doctorat.

**Figure V 2.2-11 : Niveau de diplôme au moment de l'inscription des recrutés externes dans la FPE selon la catégorie hiérarchique en 2018**

(en %)




*Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), DGAFP - SDessi.*

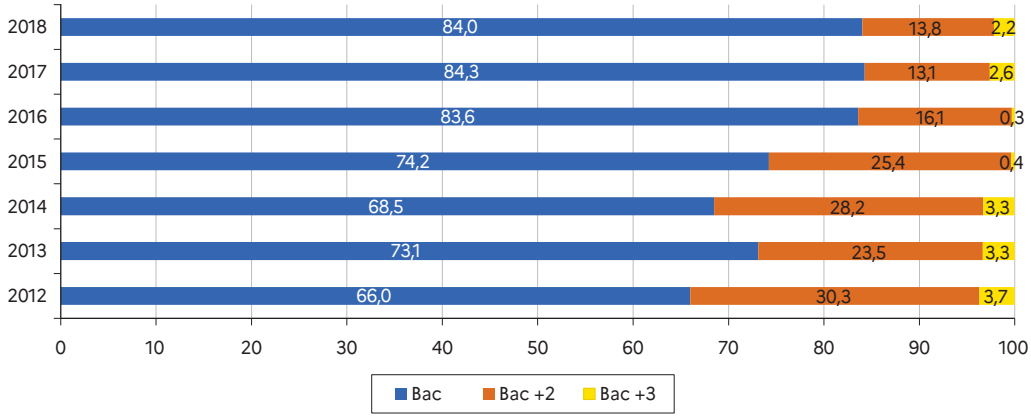
Plus d'un quart des recrutés aux concours externes ou uniques ont un niveau d'études supérieur à celui requis pour le concours.

Les recrutements externes de catégorie A de niveau Bac+3 ou Bac+4 sont composés essentiellement des concours d'inspecteurs des finances publiques, d'ingénieurs d'études, de conseillers principaux d'éducation, d'infirmiers et d'attachés d'administration centrale ; ils représentent 2 600 recrutés en 2018. Les candidats recrutés à ces concours disposent majoritairement d'un niveau de diplôme plus élevé : 3 % disposent d'un doctorat et 50 % un diplôme de niveau Bac+5.

Les concours externes de catégorie B imposent généralement de détenir le baccalauréat. 84 % des recrutés de catégorie B ont passé un tel concours, 14 % un concours de catégorie B de niveau Bac+2 et 2 % un concours de niveau Bac+3 (**Figure V2.2-12**).

**Figure V 2.2-12 : Évolution de la part des recrutements externes dans la FPE en catégorie B par niveau d'études requis**

(en %)




*Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), DGAFP - SDessi.*

Lecture : En 2018 pour les recrutements externes, 13,8 % des candidats ont été recrutés dans des corps de catégorie B nécessitant un niveau d'études équivalent à Bac +2.

Les concours de catégorie B de niveau Bac+3 (assistants de service social) requièrent un diplôme d'État spécifique pour s'inscrire. Ceux de niveau Bac+2 (greffiers et certains concours de techniciens supérieurs) recrutent essentiellement des candidats plus diplômés : 33 % d'entre eux ont au moins d'un diplôme de Bac+5. C'est particulièrement le cas pour le concours de greffiers : 56 % des recrutés ont un diplôme de niveau Bac+5.

Les recrutements de catégorie B de niveau Bac sont essentiellement composés des concours de gardiens de la paix, de secrétaires administratifs et de contrôleurs des finances publiques. Si les deux tiers des recrutés aux concours de gardiens de la paix ont juste le niveau requis pour le concours, c'est nettement moins le cas pour les autres concours de ce niveau pour lesquels 81 % des recrutés sont diplômés du supérieur. 28 % des recrutés de ces concours ont même un diplôme de niveau Bac+5 ou supérieur.

Enfin, les recrutements en catégorie C sont ouverts aux candidats ayant un niveau équivalent au Brevet des collèges mais, dans la moitié des cas, aucune condition de diplôme n'est exigée. Pour les concours de niveau Brevet des collèges (principalement celui de surveillants pénitentiaires), près des deux tiers des recrutés possèdent au moins le baccalauréat. Pour les concours externes ouverts sans condition de diplôme (essentiellement les concours d'adjoints administratifs), la quasi-totalité des recrutés en possèdent au moins un ; le plus souvent le Brevet, un CAP ou un BEP.

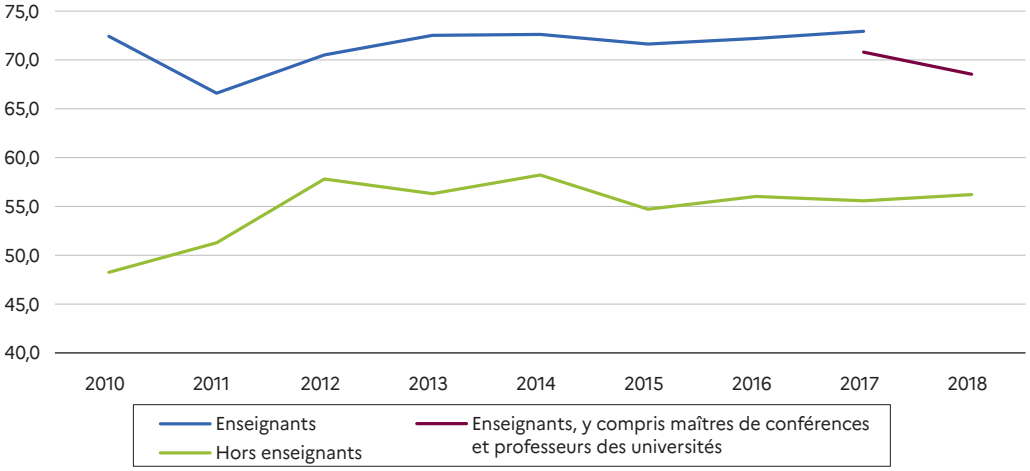
Au final, plus d'un quart des recrutés externes disposent d'un niveau de diplôme plus élevé que celui requis lors de l'inscription aux concours. Ces candidats, plus diplômés que le niveau requis par le concours, postulent à ces concours afin d'améliorer leur chance d'accéder à l'emploi (Flachère et Pouliquen, 2015).

**La part des femmes dans les recrutements diminue en 2018.** Les femmes sont majoritaires parmi les recrutés externes de la fonction publique de l'État. En 2018, elles représentent 60 % des recrutés. Cette part est plus élevée pour les recrutements d'enseignants (69 %) que pour les recrutements hors enseignants (56 %) (**Figure V2.2-13**). Pour les recrutements sans concours et PACTE, la proportion de femmes parmi les recrutés est même supérieure : 76 % pour les recrutements sans concours et 71 % pour les PACTE.

Toutes catégories hiérarchiques confondues, la part des femmes dans les recrutements externes de l'État est majoritaire pour les recrutés de niveau Bac+3, Bac+4 ou Bac+5 (**Figure V2.2-14**). Elles sont minoritaires parmi les lauréats possédant un doctorat (45 %), un diplôme de niveau Bac+2 (47 %), de niveau Bac (36 %) et de niveau Brevet, CAP ou BEP (46 %).

**Figure V 2.2-13 : Part des femmes recrutées en catégorie A sur les postes d'enseignants et hors enseignants dans la FPE**

(en %)




*Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), DGAFP - SDessi.*

**Figure V 2.2-14 : Part des femmes parmi l'ensemble des recrutés externes dans la FPE par niveau de diplôme déclaré au moment de l'inscription**

(en %)

| | Hors recrutements de maîtres de conférences et de professeurs des universités | | | | | | | Y compris recrutements de maîtres de conférences et de professeurs des universités | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Niveau de diplôme | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2017 | 2018 |
| Bac +5 et plus | 64,4 | 68,2 | 72,2 | 68,6 | 72,7 | 63,9 | 65,4 | 63,7 | 61,1 |
| *dont Doctorat* | - | - | - | - | *54,5* | *44,5* | *46,7* | *46,8* | *45,2* |
| Bac +4 | 60,8 | 63,4 | 62,6 | 73,6 | 80,7 | 71,2 | 73,4 | 73,4 | 70,2 |
| Bac +3 | 54,4 | 63,2 | 62,2 | 56,0 | 47,6 | 70,4 | 72,1 | 72,1 | 70,4 |
| Bac +2 | 50,5 | 48,6 | 48,3 | 46,9 | 43,1 | 46,8 | 52,5 | 52,5 | 46,8 |
| Bac | 44,5 | 35,4 | 35,8 | 36,3 | 31,0 | 29,1 | 37,1 | 37,1 | 35,6 |
| Brevet, BEP, CAP | 48,1 | 43,8 | 35,9 | 32,1 | 32,3 | 44,4 | 29,1 | 29,1 | 46,0 |
| Sans diplôme | 22,4 | 54,4 | 55,4 | 63,9 | 85,5 | 54,8 | 53,8 | 53,8 | 50,1 |
| Diplôme inconnu | 54,5 | 62,5 | 61,6 | 68,4 | 63,8 | 69,1 | - | - | - |

*Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), DGAFP - SDessi.*

La proportion de femmes recrutées en externe baisse de 4,5 points entre 2017 et 2018. Cette forte diminution s'explique par la baisse du nombre de postes offerts aux concours externes de professeurs des 1er et 2nd degrés (professions fortement féminisées), et par la hausse des recrutements de gardiens de la paix et de surveillants pénitentiaires (professions très peu féminisées). En excluant ces quatre concours, la part des femmes dans les recrutements externes progresserait légèrement en 2018. Pour les concours d'enseignants, la part des femmes décroît lorsque le niveau à enseigner s'élève. Les femmes représentent 85 % des recrutés au concours externe de professeurs des écoles ; 54 % aux concours externes de professeurs du 2nd degré mais sont minoritaires dans le supérieur ; elles ne représentent que 46 % des recrutements de maîtres de conférences et 37 % pour le concours de professeurs des universités. Les chercheurs s'interrogent sur les raisons d'une telle décroissance, alors que les femmes sont maintenant plus diplômées et réussissent mieux aux examens que les hommes (Collet et Rioux, 2017).

À l'inverse, moins d'un tiers des recrutés aux concours de gardiens de la paix sont des femmes. La persistance de stéréotypes de genre, conduisant à une division des métiers entre les sexes, est l'une des principales raisons à la faible mixité observée dans les recrutements de certaines professions de la fonction publique (Couppié et Epiphane, 2016).

**Un tiers des recrutés externes étaient déjà fonctionnaires ou contractuels de la fonction publique.** Si les recrutements externes s'adressent avant tout aux personnes hors fonction publique et disponibles sur le marché du travail, 14 % des recrutés externes avaient, en 2018, le statut de fonctionnaire de l'État lors de l'inscription au concours et 19 % d'entre eux étaient contractuels dans la FPE. En outre, 0,8 % des recrutés externes sont issus de la fonction publique territoriale ou hospitalière.

Ces proportions sont bien plus importantes parmi les recrutés par concours unique, avec 48 % de fonctionnaires et 35 % de contractuels. Ainsi, seulement 16 % des recrutés par cette voie n'étaient pas précédemment dans la fonction publique.

Pour les recrutements externes de niveau A+, la plupart des recrutés étaient déjà en poste dans la fonction publique (38 % étaient fonctionnaires au moment de l'inscription et 36 % contractuels). Seulement 26 % des recrutés ne sont pas originaires de la fonction publique.

### Encadré 2 : Source et champ

La DGAFP recueille chaque année les principales données sur les recrutements dans les corps de fonctionnaires de l'État grâce à une enquête, « Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État » (via l'application GRECO-Report), menée auprès des ministères et de leurs établissements publics. Le champ couvert par l'enquête correspond à l'ensemble des recrutements prévus par l'article 19 de la loi du 11 janvier 1984.

Afin de présenter un panorama des recrutements le plus complet possible, la DGAFP complète depuis 2017 les résultats avec les recrutements d'enseignants-chercheurs, qui constituent l'essentiel des recrutements non couverts par la loi de 1984.

Cette extension de la collecte en 2017 introduit une rupture dans les séries éditées par la DGAFP. Toutes les comparaisons avec les statistiques antérieures à 2017 sont calculées en excluant les recrutements de maîtres de conférences et de professeurs des universités du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Par contre, les évolutions entre 2017 et 2018 sont calculées sur l'ensemble du champ, incluant ces deux recrutements.

Les recrutements encore non couverts par l'enquête de la DGAFP sont constitués pour l'essentiel des recrutements de la filière hospitalo-universitaire (408 postes publiés en 2017) et des recrutements dans des corps spécifiques d'enseignants-chercheurs (54 postes publiés en 2017).

### Encadré 3 : La Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) aux concours de la fonction publique de l'État

La RAEP modifie le contenu des épreuves et les modalités d'évaluation des candidats à un concours, l'objectif étant de diversifier le profil des lauréats. Entrée en vigueur le 1er août 2007, elle est mise en œuvre par l'introduction d'une nouvelle épreuve dans les concours déjà existants, moins centrée sur les connaissances académiques, mais davantage axée sur les compétences et aptitudes ainsi que sur les acquis de l'expérience professionnelle.

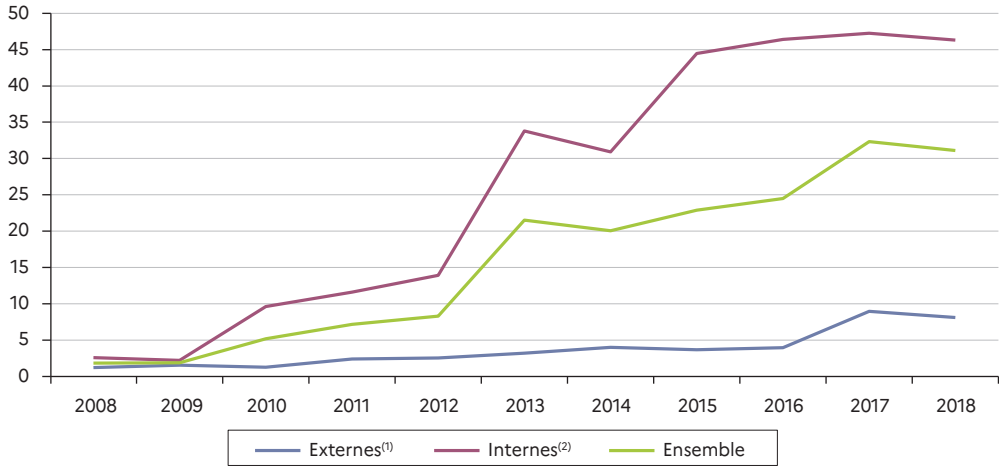
L'introduction de la RAEP concerne essentiellement les concours internes et examens professionnels, mais également quelques recrutements externes. En 2018, on estime que l'État a proposé une épreuve RAEP pour 8 % des recrutements externes et pour 46 % des recrutements et examens professionnels internes.

Parmi les 35 000 postes ouverts aux recrutements et sélections internes en 2018, 13 000 d'entre eux proposent une épreuve RAEP. Le nombre de postes ouverts aux recrutements internes avec épreuve RAEP a augmenté de 900 postes entre 2017 et 2018, du fait de la hausse du nombre de postes offerts aux concours réservés qui prévoient dans la plupart des cas une épreuve RAEP.

En 2018, 2 600 postes ouverts aux recrutements externes disposent d'une épreuve RAEP, soit 6 % des postes offerts. Le nombre de postes offerts aux recrutements externes avec épreuve RAEP a progressé de 1 000 postes entre 2017 et 2018 du fait de la hausse du nombre de postes offerts au concours externe de surveillants pénitentiaires, qui propose une épreuve RAEP.

**Figure V 2.2-E3 : Proportion de recrutements de la fonction publique de l'État dans lesquels l'épreuve de RAEP est introduite, par type de recrutement**

(en %)




*Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), DGAFP - SDessi.*

(1) Recrutements externes : concours externe, troisième concours et concours unique.

(2) Recrutements internes : concours interne, examen professionnel et concours de titularisation réservé - loi Sauvadet.

Lecture : En 2018, 46,3 % des recrutements internes incluent une épreuve RAEP.

## Les recrutements externes de fonctionnaires dans la FPT

### *Les recrutements externes sur concours baissent de 0,7 % en 2018*

Les recrutements de fonctionnaires dans la FPT sont pour partie décentralisés et sont organisés soit par le Conseil national de la fonction publique territoriale (CNFPT) pour les administrateurs territoriaux, soit par les centres de gestion, soit encore par les collectivités territoriales elles-mêmes. En outre, les recrutements externes de la FPT se distinguent de ceux de la FPE à plusieurs titres. Certains concours ne sont pas organisés tous les ans mais une année sur deux et parfois tous les trois ans ou encore de manière irrégulière. Par ailleurs, contrairement à la fonction publique de l'État, la réussite à l'un des concours de la fonction publique territoriale ne vaut pas recrutement : les lauréats disposent de trois ans pour trouver un emploi, durée au terme de laquelle ils perdent le bénéfice du concours. Aussi, on appelle ici « recrutement » les admissions sans présager d'un recrutement effectif dans un cadre d'emploi de la fonction publique territoriale.

Il n'en existe pas à ce jour de recensement complet. Cependant, les centres de gestion de la FPT, la Ville de Paris et le CNFPT organisent à eux seuls un volume important de recrutements : en 2018 ils ont admis 11 370 agents (11 447 en 2017, soit une baisse de 0,7 %) sur concours (concours externe, concours unique et troisième concours) **[Figure 2.2-15]**.

Les centres de gestion de la fonction publique territoriale ont organisé 54 sélections en 2018, soit 7 de plus qu'en 2017. Parmi elles, 35 concernent le concours externe qui s'adresse aux candidats justifiant d'un certain niveau de diplôme, et 19 le troisième concours, réservé aux candidats justifiant d'une expérience professionnelle dans le secteur privé ou d'un mandat électoral. En particulier, le concours d'attachés territoriaux (organisé tous les deux ans) a admis 1 625 attachés en 2018, soit 82 de moins qu'en 2016. La Ville de Paris et son centre d'action sociale ont organisé 50 concours externes en 2018 (soit 17 de plus qu'en 2017), un troisième concours (d'attachés) et 21 recrutements sans concours.

### Figure V 2.2-15 : Recrutements externes en 2018 dans la FPT(1)

| | Postes offerts | Présents | Admis |
|---|---|---|---|
| Concours externe | 12 041 | 55 211 | 10 204 |
| Troisième concours | 1 496 | 4 319 | 913 |
| Concours unique | 260 | 2 201 | 253 |
| Recrutement sans concours | 1 586 | 8 937 | 19 137 |
| **Total FPT** | **15 383** | **70 668** | **30 507** |

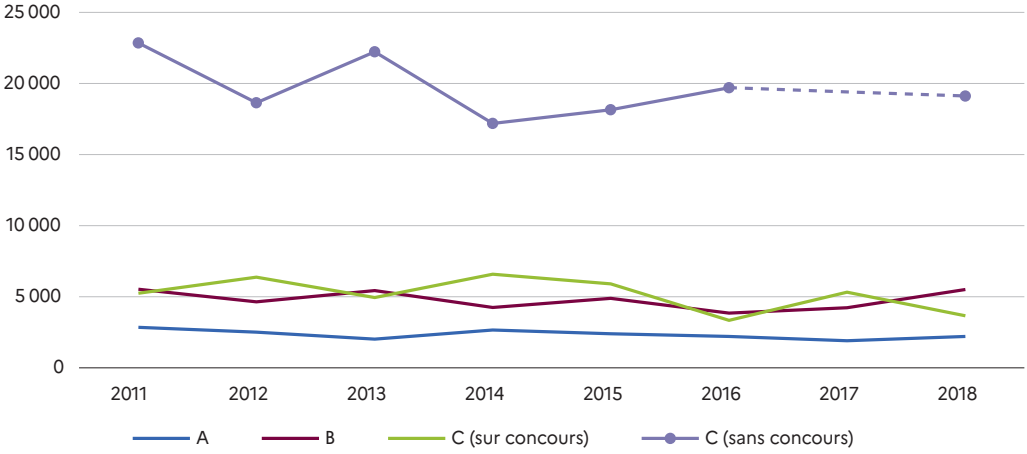
*Sources : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris ; Centre d'action sociale de la Ville de Paris ; Centre national de la fonction publique territoriale.*

(1) Hors concours organisés par les collectivités locales elles-mêmes sauf Ville de Paris et son centre d'action sociale.

## *Les deux tiers des recrutements externes de la FPT se font sans concours*

Contrairement à la FPE, qui recrute essentiellement par concours et sur des postes de catégorie A, la FPT recrute plus d'agents sur des emplois moins qualifiés et pour beaucoup sans concours. Ainsi, en 2018, les trois quarts des recrutements de la FPT concernent des emplois de catégorie C (**Figure V2.2-16**), et les deux tiers sont sans concours (de catégorie C également).

### Figure V 2.2-16 : Nombre de recrutements externes dans la FPT(1) par catégorie hiérarchique




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

Note : Les données sur les recrutements sans concours ne sont pas disponibles pour 2017 suite à un incident technique dans plusieurs centres de gestion.

(1) Hors concours organisés par les collectivités locales elles-mêmes sauf Ville de Paris et son centre d'action sociale.

En 2018, 19 127 recrutements directs sans concours ont été organisés afin de pourvoir des postes ouverts dans les cadre d'emplois de catégorie C (adjoints administratifs, adjoints techniques, adjoints d'animation…), soit 583 postes de moins qu'en 2016 (19 710 admis)[9].

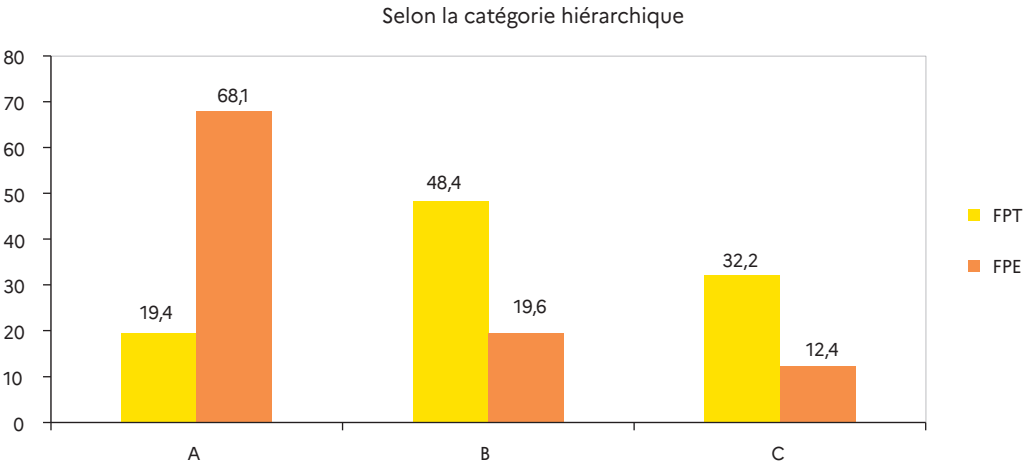
## *La catégorie B rassemble la moitié des admis aux concours de la FPT*

Au sein des concours, seuls 19 % des admissions concernent des emplois de catégorie A, contre 68 % dans la FPE. À elle seule, la catégorie B représente 48 % des admis (**Figure V2.2-17**).

9 En 2017, le nombre de recrutements sans concours n'a pas pu être déterminé dans sa totalité à la suite d'un problème technique dans les centres de gestion.

**Figure V 2.2-17 : Profils comparés des recrutements externes sur concours dans la FPT et la FPE en 2018**

(en %)




*Sources : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - SDessi ; Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris ; Centre d'action sociale de la Ville de Paris.*

Les concours d'accès aux emplois de catégorie A (professeurs de la Ville de Paris, directeurs de conservatoire, ingénieurs, médecins, infirmiers, bibliothécaires, pharmaciens…) ont admis 2 211 agents et représentent 19,4 % des admissions totales par recrutement externe sur concours en 2018 (**Figure V2.2-17**). En 2018, le nombre d'admis en catégorie A augmente de près de 17 %. Cette hausse s'explique notamment par le concours d'attachés qui s'est déroulé en 2018 et n'a lieu qu'une année sur deux. Ce concours d'attachés a permis d'admettre 1 625 agents par recrutement externe (82 de moins qu'en 2016).

La catégorie B représente un peu moins de 50 % des admissions sur concours de fonctionnaires de la FPT avec 5 501 admis, en hausse par rapport à l'année précédente (+1 269 agents). En 2018, les centres de gestion de la FPT ont organisé le recrutement de techniciens (720 admis) et d'assistants d'enseignement artistique (1 557 admis), contrairement à l'année précédente où ces concours n'avaient pas été organisés. En 2018, le concours de rédacteur n'a pas eu lieu alors qu'en 2017, 1 160 rédacteurs avaient été admis.

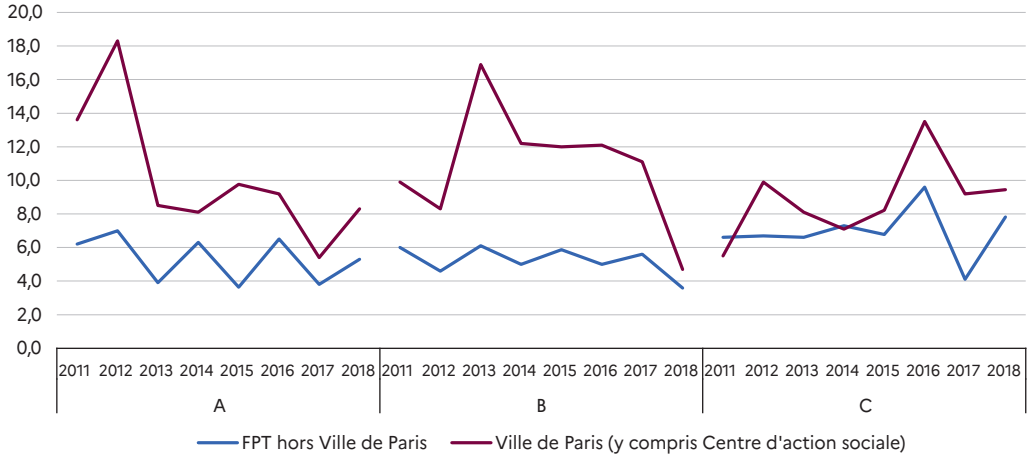
La catégorie C (32,2 % des recrutements par concours) enregistre 3 658 nouveaux agents admis par concours. Les recrutements ont diminué de 31,2 %. Cette baisse s'explique essentiellement par le nombre important d'admis en 2017 dans les cadres d'emplois d'agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (1 156 Atsem admis contre seulement 439 en 2018 et 120 en 2016).

## *La sélectivité des concours de la FPT baisse en catégorie B mais augmente en catégorie A et C*

Dans la fonction publique territoriale hors la Ville de Paris, la sélectivité des recrutements sur concours en 2018 se situe à 5,3 candidats présents pour un admis en catégorie A (**Figure V2.2-18**). Elle est plus forte pour les catégories C avec un candidat admis pour 7,8 présents.

La sélectivité des concours de la Ville de Paris est plus élevée que dans le reste de la fonction publique territoriale. Pour la catégorie A, elle augmente de 2,9 points par rapport à l'année précédente (8,3 contre 5,4). En 2018, la sélectivité des concours de catégorie B baisse (4,7 présents pour un admis contre 11,1 en 2017). Pour la catégorie C (hors recrutements sans concours), la sélectivité a augmenté de 0,2 point à la Ville de Paris, et de 3,7 points dans les autres concours territoriaux.

**Figure V 2.2-18 : Sélectivité des recrutements externes sur concours dans la FPT par catégorie hiérarchique**




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

## Les offres d'emploi dans la FPE publiées sur la BIEP en 2018

Le recrutement de fonctionnaires par concours externe intègre des agents au sein des corps de la fonction publique. La Bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP) et désormais la Place de l'emploi public (PEP) offrent (voir encadré 4) une approche par poste, que ceux-ci soient offerts à des agents déjà fonctionnaires, ou ouvert à des contractuels, déjà en emploi ou en recherche d'emploi. En effet, les recruteurs de la FPE peuvent *via* ce service recruter sur un poste vacant, aussi bien des fonctionnaires que des contractuels.

### Encadré 4 : La Bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP)

Lorsqu'elle était en fonctionnement, la Bourse Interministérielle de l'Emploi Public (BIEP) publiait presque exclusivement des postes de la fonction publique de l'État (FPE).

Afin de faciliter la mobilité des fonctionnaires, l'ordonnance du 13 avril 2017 a prévu la publicité des créations de postes et des emplois vacants de la fonction publique territoriale (FPT) sur un espace numérique commun.

L'ordonnance a été complétée par le décret 2018-1351 du 28 décembre 2018 qui rend désormais obligatoire la publicité de l'ensemble des emplois vacants de la fonction publique (trois versants) sur un espace numérique commun aux trois versants de la fonction publique.

Lancée en février 2019, en application du décret 2018-1351, Place de l'emploi public (PEP) est le site de la fonction publique sur lequel sont publiées l'ensemble des offres d'emploi pour les trois versants de la fonction publique. Les postes publiés correspondant à des emplois permanents sont ouverts aux fonctionnaires et aux contractuels sans distinction.

Par dérogation, cette obligation de publicité sur Place de l'emploi public ne s'applique pas à certains emplois qui sont mentionnés dans l'annexe du décret 2018-1351 du 28 décembre 2018. Ainsi, les emplois supérieurs de catégorie A+ ou les sapeurs-pompiers par exemple sont exclus de ce dispositif.

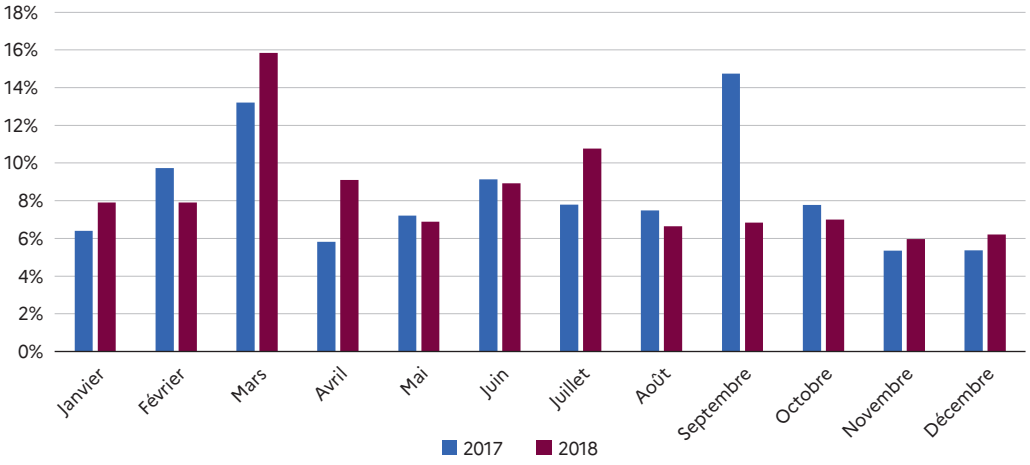
### *Hausse des offres d'emploi publiées sur la BIEP en 2018 (+4,9 %)*

En 2018, dans la fonction publique de l'État, le nombre d'emplois proposés sur le site de la BIEP est en hausse et atteint 43 210 offres (41 182 en 2017, soit +4,9 %). Ces offres incluent 51 % de postes réservés aux seuls fonctionnaires. En ne prenant pas en compte les postes exclusivement offerts à des fonctionnaires dans

les postes proposés sur la BIEP, l'exploitation statistique de la BIEP permettait de mesurer l'ouverture du recrutement sur le marché du travail. Désormais, dans la Place de l'emploi public, les postes sont par principe décrits comme ouverts à tous agents quel que soit leur statut.

**Saisonnalité des offres publiées.** Du fait d'un manque de recul historique des publications d'offres dans le cadre de la montée en charge de la BIEP au cours des dernières années, il n'est pas possible de déterminer une véritable saisonnalité. Toutefois, mars et juin semblent être les mois où le plus d'offres sont publiées, février et juillet dans une moindre mesure. Le premier trimestre, janvier, avril, mai et le dernier trimestre sont en revanche des périodes où les publications de postes sont moindres. Les offres postées ont été les plus nombreuses au mois de mars, soit 16 % des offres de l'année **(Figure V 2.2-19)**. En 2017, le nombre important de postes proposés en septembre provient d'un effet conjoncturel spécifique (15 % des offres de l'année).

**Figure V 2.2-19 : Nombre d'offres d'emploi de la FPE publiées dans la BIEP selon le mois de publication**

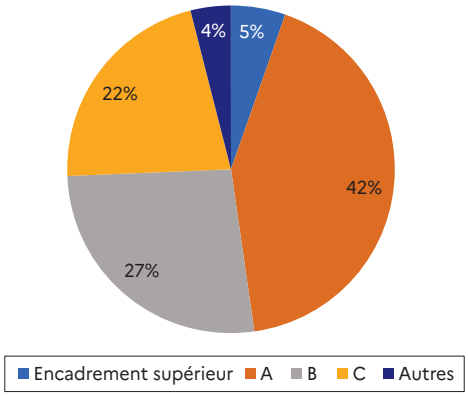



*Source : DGAFP-BIEP.*

Champ : Ensemble des postes publiés sur la BIEP par des employeurs de la FPE (contractuels ou titulaires).

**La catégorie A représente la majorité des offres.** Dans la FPE, en 2018, 42 % des offres publiées sur la BIEP sont proposées pour des agents de catégorie A hors encadrement supérieur (**Figure V 2.2-20**) et 5 % sont des postes d'encadrement supérieur. Les catégories B et C représentent respectivement 27 % et 22 % des offres, le solde concernant des vacataires et apprentis.

**Figure V 2.2-20 : Nombre d'offres d'emploi de la FPE publiées dans la BIEP par catégorie en 2018**



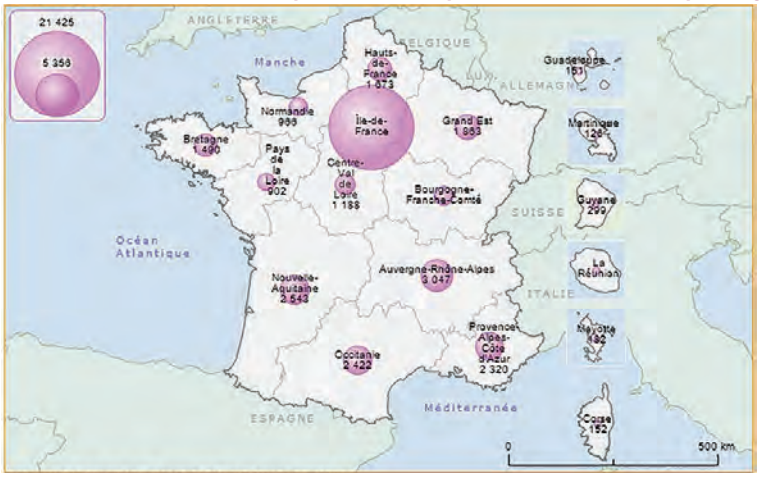

*Source : DGAFP-BIEP.*

Champ : Ensemble des postes publiés sur la BIEP par des employeurs de la FPE (contractuels ou titulaires)

Lecture : En 2018, 5 % des offres d'emploi sont des postes d'encadrement supérieur et 4 % sont des vacataires, apprentis. Les postes d'encadrement supérieur regroupent notamment les postes de direction tels que directeur, sous-directeur, chef de bureau, chargé de mission, chef de projet, etc.

**La région Île-de-France propose plus de la moitié des offres d'emploi.** Avec 21 425 postes, soit 51 % de l'ensemble, l'Ile-de-France est la région qui propose le plus grand nombre d'offres, en 2018 **(Figure V 2.2-21)**. L'Île-de-France est largement surreprésentée dans la BIEP puisqu'elle ne représente que 23 % de l'emploi. Toutes les autres régions sauf la Corse publient relativement moins d'offres dans la BIEP que leur part dans l'emploi de l'État. L'Auvergne-Rhône-Alpes et la Nouvelle-Aquitaine viennent ensuite en offrant respectivement 7,2 % et 6,1 % des offres. Cette sur ou sous-représentation des régions dans la BIEP provient de différences de taux de mobilité, d'une part, de différences de taux de publication des offres, d'autre part, notamment liée aux différences de recours à la BIEP par les ministères. La réforme liée à la mise en place de la PEP devrait permettre de mieux cerner l'effet lié au *turnover* car les taux de publication des postes devraient être plus homogènes.

**Figure V 2.2-21 : Nombre d'offres d'emploi de la FPE publiées dans la BIEP par région en 2018**




*Source : DGAFP-BIEP.*

Champ : Ensemble des postes publiés sur la BIEP par des employeurs de la FPE (contractuels ou titulaires).

## 2 Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique

**Près de la moitié des postes sont proposés par les ministères de l'Intérieur et de l'Éducation nationale.** Jusqu'au décret de décembre 2018, il n'était pas fait obligation de publier les postes offerts dans la BIEP. Ainsi, la publication était liée à la politique de chaque employeur en matière de recrutement notamment interministériel, ouverture aux contractuels ou usage de campagnes de mobilité par corps.

Ainsi, en 2018, le ministère de l'Intérieur a proposé le plus grand nombre d'offres sur la BIEP : 10 903 postes, soit un peu plus d'un quart de l'ensemble des offres (25,2 %). Le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche n'a offert que 23,7 % des postes proposés, soit 10 245 postes. Le troisième employeur le plus représenté dans les offres proposées par la BIEP est le ministère des Armées avec 4 275 postes. Au regard des effectifs en emploi dans les ministères, celui de l'Éducation nationale est fortement sous représenté dans la BIEP tandis que celui de l'Intérieur est assez fortement surreprésenté.

Sur les publications du ministère de l'Intérieur, 0,3 % sont des postes d'encadrement supérieur, 27,5 % de catégorie A, 27,5 % de catégorie B, 41,3 % de catégorie C.

La répartition est différente dans d'autres ministères. En effet, le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement et de la Recherche propose relativement plus de postes de catégorie A et A+. En 2018, plus de la moitié des postes publiés, soit 52,9 %, étaient de catégorie A et 6,5 % d'encadrement supérieur. Les catégories B et C représentaient respectivement 21,9 % et 13,2 %.

Parmi les postes de catégorie A publiés par le ministère de l'Éducation nationale, les postes de chargé (d'études, de communication, ...) ont un poids important (21 %) tandis que ceux de professeur ou d'enseignant ne représentent que 2,6 % des offres publiées dans cette catégorie.

**Une offre sur huit relève du domaine fonctionnel « affaires générales ».** En 2018, sur 30 domaines fonctionnels recensés dans le répertoire interministériel des métiers de l'État, 13 domaines ont regroupé plus de 1 000 offres publiées et représentent près de 80 % des offres publiées. Le domaine fonctionnel « affaires générales » a proposé le plus grand nombre d'offres avec 5 384 postes, soit 13,0 % **(Figure V 2.2-22)**. Le domaine « enseignement supérieur-recherche » ainsi que « systèmes et réseaux d'information et de communication » ont également recueilli une part importante de l'ensemble des offres avec respectivement 11,1 % et 8,7 %.

Parmi les offres du domaine fonctionnel « affaires générales », 20,3 % sont de catégorie A, 27,7 % de catégorie B, 47,3 % de catégorie C et 4,7 % d'apprentis et de vacataires.

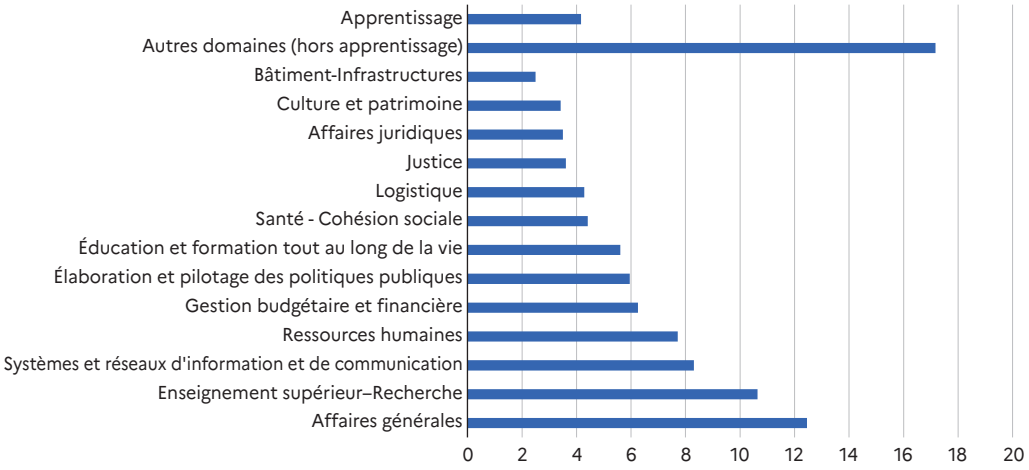
Dans le domaine fonctionnel « enseignement supérieur et recherche », la majorité des postes proposés sur la BIEP sont de catégorie A (51,1 %). La catégorie B propose 24,3 % des offres de ce domaine fonctionnel, 16,9 % pour la C et 7,7 % d'apprentis et de vacataires.

Les « systèmes et réseaux d'information et de communication » comptent très peu d'offres de catégorie C (5,6 %) alors que la catégorie A est importante (56,4 %). Un tiers des offres sont de catégorie B (33,4 %) et 4,6 % d'apprentis et de vacataires.

Pour les « ressources humaines », la répartition des catégories est plus homogène : 31,1 % pour les C, 33,3 % pour les B, 30,3 % pour les A et 3,5 % pour l'encadrement supérieur. Le reste correspond aux apprentis et vacataires.

**Figure V 2.2-22 : Part des principaux domaines fonctionnels dans les offres d'emploi publiées en 2018**

(en %)



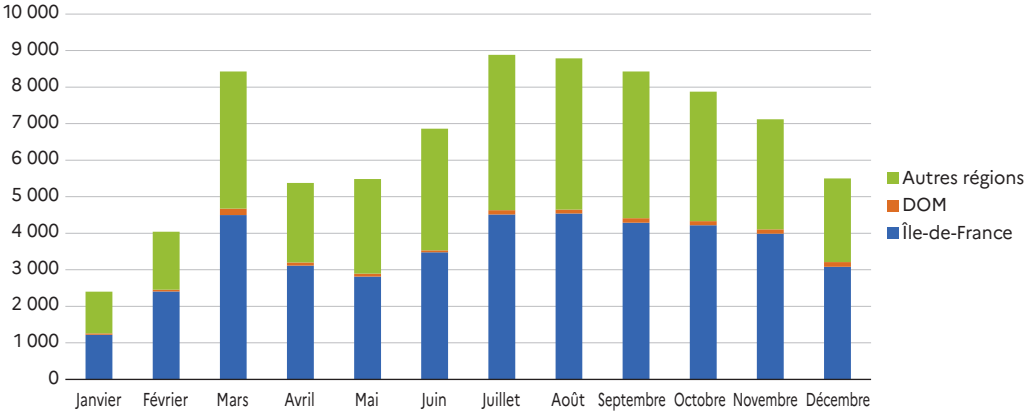

*Source : DGAFP-BIEP.*

Champ : Ensemble des postes publiés sur la BIEP par des employeurs de la FPE (contractuels ou titulaires).

## *La vacance d'emploi diminue en fin d'année 2018 dans la FPE*

Au-delà de la seule publication des postes offerts à la mobilité des fonctionnaires ou au recrutement de contractuels, la BIEP permet d'estimer le délai entre la publication du poste et la clôture de l'offre. Tant que le poste n'est pas fermé, on considérera que le poste est vacant ou susceptible d'être vacant. La vacance d'emploi, comptabilisée en fin de mois, correspond au nombre de postes offerts et non pourvus. En lien avec la saisonnalité des publications de poste, la vacance d'emploi enregistrée à travers la BIEP dans la fonction publique de l'État a atteint en 2018 son maximum en mars avec 9 367 postes vacants **(Figure V 2.2-23).** La période estivale a également été marquée par un grand nombre de postes en attente d'être pourvus : 9 008 en juillet et 8 909 au mois d'août. Le nombre de postes vacants en fin d'année est plus faible avec 5 499 fin décembre.

**Figure V 2.2-23 : Nombre d'emplois vacants en fin de mois en 2018**




*Source : DGAFP-BIEP.*

Champ : Ensemble des postes publiés sur la BIEP par des employeurs de la FPE (contractuels ou titulaires).

Certaines régions comptabilisent un nombre important d'emplois vacants. L'Île-de-France est la région qui propose le plus d'offres d'emploi en nombres absolus, relativement au stock d'emplois (hors militaires) mais également celle qui a le plus grand taux de postes vacants **(Figure V 2.2-24).** En 2018, elle comptabilisait en moyenne 53,3 % de la vacance d'emploi, chaque fin de mois, soit environ 3 515 postes non pourvus en moyenne. Le volume de postes publiés sur la BIEP représentait 4 % des emplois en fin d'année et au 31 décembre, la vacance représentait 0,6 % du stock d'emplois à comparer à un taux d'offres de 1,9 % globalement et un taux de vacance de 0,25 %. Les régions où le taux de vacance apparaît particulièrement faible sont les Pays de la Loire, la Normandie et les Hauts-de-France avec au plus 0,1 %. Ce sont également les trois régions où la mobilité semble faible avec un nombre d'offres par emploi inférieur ou tout juste égal à 1 %.

En 2018, les domaines fonctionnels « affaires générales » et « système et réseau d'information » comptent respectivement pour 14,1 % et 10,1 % des emplois vacants ou susceptibles de l'être en moyenne en fin de mois **(Figure V 2.2-25)**.

### Figure V 2.2-24 : Tableau comparatif : postes offerts, postes vacants, taux de vacance, emplois en fin d'année en 2018

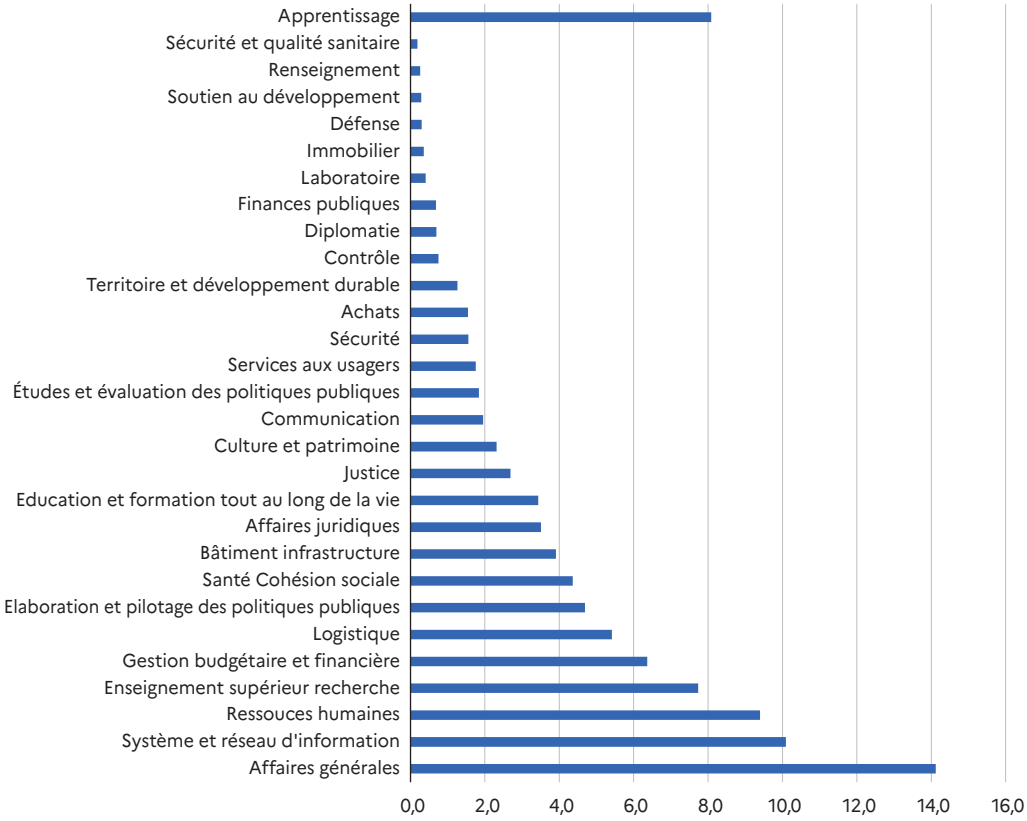
| | Nombre d'offres d'emploi publiées | Nombre d'emplois vacants (fin décembre 2018) | Effectifs FPE au 31 décembre 2018 | Rapport offres publiées / effectifs (en %) | Taux d'emplois vacants[1] (en %) |
|---|---|---|---|---|---|
| AUVERGNE-RHÔNE-ALPES | 3 047 | 334 | 238 285 | 1,28 | 0,14 |
| BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ | 1 099 | 116 | 81 940 | 1,34 | 0,14 |
| BRETAGNE | 1 490 | 218 | 103 100 | 1,45 | 0,21 |
| CENTRE-VAL DE LOIRE | 1 188 | 155 | 70 602 | 1,68 | 0,22 |
| CORSE | 152 | 21 | 10 688 | 1,42 | 0,20 |
| DOM | 938 | 125 | 72 601 | 1,29 | 0,17 |
| GRAND EST | 1 863 | 201 | 171 245 | 1,09 | 0,12 |
| HAUTS DE FRANCE | 1 673 | 173 | 178 656 | 0,94 | 0,10 |
| ILE-DE-FRANCE | 21 425 | 3 084 | 523 295 | 4,09 | 0,59 |
| NORMANDIE | 966 | 85 | 93 255 | 1,04 | 0,09 |
| NOUVELLE AQUITAINE | 2 543 | 326 | 177 298 | 1,43 | 0,18 |
| OCCITANIE | 2 422 | 267 | 179 881 | 1,35 | 0,15 |
| PAYS DE LA LOIRE | 902 | 69 | 100 897 | 0,89 | 0,07 |
| PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR | 2 320 | 325 | 160 116 | 1,45 | 0,20 |
| Ensemble | 42 028 | 5 499 | 2 161 859 | 1,94 | 0,25 |

*Sources : DGAFP-BIEP, Siasp-Insee, calculs SDessi.*

Champ : Ensemble des postes publiés sur la BIEP par des employeurs de la FPE (contractuels ou titulaires).

Taux d'emplois vacants : nombre d'emplois vacants / nombre d'emplois occupés.

**Figure V 2.2-25 : Part annuelle moyenne des emplois vacants en fin de mois par domaine fonctionnel en 2018**




*Source : DGAFP-BIEP.*

Champ : Ensemble des postes publiés sur la BIEP par des employeurs de la FPE (contractuels ou titulaires).

Mis en regard de la structure du nombre d'offres publiées dans l'année, l'écart est significatif du plus ou moins grand délai pour retirer l'offre et considérer qu'elle est pourvue. Sous cette hypothèse, les domaines fonctionnels pour lesquels les délais sont les plus courts sont dans l'ordre « enseignement supérieur-recherche », « éducation tout au long de la vie » et « diplomatie ». *A contrario*, les domaines pour lesquels les offres apparaissent vacantes le plus longtemps sont dans l'ordre « systèmes et réseaux d'information », « ressources humaines et « affaires générales ».

## Pour en savoir plus


- Collet M. et Rioux L. (2017), « Scolarité, vie familiale, vie professionnelle, retraite : parcours et inégalités entre femmes et hommes aux différents âges de la vie », *Femmes et hommes, l'égalité en question* - Insee Références, Édition 2017.
- Couppié T., Epiphane D. (2006), « La ségrégation des hommes et des femmes dans les métiers : entre héritage scolaire et construction sur le marché du travail », *Formation emploi* n° 93, janvier-mars.
- Daussin-Benichou J-M., Idmachiche S., Leduc A. et Pouliquen E. (2015), « Souhaiter entrer dans la fonction publique de l'État : quel rôle des déterminants économiques ? », *France, Portrait social* - Insee Références, Édition 2015.
- Dorne-Corraze M. (2008), « L'organisation et le pilotage des recrutements au sein de la fonction publique », Rapport public du comité d'enquête sur le coût et le rendement des services publics, juin 2008.
- Duvivier C., Lanfranchi J. et Narcy M. (2016), « Les sources de l'écart de rémunération entre femmes et hommes dans la fonction publique », *Économie et Statistiques* n° 488-489.
- Flachère M. et Pouliquen E. (2015), « Surqualification et sentiment de déclassement : public-privé, des profils et des opinions proches », DGAFP, *Études, recherche et débats* n° 2.
- Holcman R. (2007), « Secteur public, secteur privé : similarités et différences dans la gestion des ressources humaines », *Revue française d'administration publique* vol. 123 n° 3.
- Kopel S. (2001), « Le déroulement de carrière des « surdiplômés » de la fonction publique : propositions pour une gestion différenciée », *Politiques et Management public* vol. 19 n° 2.
- Rapport de l'Inspection générale de l'Éducation nationale - Inspection générale de l'administration de l'Éducation nationale et de la Recherche (2013), « Les difficultés de recrutement d'enseignants dans certaines disciplines », Rapport du ministère de l'Éducation nationale et du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche n° 2013-071, Juillet.

# 2.3 Les départs à la retraite dans la fonction publique

Yohann VASLIN
DGAFP
Dorothée AGUER et Kêlig GAUTIER
SRE (DGFiP)
Clémence DARRIGADE, Loïc GAUTIER et Ségolène LEROY
CNRACL, FSPOEIE
Nathalie CHATAIGNER
Ircantec

## Chiffres clés

**Admission à la retraite en 2019 :**
– 42 463 fonctionnaires hors La Poste et Orange et 13 070 militaires dans la FP
– 43 583 fonctionnaires dans la FPT
– 24 702 fonctionnaires dans la FPH

**Âge moyen de départ à la retraite en 2019 :**
– fonctionnaires dans la FPE (hors La Poste et Orange) : 61,9 ans et militaires : **44,8 ans**
– fonctionnaires dans la FPT : **61,5 ans**
– fonctionnaires dans la FPH : **60,0 ans**

**En 2019, le nombre de départs à la retraite de fonctionnaires, affiliés à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) et au Service des retraites de l'État (SRE), baisse légèrement (-0,7 %) après trois ans d'augmentation. Cette diminution est due à une baisse des départs des fonctionnaires hospitaliers et de l'État, ainsi que des ouvriers d'État qui compense une hausse des départs des militaires et des fonctionnaires territoriaux. Ce sont 42 463 nouvelles pensions de droit direct qui ont ainsi été attribuées aux fonctionnaires civils de la fonction publique de l'État (FPE), hors fonctionnaires de La Poste et d'Orange (-2,5 %, après -5,5 % en 2018), et 13 070 aux militaires (+9,5 %, contre +2,7 % en 2018). À la CNRACL, le flux de nouveaux pensionnés diminue : 24 702 nouvelles pensions de droit direct (-5,2 %, après +2,3 % en 2018) sont enregistrées pour les fonctionnaires hospitaliers et 43 583 (+1,0 %, après +5,7 % en 2018) pour les territoriaux. Pour la première fois, le nombre de départs de fonctionnaires territoriaux dépasse celui des fonctionnaires de l'État, qui était jusque-là le flux de départs le plus important.**

**La part des fonctionnaires liquidant leur retraite avant 60 ans continue de se réduire en 2019, avec des trajectoires différentes selon le versant. Dans la FPE, cette part diminue pour la deuxième année (-1,3 point à 17,8 %, après -4 points en 2018), après 5 ans de relative stabilité entre 23,0 % et 24,2 %. Au sein de la FPT, le ratio se stabilise depuis deux ans (11,7 % en 2019) après une hausse de 1,0 point de moyenne les deux années précédentes. La FPH est le seul versant dont le ratio baisse sans discontinuité depuis 2012 pour atteindre 37,3 %. Plus des deux tiers des départs anticipés concernent les agents de catégorie active ou les départs pour carrière longue dans les trois versants.**

**L'âge moyen de départ à la retraite – au sens de la première mise en paiement – progresse pour les agents civils de la FPE (61,9 ans hors ceux de La Poste et d'Orange) et se stabilise dans la FPT (61,5 ans) et la FPH (60,0 ans).**

**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 2018, 36,2 % des effectifs de fonctionnaires civils de l'État (hors La Poste et Orange), 45,3 % des fonctionnaires territoriaux et 34,7 % des fonctionnaires hospitaliers.**

## Tous versants, le nombre de départs à la retraite des fonctionnaires baisse pour la première fois depuis 2015

### *Deuxième baisse consécutive du nombre des nouvelles pensions de droit direct dans la fonction publique de l'État*

Les entrées en paiement de nouvelles pensions se décomposent en deux catégories : les pensions de droit direct pour les agents ayant cotisé et de droit dérivé pour les pensions reçues par des ayants droit.

La baisse des entrées en paiement pour les fonctionnaires civils concerne à la fois les pensions de droit direct (- 1 034, soit -1,8 %) et de droit dérivé (-1 216, soit -5,7 %). Ce sont ainsi 55 770 pensions de droit direct et 20 228 de droit dérivé qui sont entrées en paiement en 2019, dont respectivement 13 307 (+0,4 %) et 3 187 (+2,8 %) de La Poste et Orange.

À l'inverse, le nombre des pensions militaires entrées en paiement augmente à 20 884 (+5,6 % après -2,7 % en 2018). La hausse est imputable aux pensions de droit direct (13 070, soit +9,5 %), avec une légère baisse des pensions de droit dérivé (7 814, soit -0,3 %).

Au total, 96 882 nouvelles pensions de fonctionnaires civils ou militaires (y compris fonctionnaires de La Poste et d'Orange), de droit direct ou de droit dérivé, sont entrées en paiement en 2019, soit une baisse de 1,2 % après -2,7 % en 2018.

Fin 2019, près de 2,5 millions de pensions civiles et militaires de retraite (+0,8 %) sont versées par le Service des retraites de l'État (SRE). Plus des trois quarts du stock des pensions en paiement sont des pensions civiles (78 %), réparties en 1 605 504 pensions de droit direct et 324 217 pensions de droit dérivé. Le nombre de pensions civiles augmente de 0,9 % entre 2018 et 2019. Les pensions militaires sont en légère hausse (+0,2 %) par rapport à l'année précédente, pour atteindre 550 456 pensions réparties en 394 730 pensions de droit direct et 155 726 pensions de droit dérivé.

Les pensions de l'Éducation nationale et les pensions militaires représentent au total plus de la moitié de l'ensemble des pensions en paiement (droits direct et dérivé), puisqu'en 2019 leurs parts s'élevaient respectivement à 38,3 % et 22,2 %, proportions stables par rapport à 2018.

Le montant des pensions payées en 2019 s'est élevé à 45,2 milliards d'euros pour les pensions civiles et 10,0 milliards d'euros pour les pensions militaires.

### *La baisse du nombre de nouveaux pensionnés au FSPOEIE continue en 2019*

Le Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE) est le régime de retraite des ouvriers d'État. Au total, 3 514 nouvelles pensions (de droit direct et de droit dérivé) ont été attribuées en 2019, soit une baisse de 3,6 % par rapport à 2018 ce qui est le flux de pensions le plus bas depuis 2012. Parmi celles-ci, 2 120 nouvelles pensions sont de droit direct. L'effectif des nouveaux pensionnés de droit direct poursuit sa baisse entamée en 2018 (-3,4 % en 2019 après -17,6 %) après deux années de hausse (+7,1 % en 2016 puis +16,5 % en 2017).

### *Le nombre de nouveaux pensionnés à la CNRACL en baisse pour la première fois depuis 2012*

La CNRACL est la caisse de retraite des fonctionnaires hospitaliers et de la plupart des fonctionnaires territoriaux.

La CNRACL a octroyé, en 2019, 79 155 nouvelles pensions (de droit direct et de droit dérivé), soit la première année de baisse (-1,6 %) depuis 2012.

Le montant des pensions payées en 2019 s'est élevé à 21,3 milliards d'euros.

**Concernant la fonction publique territoriale (FPT)**, les fonctionnaires territoriaux 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. Parmi eux, ceux dont la pension est entrée en paiement en 2019 et toujours en poste dans la fonction publique moins d'un an avant leur date de liquidation représentent 3,0 % des entrées en pension de fonctionnaires territoriaux. Par la suite, seules les pensions de fonctionnaires territoriaux versées par la CNRACL sont commentées.

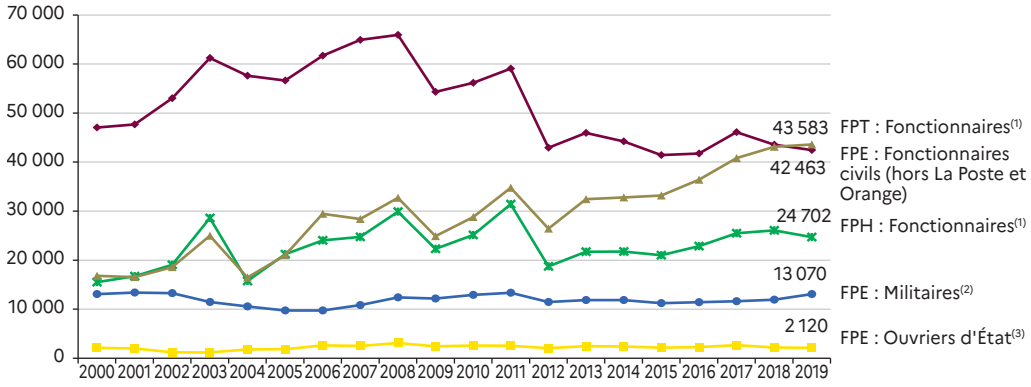
Ainsi, 43 583 pensions de droit direct ont été mises en paiement à la CNRACL en 2019 (+445 soit +1,0 %), dont 12,9 % pour invalidité et 5,5 % au bénéfice de la catégorie active (Figure V2.3-1). Plus d'un pensionné sur trois (35,1 %) est parti au titre du dispositif carrière longue. Parmi l'ensemble des départs à la retraite de la FPT, les femmes sont prédominantes (56,0 %) mais avec une répartition très différente selon le type de départ. En effet, 98,7 % des départs pour motifs familiaux (6,1 % de l'ensemble des départs) concernent des femmes, alors qu'elles représentent 37,4 % des départs anticipés dans le cadre du dispositif carrière longue et 12,6 % des départs au bénéfice de la catégorie active.

En 2019, 7 051 pensions territoriales de droit dérivé sont entrées en paiement, dont 16,7 % suite à des décès d'agents en activité. Depuis 2015, le nombre des pensions de droit dérivé diminue alors que celui des pensions de droit direct augmente, ce qui mécaniquement a baissé leur poids de 3,3 points pour atteindre 13,9 %.

**Concernant les fonctionnaires de la fonction publique hospitalière (FPH)**, 24 702 pensions de droit direct ont été mises en paiement par la CNRACL en 2019 (-1 357 soit -5,2 %), dont 9,0 % pour invalidité et 41,6 % au bénéfice de la catégorie active. Le personnel féminin est largement majoritaire dans ce versant de la fonction publique et concentre 79,0 % de l'ensemble des départs. Les femmes représentent presque la totalité des départs anticipés pour motifs familiaux (99,6 % en 2019, lesquels représentent 8,5 % de l'ensemble des départs) et 85,4 % des départs au bénéfice de la catégorie active. Ce sont les départs pour carrière longue (16,4 % de l'ensemble des départs) où la part des femmes dans les départs anticipés est la plus faible (55,4 %).

En 2019, 3 819 pensions de droit dérivé sont entrées en paiement à la CNRACL dans la fonction publique hospitalière, dont 11,8 % suite à des décès d'agents en activité. Après une baisse de 1,5 point entre 2015 et 2017, la part des pensions de droit dérivé remonte de 0,1 point en 2018 puis 0,4 point en 2019 pour atteindre 13,4 %.

## Figure V 2.3-1 : 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, depuis 2000




*Sources : DGFiP – SRE, CNRACL et FSPOEIE. Traitement DGAFP - SDessi.*

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

(2) Y compris soldes de réserve et pensions anciennement cristallisées depuis 2010.

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

## *Forte hausse du nombre de nouveaux retraités à l'Ircantec en 2019, principalement liée à des agents ayant quitté la fonction publique avant 2018*

L'Ircantec est le régime complémentaire obligatoire des agents contractuels de droit public des trois versants de la fonction publique, praticiens hospitaliers et fonctionnaires territoriaux à temps non complet (moins de 28h par semaine). L'Ircantec gère également les pensions des élus, qui ne sont pas comptabilisées dans les tableaux, et d'agents hors fonction publique (Encadré 1). Leur régime de base est le régime général de la Sécurité sociale. En 2019, l'Ircantec compte 230 069 nouveaux retraités de droit direct dans le régime salarié (hors élus mais y compris 8,7 % d'agents ne relevant pas de la fonction publique), en forte hausse de 23,2 % en 2019 après une quasi-stagnation en 2018 (Figures V 2.3-2).

**Figure V 2.3-2 : Statut et versant de la fonction publique d'appartenance des retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec(1) ayant liquidé en 2019**

| | Effectifs de retraités | Part sur l'ensemble des liquidants (en %) | FPE | FPT | FPH |
|---|---|---|---|---|---|
| Retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec : | 230 069 | 100,0 | 84 248 | 88 097 | 37 613 |
| - dont pensionnés encore en poste dans la fonction publique moins d'un an avant leur date de liquidation(2) : | 23 839 | 10,4 | 7 442 | 12 405 | 3 992 |
| *contractuels* | *20 753* | *9,0* | *7 433* | *11 078* | *2 242* |
| *fonctionnaires à temps non complet(3)* | *1 279* | *0,6* | *0* | *1 279* | *0* |
| *fonctionnaires sans droit à pension(4)* | *45* | *0,0* | *9* | *30* | *6* |
| *médecins (hospitaliers ou hors établissement hospitalier)* | *1 762* | *0,8* | *0* | *18* | *1 744* |
| - dont pensionnés ayant cotisé à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique mais plus en poste moins d'un an avant leur date de liquidation : | 186 119 | 80,9 | 76 806 | 75 692 | 33 621 |
| *contractuels ou fonctionnaires à temps non complet(3)* | *169 752* | *73,8* | *69 873* | *73 174* | *26 705* |
| *fonctionnaires sans droit à pension(4)* | *12 597* | *5,5* | *6 786* | *2 241* | *3 570* |
| *médecins (hospitaliers ou hors établissement hospitalier)* | *3 770* | *1,6* | *147* | *277* | *3 346* |
| - dont pensionnés n'ayant jamais cotisé à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique(5) | 19 958 | 8,7 | - | - | - |
| - Indéterminés | 153 | 0,1 | - | - | - |

*Source : Ircantec.*

(1) L'Ircantec regroupe deux régimes : le régime salarié et le régime des élus locaux. Les données présentées ici portent sur les liquidations de droit direct à l'Ircantec en 2019, uniquement pour le régime des salariés.

(2) Délai écoulé entre la dernière période de cotisation à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique et la date de la liquidation Ircantec inférieur ou égal à un an.

(3) Les fonctionnaires à temps non complet (moins de 28h hebdomadaires) des collectivités locales relèvent de la Cnav et de l'Ircantec, et non de la CNRACL.

(4) Un fonctionnaire sans droit à pension est un agent fonctionnaire qui quitte son emploi sans remplir les conditions requises pour bénéficier d'une pension du régime de la fonction publique auprès duquel il était affilié, et qui est donc rétroactivement affilié au régime général et à l'Ircantec.

(5) Ces pensionnés ont cotisé à l'Ircantec uniquement au sein du secteur semi-public (La Poste, industries électriques et gazières, Banque de France, audiovisuel, associations, etc.).

L'Ircantec est un régime de passage pour la majorité de ses affiliés. Les durées de cotisation sont souvent très courtes : 5 ans et moins dans plus de deux tiers des cas, si bien que la durée moyenne de cotisation associée aux pensions attribuées en 2019 est de 5 ans et 3 mois (baisse de 8 mois par rapport à 2018). Parmi les nouveaux retraités de l'Ircantec ayant liquidé en 2019, ils ne sont que 28,7 % à avoir cotisé plus de 5 ans dans le champ de la fonction publique[1], dont 9,0 % entre 10 et 20 ans (Figure V 2.3-3), 3,2 % entre 20 et 30 ans et 2,4 % plus de 30 ans. En 2019, 11,4 % des nouveaux pensionnés à l'Ircantec ont quitté la fonction publique depuis un an ou moins (Figure V 2.3-4), tandis que 43,2 % l'ont quittée depuis plus de 30 ans. En volume, l'essentiel de la hausse du nombre de nouveaux retraités concerne les agents de la fonction publique n'étant plus en poste depuis

1 Les figures V 2.3-3 et V 2.3-4 sont hors pensionnés ayant cotisé au sein du secteur semi-public et hors indéterminés.

au moins un an (+38 610, soit +26,2 %) et ceux n'ayant jamais cotisé en tant qu'agent de la fonction publique (+3 973, soit +24,9 %).

Parmi les nouveaux retraités de l'Ircantec ayant liquidé en 2019 et cotisé au titre d'un emploi dans la fonction publique (91 % du total), 40 % relevaient de la FPE pour leur dernière période de cotisation dans la fonction publique, 42 % de la FPT et 18 % de la FPH, proportions stables depuis plusieurs années.

En 2019, 31,2 % des nouveaux retraités ayant cotisé dans le champ de la fonction publique et encore en poste moins d'un an avant l'entrée en paiement de leur pension relevaient de la FPE pour leur dernière période de cotisation (soit 7 442 personnes), 52,0 % de la FPT (12 405 personnes) et 16,7 % de la FPH (3 992 personnes). Les nouveaux retraités ayant travaillé dans la FPT sont plus fréquemment en poste dans la fonction publique moins d'un an avant l'entrée en paiement de leur pension Ircantec (14,1 %) que ceux des deux autres versants (8,8 % pour la FPE et 10,6 % pour la FPH). Ceci est en partie dû aux fonctionnaires à temps non complet de la FPT, mais aussi à la nature des emplois occupés par les contractuels de ce versant. Parmi l'ensemble des nouveaux retraités ayant cotisé dans le champ de la fonction publique, 91,4 % avaient un statut de contractuel ou de fonctionnaire à temps non complet sur leur dernière période de cotisation, 6,0 % un statut de fonctionnaire sans droit à pension, et 2,6 % de praticien hospitalier.

### Encadré 1 : Champ de l'Ircantec

L'Ircantec est un régime obligatoire qui s'adresse à différents personnels en fonction de la nature juridique de leur contrat de travail. C'est la caisse de retraite complémentaire des agents contractuels de droit public.

Elle s'applique également aux agents recrutés au moyen d'un contrat aidé par une personne morale de droit public, aux agents titulaires à temps non complet, aux membres du gouvernement, aux agents titulaires sans droit à pension, aux praticiens hospitaliers, aux élus locaux.

Conformément à l'article 51 de la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014, des contractuels de droit privé peuvent cependant être affiliés à l'Ircantec dès lors que l'employeur est déjà adhérent du régime avant le 31 décembre 2016. Ces agents conservent cette affiliation jusqu'à la rupture de leur contrat de travail.

L'Ircantec couvre donc un champ très étendu adressé notamment :

• à l'ensemble des agents contractuels des trois versants de la fonction publique et aux praticiens hospitaliers[2] et internes en médecine, odontologie et pharmacie ;

• aux fonctionnaires territoriaux et hospitaliers[3] à temps non complet travaillant moins de 28 heures par semaine (qui ne relèvent donc pas de la CNRACL), ainsi qu'aux fonctionnaires sans droit à pension (TSD), qui quittent leur emploi sans remplir les conditions requises pour bénéficier d'une pension du régime de la fonction publique auquel ils étaient affiliés[4] ;

• aux agents contractuels des établissements publics administratifs ou à caractère industriel et commercial, ainsi qu'aux agents publics d'entreprises publiques ou semi-publiques (La Poste, industries électriques et gazières, Banque de France, audiovisuel, etc.) et aux salariés des organismes d'intérêt général à but non lucratif dont le financement est principalement assuré par des fonds publics.

Les élus locaux sont affiliés à l'Ircantec mais disposent d'un régime spécifique.

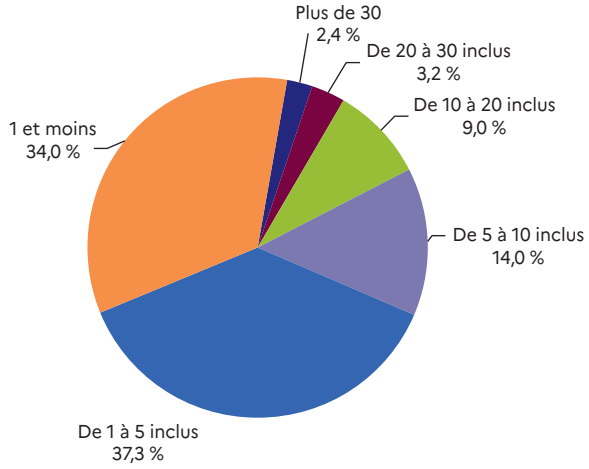
La pension de l'Ircantec intervient en complément de la pension versée par le régime général.

Contrairement aux régimes spéciaux de fonctionnaires, l'Ircantec est un régime en points.

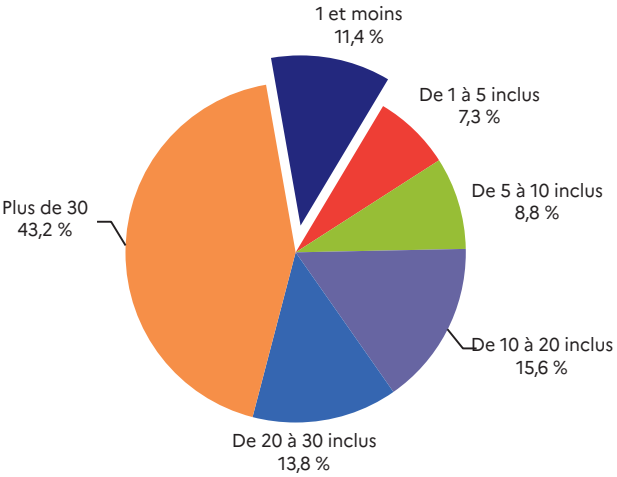
2 Y compris les praticiens hors établissement hospitalier.
3 Il s'agit d'un nouveau dispositif pour la FPH avec le décret n° 2020-791 du 26 juin 2020 fixant les dispositions applicables aux fonctionnaires occupant un emploi à temps non complet dans la fonction publique hospitalière.
4 Il s'agit notamment des militaires qui quittent l'armée sans remplir les conditions permettant de bénéficier d'une pension militaire (deux ans de service pour les contrats démarrant à compter du 1er janvier 2014, quinze ans de service minimum auparavant).

**Figures V 2.3-3 et V 2.3-4 : Répartition des retraités de droit direct des agents publics du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2019(1) selon :**
(en %)

Durée de cotisation à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique (en années)




Délai écoulé depuis la dernière cotisation à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique (en années)




*Source : Ircantec. Traitement DGAFP - SDessi.*

(1) Les données présentées ici portent sur les liquidations de droit direct à l'Ircantec en 2019, uniquement pour les agents publics du régime des salariés (hors régime des élus locaux donc). La borne supérieure de chaque intervalle de durée de cotisation est incluse.

## L'âge moyen de départ à la retraite et la part des départs à la retraite après 60 ans augmentent pour les fonctionnaires

*L'âge moyen de première mise en paiement de la pension progresse pour les fonctionnaires des trois versants et stagne pour les militaires (hors départs pour invalidité ou motifs familiaux)*

En 2019, l'âge moyen de première mise en paiement[5] de la pension (hors départs pour invalidité et motifs familiaux) augmente pour les fonctionnaires et ouvriers d'État et stagne pour les militaires : il est de 62 ans et 4 mois pour les fonctionnaires civils (deux mois de plus qu'en 2018) de la FPE (hors La Poste et Orange), de 48 ans et 5 mois pour les militaires (stable), de 60 ans et 7 mois pour les ouvriers d'État (quatre mois de plus), de 62 ans et deux mois pour les fonctionnaires de la FPT (un mois de plus) et de 60 ans et 7 mois pour ceux de la FPH (deux mois de plus) [Figure V 2.3-5].

Depuis 2014, cet âge s'est accru d'un an pour les fonctionnaires hospitaliers, de dix mois pour les fonctionnaires civils de l'État, de sept mois pour les fonctionnaires territoriaux, de six mois pour les ouvriers d'État et de cinq mois pour les militaires.

**Figure V 2.3-5 : 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 (hors départs pour invalidité ou motifs familiaux)**

| | | | 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 : | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| Fonction publique de l'État | Fonctionnaires civils hors La Poste et Orange (SRE) | Ensemble | 61,5 | 61,7 | 61,7 | 61,9 | 62,2 | 62,4 |
| | | *dont catégories sédentaires*(1) | *62,6* | *62,8* | *62,8* | *63,0* | *63,1* | *63,2* |
| | | *dont catégories actives*(2) | *58,0* | *58,4* | *58,6* | *58,9* | *59,1* | *59,4* |
| | Militaires (SRE)(3) | | 48,1 | 48,5 | 48,5 | 48,7 | 48,5 | 48,5 |
| | Ouvriers d'État (FSPOEIE) | | 60,1 | 60,1 | 60,1 | 60,2 | 60,3 | 60,6 |
| Fonction publique territoriale | Fonctionnaires affiliés à la CNRACL | Ensemble | 61,7 | 61,8 | 61,9 | 62,0 | 62,1 | 62,2 |
| | | *dont catégories sédentaires*(1) | *61,9* | *62,0* | *62,1* | *62,2* | *62,3* | *62,4* |
| | | *dont catégories actives*(2) | *59,3* | *59,5* | *59,7* | *59,8* | *59,9* | *60,0* |
| Fonction publique hospitalière | Fonctionnaires affiliés à la CNRACL | Ensemble | 59,6 | 60,0 | 60,2 | 60,3 | 60,5 | 60,6 |
| | | *dont catégories sédentaires*(1) | *61,4* | *61,5* | *61,7* | *61,8* | *62,0* | *62,1* |
| | | *dont catégories actives*(2) | *58,3* | *58,7* | *58,8* | *59,0* | *59,1* | *59,2* |

*Sources : DGFiP – SRE, CNRACL et FSPOEIE. Traitement DGAFP - SDessi.*

Champ : Pour le FSPOEIE, pensions payées en titre définitif et pensions payées sous avances. Pour le SRE, pensions civiles et militaires hors La Poste et Orange. Pour la CNRACL, sans les fonctionnaires à temps non complet relevant de l'Ircantec.

(1) Départs au titre de la catégorie sédentaires (ou carrière longue).

(2) Départs au titre de la catégorie active (ou insalubre).

(3) Y compris soldes de réserve.

5 Il y a en règle générale moins d'un mois d'écart entre la date de radiation des cadres (date de cessation d'activité) et celle de première mise en paiement (date de cessation d'activité ou le premier jour du mois suivant selon le cas).

## Encadré 2 : Les principaux points des réformes des retraites depuis 2003

Le 18 juillet 2019, le Haut-Commissaire à la réforme des retraites a présenté ses préconisations pour la création d'un système universel de retraite par points aux partenaires sociaux avant de les remettre au Premier ministre. La réforme s'étalerait sur plusieurs années, pour assurer la transition vers le système universel. La crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19 a conduit à bouleverser le calendrier législatif et à suspendre l'examen du projet de loi instituant un système universel de retraite.

Précédemment, depuis 2003, quatre réformes concernant la retraite des agents de la fonction publique ont été mises en œuvre visant essentiellement à maintenir l'équilibre et une certaine convergence progressive des régimes.

La promulgation de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites a instauré un nouveau mode de calcul des pensions des fonctionnaires (voir schéma dans la Fiche thématique 5.3), avec une entrée en vigueur à compter du 1er janvier 2004. Sont ensuite intervenus les rendez-vous sur les retraites de 2008 qui ont étendu les modifications paramétriques.

Les principaux points sont notamment :

- l'alignement de la durée de cotisation du régime des fonctionnaires, nécessaire pour avoir une retraite au taux plein, sur celle applicable dans le régime général, à savoir 160 trimestres en 2008 puis 164 en 2012 ;
- l'instauration progressive d'une décote lorsque la durée d'assurance tous régimes est inférieure à une durée de référence, et d'une surcote dès lors que cette durée d'assurance est supérieure à la durée de référence, au titre des trimestres de services accomplis au-delà de cette durée de référence et après l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite, alors fixé à 60 ans ;
- les paramètres de calcul de la retraite dépendent désormais de l'année d'ouverture des droits, à savoir l'année durant laquelle l'agent remplit les conditions d'âge et, le cas échéant, de durée de services nécessaires à son admission à la retraite ;
- une modification du calcul de minimum garanti ;
- la date de revalorisation annuelle des pensions unique (avril) à partir de 2009 ;
- l'élargissement du cumul emploi retraite intégral lorsque l'assuré atteint l'âge du taux plein ou remplit les conditions requises pour bénéficier du taux plein ;
- l'assouplissement des limites d'âge pour les catégories « actives », qui pourront poursuivre leur activité jusqu'à atteindre la limite d'âge de la catégorie sédentaire ;
- l'extinction progressive de l'indemnité temporaire de retraite, qui consiste en une majoration de retraite pour les anciens fonctionnaires de l'État, civils ou militaires, résidant dans certains départements ou territoires d'outre-mer.

La réforme de 2003 a également ouvert la possibilité de partir à la retraite avant l'âge légal d'ouverture des droits pour les personnes ayant commencé leur carrière de manière précoce (dispositif dit de « carrière longue »). L'indexation des retraites a aussi été revue, avec une indexation non plus sur l'évolution des salaires mais sur celle des prix hors tabac. Un régime additionnel de retraite par points a également été créé pour les fonctionnaires : dans ce régime, les cotisations, génératrices de points, sont assises sur les éléments de rémunération non soumis à cotisation pour pension dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut.

Un droit à l'information sur leur retraite a été instauré pour l'ensemble des assurés, avec la mise en place d'une information régulière des actifs concernant leur future retraite, via le relevé de situation individuelle (RSI), qui répertorie l'ensemble des périodes de cotisation, et l'estimation individuelle globale (EIG), qui reprend l'estimation du montant total de la retraite en fonction de l'âge de cessation d'activité.

En 2008, en concertation avec les partenaires sociaux, l'Ircantec a connu une modification de sa gouvernance et de certains paramètres : baisse progressive du rendement du régime par points (de 12,1 % à 7,75 % en 2018) et hausse progressive des taux théoriques de cotisation (de 4,5 % à 5,6 % en 2018 pour la tranche A et de 14 % à 15,6 % en tranche B), le taux de cotisation effectif (« taux d'appel ») étant égal à 125 % du taux de cotisation théorique.

La réforme des retraites opérée en 2010 (loi n° 2010-1 330 du 9 novembre 2010) prolonge l'effort entrepris en 2003 et modifie profondément les règles de pension, pour les fonctionnaires notamment, par :

- le relèvement de deux ans des bornes d'âge de la retraite et durée minimale de services pour les catégories actives ;
- l'alignement progressif du taux de cotisation salariale pour pension des fonctionnaires sur le taux global applicable, sous un plafond de la Sécurité sociale, pour les salariés non-cadres relevant du régime général d'assurance vieillesse et de l'Arrco ;

• l'élargissement du champ du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue (âge d'accès au dispositif fixé à 58 ou 59 ans pour les assurés ayant commencé leur carrière avant 16 ou 17 ans ou à 60 ans pour ceux ayant débuté leur activité avant 18 ans) ;

• la mise en extinction progressive, accompagnée de dispositions transitoires, du dispositif de départ anticipé sans condition d'âge pour les fonctionnaires parents de trois enfants justifiant de quinze ans de services, à compter du 1er janvier 2012 ;

• l'exclusion des bonifications et des majorations de durée d'assurance, à l'exception de celles accordées au titre des enfants et du handicap, du calcul de la surcote ;

• la nécessité pour percevoir le minimum garanti de remplir les conditions de durée d'assurance exigées pour avoir le taux plein ;

• la réduction de quinze à deux ans, pour les fonctionnaires, de la durée des services exigée pour ouvrir droit à une pension (dite « condition de fidélité » ou « clause de stage ») ;

• la fermeture pour les agents titularisés après le 1er janvier 2013 des validations de services auxiliaires ;

• la création d'un comité de pilotage des régimes de retraite ;

• la poursuite de l'harmonisation du minimum garanti, avec une linéarisation pour les durées inférieures à quinze ans, ainsi que l'écrêtement au vu du montant total des pensions comme pour le minimum contributif.

La loi n° 2011-1 906 du 21 décembre 2011 de financement de la Sécurité sociale pour 2012 a accéléré le rythme de la transition. Les paramètres cibles de la réforme de 2010 restent inchangés : à terme, l'âge légal d'ouverture des droits reste fixé à 62 ans, et l'âge d'ouverture des droits à taux plein à 67 ans. Seul le calendrier est accéléré. Les mesures de relèvement des âges sont transposées à l'ensemble des agents publics, elles concernent également les fonctionnaires appartenant à la catégorie active.

Le décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse élargit l'accès au dispositif de départ anticipé pour carrière longue en permettant aux agents ayant commencé à travailler avant 20 ans et ayant les années de cotisation requises pour liquider une retraite à taux plein de partir à la retraite à 60 ans. Les modifications portent essentiellement sur quatre points :

• l'ouverture du dispositif aux assurés ayant commencé à travailler avant 20 ans (et non plus seulement avant 18 ans) ;

• la condition d'acquisition d'une durée d'assurance supérieure de huit trimestres à la durée d'assurance permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein est supprimée pour un départ à l'âge légal ;

• la double condition de durée d'assurance validée et de durée d'assurance cotisée est supprimée, il ne demeure désormais qu'une seule condition de durée d'assurance cotisée ;

• l'assouplissement des conditions de prise en compte des périodes n'ayant pas donné lieu à cotisation (trimestres « réputés cotisés »). Outre les quatre trimestres déjà pris en compte au titre des services militaires et des congés pour maladie, sont ajoutés deux trimestres au titre du chômage et deux trimestres au titre de la maternité. Pour les fonctionnaires, cet avantage aura cependant uniquement un effet au titre de périodes acquises dans d'autres régimes.

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 et le décret n° 2012-1 060 du 18 septembre 2012 permettent désormais aux fonctionnaires ou ouvriers d'État qui se sont vu reconnaître la qualité de travailleur handicapé de partir à la retraite dans les mêmes conditions que ceux qui sont atteints d'une incapacité permanente de 80 %. Ainsi, les travailleurs handicapés peuvent partir à la retraite avec un taux plein entre 55 et 59 ans, sous réserve de remplir des conditions de durée d'assurance et de durée d'assurance cotisée. La mesure s'applique aux pensions liquidées à compter du 14 mars 2012.

La loi n° 2014-40 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites du 20 janvier 2014 a eu pour objectif d'assurer la pérennité des régimes de retraite à plus ou moins long terme. La loi a ainsi mis en place diverses mesures qui concernent tant les actifs que les retraités :

Pour les actifs :

• une augmentation progressive du taux de cotisation des employeurs et des salariés. La hausse sera répartie sur quatre ans, de 2014 à 2017. Depuis le décret n° 2014-1 531 du 17 décembre 2014, le taux de cotisation à la charge des agents est de 9,54 % pour 2015. Il atteindra 11,10 % en 2020 ;

• afin de garantir l'équilibre à long terme et compte tenu des évolutions démographiques, la durée d'assurance requise pour obtenir une pension à taux plein est augmentée d'un trimestre tous les ans à compter de la génération née en 1958 pour atteindre 172 trimestres (43 annuités) pour la génération née en 1973 ;

• la retraite pour handicap est dorénavant ouverte uniquement aux assurés qui totalisent une certaine durée d'assurance alors qu'ils étaient atteints d'une incapacité permanente d'au moins 50 %.

Pour les retraités :

• la loi fixe la revalorisation des pensions de retraite au 1er octobre de chaque année. La revalorisation au 1er avril est cependant maintenue pour les petites retraites et pensions d'invalidité.

• en outre, les majorations de 10 % perçues par les retraités qui ont élevé trois enfants ou plus ont été soumises à impôt à compter du 1er janvier 2014 (loi de finances pour 2014).

La réforme comporte également un nombre important de mesures visant à mieux prendre en compte l'impact des périodes de maternité, de chômage, de pénibilité et d'invalidité et à corriger les périodes d'interruption de carrière qui affectent les droits à la retraite (congé maternité, formation, chômage, travail à temps partiel…) : assouplissement des conditions d'ouverture de droit à une carrière longue, aide au rachat des trimestres d'étude pour les jeunes actifs, meilleure prise en compte de la formation professionnelle, élargissement du champ des fonctionnaires handicapés pouvant bénéficier d'un départ anticipé à la retraite…

En outre, la réforme crée un comité de suivi des retraites.

Enfin pour chaque salarié exposé, un compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) a été créé, depuis 2015. En 2017, ce dispositif a été remplacé à des fins de simplification par le compte professionnel de prévention par l'ordonnance n° 2017-1 389 du 22 septembre 2017. La réflexion dans la fonction publique pour adapter ce dispositif prévu pour le secteur privé, tenant compte notamment de l'existence de catégories actives, sera menée dans le cadre de la réforme des retraites annoncée par le Président de la République. Parallèlement, un rapport des inspections générales (IGA et IGAS) sur la prévention et la prise en compte de la pénibilité au travail au sein de la fonction publique avait été remis aux ministres chargés de la fonction publique, de l'intérieur et des affaires sociales en mars 2016.

Depuis la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020, la revalorisation des pensions est différenciée en fonction du montant de celles-ci. Pour les pensions inférieures à 2 000 euros bruts, la revalorisation s'effectue sur la base de l'inflation. Au-delà de cette somme, la revalorisation a été fixée à 0,3 %.

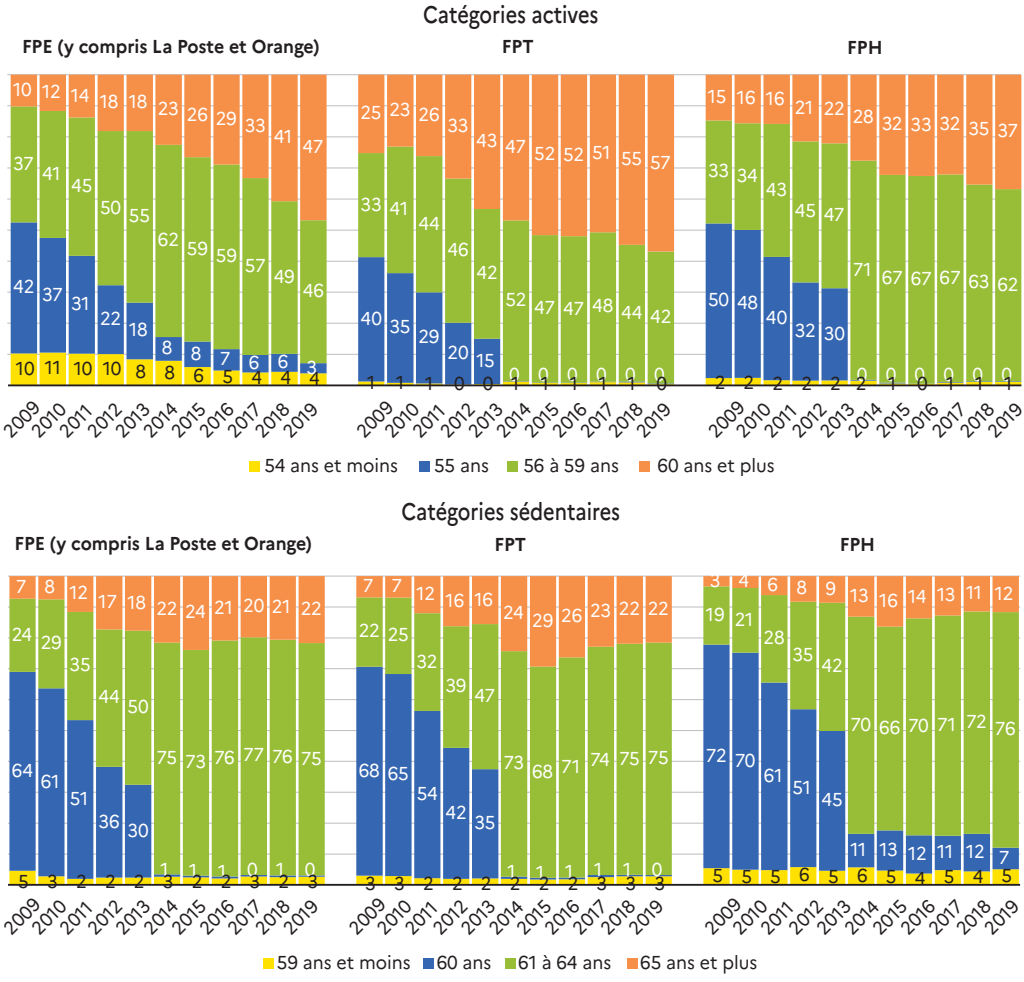
### *Augmentation de l'âge moyen de départ à la retraite des fonctionnaires civils de l'État radiés des cadres pour ancienneté*

En 2019, l'âge moyen de départ à la retraite des fonctionnaires civils de l'État radiés des cadres pour ancienneté augmente de deux mois à 62 ans. La hausse tendancielle de l'âge de départ à la retraite constatée depuis 2011, s'explique par l'impact des réformes de 2003 et de 2010 et par une entrée sur le marché du travail en moyenne plus tardive. La chute observée en 2014 pour les actifs partant à 55 ans et moins et les sédentaires à 60 ans et moins correspond à la première génération ayant un âge d'ouverture des droits strictement supérieur à 55 ans (56 ans et 2 mois pour la génération 1958) pour les actifs et 60 ans pour les sédentaires (61 ans et 2 mois pour la génération 1953) [Figures V2.3-6 et V2.3-7]. La chute moins prononcée pour les fonctionnaires de l'État est en rapport à la catégorie dite des super actifs spécifique à la FPE, avec un âge de départ de cinq ans inférieur à celui des autres actifs.

En 2019, l'âge de départ pour ancienneté progresse d'un mois pour les catégories sédentaires et de quatre mois pour les catégories actives. L'âge moyen de départ des fonctionnaires de catégorie sédentaire s'établit à 63 ans et trois mois, celui des hommes est supérieur de trois mois à celui des femmes. L'âge moyen de départ des fonctionnaires de catégorie active s'établit à 59 ans et 7 mois, chez les hommes comme chez les femmes.

Toutes populations confondues, l'âge moyen de radiation des cadres des femmes (61 ans et 9 mois en 2019) est supérieur d'un mois à celui des hommes, les hommes étant dans la FPE relativement plus présents au sein des catégories actives. Cet écart entre les femmes et les hommes continue de diminuer.

**Figures V 2.3-6 et V 2.3-7 : Évolution des âges à la radiation des cadres pour les fonctionnaires pensionnés de droit direct (départs pour ancienneté uniquement) issus des trois versants de la fonction publique, dont la pension est entrée en paiement**




*Sources : DGFiP – SRE et CNRACL. Traitement DGAFP – SDessi.*

Champ : Pensions de droit direct (départs pour ancienneté), pour les fonctionnaires civils de la FPE (y compris La Poste et Orange) et les fonctionnaires de la FPT et de la FPH affiliés à la CNRACL.

## *La baisse de l'âge moyen de départ à la retraite des militaires radiés des cadres s'accentue*

L'âge moyen de radiation des cadres des militaires s'établit à 44 ans et 7 mois, avec une baisse un peu moins élevée que l'année précédente (-7 mois après -6 mois en 2018). Cette diminution est principalement portée par une baisse de huit mois pour les non-officiers (43 ans et 5 mois), qui représentent 88 % des départs. La baisse est plus modérée pour les officiers (- 2 mois pour atteindre 52 ans et 11 mois).

Les effets des réformes des retraites sur les départs des militaires sont globalement modérés, du fait de leur rythme différent de montée en charge. Concernant les départs de 2019, plus de 31 % des militaires liquidant

pour ancienneté ont encore une durée de référence de 150 trimestres. Cette proportion a d'abord diminué fortement avec l'entrée en vigueur de la réforme de 2003 (passant de 89 % pour le flux 2004 à 68 % pour le flux 2007), puis plus lentement (54 % en 2012 à 47 % en 2014) pour se stabiliser désormais (44 % en 2015, 43 % en 2016, 41 % en 2017, 36 % en 2018 et 31 % en 2019). Il faut noter cependant que les militaires ne bénéficient pas du dispositif de la surcote.

### *L'âge moyen de départ à la retraite des fonctionnaires affiliés à la CNRACL radiés des cadres progresse de près de deux mois*

En 2019 à la CNRACL, l'âge moyen à la radiation des cadres pour l'ensemble des départs reste stable à 60 ans et 10 mois. Cet âge est supérieur à 60 ans depuis 2012, suite principalement aux effets de la réforme des retraites de 2010 (Encadré 2). En se limitant aux départs pour ancienneté, il s'établit à 61 ans et 6 mois en 2019 (+2 mois).

Dans la FPT, l'âge moyen à la radiation des cadres stagne à 61 ans et 5 mois pour l'ensemble des départs. Il est en hausse de onze mois par rapport à 2012. Il est de 61 ans et 8 mois pour les départs pour motifs familiaux (stable) et de 56 ans et 11 mois pour les départs pour invalidité (+1 mois). En se limitant aux seuls départs pour ancienneté, les fonctionnaires territoriaux sont partis à 62 ans et 1 mois en 2019 (+1 mois).

Dans la FPH, l'âge moyen à la radiation des cadres est également stable à 59 ans et 10 mois pour l'ensemble des départs, en hausse de près d'un an et dix mois depuis 2012. Il est de 59 ans et 11 mois pour les départs pour motifs familiaux (+3 mois), et de 54 ans et 8 mois pour les départs pour invalidité (-5 mois). En se limitant aux seuls départs pour ancienneté, les fonctionnaires hospitaliers sont partis à 60 ans et 5 mois en 2019, soit un an et huit mois plus tôt que dans la FPT et un an et sept mois de moins que les fonctionnaires civils de l'État.

## Encadré 3 : Les différents types de départs anticipés dans la fonction publique

#### Les départs anticipés pour motif familiaux

Les conditions de départ anticipé pour motifs familiaux chez les agents ayant quinze ans de services effectifs recouvrent trois cas : soit avoir trois enfants, soit avoir un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité au moins égale à 80 %, soit être atteint ou avoir un conjoint atteint d'une infirmité ou d'une maladie incurable plaçant dans l'impossibilité d'exercer une quelconque profession. Ce type de départ concerne principalement des femmes. Depuis le 1er janvier 2012, le dispositif de départ anticipé des fonctionnaires parents de trois enfants ayant quinze années de services effectifs est fermé. Le droit au départ anticipé est resté acquis pour les parents remplissant les conditions de parentalité et d'ancienneté avant le 1er janvier 2012 (voir Encadré 2). Ces départs constituent le principal cas de départ anticipé pour motifs familiaux.

#### Les départs anticipés pour carrière longue

Ce dispositif, introduit par la réforme des retraites de 2003 et modifié à plusieurs reprises ensuite, permet aux assurés ayant démarré leur activité très jeune de partir à la retraite avant l'âge légal d'ouverture des droits à pension (départ à 56 ou 57 ans au lieu de 62 ans), sous réserve d'avoir validé une durée d'assurance suffisamment longue auprès des régimes d'assurance vieillesse.

La loi du 9 novembre 2010 a élargi le champ d'application de ce dispositif aux agents ayant démarré leur activité avant l'âge de 18 ans. Depuis le 2 juillet 2012, ce dispositif est de nouveau assoupli en permettant aux agents qui ont commencé à travailler avant l'âge de 20 ans et ayant les années de cotisation requises pour liquider une retraite à taux plein (41 ans pour les personnes qui atteignent 60 ans en 2012) de bénéficier du dispositif.

Le décret n° 2014-350 du 19 mars 2014 portant application de la loi n° 2014-40 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites a modifié le champ des trimestres assimilés « réputés cotisés » pour le bénéfice de la retraite anticipée pour carrière longue.

#### Les départs pour invalidité

L'invalidité est prise en compte différemment pour les fonctionnaires et pour les salariés relevant du régime général de Sécurité sociale.

Dans le régime général, si le salarié se trouve dans l'incapacité de reprendre ses fonctions et selon que l'incapacité de travail est d'origine professionnelle ou non, il perçoit une rente d'accident du travail (dite « rente AT-MP ») ou une pension d'invalidité, prises respectivement en charge par l'assurance AT-MP ou l'Assurance maladie, dès la perte de ressources engendrée par l'incapacité partielle ou totale. Ces prestations sont converties en pension de vieillesse pour inaptitude au travail à l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite (de 60 à 62 ans, selon l'année de naissance de l'assuré).

Dans le régime spécial de retraite des fonctionnaires, si le fonctionnaire se trouve dans l'incapacité de reprendre ses fonctions, il est alors directement radié des cadres par anticipation et admis à la retraite pour invalidité. Il perçoit alors la pension de retraite rémunérant les années de services effectuées. Dans le cas où l'invalidité résulte du service, le fonctionnaire retraité a droit à une rente viagère d'invalidité (RVI) cumulable avec sa pension, le cumul des deux étant plafonné au montant du dernier traitement indiciaire brut.

### La catégorie active dans la fonction publique

Dans la fonction publique de l'État et selon l'article L24-I-1° du code des pensions civiles et militaires de retraite, sont classés dans la catégorie active les emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles (les autres catégories d'emplois étant qualifiées de sédentaires). La nomenclature de ces emplois est établie par décret en Conseil d'État pour la fonction publique de l'État et par arrêté interministériel pour les fonctions publiques territoriales et hospitalières. Par ailleurs, au sein de la catégorie active, certains emplois sont également classés dans la catégorie dite « insalubre » : celle-ci regroupe les emplois de fonctionnaires des réseaux souterrains des égouts et des identificateurs de l'Institut médico-légal de la préfecture de police.

Les personnels ayant accompli au moins quinze/dix-sept ans de services dans un emploi de la catégorie active peuvent partir à la retraite dès l'âge de 55/57 ans (au lieu de 60/62 ans) selon leur génération, et ceux ayant réalisé au moins trente-deux ans de services dont douze ans dans un emploi de la catégorie « insalubre » (dont six consécutivement) le peuvent dès 50/52 ans. La réforme de 2010 a ainsi relevé progressivement de deux ans l'âge de départ à la retraite pour les fonctionnaires appartenant à ces catégories ainsi que leurs durées de services effectués (voir tableau « catégories actives » de la Fiche thématique 5.1).

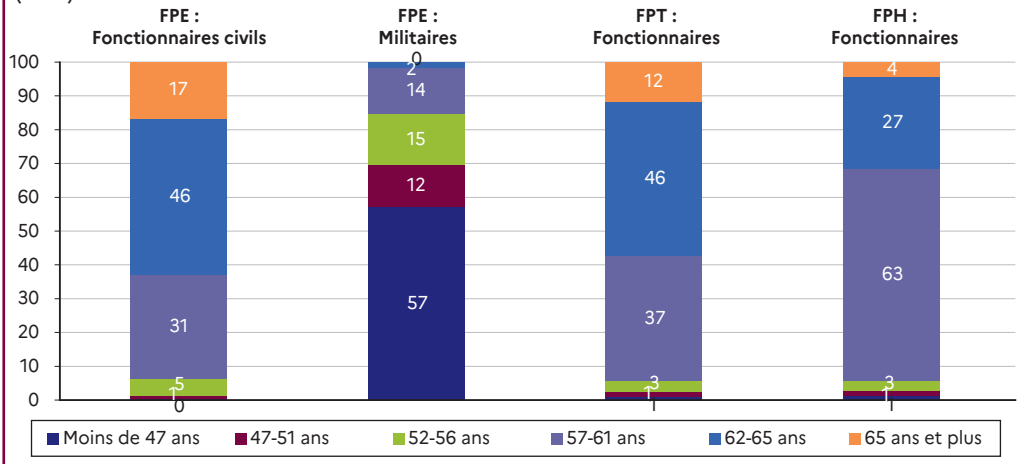
### Le cas particulier des militaires

Contrairement aux fonctionnaires civils, les militaires bénéficient, par principe, d'une pension de retraite sans condition d'âge. Au 1er janvier 2015, les militaires peuvent notamment partir à la retraite après dix-sept ans de services (militaires du rang et sous-officiers) ou vingt-sept ans de services (officiers de carrière).

Toutes catégories confondues, l'âge moyen à la liquidation de la pension des militaires était de 45 ans et 1 mois en 2017.

**Figure V 2.3-E3 : Ventilation des fonctionnaires pensionnés de droit direct selon leur âge de départ dont la pension est entrée en paiement en 2019**

(en %)




*Sources : DGFiP - SRE et CNRACL. Traitement DGAFP - SDessi.*
Champ : Pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année, pensions civiles (hors La Poste et Orange) et militaires de la FPE, fonctionnaires de la FPT et de la FPH affiliés à la CNRACL.

### *Poursuite du recul global des départs avant 60 ans, diminution en 2019 de la part des départs pour carrière longue, motifs familiaux et catégorie active*[6]

Parmi l'ensemble des pensions de fonctionnaires entrées en paiement au SRE et à la CNRACL en 2019, la part de la catégorie active recule d'un point : 19,0 % concernaient des personnels classés en catégorie active[7] : 5,5 % parmi les fonctionnaires de la FPT (-0,3 point), 19,7 % parmi les fonctionnaires civils de la FPE hors fonctionnaires de La Poste et d'Orange (-0,5 point), et 41,6 % parmi les fonctionnaires de la FPH (-1,7 points) (Figure V2.3-8). En 2019, pour les départs à la retraite d'agents civils relevant de la catégorie active (pouvant partir à la retraite à partir de 57 ans) affiliés à la CNRACL et au SRE, l'âge moyen à la première mise en paiement de la pension est supérieur à 59 ans. Il est de 59 ans et 2 mois pour la FPH, 60 ans pour la FPT et 60 ans et 4 mois pour la FPE.

Il existe d'autres dispositifs que la seule catégorie active au sein des départs à la retraite anticipés (Encadré 3). Le premier de ces autres dispositifs concerne les départs pour carrière longue, en repli en 2018 après être montés en charge dans chacun des versants depuis 2012 et notamment depuis les élargissements du dispositif intervenus en 2012 et 2014. Ces départs anticipés représentent 35,1 % des départs dans la FPT (-1,6 point), 16,4 % dans la FPH (-0,7 point) et 11,0 % dans la FPE (-1,0 points).

Depuis le 1er janvier 2012, le dispositif de départ anticipé pour motifs familiaux est fermé, seuls les agents ayant les conditions de parentalité et d'ancienneté requises avant cette date peuvent encore y prétendre. La part de ces départs est tendanciellement en baisse dans la FPH pour atteindre le ratio le plus bas observé depuis 2012 (8,5 %, -0,3 point). La part des départs pour motifs familiaux recule pour la deuxième année consécutive dans la FPE (6,4 %, -1,0 point), après un point en 2016 et 2017 (8,2 %). Par contre, le ratio est relativement stable dans la FPT depuis 2015 (entre 5,8 % et 6,2 %). Le rebond observé en 2019 (6,1 % avec +0,3 point) est en lien avec le point bas de cette période en 2018.

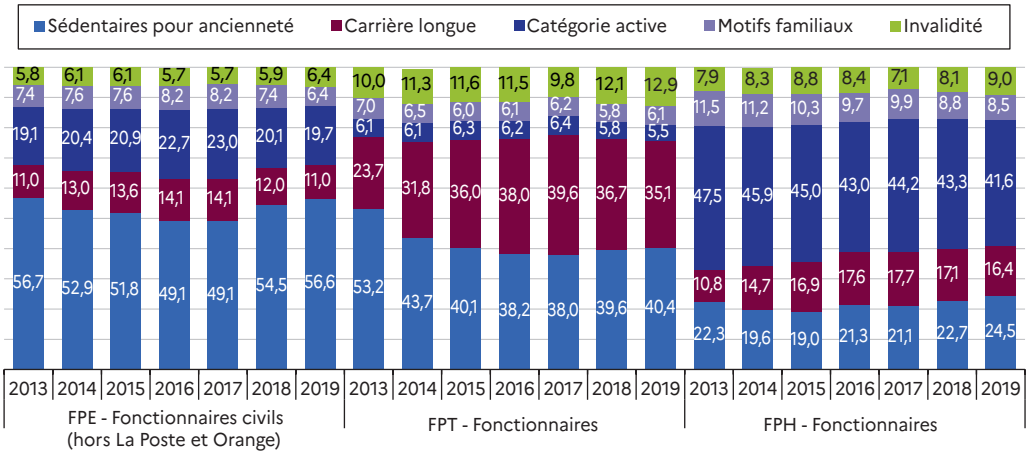
La part des départs au titre de l'invalidité augmente en 2019, comme en 2018 dans les trois versants de la fonction publique. Les autres départs anticipés ont une progression inverse, à l'exception des départs pour motifs familiaux dans la FPT. En conséquence la part des départs pour ancienneté des sédentaires est de nouveau en hausse dans les trois fonctions publiques.

Concernant les ouvriers d'État, la part des départs pour carrière longue diminue de 1,3 point pour atteindre 20,7 % en 2019, niveau le plus bas observé depuis 2014. Pour cette population particulière, la part des départs pour invalidité et pour motifs familiaux est particulièrement faible (respectivement 1,7 % et 0,3 %).

6 La catégorie insalubre dans la fonction publique territoriale est ici incluse dans la catégorie active (statistiques de la CNRACL).
7 Seuls les agents partant au titre de l'ancienneté dans la catégorie active sont comptabilisés dans les actifs.

**Figure V 2.3-8 : Part des différents types de départ des fonctionnaires affiliés au SRE et à la CNRACL, par versant de la fonction publique**

(en %)



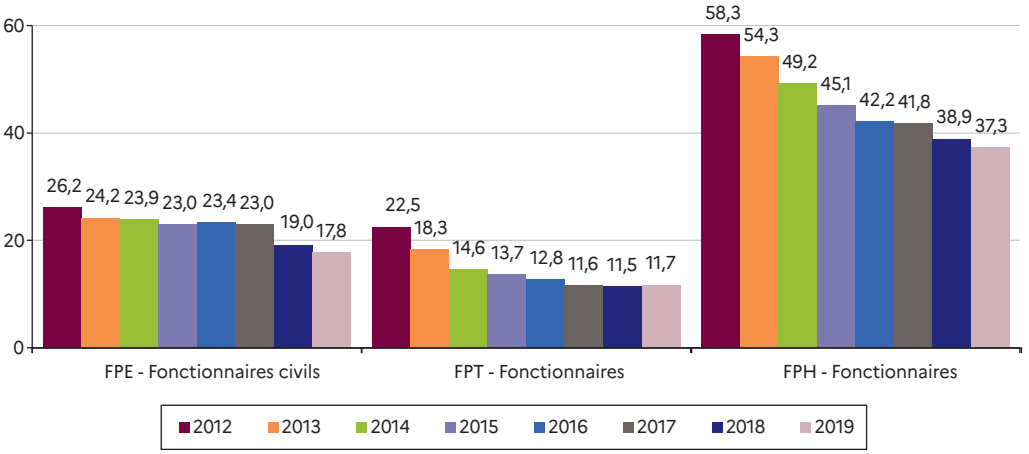

*Sources : DGFiP – SRE et CNRACL. Traitement DGAFP - SDessi.*

Champ : Fonctionnaires affiliés au SRE ou à la CNRACL dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année. Les catégories insalubres sont incluses dans les catégories actives pour la CNRACL.

En 2019, comme depuis 2016, la part des départs à la retraite tous motifs confondus avant l'âge de 60 ans recule dans la FPE (17,8 %, -1,3 point depuis 2018) et la FPH (37,3 %, -1,6 point) qui sont les deux versants les plus concernés (Figure V 2.3-9). Le ratio semble se stabiliser dans la FPT depuis 2 ans (11,6 %, +0,2 point depuis 2018 après -0,1 point l'année précédente).

**Figure V 2.3-9 : Part des fonctionnaires affiliés au SRE et à la CNRACL dont la pension est entrée en paiement avant l'âge de 60 ans**

(en %)




*Sources : DGFiP – SRE et CNRACL. Traitement DGAFP – SDessi.*

Champ : Fonctionnaires affiliés au SRE ou à la CNRACL dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année.

## Encadré 4 : Les motivations de départ à la retraite dans la fonction publique[8]

En 2014, l'enquête mise en place en 2010 par le COR, la Drees, la DSS et la Cnav sur les motivations de départ à la retraite a été étendue aux régimes de la fonction publique (SRE pour la FPE, CNRACL pour la FPT et FPH). La dernière édition a eu lieu en 2017 et ses résultats permettent de mieux cerner, pour les fonctionnaires âgés de plus de 50 ans et ayant pris leur retraite entre juillet 2015 et juin 2016, leurs motifs de départ et le niveau de connaissance de leurs droits et des différents dispositifs en matière de retraites.

Différentes motivations de départ ont été proposées aux personnes interrogées : financières, pour raison de santé, personnelles, liées au droit à pension et au travail. Concernant la connaissance des droits et des dispositifs, les agents ont été interrogés sur le taux plein (ou taux maximum), la durée d'assurance, la surcote, la décote, le minimum garanti, le cumul emploi retraite.

Au total, 1 032 anciens fonctionnaires civils de l'État et 1 028 fonctionnaires territoriaux ou hospitaliers ont été interrogés. Les militaires et les invalides n'ayant pas atteint leur âge d'ouverture des droits à la date d'enquête en sont exclus.

Si 56 % des fonctionnaires nouvellement retraités indiquent être partis à la retraite à l'âge souhaité, 27 % des fonctionnaires déclarent être partis à la retraite après cet âge, tandis que 20 % déclarent être partis avant. Être parti plus tard que l'âge souhaité n'est pas nécessairement synonyme de départ retardé après l'âge légal. En effet, il n'y a pas forcément adéquation entre volonté de départ et possibilité de départ (au sens des règles d'ouverture des droits).

Cet âge de départ souhaité est en hausse comparé à la dernière vague de l'enquête : il passe de 60 ans et 11 mois à 61 ans chez les sédentaires, et augmente de sept mois chez les actifs pour passer à 57 ans et 10 mois. Cette évolution à la hausse peut s'interpréter comme le fait d'avoir internalisé la contrainte du relèvement de l'âge légal de départ suite à la réforme des retraites de 2010. Malgré un départ souhaité plus tardif, l'écart moyen entre l'âge de départ effectif et l'âge de départ souhaité est en hausse par rapport à l'enquête de 2014 : il augmente de quatre mois pour les sédentaires (passant de dix mois à un an et deux mois) et de cinq mois pour les actifs (passant de sept mois à un an). Cette hausse se retrouve quelles que soient les catégories et administrations.

Parmi l'ensemble des motifs de cessation d'emploi et de départ à la retraite proposés, le souhait de profiter de la retraite le plus longtemps possible est celui qui est le plus souvent cité (78 %). Il ressortait également en motif principal lors de l'enquête de 2014. Deux motifs de départ à la retraite concernant les droits à pension sont ensuite avancés. Il s'agit de l'atteinte de l'âge légal minimal de départ et de l'âge permettant d'obtenir une retraite à taux plein. Ils ont respectivement joué dans la décision de partir à la retraite à hauteur de 70 % et de 64 %. Viennent ensuite deux autres motifs régulièrement cités : celui d'avoir atteint un niveau de pension suffisant (pour 57 % des retraités) et celui de ne plus vouloir travailler. Mis à part ce dernier qui n'était pas proposé lors de l'ancienne enquête, les retraités ont, pour cette nouvelle vague, exprimé les quatre mêmes principaux motifs de départ.

La possibilité de partir à la retraite n'entraîne pas mécaniquement un départ à la retraite, puisque quatre fonctionnaires nouveaux retraités sur dix indiquent être partis à la retraite plus tardivement qu'ils ne l'auraient pu. Plusieurs raisons sont avancées par les agents pour expliquer ces départs décalés, la conservation du salaire encore quelques années (qui a joué pour 62 % des retraités en prolongation d'activité) et la hausse de la pension via une augmentation des droits (60 %). Deux autres motifs sont également régulièrement cités : « l'intérêt de l'emploi ou des conditions de travail satisfaisantes » (57 %) et le fait de « ne pas subir de minoration de pension » (55 %). Comme pour la précédente vague, la prolongation d'activité est principalement motivée par des raisons financières : parmi les quatre motifs les plus avancés, trois sont d'ordre financier que ce soit via la pension ou la conservation du salaire.

Les nouveaux retraités partis avec une pension assortie d'une décote représentent 16 % des répondants. Plus de la moitié d'entre eux ont indiqué que la perte engendrée par la décote n'était pas suffisamment importante pour les dissuader de partir avant l'annulation de cette décote. Cependant, cette décote est parfois subie par les agents puisqu'un quart des retraités affirment n'avoir pu retarder leur départ et ainsi annuler ou minorer la décote. Les nouveaux retraités partis avec une pension assortie d'une surcote représentent 27 % des répondants. La moitié des retraités qui surcotent ne le font pas dans le but d'augmenter leur pension. Ils sont, d'une part, 40 % à avancer d'autres raisons et, d'autre part, 9 % déclarent qu'ils ne savaient pas qu'ils allaient avoir une surcote.

Les retraités se considèrent bien informés pour 79 % d'entre eux. La connaissance des dispositifs est en nette progression par rapport à la précédente vague de l'enquête, quelle que soit la catégorie hiérarchique. Le taux plein reste le dispositif le mieux connu : 82 % des retraités déclarent savoir de quoi il s'agit contre 73 % dans l'enquête de 2014.

8 Cet encadré reprend les éléments publiés par Grosbois et Henry dans *Questions Retraites & Solidarité* n° 23, juillet 2018.

## En 2019, une évolution globale à la hausse de la part des fonctionnaires concernés par la surcote et la décote

### *En 2019, la part des fonctionnaires concernés par la surcote augmente partout sauf pour les sédentaires de la FPH*

En 2019, le nombre de nouveaux retraités civils de la FPE bénéficiant de la surcote continue d'augmenter pour atteindre 18 024 (+3,7 % après +5,8 % en 2018). Comme en 2018, cette hausse, cumulée à la baisse du nombre total de nouveaux retraités de 1,8 %, conduit à une augmentation du ratio de pensionnés concernés par la surcote (32,3 % contre 30,6 % en 2018). Cette évolution résulte en partie d'un effet de structure avec un repli du poids des catégories actives (-0,8 point). La part des nouveaux retraités civils de l'État bénéficiant de la surcote était stable de 2013 à 2015 (31 %) pour ensuite baisser jusqu'en 2017.

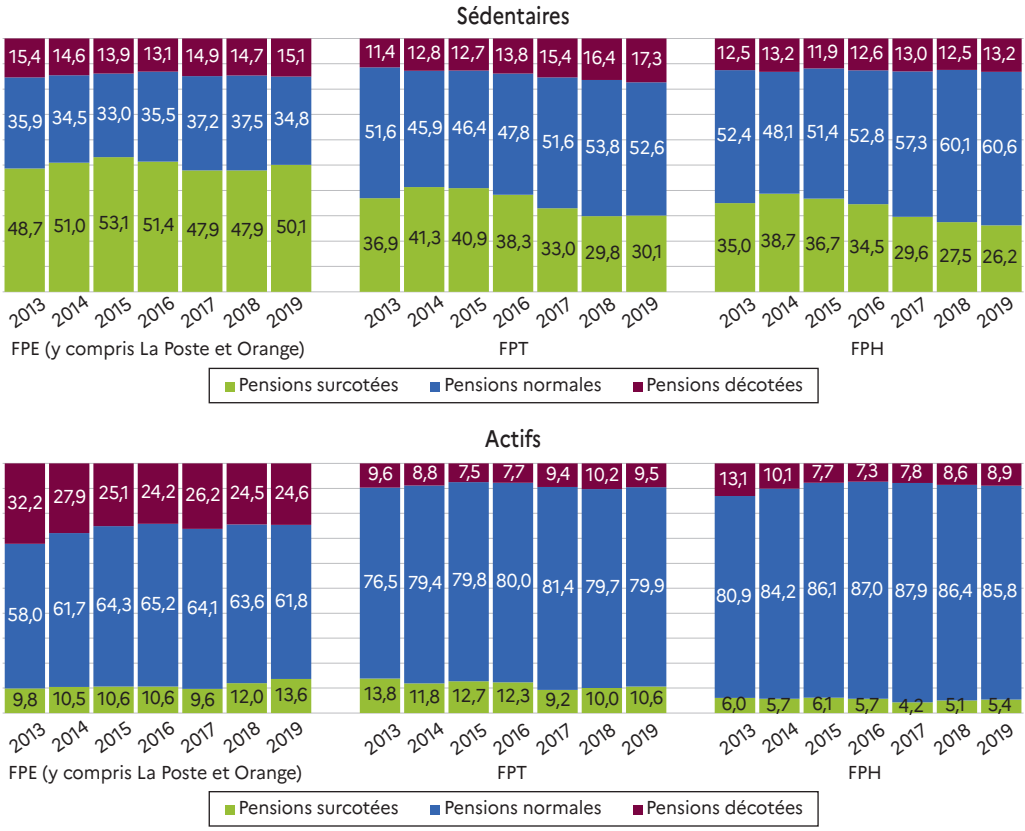
À la CNRACL, la part des départs avec surcote augmente également dans la FPT (21,2 %, +0,5 point) et la FPH (12,7 %, +0,4 point). Dans la FPH, la part des départs avec surcote augmente sous l'effet d'une baisse du nombre de départs (-5,2 %), supérieure au nombre de départ avec surcote (-2,1 % pour 3 137 départs). À l'inverse, la part des départs des fonctionnaires territoriaux concernés par la surcote augmente du fait d'une hausse des départs avec surcote (+3,5 % pour 9 240 départs), supérieure au nombre total de départs (+1,0 %).

Au sein de la catégorie sédentaire en 2019, parmi les nouveaux retraités de la FPE, un agent sur deux part avec une surcote (+2,3 points). Ce ratio était en diminution constante depuis trois ans passant de 53,1 % en 2015 (taux le plus élevé depuis 2012) à 47,9 % en 2018 (Figure 2.3-10). Le rebond existe également pour la FPT (30,1 %, +0,3 point), mais la baisse continue dans la FPH (26,2 %, -1,3 point). Dans ces deux versants, cette part baisse tendanciellement depuis 2014 (de 41,3 % à 30,1 % dans la FPT et de 38,7 % à 26,2 % dans la FPH).

Les ratios de départs avec surcote d'agents de catégorie active sont bien plus faibles (13,6 % dans la FPE, 10,6 % dans la FPT et 5,4 % dans la FPH) [Figure 2.3-11]. Leur part augmente en 2019 (+1,6 point dans la FPE, +0,6 point dans la FPT et +0,3 point dans la FPH) comme en 2018 (+2,4 points dans la FPE et +0,8 point dans la FPT et la FPH) après une baisse en 2017 (-1,5 point dans la FPH, -1,1 point dans la FPT et -1,0 point dans la FPE). Au final, si les départs avec surcote sont les plus élevés depuis 2012 au sein de la FPE, ils restent à un niveau relativement faible pour la FPT et la FPH.

Le montant mensuel moyen de la surcote versée par le SRE (FPE) a diminué chaque année depuis 2015 pour atteindre 237 euros par mois après avoir augmenté régulièrement de 2004 à 2014, passant de 37 euros par mois à 323 euros. Ainsi, la dépense induite par la surcote, hors économies occasionnées par la prolongation d'activité, recule. En 2019, elle est estimée à 51,3 millions d'euros contre 51,6 en 2018, 53,2 en 2017, 55,2 en 2016 et 61,2 euros en 2015. En 2019, la surcote versée par la CNRACL baisse également à 160 euros par mois, après 165 euros en 2018, 177 euros en 2017 et 172 euros en 2016. Cette baisse est plus prononcée dans la FPT (158 euros, après 163 euros en 2018) que dans la FPH (168 euros, après 170 euros en 2018).

**Figure V 2.3-10 et V 2.3-11 : Évolution de la part des pensions de fonctionnaires entrées en paiement, par catégorie, selon qu'elles sont ou non décotées ou surcotées**
(en %)




*Sources : DGFiP - SRE et CNRACL. Traitement DGAFP – SDessi.*

Champ : Fonctionnaires affiliés au SRE ou à la CNRACL dont la pension est entrée en paiement dans l'année. Les catégories insalubres sont incluses dans les catégories actives pour la CNRACL.

### *En 2019, le nombre de fonctionnaires concernés par la décote augmente également à l'exception des actifs dans la FPT*

En 2019, le SRE a versé 7 895 nouvelles pensions décotées (Encadré 5), soit 1,3 % de plus qu'en 2018. Cette augmentation cumulée au recul du nombre total de nouveaux pensionnés conduit à la hausse de la part des agents concernés par la décote (14,2 %, après 13,7 % en 2018), retrouvant un niveau proche de 2017 (14,1 %), seule autre année en hausse depuis 2013. L'écart, de la part des décotes, en défaveur des femmes s'amplifie en 2019 (-3,0 points, après -2,3 points en 2018). Cet écart était inférieur à un point entre 2014 et 2016.

À la CNRACL, la part des départs avec décote augmente aussi dans la FPT (8,0 %, +0,6 point) et la FPH (7,6 %, +0,3 point). Dans la FPH, la part des départs avec décote augmente sous l'effet d'une baisse du nombre de départs (-5,2 %) supérieure à la baisse des départs avec décote (-1,3 % pour 1 877 départs). À l'inverse, la part des départs des fonctionnaires territoriaux concernés par la surcote augmente du fait d'une hausse des départs avec décote (+9,2 % pour 3 487 départs) supérieure au nombre total de départs (+1,0 %).

En 2019, la hausse de la part des fonctionnaires de la FPE partant avec une décote concerne les actifs (+0,1 point à 24,6 %) comme les sédentaires (+0,4 point à 15,1 %). Les deux catégories suivent une trajectoire commune depuis 2012. Pour la FPT, la hausse de la part des nouvelles pensions avec décote entamée en 2015 se prolonge pour les sédentaires (17,3 %, avec +0,9 point) mais s'interrompt pour les actifs (9,5 %, avec -0,7 %). Dans la FPH, la part des pensions avec décote augmente, pour les sédentaires (13,2 % avec +0,7 point) comme pour les actifs (8,9 % avec +0,3 point).

En 2019, la perte mensuelle moyenne de pension due à la décote est de l'ordre de 187 euros au SRE (contre 180 euros en 2018) pour les retraités concernés. En conséquence, le montant total induit par la décote, hors effet des reports de départ, s'élève à 17,8 millions d'euros en 2019, après 16,9 en 2018, 16,5 en 2017, 12,5 en 2016 et 11,1 en 2015.

À la CNRACL, la perte moyenne occasionnée par la décote est de 117 euros par mois (contre 114 euros en 2018). La hausse de la décote est portée par la FPT (-114 euros contre -108 euros en 2018) qui surcompense une légère baisse dans la FPH (-122 euros contre -124 euros en 2018).

## Encadré 5 : Le dispositif de décote dans les régimes de retraite de la fonction publique

La réforme des retraites de 2003 a mis en place, à compter du 1er janvier 2006, un dispositif de décote dans les régimes de retraite des fonctionnaires de l'État et des militaires, de la CNRACL et du FSPOEIE qui constitue l'une des mesures incitatives à la prolongation d'activité des agents publics. La décote ne s'applique pas aux pensions de certains agents, tels que ceux admis à la retraite pour invalidité ou au titre du handicap avec un taux d'incapacité permanente d'au moins 50 %, ou encore aux pensions de réversion lorsque le fonctionnaire décède avant d'avoir pu liquider sa pension.

Ce dispositif consiste à appliquer un coefficient de minoration aux pensions des agents qui n'ont pas accompli la durée d'assurance tous régimes nécessaire pour le taux plein et n'ont pas atteint un âge auquel s'annule la décote (les paramètres sont différents pour les militaires). Ce coefficient est fonction, dans la limite de vingt trimestres, suivant ce qui est le plus avantageux pour le pensionné, entre le nombre de trimestres manquants pour atteindre la durée d'assurance tous régimes requise pour le taux plein et le nombre de trimestres séparant l'âge auquel la pension est liquidée de la limite d'âge.

Ces paramètres font l'objet d'une montée en charge progressive à partir de 2006 jusqu'en 2020, avec, d'une part, le coefficient de minoration par trimestre manquant passant de 0,125 % à 1,25 % (soit 25 % au maximum) et, d'autre part, l'âge d'annulation de la décote augmentant de seize trimestres pour atteindre la limite d'âge en 2020.

### Figure V 2.3-E5 : Évolution des paramètres de la décote jusqu'en 2020

| Année d'atteinte de l'âge d'ouverture des droits | Coefficient de minoration par trimestre manquant (en %) | Âge d'annulation de la décote |
|---|---|---|
| Jusqu'en 2005 | Pas de décote | Pas de décote |
| 2006 | 0,13 | Limite d'âge moins 16 trimestres |
| 2007 | 0,25 | Limite d'âge moins 14 trimestres |
| 2008 | 0,38 | Limite d'âge moins 12 trimestres |
| 2009 | 0,50 | Limite d'âge moins 11 trimestres |
| 2010 | 0,63 | Limite d'âge moins 10 trimestres |
| 2011 | 0,75 | Limite d'âge moins 9 trimestres |
| 2012 | 0,88 | Limite d'âge moins 8 trimestres |
| 2013 | 1,00 | Limite d'âge moins 7 trimestres |
| 2014 | 1,13 | Limite d'âge moins 6 trimestres |
| 2015 | 1,25 | Limite d'âge moins 5 trimestres |
| 2016 | 1,25 | Limite d'âge moins 4 trimestres |
| 2017 | 1,25 | Limite d'âge moins 3 trimestres |
| 2018 | 1,25 | Limite d'âge moins 2 trimestres |
| 2019 | 1,25 | Limite d'âge moins 1 trimestre |
| 2020 | 1,25 | Limite d'âge |

## Le vieillissement des effectifs se poursuit dans les trois versants de la fonction publique

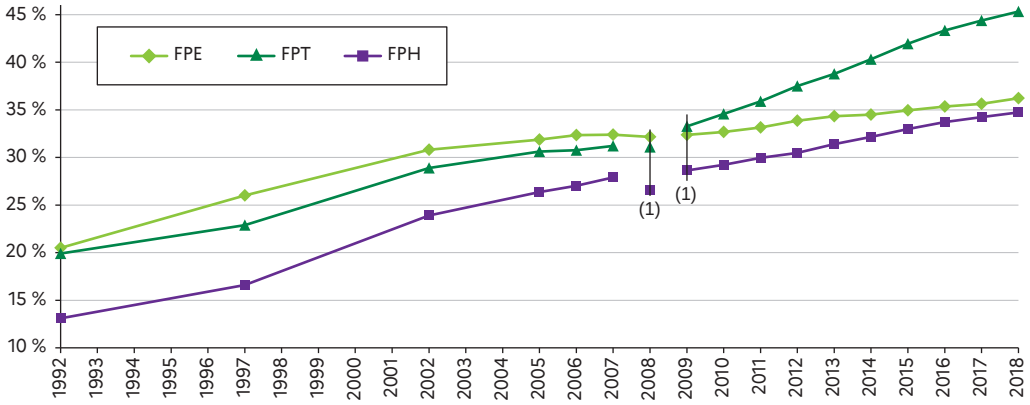
*L'âge moyen des fonctionnaires en activité dans la fonction publique progresse de deux mois et la part des fonctionnaires de 50 ans et plus augmente dans les trois versants de la fonction publique*

Entre les 31 décembre 2017 et 2018, l'âge moyen des agents de la fonction publique a augmenté de 1,5 mois : 2,0 mois pour la FPE, 1,7 mois pour la FPT et 0,3 mois dans la FPH. L'augmentation de l'âge moyen des agents est plus importante pour les seuls fonctionnaires (+2,3 mois pour les trois versants, et respectivement +1,9, +2,7 et +1,9 mois dans chacun des versants).

La part des fonctionnaires (hors La Poste et Orange) âgés de 50 ans et plus n'a cessé d'augmenter depuis 1992, avec une hausse entre 1992 et 2018 de 16 points dans la FPE, de 22 points dans la FPH et de 25 points dans la FPT (Figure V2.3-12). En 2017, elle augmente de 0,6 point chez les fonctionnaires civils de l'État (hors La Poste et Orange), de 0,5 point pour les fonctionnaires hospitaliers et de 0,9 point pour les fonctionnaires territoriaux. La hausse, par versant, est assez régulière depuis 2011, conduisant à un rapprochement progressif des ratios de la FPE et de la FPH et un écart qui ne cesse de grandir avec celui, plus élevé, de la FPT.

Plus d'un agent fonctionnaire sur trois est âgé de 50 ans et plus, fin 2018, dans la fonction publique de l'État (hors La Poste et Orange) : 36,2 % après 35,6 % fin 2017. La proportion est plus élevée encore pour les fonctionnaires territoriaux : fin 2018, les agents de 50 ans ou plus représentent 45,3 % des effectifs après 44,4 % fin 2017. Elle est légèrement moindre chez les fonctionnaires hospitaliers : 34,7 % après 34,2 % en 2017, principalement en raison d'un âge de départ à la retraite en moyenne plus précoce. En effet, près de la moitié des fonctionnaires hospitaliers sont classés en catégorie active.

**Figure V 2.3-12 : Évolution de la part des agents âgés de 50 ans et plus chez les fonctionnaires dans les trois versants de la fonction publique, au 31 décembre de chaque année**




*Sources : FGE, Siasp, Insee ; CNRACL. Traitement DGAFP – SDessi.*

Champ : Agents fonctionnaires au 31 décembre de l'année hors collectivité d'outre-mer. FPE : uniquement les ministères jusqu'en 2008 (FGE, Insee) ; ministères et EPA à partir de 2009 (Siasp, Insee). FPT et FPH : fonctionnaires avec une durée hebdomadaire de travail au moins égale à 28 heures (données CNRACL puis Siasp depuis 2009).

(1) Pour la FPT et la FPH, la fiabilisation du fichier des actifs, opérée en 2008 dans le cadre de la constitution de la liste électorale pour le conseil d'administration de la CNRACL, ne permet pas d'établir d'évolution entre 2007 et 2008.

Pour la FPE, la FPT et la FPH, le passage à Siasp en 2009 ne permet pas d'établir d'évolution entre 2008 et 2009.

### *Le suivi des pyramides des âges selon le statut des agents permet d'affiner l'évaluation des flux de départs à la retraite à venir*

L'utilisation, depuis 2013, d'une nouvelle nomenclature des statuts harmonisée sur les trois versants de la fonction publique permet de mieux illustrer le vieillissement des effectifs et les flux de départs en retraite passés et à venir. En effet, le statut des agents (fonctionnaires, contractuels, etc.) détermine leur régime de retraite d'appartenance.

Fin 2018, la part des 50 ans et plus parmi les fonctionnaires de la fonction publique est de 39,4 %. Parmi les contractuels de la fonction publique cette proportion est de 21,8 %.

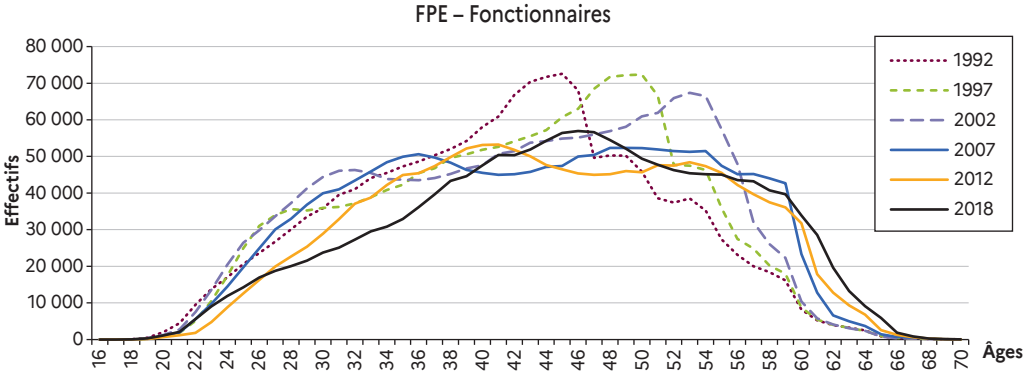
Dans la FPE, la pyramide des âges des fonctionnaires présente en 2018 une forme en cloche avec des effectifs par âges croissants jusqu'à la génération 72 (46 ans en 2018), légèrement décroissante de 56 954 fonctionnaires à 46 ans à 28 570 à 61 ans (Figure V2.3-13). Les recrutements dans la fonction publique de l'État avaient été massifs dans les années 1970, profitant aux générations du baby-boom (générations 47-50) dont l'emploi est en train de se résorber, puis ont été réduits par la suite. Le nombre de fonctionnaires âgés de 60 ans augmente plus nettement en 2018 (+4,5 %) après des évolutions plus modérées entre 2013 et 2017 (entre -1,7 % et +2,2 %), suite à une forte progression en 2012 et 2011 (respectivement +15,8 % et +11,5 %). La hausse devrait s'accentuer les prochaines années, par effet démographique.

La part des fonctionnaires civils quittant la FPE à 60 ans parmi ceux encore en poste l'année précédente[9], majoritairement pour partir à la retraite, diminue en 2018 (à 11,1 %) au niveau le plus faible observé depuis 2009. Les taux observés entre 2012 et 2017 étaient plus élevés (entre 12,1 % et 14,1 %), faisant suite à de fortes hausses entre 2009 et 2011 (entre 26,3 % et 41,0 %). Enfin, la part des fonctionnaires âgés de 60 ans ou plus, de 4,9 % en 2011 est désormais de 7,3 % avec près de 113 400 agents fin 2018.

Les pyramides des âges des agents contractuels de la fonction publique de l'État et des militaires présentent quant à elles une population bien plus jeune avec un pic chez les 23-30 ans et respectivement 23,5 % et 9,3 % d'agents âgés de 50 ans et plus. Chez les contractuels, on observe un vieillissement progressif avec une part des 30 ans et plus qui ne cesse d'augmenter (+7,5 points en 9 ans pour atteindre 71,8 %) (Figures V2.3-14 et V2.3-15).

Les pyramides des âges des agents relevant des autres catégories et statuts, qui prennent notamment en compte les enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat ainsi que les ouvriers d'État, présentent une population vieillissante plus proche de celle des fonctionnaires. La part du nombre d'agents de 60 ans et plus ne cesse d'augmenter (6,4 % contre 3,2 % en 2009) (Figure V2.3-16).

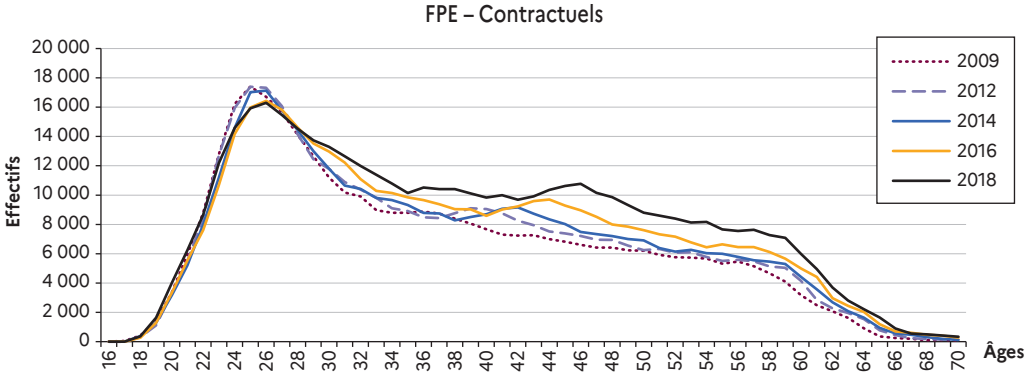
**Figures V 2.3-13 à V 2.3-16 : Évolution des pyramides des âges des agents de la fonction publique de l'État présent au 31 décembre de l'année selon le statut**



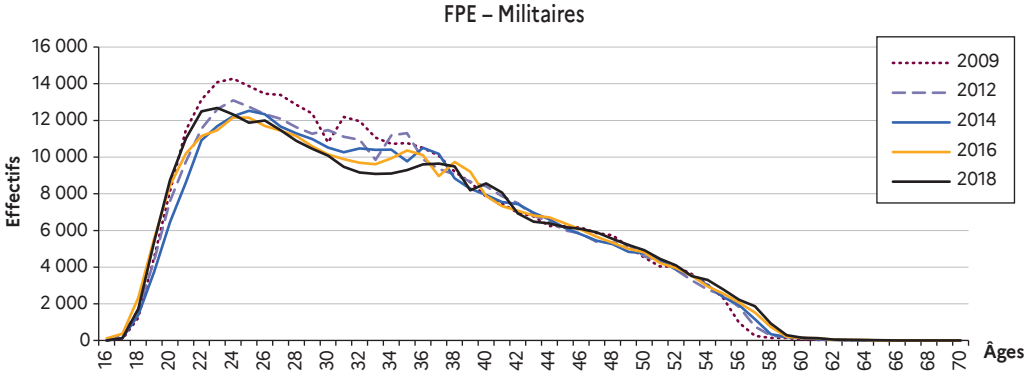

*Source : FGE, Siasp, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.*

Champ : Agents fonctionnaires hors collectivités d'outre-mer. Agents des ministères de 1992 à 2007 (FGE, Insee), puis des ministères et EPA (hors La Poste et Orange) à partir de 2009 (Siasp, Insee).

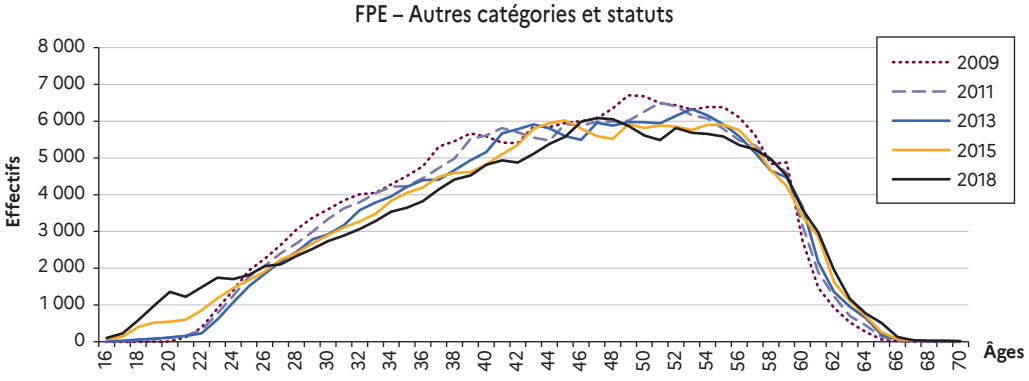
9 C'est-à-dire la différence entre les effectifs de fonctionnaires de la FPE âgés de 59 ans l'année N-1 et ceux de fonctionnaires de la FPE âgés de 60 ans l'année N, rapportée aux effectifs de fonctionnaires de la FPE âgés de 59 ans de l'année N-1.




*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.*
Champ : Agents contractuels des ministères et EPA hors collectivités d'outre-mer.




*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.*
Champ : Militaires et militaires volontaires des ministères et EPA hors collectivités d'outre-mer.




*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.*
Champ : Agents relevant des autres catégories et statuts des ministères et EPA, hors collectivités d'outre-mer, hors emplois aidés ; principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat, des ouvriers d'État et des apprentis.

Dans la FPT, les pyramides des âges des fonctionnaires laissent aussi augurer des départs à la retraite plus nombreux dans les prochaines années. La hausse du nombre de fonctionnaires âgés de 50 ans et plus a été amplifiée par les transferts d'agents[10] issus des services de l'État, principalement entre 2007 et 2009. Le nombre

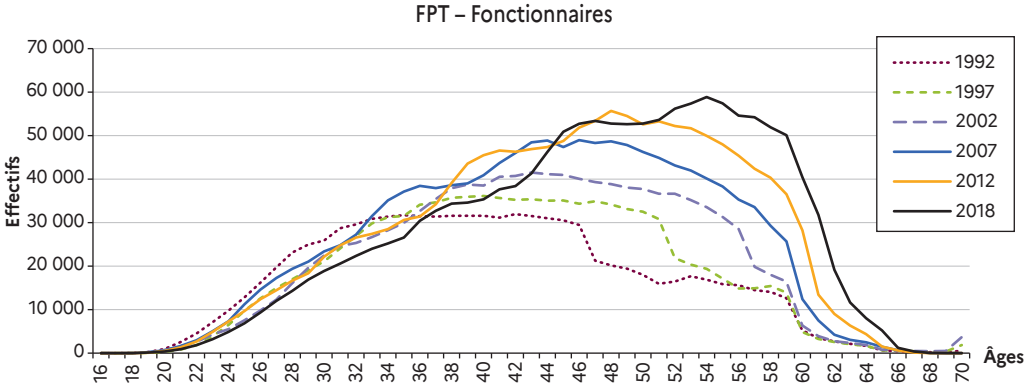
10 Les agents de 50 ans et plus sont plus nombreux parmi les agents directement transférés, aussi bien dans les départements que dans les régions. Au 1er janvier 2009, la part des agents de 50 ans et plus chez les agents transférés était de 34 % dans les régions et de 38 % dans les départements.

de fonctionnaires âgés de 60 ans et plus dans la FPT est en très forte progression depuis 1992 : il atteint fin 2018 118 021 agents en hausse sur un an de 7,7 %, a plus que doublé depuis 2011, quintuplé depuis 2002 et plus que sextuplé depuis 1992 (Figure V2.3-17).

La part des fonctionnaires quittant la FPT à l'âge de 60 ans parmi ceux toujours en poste à la FPT l'année précédente, majoritairement en raison des départs en retraite, est de 15,5 % en 2018. Ce ratio est relativement stable entre 2013 et 2017 (entre 17,3 % et 18,6 %), après une forte baisse de 2010 à 2012 (de 40,4 % à 15,0 %). Cette forte contraction pendant cette période s'explique également par la réforme des retraites.

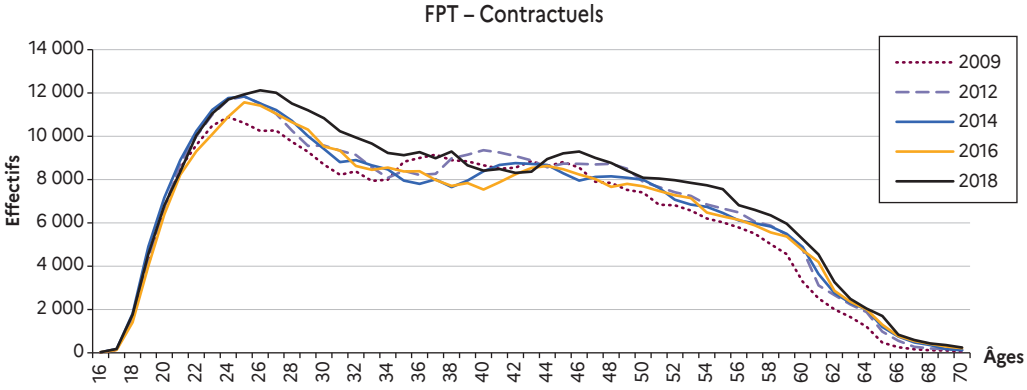
Parmi les agents relevant des autres catégories et statuts dans la FPT, principalement deux populations bien distinctes sont présentes : les apprentis, exclusivement jeunes, et les assistants maternels et familiaux. Les effectifs sont extrêmement vieillissants laissant présager des difficultés à venir du fait à la fois de la baisse du nombre d'agents dans la tranche 30-50 ans et de la hausse du nombre d'agents de plus de 60 ans (Figure V2.3-19). Depuis 2009, la part des 30-50 ans a baissé de 8,7 points (31,7 % fin 2018) et celle des 60 ans et plus a augmenté de 7,3 points (17,4 % fin 2018). Le phénomène risque de s'accentuer puisque les âges avec plus de 2 000 départs sont entre 53 et 60 ans.

**Figures V 2.3-17 à 2.3-19 : Évolution des pyramides des âges des agents de la fonction publique territoriale au 31 décembre selon le statut**



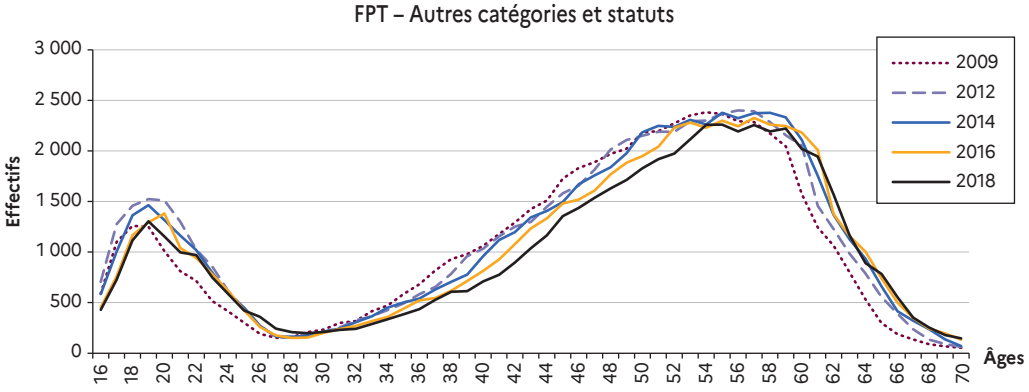

*Sources : Données CNRACL ; Siasp, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.*

Champ : Agents fonctionnaires hors collectivités d'outre-mer. Données CNRACL de 1992 à 2007, puis Siasp à partir de 2009.




*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.*

Champ : Agents contractuels hors collectivités d'outre-mer.




*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.*

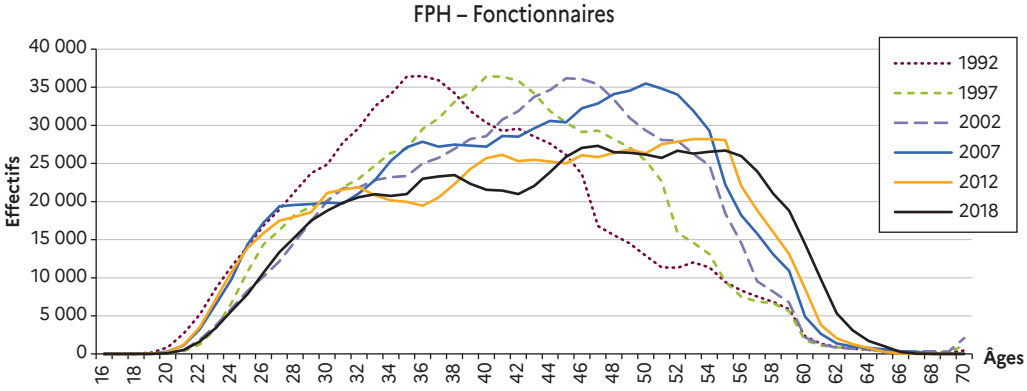
Champ : Agents relevant des autres catégories et statuts hors collectivités d'outre-mer, hors élus et emplois aidés ; principalement des assistants maternels et familiaux, et des apprentis.

Dans la FPH, le profil de la pyramide des âges des fonctionnaires se rapproche de celui de la FPE, avec, au niveau des âges les plus élevés, une bosse en cours de résorption liée aux embauches du baby-boom (plus tardives que dans la FPE mais avec plus de départs anticipés liés au poids des catégories actives) [Figure V2.3-20]. Les pyramides des âges des fonctionnaires de 2012 et 2018 présentent une forme relativement aplatie, qui laisse augurer une progressive stabilisation du nombre des départs à la retraite dans les années à venir. Par ailleurs, le vieillissement des effectifs se poursuit (34,7 % des fonctionnaires sont âgés de 50 ans et plus fin 2018, contre 34,2 % fin 2017), tandis que l'augmentation de l'âge de départ ralentit depuis 2015 (de +3,4 mois fin 2015 à +1,9 mois fin 2018). De même, la part des agents de 60 ans et plus augmente continuellement et a triplé depuis 2010 (1,4 % fin 2010 à 4,4 % fin 2018).

La part des fonctionnaires quittant la FPH à l'âge de 60 ans parmi les fonctionnaires âgés de 59 ans l'année précédente, majoritairement en raison des départs en retraite, est de 21,7 % en 2018. Cette part est en baisse après une relative stabilité entre 2012 et 2017 (entre 24,0 % et 26,6 %), mais en nette diminution par rapport à 2011 et 2010 (respectivement à 30,2 % et 46,0 %). Cette forte contraction s'explique aussi par la réforme des retraites.

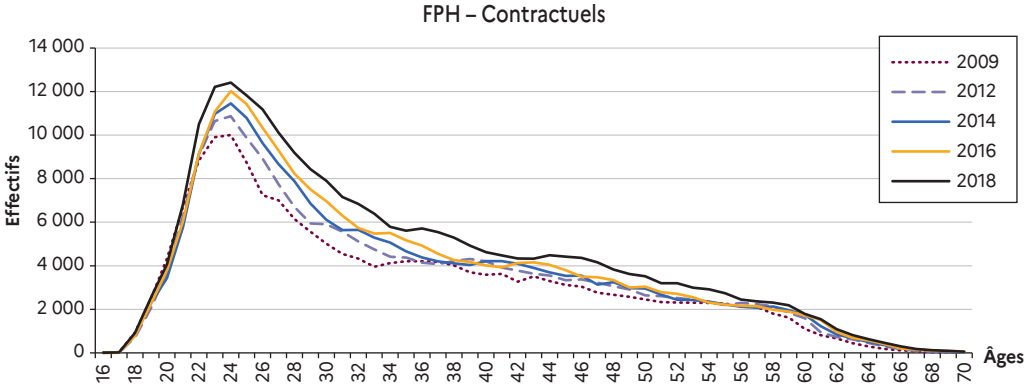
La pyramide des âges des agents contractuels affiche une population nettement plus jeune, avec un pic autour de 24 ans (seulement 14,6 % des agents sont âgés de 50 ans et plus, fin 2018) (Figure V2.3-21). La pyramide des âges des agents relevant des autres catégories et statuts (comprenant notamment les praticiens hospitaliers) montre à la fois un pic autour de 26 ans et une pente de plus en plus faible entre 2014 et 2018 sur les 26-36 ans [Figure V2.3-22]. Cela présage un vieillissement progressif sur les décennies à venir. En attendant, la part des agents âgés de 50 ans et plus diminue depuis 2011 (de 33,2 à 30,2 % fin 2018).

**Figures V 2.3-20 à 2.3-22 : Évolution des pyramides des âges des agents de la fonction publique hospitalière au 31 décembre selon le statut**



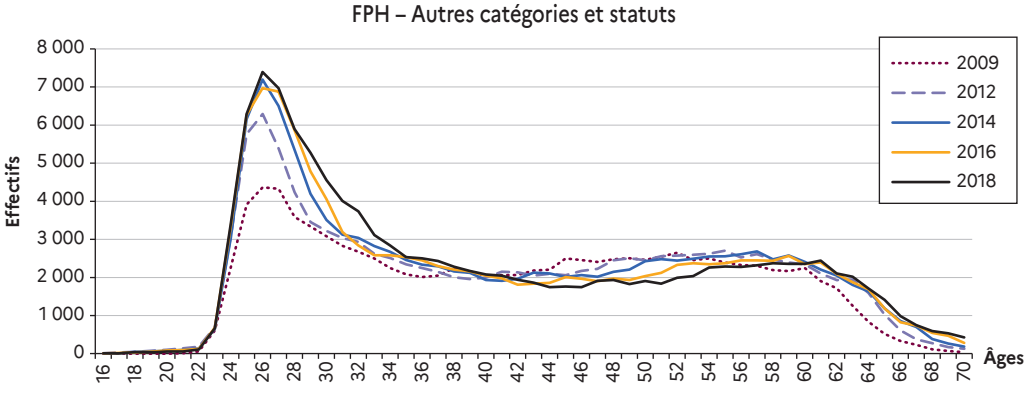

*Sources : Données CNRACL ; Siasp, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.*

Champ : Agents fonctionnaires hors collectivités d'outre-mer. Données CNRACL de 1992 à 2007, puis Siasp à partir de 2009.




*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.*

Champ : Agents contractuels hors collectivités d'outre-mer.




*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.*

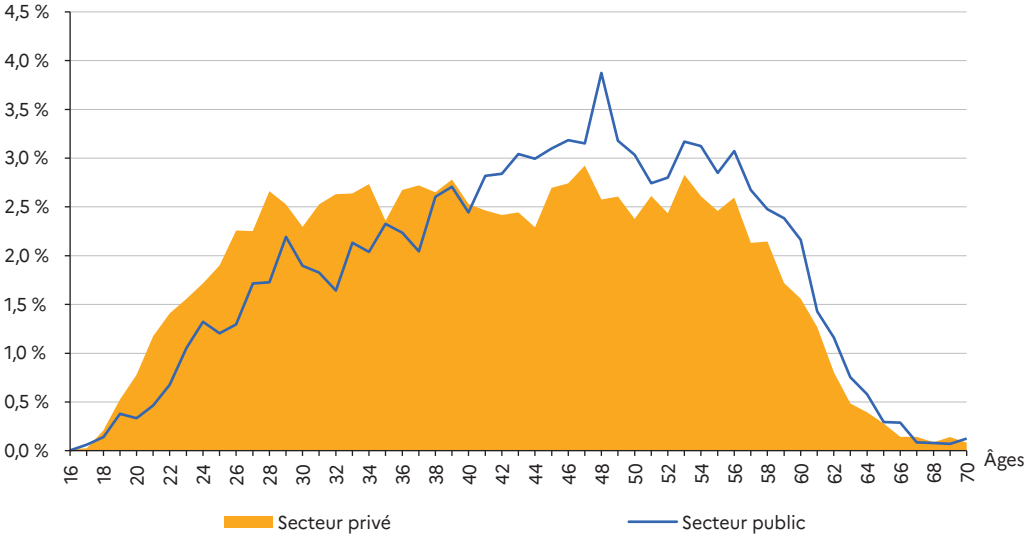
Champ : Agents relevant des autres catégories et statuts hors collectivités d'outre-mer, hors élèves et emplois aidés ; principalement des praticiens hospitaliers et des apprentis.

### *Un emploi public plus âgé que celui du secteur privé*

La proportion des salariés de 40 ans et plus est supérieure dans la fonction publique à celle du secteur privé (66 % contre 55 %) [Figure V2.3-23]. Cet écart, qui continue de s'accentuer en 2019, résulte du rythme différent des recrutements passés, d'une part, mais aussi des modalités différentes de départs à la retraite. Dans le privé, le recours à des dispositifs de préretraite (et de dispense de recherche d'emploi pour les chômeurs), ainsi que des entrées plus précoces sur le marché du travail contribuent à diminuer le poids des plus âgés.

À la différence du privé, le système de carrière dans la fonction publique conduit, en règle générale, à une plus grande stabilité de l'emploi et donc au maintien dans l'emploi des seniors. De plus, le niveau de diplôme des agents de la fonction publique, en moyenne plus élevé que celui des salariés du privé, explique des entrées plus tardives dans la vie active, ce qui réduit d'autant le poids des jeunes.

**Figure V 2.3-23 : Ventilation par âge des effectifs des secteurs public et privé au 4e trimestre 2019**




*Source : Enquête Emploi Insee, 4ème trimestre 2019. Traitement DGAFP - SDessi.*

Champ : France métropolitaine, salariés hors entreprises publiques, hors intérimaires, apprentis, contrats aidés et stagiaires.

### *Effectifs des agents en catégorie active dans les trois versants de la fonction publique*

Le code des pensions civiles et militaires de retraite (pour les fonctionnaires civils de l'État) et le décret n° 2003-1 306 du 26 décembre 2003 pour la CNRACL (fonctionnaires territoriaux et hospitaliers), puis la loi n° 2010-1 330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites prévoient une ouverture anticipée des droits à la retraite, pour les personnes dont l'emploi est classé dans la catégorie active ayant accompli 17 ou 27 ans de services actifs, à l'âge de 52 ou 57 ans (d'autres âges sont prévus pour certains emplois, voir Fiche thématique 5.1). La notion de services actifs et insalubres est liée à l'occupation d'un emploi présentant un « risque particulier » ou des « fatigues exceptionnelles », aux termes de l'article L.24 du code des pensions.

Malheureusement, dans le système Siasp, l'information selon laquelle les agents en emploi sont ou non classés en catégorie active n'est pas disponible. Aussi, la détection des agents éligibles à la retraite anticipée au titre de la catégorie active est relativement délicate et repose sur un certain nombre d'hypothèses. Sont ici considérés en catégorie active tous les fonctionnaires des grades ouverts au bénéfice de la catégorie active, et ceci indépendamment du fait que ce bénéfice soit ou non conditionné à l'occupation d'un poste y ouvrant droit. En outre, dans la FPE, le grade (selon la nomenclature NNE) n'est pas toujours correctement renseigné dans les établissements publics hors paie DGFiP.

Sous réserve de ces hypothèses, dans les ministères, on estime à 180 064 le nombre d'agents fonctionnaires susceptibles d'occuper un emploi classé dans la catégorie active (Figure V2.3-24) au 31 décembre 2018, soit 11,7 % de l'ensemble des fonctionnaires de l'État, proportion relativement stable depuis 2009 malgré une hausse inédite sur la période de 2 100 agents en 2018. Cette hausse est portée par la police nationale (+1 277) et l'administration pénitentiaire (+1 486), malgré la disparition progressive des instituteurs (-440 en 2018). Parmi ces agents, la part des 50 ans et plus est de 21,6 %, proportion en hausse de 4,1 points depuis 2014. Du fait de départs à la retraite généralement à 57 ans, voire 52 ans, la proportion d'agents de 50 ans et plus est mécaniquement plus faible au sein de la catégorie active qu'au sein de la catégorie sédentaire.

Dans la FPT, le département des études et statistiques locales de la DGCL estime que les fonctionnaires territoriaux susceptibles d'occuper un emploi classé dans la catégorie active seraient de l'ordre de 5 à 10 % des effectifs.

Dans la FPH, le classement dans la catégorie active concerne essentiellement les personnels infirmiers et paramédicaux en contact avec les malades et les autres personnels hospitaliers (soit environ 370 778 agents).

Au total, dans la FPH, 449 756 agents fonctionnaires étaient susceptibles d'occuper un emploi classé dans la catégorie active fin 2018, soit 55,1 % de l'ensemble des agents fonctionnaires de la FPH, en recul depuis 2013. De manière contre-intuitive, la part des 50 ans et plus est plus importante chez les fonctionnaires de la catégorie active que chez les fonctionnaires de la catégorie sédentaire (respectivement 39,7 % et 28,6 %) en raison de l'extinction progressive d'une partie de la catégorie active. En effet, ce résultat transitoire provient du choix offert aux infirmiers d'exercer ou non un droit d'option (décret 2010-751 du 5 juillet 2010) afin de garder leur « statut actif » en restant classé en catégorie B, ou de passer en catégorie A avec perte du classement dans la catégorie active. Parmi les personnes proches de la retraite, peu ont choisi d'exercer le droit d'option pour passer en catégorie A.

## Figure V 2.3-24 : Effectifs des fonctionnaires occupant ou susceptibles d'occuper un emploi classé dans la catégorie active dans la fonction publique au 31 décembre 2018

| | Effectifs d'actifs | Effectifs susceptibles d'être actifs | Remarques |
|---|---|---|---|
| Fonction publique de l'État | | | |
| Personnels actifs de la Police nationale | 113127 | | |
| Personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire | 28946 | | |
| Ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne | 3787 | | |
| Personnels de la surveillance des douanes | nd | 16057 | Impossibilité de distinguer dans la source les agents des douanes affectés à la branche surveillance |
| Instituteurs(1) | 1605 | | |
| Agents d'exploitation des travaux publics de l'État | 4601 | | |
| Géomètres de l'IGN | 21 | | |
| Ingénieurs des travaux géographiques de l'État exerçant certaines activités de terrain | nd | 42 | Impossibilité de distinguer dans la source les ingénieurs exercant ces activités |
| Éducateurs et infirmiers de la protection judiciaire de la jeunesse | 3262 | | |
| Personnels paramédicaux des hôpitaux militaires en contact avec les malades | nd | | Impossibilité de distinguer les agents en contact avec les malades |
| Techniciens supérieurs du développement durable (spécialité "navigation, sécurité maritime et gestion de la ressource halieutique et des espaces marin et littoral")(2) et syndics des gens de mer (spécialité "navigation et sécurité") | nd | | Impossibilité de distinguer les agents dans ces spécialités |

*Source : Siasp, Insee. Traitements DGAFP - SDessi.*

Champ : France hors collectivités d'outre-mer. Agents fonctionnaires civils au 31 décembre 2018.

(1) Corps de catégorie B mis en extinction par le décret du 23 décembre 2003 et remplacé progressivement par le corps de professeur des écoles (catégorie A).

(2) Techniciens supérieurs du développement durable exerçant leurs fonctions dans la navigation, la sécurité maritime et la gestion de la ressource halieutique et des espaces marin et littoral et affectés sur un moyen nautique des affaires maritimes, dans une unité littorale des affaires maritimes ou dans un centre de sécurité des navires.

## Figure V 2.3-24 (suite) : Effectifs des fonctionnaires occupant ou susceptibles d'occuper un emploi classé dans la catégorie active dans la fonction publique au 31 décembre 2017

| | Effectifs d'actifs | Effectifs susceptibles d'être actifs | Remarques |
|---|---|---|---|
| Fonction publique territoriale | | | |
| Sapeurs-pompiers professionnels | 38 211 | | |
| Agents de police municipale | 19 875 | | |
| Agents de surveillance de la préfecture de police (3) | nd | nd | Impossibilité de distinguer dans la source les agents exerçant ces fonctions |
| Adjoints techniques ou agents de maîtrise (certains emplois, notamment dans le domaine de la salubrité) | nd | 526 451 | Impossibilité de distinguer dans la source les emplois en catégorie active |
| Assistants territoriaux socio-éducatifs en contact avec les malades (spécialité "assistant de service social") | nd | 30 702 | Impossibilité de distinguer les agents respectant ces critères |
| Personnels médicaux, infirmiers, paramédicaux et de soins exerçant dans des services de santé | nd | 18 439 | Impossibilité de distinguer les agents dans ces spécialités |
| Fonction publique hospitalière | | | |
| Personnels infirmiers et masseurs-kinésithérapeutes en contact avec les malades n'ayant pas exercé le droit d'option prévu dans le décret 2010-751 du 5 juillet 2010 | nd | 72 426 | Impossibilité de distinguer les agents en contact avec les malades |
| Cadre de santé occupant un poste de responsable d'unité de soins n'ayant pas exercé le droit d'option prévu dans le décret 2012-1466 | nd | 5 500 | Impossibilité de distinguer les agents responsables d'unité de soin |
| Sages-femmes des hôpitaux exerçant en contact avec les parturientes | nd | 10 324 | Impossibilité de distinguer les agents en contact avec les parturientes |
| Autres personnels hospitaliers pratiquant une collaboration aux soins infirmiers (aides-soignants, agents des services hospitaliers) | nd | 298 352 | Impossibilité de distinguer les agents pratiquant une collaboration aux soins infirmiers |
| Assistants sociaux (spécialité "assistant de service social") | nd | 6 381 | Impossibilité de distinguer les agents en contact avec les malades |
| Puéricultrices en fonction dans les services de pédiatrie n'ayant pas exercé le droit d'option dans le décret n° 2010-1139 | nd | 2 708 | Impossibilité de distinguer dans la source les agents dans les services de pédiatrie |
| Personnels ouvriers (certains emplois parmi les buandiers, ouvriers et maîtres-ouvriers) | nd | 49 348 | Impossibilité de distinguer dans la source les emplois en catégorie active |
| Manipulateurs et aides des services de radiologie n'ayant pas exercé le droit d'option prévu dans le décret 2012-1466 | 4 675 | | |
| Agents de service mortuaire et de désinfection exerçant dans des services de soins | nd | 42 | Impossibilité de distinguer dans la source les agents dans ces services |

*Source : Siasp, Insee. Traitements DGAFP - SDessi.*

Champ : France hors collectivités d'outre-mer. Agents fonctionnaires civils au 31 décembre 2018.

(1) Corps de catégorie B mis en extinction par le décret du 23 décembre 2003 et remplacé progressivement par le corps de professeur des écoles (catégorie A).

(3) Pour le suivi statistique de l'emploi et des salaires, les agents de la préfecture de police de Paris seront classés dans la fonction publique de l'État. Le personnel de surveillance de la préfecture de Paris sera affecté à la ville de Paris le 1er janvier 2019.

nd : données non disponibles.

## Bibliographie


- Vaslin Y. *et al*. (2019), « Les départs à la retraite dans la fonction publique en 2019 » Vue 2.3 et fiches thématiques 5 « Retraite », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2019*, DGAFP.
- Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique, annexe au projet de loi de finances pour 2020, Direction du budget.
- COR, « Évolutions et perspectives des retraites en France », Rapports annuels de juin 2019 et juin 2020.
- Premier et deuxième avis annuel du Comité de suivi des retraites, juillet 2019 et juillet 2020.
- Arnaud F. (dir.), 2020, *Les retraités et les retraites*, Drees, édition 2020.
- « Les chiffres-clés des retraites de l'État », « Le recueil statistique » et « L'abrégé statistique », Service des retraites de l'État, édition 2019.
- « Le recueil statistique de la CNRACL », CNRACL, édition 2019.
- « Rapport d'activité de l'Ircantec», Ircantec, édition 2019.
- « Rapport annuel FSPOEIE 2018 », FSPOEIE, 2020.
- Grosbois G. et Henry M. (2018), « Les motivations de départ à la retraite des fonctionnaires », SG-COR, SRE, CDC-DRS, *Questions Retraite & Solidarité*, n° 23, juillet 2018.
- Papon S. et Beaumel C., 2020, « Bilan démographique 2019 – La fécondité se stabilise en France », *Insee Première* n° 1789.

# Les rémunérations dans la fonction publique 3

Les rémunérations dans la fonction publique en 2018 **3.1**

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2018 **3.2**

# 3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2018

Julie DANIAUD
DGAFP[1]
Christophe DIXTE
Drees[2]
Déborah MASSIS
DGCL[3]

## Chiffres clés

Le salaire net mensuel moyen en 2018 est de 2 295 euros dans la fonction publique :
– 2 573 euros dans la FPE ;
– 1 963 euros dans la FPT ;
– 2 308 euros dans la FPH.

**Dans l'ensemble de la fonction publique, en 2018, le salaire mensuel brut moyen par agent en équivalent temps plein, y compris les bénéficiaires de contrats aidés, s'élève à 2 832 euros. Déduction faite des prélèvements sociaux, le salaire net mensuel moyen dans l'ensemble de la fonction publique s'établit à 2 295 euros, y compris les bénéficiaires de contrats aidés.**

**Il s'établit à 2 573 euros mensuels dans la fonction publique de l'État (FPE), à 1 963 euros dans la fonction publique territoriale et à 2 308 euros dans la fonction publique hospitalière.**

**La dispersion des salaires, mesurée par le rapport inter-déciles, est plus large dans la fonction publique de l'État. En revanche, les écarts se creusent davantage dans le haut de la distribution dans la FPH. Plus de la moitié des postes dans le dernier centile des niveaux de rémunération nette, sont situés dans la FPH.**

**La part moyenne des primes et indemnités dans le salaire brut des fonctionnaires est de 23,6 % dans l'ensemble de la fonction publique. Les contributions et cotisations sociales déduites, les fonctionnaires perçoivent un salaire net moyen de 2 354 euros mensuels en 2018.**

**Le salaire net en équivalent temps plein des femmes est en moyenne inférieur de 12,3 % à celui des hommes.**

**Les agents publics représentent 5 % des emplois rémunérés dans le dernier centile de revenu d'activité tous secteurs confondus. Les 1 % les mieux rémunérés de la fonction publique perçoivent plus de 6 570 euros nets par mois et en moyenne 8 110 euros. Les agents en poste à l'étranger représentent 7,8 % des agents percevant une rémunération supérieure à 6 570 euros.**

1 DGAFP, Sous-direction des études, des statistiques et des systèmes d'information.
2 Drees, Bureau des professions de santé.
3 DGCL, Département des études et des statistiques locales.

Cet article a bénéficié également des contributions de Yohann Vaslin, Patrick Brat (DGAFP), Romain Bour (Insee), Typhaine Aunay et Sandrine Chameron (OED).

# En 2018, le salaire net moyen de la fonction publique s'établit à 2 295 euros mensuels

**En 2018, le salaire brut mensuel moyen pour l'ensemble des agents, y compris bénéficiaires de contrats aidés, s'élève à 2 832 euros**, avec 3 186 euros dans la FPE, 2 417 euros dans la FPT et 2 835 euros dans la FPH (pour la description du champ de suivi des salaires dans la fonction publique, se reporter à la présentation des Fiches thématiques 6). Hors bénéficiaires de contrats aidés, ces rémunérations moyennes sont supérieures de 0,7 % et atteignent 2 851 euros dans l'ensemble de la fonction publique, avec 3 208 euros dans la FPE, 2 435 euros dans la FPT et 2 842 euros dans la FPH (voir Fiche thématique 6.3-1 *bis*).

**Déduction faite des prélèvements sociaux à la source (cotisations sociales, CSG et CRDS), le salaire net mensuel moyen pour l'ensemble des agents, y compris les bénéficiaires de contrats aidés, s'élève à 2 295 euros dans la fonction publique (Figure V 3.1-1).** Ainsi, les taux de cotisation sont en moyenne de 19,2 % dans la FPE, 18,8 % dans la FPT et la FPH. L'hétérogénéité des taux de cotisation s'explique par les différences de structure de statut d'emploi entre les versants car les taux et assiettes des cotisations sociales varient en fonction du statut de l'agent. Hors contrats aidés, les salariés de la fonction publique perçoivent en moyenne 2 310 euros net par mois, alors que 10 % d'entre eux gagnent moins de 1 453 euros, et 10 % gagnent plus de 3 366 euros.

## Figure V 3.1-1 : Salaires nets mensuels en équivalent temps plein en 2018 dans la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi

(en euros)

| Ensemble FP | Structure des effectifs en équivalent temps plein (en %) | Salaire moyen | Salaire médian | 1er décile | 1er quartile | 3e quartile | 9e décile |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Ensemble | 100,0 | 2295 | 2038 | 1430 | 1660 | 2602 | 3354 |
| Fonctionnaires | 75,6 | 2354 | 2131 | 1560 | 1775 | 2665 | 3349 |
| *dont catégorie A* | *28,0* | *2965* | *2699* | *1986* | *2264* | *3343* | *4196* |
| *dont catégorie B* | *13,3* | *2408* | *2368* | *1846* | *2066* | *2682* | *2977* |
| *dont catégorie C* | *34,2* | *1833* | *1773* | *1470* | *1596* | *1998* | *2261* |
| Contractuels | 18,2 | 1829 | 1570 | 1248 | 1372 | 1957 | 2672 |
| Autres catégories et statuts | 4,8 | 3428 | 2589 | 1757 | 2082 | 4123 | 6667 |
| Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés | 98,6 | 2310 | 2050 | 1453 | 1675 | 2613 | 3366 |
| Bénéficiaires de contrats aidés | 1,4 | 1233 | 1205 | 1166 | 1204 | 1238 | 1326 |
| Femmes | 63,8 | 2181 | 1976 | 1413 | 1624 | 2487 | 3116 |
| Hommes | 36,2 | 2497 | 2167 | 1470 | 1739 | 2843 | 3801 |
| Moins de 30 ans | 11,2 | 1675 | 1594 | 1247 | 1394 | 1876 | 2127 |
| 30-39 ans | 21,9 | 2079 | 1945 | 1432 | 1636 | 2284 | 2768 |
| 40-49 ans | 29,9 | 2344 | 2173 | 1502 | 1742 | 2656 | 3315 |
| 50-59 ans | 29,5 | 2488 | 2211 | 1498 | 1752 | 2884 | 3680 |
| 60 ans et plus | 7,5 | 2897 | 2484 | 1534 | 1847 | 3359 | 4734 |

*Sources : Siasp, Insee. Traitement DREES, DGCL – DESL, DGAFP – SDessi.*

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

**Les fonctionnaires, qui représentent trois quarts des effectifs de la fonction publique, touchent en moyenne 2 354 euros par mois (Figure V 3.1-2).** Les fonctionnaires de catégorie C représentent plus d'un tiers de l'ensemble des agents, avec un salaire moyen mensuel net de 1 833 euros. Le salaire net moyen des fonctionnaires de catégorie A, près de trois agents de la fonction publique sur dix, s'élève à 2 965 euros par mois. Enfin celui des fonctionnaires de catégorie B vaut 2 408 euros. La dispersion des salaires est plus importante parmi les fonctionnaires de catégorie A, car leur carrière salariale est plus étendue. Le salaire des contractuels est inférieur en moyenne à celui des fonctionnaires et atteint en moyenne 1 829 euros mensuels.

**Le niveau moyen de rémunération des femmes est inférieur de 12,7 % en moyenne à celui des hommes (2 181 euros contre 2** 497 **euros).** L'écart se creuse au fil de la distribution pour atteindre 18,0 % au niveau du neuvième décile. Les femmes ont plus fréquemment des parcours professionnels comportant des périodes de travail à temps partiel et/ou des interruptions de carrière qui pèsent sur leurs trajectoires salariales. Ainsi, alors que l'écart sexué de salaire entre les agents n'est que de 0,8 % pour les agents de moins de 30 ans, il augmente au fil des tranches d'âge : 7,3 % pour les 30-40ans, 11,5 % pour les 40-50 ans et 13,9 % pour les 50-60 ans. Elles occupent aussi plus souvent les postes les moins rémunérateurs : parmi les 10 % des salariés les moins rémunérés, 70 % sont des femmes. Cette part diminue progressivement avec l'élévation dans l'échelle salariale : elle atteint 46 % parmi les 10 % des salariés les mieux rémunérés et 34 % parmi les 1 % les mieux rémunérés. Ces différences de rémunérations s'expliquent en grande partie par la différence des postes occupés (voir Encadré 1).

L'ancienneté et l'expérience contribuent à la hausse des rémunérations. Ainsi, alors que les agents de la fonction publique âgés de moins de 30 ans perçoivent en moyenne une rémunération nette de 1 675 euros, celle des agents âgés de 60 ans et plus atteint 2 897 euros.

## Encadré 1 : Comparaison des salaires des femmes et des hommes

Dans la fonction publique, le salaire net en équivalent temps plein des femmes est inférieur en moyenne de 12,3 % à celui des hommes en 2018. L'écart se réduit de 0,3 point par rapport à 2017 poursuivant sa décrue ininterrompue depuis 2013 (première année de mesure tous versants). Au sein de la fonction publique (voir Fiche thématique 6.3-4), les écarts sont plus forts dans la FPH (20,9 % en 2018) en raison d'écarts importants dans les hôpitaux publics (21,3 %), alors qu'ils sont réduits à 7,4 % dans les établissements médico-sociaux. Viennent ensuite la FPE (13,5 %) et la FPT (9,2 %) où les écarts stagnent depuis 2017.

À titre de comparaison, dans le secteur privé, Bonnet et Vuillemin (2019) mesure l'écart de salaires entre femmes et hommes en équivalent temps plein à 16,8 % en 2017. La moitié de cet écart dans le secteur privé s'explique par des différences de caractéristiques productives observées (secteur d'activité, taille de l'entreprise, âge, catégorie socio-professionnelle…). Une partie des écarts restants provient de différences de caractéristiques non observées dans les DADS (ancienneté, expérience, niveau de responsabilités et tâches effectuées…).

De plus, Georges-Kot (2020) a mis en évidence que « les inégalités de revenu salarial dans la fonction publique comparativement au privé sont encore plus atténuées que celles de salaires en EQTP, puisque les différences de volume de travail entre femmes et hommes sont moins fortes dans la fonction publique. En 2017, le revenu salarial des femmes est ainsi inférieur de 16,4 % à celui des hommes pour les personnes travaillant principalement dans la fonction publique, contre 27,2 % pour les salariés travaillant principalement dans le privé. »

Si les inégalités de salaire en EQTP sont moins élevées dans la fonction publique que dans le secteur privé, poursuit Georges-Kot, elles s'y réduisent en revanche moins vite. Entre 1995 et 2017, elles ont baissé de 1,3 point seulement, soit moins d'un dixième de l'écart initial dans la fonction publique, contre un recul de 4,7 points dans le privé (plus d'un cinquième de l'écart de 1995). En outre, en 2017, l'accès aux 20 % d'emplois les mieux rémunérés est tout aussi inégalitaire dans la fonction publique que dans le secteur privé. La probabilité d'accès des femmes aux 10 % des emplois les mieux rémunérés dans la fonction publique est en effet inférieure de 41 % à celle des hommes, contre 35 % dans le secteur privé. »

L'axe 3 de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévoit le déploiement auprès des employeurs publics d'une méthodologie d'identification des écarts de rémunération.

La méthodologie fournie décompose au sein d'un corps l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes selon un effet démographique et un effet primes.

L'effet de structure a deux composantes, l'une liée à la différence de présence des femmes et des hommes au sein des différents corps dont les rémunérations diffèrent (effet ségrégation) et l'autre dénommée « effet démographique », qui traduit principalement une différence moyenne sexuée d'ancienneté au sein de ce corps. Elles mesurent l'effet global sans présager de la cause (hasard, ségrégation horizontale liée à une auto-sélection ou à une discrimination au recrutement externe, ségrégation verticale c'est-à-dire une inégalité dans les carrières via la promotion interne).

Lorsqu'à un corps, grade et échelon donnés, la rémunération des hommes est différente de celle des femmes, l'indice majoré étant théoriquement identique, l'effet primes s'explique par :

– la différence de niveau indemnitaire (y compris heures supplémentaires et sur-rémunération du temps partiel) ;

– des éléments statutaires reportés dans les primes (NBI…) ;

– ou des aléas statistiques (trop perçus, rattrapages, erreurs de gestion, etc.).

Pour analyser les écarts de rémunération d'un ensemble de corps (par exemple un ministère), la méthodologie décompose l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes selon les effets intra-corps (effet démographique et effet primes) et l'effet ségrégation des corps. Ce dernier traduit le fait que les femmes sont proportionnellement plus souvent dans des corps moins bien rémunérés que les hommes. L'explication peut être sociologique avec une auto-sélection des femmes qui se portent plus souvent candidates sur certains concours, ou liée à une forme de discrimination à l'embauche.

Un outil a été créé par la DGAFP permettant à tout employeur public de calculer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes de leur entité et de les décomposer suivant la méthodologie proposée.

Concernant la fonction publique de l'État en 2019, au niveau de l'ensemble des fonctionnaires des ministères (hors EPA), l'écart de salaire mensuel entre les hommes et les femmes est de 510 euros en brut (509 euros en 2018) et de 433 euros en équivalent temps plein (427 euros en 2018). Rapporté au salaire des hommes, les ratios sont respectivement de 14,1 % (14,4 % en 2018) et de 11,9 % (12,0 % en 2018). Au sein de l'écart en EQTP, l'effet ségrégation des corps est majoritaire (62,3 %, contre 62,5 % en 2018), suivent l'effet démographique (22,0 %, contre 22,4 % en 2018) et l'effet primes (15,7 %, contre 15,1 % en 2018). Les primes liées au temps ou aux cycles de travail, dont les heures supplémentaires, représentent près de la moitié de l'effet primes ; les primes de fonction/sujétion près du tiers.

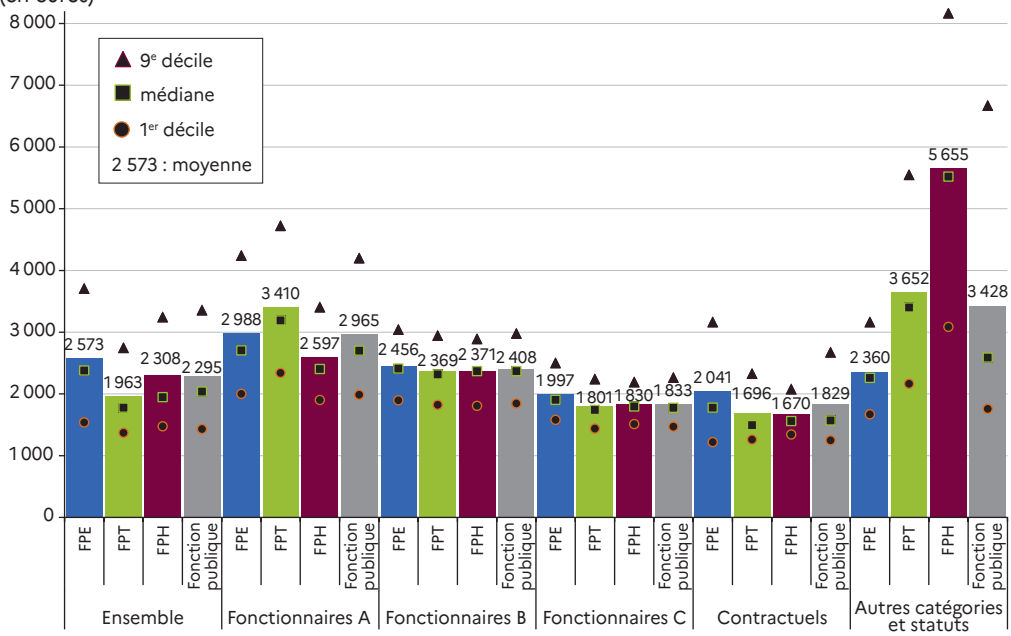
Les montants en écart varient fortement d'un ministère à l'autre, la plupart du temps l'effet ségrégation des corps reste majoritaire et l'effet primes a le poids le plus faible.

## Les agents de la fonction publique de l'État sont en moyenne mieux rémunérés que ceux des autres versants

**Les salaires dans la FPE sont en moyenne de 2 573 euros nets par mois, suivis des salaires de la FPH avec 2 308 euros nets par mois et de la FPT, avec 1 963 euros nets par mois (Figure V3.1-2)**. La fonction publique de l'État se caractérise par une proportion plus importante de fonctionnaires de catégorie A (49 %), ce qui augmente le salaire moyen de l'ensemble de ces agents (Fiche thématique 6.3-1ter). Le salaire net mensuel moyen des fonctionnaires de catégorie A de la FPE (2 988 euros) est toutefois plus faible que celui des agents de la FPT de même catégorie (3 410 euros). Cet écart provient en grande partie du poids de l'encadrement dans chacun des versants et du poids des enseignants. En effet, dans la fonction publique de l'État, les fonctionnaires de catégorie A enseignants perçoivent 2 739 euros, tandis que les autres fonctionnaires de catégorie A perçoivent 3 777 euros nets mensuels. Les fonctionnaires de catégorie A occupant un poste d'encadrement supérieur ou de direction ont un salaire net moyen de 6 586 euros dans la FPE, 6 240 euros dans la FPH et 5 478 dans la FPT en 2018 (Fiche thématique 6.4-12). Pour les fonctionnaires de catégorie B, les salaires sont relativement homogènes entre les versants. Les fonctionnaires de catégorie C dans la FPE sont mieux rémunérés en moyenne que ceux des autres versants.

**Figure V 3.1-2 : Salaires nets mensuels par catégorie hiérarchique et statut dans les trois versants de la fonction publique en 2018**

(en euros)




*Sources : Siasp, Insee. Traitement Drees, DGCL – DESL, DGAFP – SDessi.*

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

Les salaires nets moyens des contractuels dans la FPE sont supérieurs à ceux observés dans les autres versants avec 2 041 euros mensuels contre 1 696 euros dans la FPT et 1 670 euros dans la FPH. Les agents classés en catégorie C représentent plus de 60 % des effectifs dans ces deux derniers versants contre 31 % dans la FPE.

L'hétérogénéité des salaires dans la catégorie « Autres catégories et statuts » s'explique par la diversité des postes regroupés en fonction du versant. Dans la fonction publique hospitalière, il s'agit des personnels médicaux percevant un salaire moyen net en équivalent temps plein de 5 654 euros. Dans la FPT, il s'agit essentiellement de collaborateurs de cabinet avec un salaire moyen de 3 652 euros. Dans la FPE, les enseignants des établissements privés sous contrats, qui constituent 85 % de cette catégorie, perçoivent en moyenne 2 289 euros mensuels. Le salaire moyen net des ouvriers de l'État (15 % des effectifs en équivalent temps plein) est de 2 662 euros.

## Encadré 2 : Des niveaux de salaire en moyenne assez proches entre secteurs public et privé

Le champ de suivi des salaires du secteur privé comprend l'ensemble des salariés des entreprises privées et publiques. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs.

La comparaison directe des salaires entre secteurs public et privé est délicate pour plusieurs raisons.

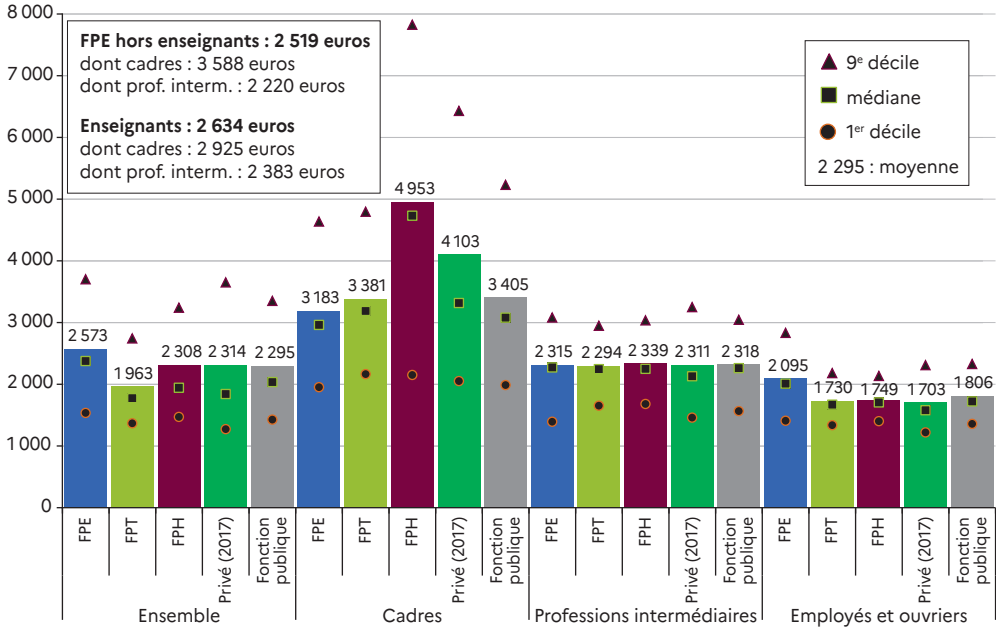
Tout d'abord, les pratiques salariales des employeurs ne sont pas les mêmes, si bien que la composition des salaires bruts n'est pas directement comparable entre public et privé (en ce qui concerne les primes notamment). Il existe également une différence dans le passage du salaire brut au salaire net liée aux différences existant dans les taux de prélèvements sociaux sur les salaires bruts.

Les conditions de travail et d'emploi peuvent différer fortement notamment en matière de contraintes (astreintes, temps de travail par équivalent temps plein…), par exemple en raison des congés, du travail de nuit ou le dimanche, mais aussi en matière de durée d'activité pour l'ouverture des droits à la retraite.

La comparaison des salaires entre secteurs public et privé constitue donc un exercice à considérer avec prudence. En effet, les écarts salariaux observés sont en grande partie attribuables aux différences entre les structures de qualification et d'âge des deux secteurs. Des analyses plus approfondies, notamment de type économétrique (« toutes choses égales par ailleurs »), sont nécessaires afin de prendre en compte au mieux ces effets de composition et de parvenir à des comparaisons plus robustes.

**En 2017, le salaire net mensuel moyen des salariés du secteur privé s'élève 2 314 euros**[4] (**Figure V 3.1-E2-1**). Il est plus élevé en moyenne que dans la fonction publique. La dispersion des salaires y est plus importante : l'écart inter-déciles est de 2,87 dans le privé en 2017, contre 2,35 dans la fonction publique en 2018. Jusqu'au septième décile de l'échelle salariale, les salaires dans le secteur privé sont inférieurs à ceux observés dans la fonction publique. Ils sont équivalents au huitième décile, et la tendance s'inverse au neuvième décile.

## Figure V 3.1-E2-1 : Salaires nets mensuels moyens par catégorie socioprofessionnelle dans les trois versants de la fonction publique en 2018 et dans le secteur privé en 2017 (1)




*Sources : DADS, Siasp Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL – DESL, DGAFP – SDessi.*

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, en équivalent temps plein mensualisé.

Champ pour le privé : salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs. Les données publiées ici sont issues d'une exploitation des DADS complètes. Les données présentées sont celles de 2017, les données 2018 n'étant pas disponibles au moment de la rédaction de ce rapport.

Champ pour la fonction publique : y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

La nomenclature des catégories socio-professionnelles utilisée est la PCS-Insee.

(1) Pour le secteur privé, les données 2018 ne sont pas disponibles à la date de l'édition de ce rapport.

4 À la date de parution de ce rapport, les données du secteur privé pour l'année 2018 ne sont pas encore disponibles.

Les cadres et professions intellectuelles supérieures (au sens de la PCS-Insee), qui représentent un cinquième des salariés des secteurs privé comme public ont un niveau de rémunération supérieur dans le secteur privé (4 103 euros contre 3 405 euros dans la fonction publique). Les employés et ouvriers représentent 60 % des effectifs dans le secteur privé contre 50 % dans la fonction publique. Ces derniers sont en moyenne mieux rémunérés dans la fonction publique (1 806 euros contre 1 703 euros dans le privé). La différence est plus marquée dans la FPE où le salaire moyen de cette catégorie socio-professionnelle s'élève à 2 095 euros. Par exemple, le salaire des fonctionnaires du corps d'encadrement et d'application de la Police Nationale est nettement plus élevé (2 510 euros mensuels) du fait de sujétions particulières, mais celui des personnels administratifs et techniques de catégorie C l'est aussi dans une moindre mesure (1 927 euros). Les autres versants de la fonction publique leur offrent plutôt des niveaux de rémunérations proches du secteur privé.

Les agents de la fonction publique sont en moyenne plus âgés que les salariés du privé (44 ans contre 41 ans), donc en moyenne plus expérimentés que ceux du privé contribuant à l'écart de salaire en faveur des agents publics

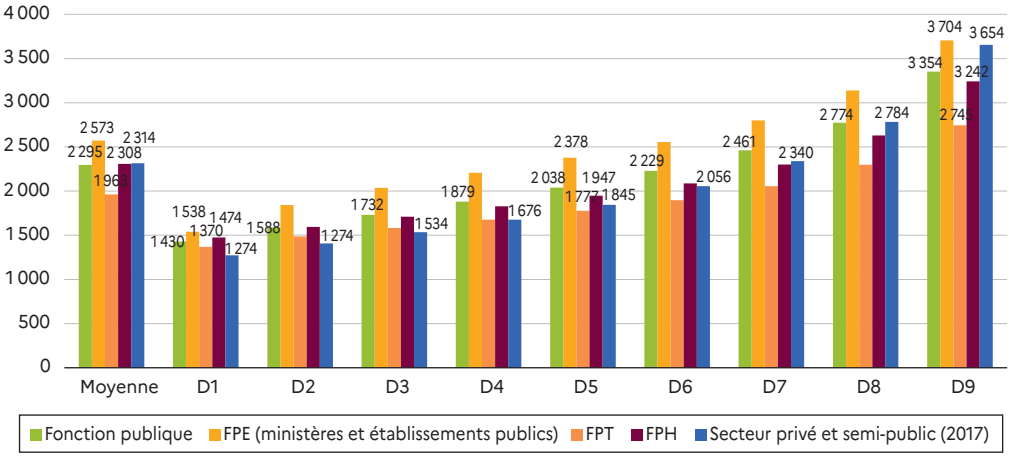
## La dispersion des salaires, mesurée par l'écart inter-déciles, est plus large dans la fonction publique de l'État

**Le salaire net médian (D5), qui partage en deux groupes d'effectifs égaux les salariés de la fonction publique en fonction de leur niveau de salaire, s'élève à 2 038 euros en 2018 dans la fonction publique.** La hiérarchie inter-versants est la même que pour le salaire moyen : le salaire médian dans la FPE vaut 2 378 euros par mois, celui de la FPH atteint 1 947 euros mensuels et celui de la FPT 1 777 euros.

**En 2018, le ratio entre le salaire net des 10 % les mieux rémunérés et celui des 10 % les moins bien payés reste stable à 2,35 dans la fonction publique (Figure V 3.1-3).** L'écart inter-déciles est le plus important dans la FPE, valant 2,41, et plus restreint dans la FPH et la FPT où il vaut respectivement 2,20 et 2,00. Si l'on considère l'intégralité de l'échelle de la rémunération, c'est dans la fonction publique hospitalière que les écarts se creusent le plus dans le haut de la distribution des salaires. Le rapport entre le dernier centile (niveau au-dessus duquel sont rémunérés les 1 % des agents les mieux rémunérés) et le salaire médian vaut 4,0 dans la FPH, 2,7 dans la FPE et 2,6 dans la FPT (voir Encadré 3).

**Figure V 3.1-3 : Distribution des salaires nets mensuels dans la fonction publique par versant en 2018 et dans le secteur privé et semi-public en 2017**

(en euros)




*Sources : DADS, Siasp Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL – DESL, DGAFP – SDessi.*

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

Champ pour le privé : salariés du privé et des entreprises publiques. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs. Les données publiées ici sont issues d'une exploitation des DADS complètes et sont celles de 2017, l'année 2018 n'étant pas disponible au moment de la publication de ce rapport.

Champ pour la fonction publique : y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

## Encadré 3 : Les hautes rémunérations dans la fonction publique

*Au titre des articles 37 et 95 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le gouvernement remet au Parlement un rapport avec des données sur les plus hautes rémunérations dans la fonction publique. Ce rapport s'intéresse aux agents les mieux payés dans l'ensemble de la fonction publique mais aussi aux 10 agents les mieux payés par employeur public (11 départements ministériels, environ 360 collectivités territoriales de plus de 80 000 habitants et environ 80 hôpitaux dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros en 2019).*

### *Les 1 % les mieux rémunérés en 2018*

En 2017, parmi l'ensemble des personnes en emploi en France (salariés des secteurs privé et public mais aussi non-salariés), les 1 % aux revenus d'activité[5] les plus élevés perçoivent plus de 9 490 euros nets mensuels (Berger E. et Bonnet O., 2020). Les agents de la fonction publique sont relativement peu représentés parmi eux : 5 % exercent leur activité principale dans la fonction publique, dont la moitié dans la fonction publique hospitalière, alors que les salariés du public représentent 18 % des personnes en emploi. En se limitant aux seuls salariés du secteur privé, les 1 % les mieux rémunérés percevaient plus de 8 680 euros nets par mois contre une limite du centile de 6 500 euros dans la fonction publique.

Au sein de la fonction publique, 1 % des agents, correspondant à 48 300 emplois équivalent temps plein, perçoivent en 2018 un salaire net supérieur à 6 570 euros nets par mois. La rémunération moyenne des salariés de ce premier centile atteint à 8 110 euros nets (**Figure V 3.1-E3-1**). Alors que la distribution des salaires est à l'avantage de la FPE jusqu'au neuvième décile, les seuils des derniers centiles de salaires sont plus élevés dans la fonction publique hospitalière. Les 5 % des agents les mieux rémunérés y perçoivent plus 4 870 euros contre 4 470 euros dans la FPE. L'écart se creuse au niveau du dernier centile : le seuil pour faire partie des 1 % des agents les mieux rémunérés s'élève à 7 850 euros nets dans la FPH contre 6 480 euros dans la FPE.

5 Le revenu d'activité, contrairement au salaire en EQTP ne tient pas compte du temps de travail mais il permet de comparer les revenus des salariés et des non-salariés.

### Figure V 3.1-E3-1 : Salaires nets moyen et médian des agents dans le dernier centile des rémunérations en 2018

(en euros)

| | Limite inférieure du centile | Salaire moyen du centile | Salaire médian du centile |
|---|---|---|---|
| Versants | | | |
| FPE | 6480 | 8180 | 7560 |
| FPT | 4690 | 5670 | 5300 |
| FPH | 7850 | 9400 | 8810 |
| **Ensemble** | **6570** | **8110** | **7560** |

*Source : Siasp Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires.

Lecture : En 2018, dans la fonction publique territoriale, 1 % des agents occupent un poste doté d'un salaire net mensuel en équivalent temps plein supérieur à 4 690 euros. La rémunération moyenne de ces agents est égale à 5 670 euros et parmi eux, la moitié a une rémunération supérieure à 5 300 euros.

Alors que les femmes occupent 63,8 % des emplois dans la fonction publique, leur part n'est que de 34,4 % dans le dernier centile des rémunérations (**Figure V 3.1-E3-2**). Ceci s'explique notamment par leur moindre part dans les emplois les plus rémunérateurs de la fonction publique. Par exemple, si les femmes occupent plus de 6 emplois sur 10 dans la fonction publique de l'État, elles ne sont que 33,9 % à occuper un poste d'encadrement supérieur ou un emploi de direction.

Les postes d'encadrement sont en général occupés par des salariés en fin de carrière : plus de la moitié des agents dans le dernier centile sont âgés de plus de 55 ans, alors qu'ils ne représentent qu'un cinquième des effectifs de la fonction publique.

### Figure V 3.1-E3-2 : Caractéristiques des agents en fonction de leur niveau de rémunération dans la fonction publique en 2018

(en %)

| | Ensemble de la fonction publique | Les 10 % les mieux rémunérés | Les 1 % les mieux rémunérés | Les 0,5 % les mieux rémunérés |
|---|---|---|---|---|
| **Sexe** | | | | |
| Femme | 63,8 | 46,1 | 34,4 | 28,4 |
| Homme | 36,2 | 53,9 | 65,6 | 71,6 |
| **Statut** | | | | |
| Fonctionnaires | 75,6 | 75,1 | 42,3 | 43,8 |
| Contractuels | 18,2 | 9,1 | 6,7 | 6,9 |
| Autres statuts | 6,2 | 15,7 | 51,0 | 49,4 |
| **Âge** | | | | |
| moins de 40 ans | 33,0 | 10,9 | 8,1 | 6,5 |
| 40-49 ans | 29,9 | 28,5 | 19,5 | 19,1 |
| 50-54 ans | 15,3 | 19,8 | 17,0 | 17,0 |
| 55-59 ans | 14,2 | 22,0 | 24,8 | 25,5 |
| 60-64 ans | 6,7 | 15,9 | 23,7 | 24,0 |
| 65 ans et plus | 0,7 | 2,9 | 7,0 | 7,9 |

*Source : Siasp Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires.

(1) Y compris contrats aidés.

Lecture : En 2018, dans l'ensemble de la fonction publique, on compte 36,2 % d'hommes, ils sont 53,9 % des 10 % les mieux rémunérés, 65,6 % des 1 % et 71,6 % des agents parmi les 0,5 % les mieux rémunérés.

Plus de la moitié des postes les plus rémunérateurs se trouvent dans la fonction publique hospitalière (**Figure V 3.1-E3-3**), et plus précisément dans les hôpitaux. Ils sont en grande partie occupés par des médecins (classés parmi les « autres statuts »). Parmi les 40 % des emplois du dernier centile qui se situent dans la FPE, les ministères les plus représentés sont les ministères de la Transition écologique et solidaire, Logement et Habitat durable et Cohésion des territoires et les ministères économiques et financiers. Ils emploient respectivement 9 % et 8 % des salariés les mieux rémunérés tous versants confondus employés sur le territoire national, donc à l'exclusion des agents en poste à l'étranger. La FPT, qui représente plus d'un tiers des emplois globalement, ne compte que 6 % des emplois dont la rémunération nette mensuelle est supérieure à 6 570 euros.

Par ailleurs, les salariés de la FPE dont l'emploi est situé à l'étranger, mais dont les postes sont rémunérés depuis la France, sont plus d'un tiers à percevoir une rémunération supérieure à 6 570 euros nets par mois. Ils représentent 8 % des agents rémunérés au-delà de 6 570 euros et perçoivent un salaire moyen de 10 340 euros mensuels. Ceci s'explique notamment par un régime indemnitaire spécifique pour services à l'étranger (notamment indemnité de résidence à l'étranger, primes de risques, primes de mobilité, primes de risques spécifiques).

## Figure V 3.1-E3-3 : Versant des postes les plus rémunérateurs de la fonction publique en 2018 (par rapport aux seuils de salaire net)

| | Les 10 % les mieux rémunérés, au moins 3 353 euros | | Les 1 % les mieux rémunérés, au moins 6 570 euros | | Les 0,5 % les mieux rémunérés, au moins 7 560 euros | | Ensemble de la fonction publique | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | effectifs | % | effectifs | % | effectifs | % | effectifs | % |
| Fonction publique de l'État (FPE) | 306 903 | 63,5 | 19 190 | 39,7 | 10 189 | 42,2 | 2 040 113 | 42,2 |
| Fonction publique hospitalière (FPH) | 97 001 | 20,1 | 26 453 | 54,7 | 12 907 | 53,4 | 1 048 329 | 21,7 |
| Fonction publique territoriale (FPT) | 79 279 | 16,4 | 2 682 | 5,6 | 1 065 | 4,4 | 1 743 549 | 36,1 |
| FPE à l'étranger(1) | 8 500 | | 4 069 | | 3 261 | | 11 547 | |

*Source : Siasp Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

(1) Postes à l'étranger rémunérés depuis la France. Exemple : postes en ambassade, consulat, postes dans les lycées français. On décompte les postes à l'étranger dont les rémunérations sont supérieures aux niveaux des quantiles calculés sur les postes localisés en France.

Lecture : En 2018, 12 907 postes équivalent temps plein dans la FPH ont une rémunération supérieure à celle des 0,5 % des emplois les mieux rémunérés dans la fonction publique en France, c'est-à-dire supérieure à 7 560 euros nets mensuels. En 2018, 3 261 salariés en poste à l'étranger et payés depuis la France ont une rémunération supérieure à 7 560 euros mensuels.

En 2018, un tiers des praticiens hospitaliers ont un niveau de rémunération en équivalent temps plein supérieur à 6 570 euros nets par mois, leur salaire moyen atteint 5 729 euros nets mensuels (**Figure V 3.1-E3-4**). Ils occupent plus de 4 emplois sur dix dans le dernier centile de rémunération. Trois quarts des agents occupant un emploi de direction de la fonction publique de l'État perçoivent un salaire supérieur à 6 570 euros nets, plus particulièrement c'est le cas de tous ceux occupant un emploi à la décision du gouvernement. Ils représentent 6,4 % des emplois dans le dernier centile.

## Figure V 3.1-E3-4 : Principaux corps et emplois dans le dernier centile de rémunération de la fonction publique en 2018

| | Salaire net moyen en EQTP (en euros) | Part de l'effectif dont la rémunération est supérieure à 6 570 euros (en %) | Part parmi les agents dont la rémunération est supérieure à 6 570 euros (en %) |
|---|---|---|---|
| **Fonction publique de l'État (FPE)** | | | |
| Encadrement supérieur et emplois de direction dont : | 6 600 | 46,9 | 10,9 |
| *Corps et emplois à la décision du gouvernement (décret de 1985 et assimilés)* | *10 655* | *100,0* | *0,9* |
| *Autres emplois et corps de direction dont :* | *7 691* | *71,3* | *5,5* |
| *Administrateurs généraux des finances publiques et chefs de service comptable* | *8 212* | *81,8* | *2,3* |
| *Chefs de service et sous-directeurs d'administration centrale* | *8 474* | *93,6* | *1,2* |
| *Directeurs d'administration territoriale de l'État* | *6 612* | *46,4* | *1,2* |
| Encadrement supérieur de la FPE(1) dont : | 5 795 | 31,1 | 4,6 |
| *Corps ENA de conception et de management* | *6 491* | *42,8* | *1,6* |
| *Ingénieurs A+* | *6 059* | *36,1* | *1,7* |
| Inspection, contrôle et expertise | 5 821 | 30,2 | 7,4 |
| Enseignement supérieur, recherche et assimilés | 3 831 | 1,0 | 1,3 |
| Ingénieurs et cadres de l'aviation civile(2) | 6 440 | 52,0 | 6,0 |
| Autres titulaires dans la FPE | 2 614 | 0,2 | 5,7 |
| Contractuels et autres statuts dans la FPE | 2 093 | 0,5 | 5,4 |
| Emplois à l'étranger dont : | 6 288 | 37,2 | 7,8 |
| *Encadrement supérieur et emplois de direction* | *13 790* | *92,2* | *1,0* |
| *Autres emplois* | *5 854* | *34,0* | *6,7* |
| **Fonction publique territoriale (FPT)** | | | |
| Emplois de direction | 5 236 | 18,9 | 2,2 |
| Encadrement supérieur(1) | 5 107 | 12,1 | 1,3 |
| Médecins territoriaux | 4 527 | 3,7 | 0,3 |
| Autres agents de la FPT | 1 935 | 0,0 | 1,3 |
| **Fonction publique hospitalière (FPH)** | | | |
| Emplois de direction | 6 389 | 42,3 | 3,3 |
| Encadrement supérieur(1) | 4 345 | 3,4 | 0,1 |
| Personnels hospitalo-universitaires(3) | 4 987 | 22,7 | 3,2 |
| Praticiens hospitaliers | 5 729 | 33,6 | 43,0 |
| Autres agents de la FPH | 2 029 | 0,0 | 0,8 |

*Source : Siasp Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

Champ : France et emplois à l'étranger rémunérés depuis la France.

Note : Les fonctionnaires d'un corps donné détachés sur un emploi fonctionnel apparaissent ici dans l'emploi de détachement. Les emplois appartenant au dernier centile de rémunération, qui sont regroupés dans les catégories «Autres agents», sont soit des emplois très spécifiques occupés par un faible nombre de personnes, soit des cas rares non représentatifs des rémunérations de l'ensemble de leur corps ou catégorie.

(1) Emplois de catégorie A+ de l'encadrement supérieur.

(2) Catégorie A, hors A+.

(3) Dans cette catégorie la plupart des personnels relèvent formellement de la FPE (universités) ; mais les émoluments de leur poste à l'hôpital, dont il est seulement tenu compte ici, représentent la majeure partie de leur rémunération. Une approche par personne (très complexe à mettre en œuvre) et non par poste comme retenu ici conduirait à environ doubler la part de l'effectif de cette catégorie dans les plus hautes rémunérations.

Lecture : 33,6 % des praticiens hospitaliers ont une rémunération mensuelle nette supérieure à 6 570 euros. Ils représentent 43 % des agents en poste en France ou à l'étranger dont la rémunération est supérieure à ce seuil.

Les salaires des fonctionnaires des corps et emplois de direction et d'encadrement supérieur sont détaillés dans la Fiche thématique 6.3-12. Ils se distinguent des autres fonctionnaires par la part des primes dans leur rémunération particulièrement élevée (plus de 45 %), alors que la part moyenne des primes pour l'ensemble des fonctionnaires est de 24 %.

### Les dix plus hautes rémunérations par employeur public en 2019

La collecte des plus hautes rémunérations a été menée d'une part, auprès des départements ministériels, d'autre part auprès des collectivités territoriales et EPCI à fiscalité propres de plus de 80 000 habitants et enfin auprès des établissements hospitaliers dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros. Ce champ ne couvre donc pas l'intégralité des employeurs publics.

La mise en œuvre de la publication de leurs dix plus hautes rémunérations par les employeurs publics a fait l'objet de la diffusion d'une méthode pour garantir l'exhaustivité des rémunérations prises en compte ; par exemple, toutes les primes et indemnités versées au cours de l'année sont intégrées, y compris les primes ponctuelles, voire liées à des rappels d'années précédentes, sont intégrées. Seuls sont exclus les remboursements de frais de déplacement ou de frais de mission. Cette solution comporte des défauts, variabilité des montants liés à l'existence de rappels, de primes exceptionnelles ou de décalages temporels dans le versement d'indemnités. Toutefois, l'objectif de transparence et de probité a prévalu sur ces inconvénients par rapport à des solutions où les rémunérations seraient recalculées pour intégrer les différés de paiement et reconstituer les rémunérations théoriques rattachées à l'année considérée ou exempts d'indemnités ponctuelles.

Pour les collectivités territoriales et EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants, la moyenne des salaires bruts mensuels des dix plus hautes rémunérations atteint 7 300 euros en 2019 parmi les 200 employeurs dont les résultats ont pu être synthétisés. La part des femmes parmi les dix plus hautes rémunérations y est de 35 %.

La moitié des établissements hospitaliers dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros ont publié leurs éléments relatifs aux dix plus hautes rémunérations avant la date d'édition de ce rapport. La moyenne des rémunérations brutes mensuelles parmi les agents figurant dans les dix plus hautes rémunérations de ces établissements s'élève à 12 000 euros. La part des femmes y est de 19 %.

### Figure V 3.1-E3-5 : Synthèse des publications par les employeurs de leurs dix plus hautes rémunérations brutes en 2019

| Masse salariale | Moyenne de toutes les unités | Part des femmes |
|---|---|---|
| FPE : départements ministériels(1) | | |
| FPT : collectivités territoriales et EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants(1) | | |
| FPH : établissements hospitaliers dotés d'un budget de plus 200 millions d'euros(1) | n.s. | n.s. |

*Source : DGAFP-SDessi, DGCL-DESL. Traitement DGAFP-SDessi.*

Champ : France (métropole + DOM).

(1) Les statistiques sont calculées sur les 11 départements ministériels et les 200 collectivités territoriales et EPCI (sur les environ 360) et les 39 établissements hospitaliers (sur environ 80) ayant communiqué leur publication à la date d'édition de ce rapport.

En 2019, la masse salariale des dix plus hautes rémunérations brutes versées par les départements ministériels s'élève en moyenne à 1,9 million d'euros pour les postes en France (**Figure V3.1-E3-6**). La part des femmes parmi les agents ayant perçu une rémunération faisant partie des dix plus hautes rémunérations de leur département ministériel est de 28 %. Leur salaire brut moyen s'élève à 15 987 euros par mois. Si on inclut les agents en poste à l'étranger, la sélection est différente et le salaire brut moyen dans les départements ministériels est alors sensiblement supérieur. L'indemnité de résidence à l'étranger très spécifique pour les agents de l'État, parfois conséquente en fonction des conditions particulières locales, engendre une distorsion par rapport aux emplois situés sur le territoire national.

**Figure V 3.1-E3-6 : Dix plus hautes rémunérations brutes des agents en poste en France des départements ministériels en 2019**

| Département ministériel | Somme des dix plus hautes rémunérations en euros | Nombre de femmes bénéficiaires | Nombre d'hommes bénéficiaires | Durée cumulée en nombre de mois |
|---|---|---|---|---|
| Agriculture et Alimentation | 1676174 | 3 | 7 | 120 |
| Armées | 1842785 | 0 | 10 | 120 |
| Culture | 1609769 | 5 | 5 | 120 |
| Économie et Finances | 2441059 | 3 | 7 | 120 |
| Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche | 1685542 | 7 | 3 | 120 |
| Europe et Affaires étrangères | 1514922 | 2 | 8 | 118 |
| Intérieur et Outre-Mer | 2479608 | 1 | 9 | 120 |
| Justice | 2025864 | 2 | 8 | 120 |
| Ministères sociaux | 1728336 | 5 | 5 | 120 |
| Services du Premier ministre | 2038814 | 3 | 7 | 120 |
| Transition écologique et solidaire | 2033848 | 0 | 10 | 120 |

Champ : France + DOM.

La comparaison directe entre les versants de la fonction publique ou employeurs n'est pas pertinente sans prendre en compte, outre les missions, la taille des employeurs considérés. En effet, ces données sont fortement dépendantes de la taille, voire de la structuration ou non en unités indépendantes, des unités sur lesquelles elles sont produites. Par exemple, l'éclatement d'une unité en deux unités distinctes conduit mécaniquement à diminuer la moyenne des deux unités par rapport au résultat de l'unité fusionnée. Ainsi, inévitablement, le salaire brut mensuel moyen des dix plus hautes rémunérations des employeurs de la FPT qui compte environ 360 unités pour 745 000 agents, soit 2 100 agents en moyenne, est plus faible que celui de la FPE qui compte 11 unités pour 2,5 millions d'agents, soit 220 000 agents en moyenne. Autre exemple, la distinction en deux unités d'une commune et de son centre d'action sociale conduit mécaniquement à faire apparaître les dix plus hautes rémunérations de deux unités distinctes alors que peut-être, aucune des rémunérations des agents présents dans la seconde unité ne figureraient parmi les dix plus hautes rémunérations de l'unité fusionnée. C'est également le cas pour des EPCI de petite taille.

Par ailleurs, les premiers éléments d'information demandés dans l'article 95 concernant les rémunérations des présidents et membres des autorités administratives indépendantes sont rassemblés dans le « Jaune budgétaire » annexé au projet de loi de finances : Rapport sur les autorités administratives et publiques indépendantes.

Concernant les agences assimilées aux opérateurs, la rémunération des seuls dirigeants n'est pas disponible. En revanche, la masse salariale des dix plus hautes rémunérations des opérateurs publics est détaillée dans le jaune budgétaire intitulé « Opérateurs de l'État ».

## En 2018 le salaire net moyen s'élève à 2 612 euros nets par mois en EQTP dans les ministères et 2 440 euros dans les EPA

Dans la FPE, un agent civil perçoit en moyenne 2 612 euros nets par mois dans les ministères et 2 440 euros dans les établissements publics administratifs (EPA) (voir Fiche thématique 6.4-1). Cet écart résulte des différences de structures de qualifications et de statuts. Par exemple, les contractuels et les contrats aidés sont plus nombreux dans les EPA (respectivement 18 % et 16 % des salariés) que dans les ministères (8 % et 0,1 %). Ainsi, si les agents dans les ministères percevaient le niveau de salaire moyen des agents des EPA calculé pour chaque statut et chaque catégorie hiérarchique pour les fonctionnaires, le salaire moyen des agents du ministère serait de 3 008 euros.

Le salaire net moyen des enseignants de la FPE est de 2 634 euros (Fiche thématique 6.4-1). Cette catégorie regroupe à la fois les fonctionnaires des ministères de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation et du ministère de l'Agriculture, des contractuels et les enseignants de l'enseignement privé sous contrat. Le salaire des non-enseignants est plus faible, à 2 519 euros mensuels. Mais lorsqu'on compare les salaires nets moyens des agents ayant le même statut, le salaire net moyen des enseignants est toujours inférieur à celui des non-enseignants. Ainsi les fonctionnaires non enseignants de catégorie A perçoivent 3 777 euros mensuels contre 2 739 pour les enseignants.

## Un agent civil de la FPT perçoit en moyenne 1 963 euros nets mensuels

En 2018, le salaire net moyen des agents territoriaux des communes, qui emploient plus de la moitié des agents de la FPT, s'élève à 1 858 euros (**Figure V 3.1-4**). Le salaire net moyen varie suivant l'employeur allant de 1 749 euros pour les agents des centres communaux d'action sociale et des caisses des écoles à 2 659 euros dans les services départementaux d'incendie et de secours (SDIS). Ces différences reflètent des structures d'emplois variées à la fois en termes de statut d'emploi mais aussi de filière.

En raison de sujétions particulières, les agents de la filière « incendie et secours », qui sont presque exclusivement des agents des SDIS, sont les mieux rémunérés en moyenne (2 790 euros mensuels). Viennent ensuite les policiers municipaux avec 2 374 euros et les agents de la filière médico-technique avec 2 353 euros. Les salariés de la filière animation, qui sont principalement employés par les communes, sont ceux dont le salaire est en moyenne le moins élevé avec 1 608 euros mensuels.

### Figure V 3.1-4 : Salaires mensuels nets moyens en 2018 dans la fonction publique territoriale selon le type de collectivité et la filière

| Par employeur | Structure des effectifs 2018 en équivalent temps plein plein (en %) | Salaire mensuel net moyen |
|---|---|---|
| **Ensemble** | **100,0** | **1963** |
| Communes | 53,1 | 1858 |
| CCAS et caisses des écoles | 6,5 | 1749 |
| EPCI à fiscalité propre[1] | 13,9 | 2044 |
| Autres structures intercommunales | 3,6 | 1932 |
| Départements[1] | 13,6 | 2177 |
| Services départementaux d'incendie et de secours | 2,9 | 2659 |
| Régions[2] | 5,1 | 2119 |
| Autres collectivités locales | 1,3 | 2161 |

| Par filière | Structure des effectifs 2018 en équivalent temps plein plein (en %) | Salaire mensuel net moyen |
|---|---|---|
| **Ensemble** | **100,0** | **1963** |
| Communes | 23,3 | 2190 |
| CCAS et caisses des écoles | 46,1 | 1851 |
| EPCI à fiscalité propre[1] | 3,8 | 2188 |
| Autres structures intercommunales | 1,1 | 2084 |
| Départements[1] | 8,8 | 1828 |
| Services départementaux d'incendie et de secours | 4,8 | 2112 |
| Régions[2] | 0,1 | 2353 |
| Autres structures intercommunales | 1,3 | 2374 |
| Départements[1] | 2,2 | 2790 |
| Services départementaux d'incendie et de secours | 6,0 | 1608 |
| Régions[2] | 2,5 | 1586 |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGCL – DESL.*

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels, hors apprentis.

(1) La métropole de Lyon est ici classée avec les EPCI à fiscalité propre.

(2) Les collectivités territoriales uniques de Martinique, Guyane et Corse sont classées parmi les régions.

## Le salaire net moyen s'établit à 2 373 euros dans les hôpitaux et 1 858 euros dans les établissements médico-sociaux

Dans la FPH, le salaire net moyen des personnels des services de soins, qui représentent près des deux tiers des effectifs, s'établit à 2 067 euros nets mensuels (Figure V 3.1-5). Parmi le personnel non médical, ce sont les personnels médico-techniques qui ont le plus haut niveau moyen de rémunération avec 2 303 euros mensuels et les personnels techniques et ouvriers dont les salaires sont en moyenne les moins élevés avec 1 912 euros par mois. La dispersion des salaires nets, mesurée par le rapport inter-déciles, est relativement comparable dans toutes les filières non médicales. Le niveau de rémunération nette des personnels médicaux (médecins, salariés pharmaciens, odontologues,...) atteint 5 654 euros en 2018. La dispersion des salaires est plus étendue parmi ces derniers, pour lesquels le rapport inter-déciles vaut 2,6.

Le salaire net moyen dans les hôpitaux publics s'établit à 2 377 euros mensuels contre 1 873 euros dans les établissements médico-sociaux (ETMS). Cette différence s'explique à parts égales par la répartition différente des agents par filière mais aussi par les niveaux de salaires différents observés dans les deux types d'établissements. La filière médicale est notamment beaucoup plus représentée dans les hôpitaux que dans les ETMS. De plus, hormis pour les personnels éducatifs et sociaux et les personnels de direction et administratifs, les salaires nets moyens des ETMS sont tous inférieurs à ceux observés dans les hôpitaux publics.

**Figure V 3.1-5 : Salaires mensuels nets moyens par filière d'emploi et secteur en 2018 dans la fonction publique hospitalière**

| | Hôpitaux publics | | | Établissements médico-sociaux | | | FPH | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Structure des effectifs 2018 en équivalent temps plein plein (en %) | Salaire net moyen | Âge moyen au 31/12/2018 | Structure des effectifs 2018 en équivalent temps plein plein (en %) | Salaire net moyen | Âge moyen au 31/12/2018 | Structure des effectifs 2018 en équivalent temps plein plein (en %) | Salaire net moyen | Âge moyen au 31/12/2018 | D1 | D5 | D9 | D9/D1 |
| Ensemble | 100,0 | 2377 | 42,7 | 100,0 | 1873 | 43,2 | 100,0 | 2314 | 42,7 | 1482 | 1950 | 3251 | 2,2 |
| Personnels de direction et personnels administratifs | 10,5 | 2031 | 45,3 | 6,2 | 2393 | 46,3 | 9,9 | 2059 | 45,4 | 1374 | 1743 | 2689 | 2,0 |
| Personnels des services de soins | 64,3 | 2106 | 41,4 | 70,0 | 1810 | 42,3 | 65,0 | 2067 | 41,6 | 1516 | 1943 | 2799 | 1,8 |
| Personnels médico-techniques | 4,5 | 2305 | 41,2 | 0,3 | 2069 | 41,8 | 4,0 | 2303 | 41,2 | 1558 | 2268 | 2949 | 1,9 |
| Personnels éducatifs et sociaux | 1,5 | 2007 | 42,3 | 8,5 | 2033 | 43,0 | 2,4 | 2019 | 42,6 | 1440 | 1944 | 2628 | 1,8 |
| Personnels techniques et ouvriers | 11,0 | 1945 | 45,0 | 12,0 | 1702 | 46,5 | 11,1 | 1912 | 45,2 | 1407 | 1730 | 2604 | 1,9 |
| Médecins | 8,1 | 5668 | 46,5 | 0,9 | 4815 | 54,2 | 7,2 | 5654 | 46,6 | 3088 | 5521 | 8164 | 2,6 |
| Non ventilés | 0,1 | 2431 | 51,3 | 2,3 | 1563 | 41,1 | 0,3 | 1689 | 42,6 | 1239 | 1592 | 2171 | 1,8 |

*Source : Siasp, Insee. Traitement Drees, DGAFP – SDessi.*
Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

## La part moyenne des primes et indemnités dans le salaire brut des fonctionnaires de la fonction publique est de 23,6 %

**La rémunération des fonctionnaires comprend deux parties : le traitement brut qui repose sur une grille indiciaire liée au grade de l'agent et une partie indemnitaire, les primes et indemnités qui sont davantage liées à l'employeur, aux fonctions exercées, à la réalisation d'heures supplémentaires ou à des sujétions particulières**. Le salaire brut des fonctionnaires de la fonction publique est de 2 354 euros mensuels en EQTP. Les primes et indemnités comprennent également l'indemnité de résidence qui dépend de la commune d'affectation, le supplément familial de traitement, dont le montant dépend du nombre d'enfants à charge mais aussi les montants versés dans l'année au titre de la garantie individuelle de pouvoir d'achat (Gipa, voir annexe I) ainsi que les montants liés au rachat de jours épargnés dans les comptes épargne-temps (CET, voir annexe II).

**La part des primes et indemnités dans le salaire brut (y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement) s'établit à 23,6 % du salaire brut en moyenne pour l'ensemble des fonctionnaires (Figure V 3.1-6).** Cette part apparaît en moyenne relativement homogène entre les versants : elle oscille entre 22,6 % dans la FPE et 25 % dans la FPH. Toutefois, la situation est plus hétérogène en fonction de la catégorie hiérarchique de l'agent et entre corps de fonctionnaires : les fonctionnaires de catégorie A, hors enseignants de la fonction publique de l'État, ont un niveau de part des primes de 29,6 % en moyenne contre seulement 14,8 % pour les enseignants. Ainsi, hors enseignants, les fonctionnaires de catégorie A de l'État ont une rémunération composée de 31,3 % de primes, et 30,8 % dans la FPT et 26,0 % dans la FPH. En 2018, la part des primes des fonctionnaires de catégorie B atteint 27,1 %. Elle s'élève à 31,0 % dans la FPE (27,9 % hors policiers et corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire contre 36,1 % en moyenne pour les policiers et encadrants de la pénitentiaire), à 24,8 % dans la FPT et à 22,6 % dans la FPH. La part des primes des fonctionnaires de catégorie C est de 23,9 % en 2018 avec 27,5 % dans la FPE, 25,4 % dans la FPH et 22,5 % dans la FPT.

# 3 Les rémunérations dans la fonction publique

**Le salaire net moyen des fonctionnaires s'élève, en 2018, à 2 354 euros une fois déduites les contributions et cotisations sociales**. Les taux et assiettes de cotisations sont identiques quel que soit le versant. Les contributions sociales correspondent à la CSG et à la CRDS. Les cotisations sociales salariées correspondent aux cotisations retraites : 10,86 % du traitement indiciaire et 5 % des primes et indemnités au régime additionnel de la fonction publique. Quelques primes particulières sont soumises à cotisations SRE ou CNRACL : les primes des agents en tenue dans la FPE (indemnité de sujétions spéciales de la police,...), de sujétion des aides-soignants et de feu des pompiers sont soustraites de l'assiette de cotisations RAFP. Le taux moyen de cotisation et contribution des fonctionnaires est de 18,7 %.

## Figure V 3.1-6 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la fonction publique en 2018

| | | FPE | FPT | FPH | | | Ensemble FP |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Ensemble | HOP | ETMS | |
| Ensemble | Salaire brut (a) | 3380 | 2507 | 2653 | 2684 | 2420 | 2897 |
| | - Traitement brut | 2618 | 1900 | 1991 | 2015 | 1809 | 2214 |
| | - Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement[1] | 762 | 607 | 662 | 669 | 611 | 683 |
| | - *dont indemnité de résidence*[2] | 29 | nd | nd | nd | nd | nd |
| | - *dont supplément familial*[2] | 32 | nd | nd | nd | nd | nd |
| | - *dont primes et rémunérations annexes*[1] | 701 | nd | nd | nd | nd | nd |
| | Part des primes (en % du salaire brut) | 20,7 | nd | nd | nd | nd | nd |
| | Part des primes y.c. IR et SFT (en % du salaire brut) | 22,6 | 24,2 | 25,0 | 24,9 | 25,3 | 23,6 |
| | Contributions et cotisations sociales | 636 | 467 | 495 | 501 | 452 | 542 |
| | - Cotisations sociales salariées[3] (b) | 314 | 228 | 243 | 246 | 221 | 267 |
| | - CSG et CRDS (c) | 321 | 239 | 253 | 255 | 230 | 276 |
| | Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c) | 2744 | 2040 | 2158 | 2183 | 1968 | 2354 |
| A | Salaire brut (a) | 3677 | 4152 | 3179 | 3167 | 3432 | 3642 |
| | - Traitement brut | 2950 | 2871 | 2353 | 2350 | 2422 | 2845 |
| | - Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement[1] | 726 | 1281 | 825 | 817 | 1010 | 797 |
| | - *dont indemnité de résidence*[2] | 31 | nd | nd | nd | nd | nd |
| | - *dont supplément familial*[2] | 37 | nd | nd | nd | nd | nd |
| | - *dont primes et rémunérations annexes*[1] | 659 | nd | nd | nd | nd | nd |
| | Part des primes (en % du salaire brut) | 17,9 | nd | nd | nd | nd | nd |
| | Part des primes y.c. IR et SFT (en % du salaire brut) | 19,8 | 30,8 | 26,0 | 25,8 | 29,4 | 21,9 |
| | Contributions et cotisations sociales | 689 | 742 | 582 | 580 | 611 | 677 |
| | - Cotisations sociales salariées[3] (b) | 339 | 347 | 279 | 279 | 284 | 330 |
| | - CSG et CRDS (c) | 350 | 395 | 303 | 301 | 327 | 346 |
| | Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c) | 2988 | 3410 | 2597 | 2587 | 2821 | 2965 |
| B | Salaire brut (a) | 3039 | 2908 | 2919 | 2937 | 2720 | 2969 |
| | - Traitement brut | 2098 | 2185 | 2261 | 2272 | 2130 | 2164 |
| | - Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement[1] | 941 | 722 | 659 | 665 | 590 | 804 |
| | - *dont indemnité de résidence*[2] | 28 | nd | nd | nd | nd | nd |
| | - *dont supplément familial*[2] | 25 | nd | nd | nd | nd | nd |
| | - *dont primes et rémunérations annexes*[1] | 889 | nd | nd | nd | nd | nd |
| | Part des primes (en % du salaire brut) | 29,2 | nd | nd | nd | nd | nd |
| | Part des primes y.c. IR et SFT (en % du salaire brut) | 31,0 | 24,8 | 22,6 | 22,6 | 21,7 | 27,1 |
| | Contributions et cotisations sociales | 583 | 539 | 548 | 551 | 512 | 561 |
| | - Cotisations sociales salariées[3] (b) | 294 | 262 | 270 | 272 | 253 | 278 |
| | - CSG et CRDS (c) | 289 | 277 | 278 | 279 | 259 | 282 |
| | Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c) | 2456 | 2369 | 2371 | 2386 | 2207 | 2408 |
| C | Salaire brut (a) | 2459 | 2218 | 2257 | 2266 | 2215 | 2259 |
| | - Traitement brut | 1783 | 1719 | 1685 | 1690 | 1658 | 1719 |
| | - Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement[1] | 677 | 499 | 572 | 576 | 556 | 540 |
| | - *dont indemnité de résidence*[2] | 22 | nd | nd | nd | nd | nd |
| | - *dont supplément familial*[2] | 20 | nd | nd | nd | nd | nd |
| | - *dont primes et rémunérations annexes*[1] | 634 | nd | nd | nd | nd | nd |
| | Part des primes (en % du salaire brut) | 25,8 | nd | nd | nd | nd | nd |
| | Part des primes y.c. IR et SFT (en % du salaire brut) | 27,5 | 22,5 | 25,4 | 25,4 | 25,1 | 23,9 |
| | Contributions et cotisations sociales | 462 | 418 | 427 | 429 | 417 | 426 |
| | - Cotisations sociales salariées[3] (b) | 228 | 206 | 212 | 213 | 206 | 211 |
| | - CSG et CRDS (c) | 234 | 211 | 215 | 216 | 211 | 215 |
| | Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c) | 1997 | 1801 | 1830 | 1837 | 1798 | 1833 |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*
Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires.
(1) Dont Nouvelle bonification indiciaire (NBI)
(2) Rapportés à l'effectif total et non à celui des seuls bénéficiaires.
(3) Cotisations retraites.
Lecture : Le salaire net moyen est de 2 744 euros pour les fonctionnaires de la FPE. Ce salaire net moyen peut se décomposer en 3 380 euros de salaire brut, qui comprend 22,6 % de primes et indemnités, dont sont déduits 636 euros de contributions et de cotisations sociales pour obtenir le salaire net de 2 744 euros. nd : non disponible

## Annexe I : La garantie individuelle de pouvoir d'achat (Gipa)

Instituée par le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008, la garantie individuelle de pouvoir d'achat est une prime qui compense l'écart d'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) vis-à-vis de l'inflation sur une période de référence de quatre ans lorsque le traitement indiciaire a eu une évolution inférieure à l'inflation.

Cette garantie s'applique aux fonctionnaires et à certains agents publics contractuels des administrations de l'État, des régions, des départements, des communes, des collectivités à statuts particuliers, des collectivités d'outre-mer et de leurs établissements publics, dans les conditions prévues par le décret du 6 juin 2008. Elle participe à l'assiette de cotisation retraite dans le cadre du régime additionnel de la fonction publique (RAFP).

Techniquement, la garantie individuelle du pouvoir d'achat résulte d'une comparaison établie entre l'évolution de l'indice majoré au 31 décembre d'une année, multiplié par la valeur du point fonction publique en moyenne annuelle (indépendamment de la quotité de temps de travail) sur une période de référence de quatre ans, et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le traitement indiciaire ainsi calculé a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi évaluée (modulée par la quotité de temps de travail en fin de période) est versé à chaque agent concerné. L'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, la nouvelle bonification indiciaire, toutes les autres primes et indemnités ainsi que les majorations et indexations relatives à l'outre-mer et applicables aux traitements ne sont pas prises en compte pour le calcul de la Gipa.

Le dispositif de la garantie individuelle du pouvoir d'achat a été prolongé en 2018.

### Dans les ministères, 16 900 bénéficiaires civils de la Gipa en 2019 contre 14 200 en 2018

Sur le champ des agents civils des ministères et des universités (les personnels des universités ne font pas partie du titre II), la prime correspondant à la Gipa a été versée à 16 900 agents en 2019, soit 1 % des agents. Le nombre de bénéficiaires, qui avait fortement diminué en 2017 et 2018 connaît une hausse en 2019 (+19 %). Les agents des ministères de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation et de l'Éducation nationale et Jeunesse représentent près des deux tiers des bénéficiaires et des montants versés en 2019. Par contre le montant moyen versé par agent baisse de 403 à 246 euros.

La hausse du nombre de bénéficiaires de la Gipa s'explique à la fois par la hausse du niveau d'inflation (2,9 %) sur la période 2014-2018 (contre 1,6 % sur la période 2013-2017) qui est la période de référence pour le versement de la Gipa au titre de l'année 2019. Sur la même période, le traitement indiciaire des agents a bénéficié des revalorisations du point d'indice de 0,6 % survenues en juillet 2016 et février 2017, par les mesures de revalorisation successives sur la période (notamment de la quasi-totalité des grilles indiciaires des fonctionnaires de catégories B et C en 2014 et 2015, en 2016 pour les B uniquement et des trois catégories en 2017), et enfin par la mise en place des mesures de transfert primes/points du protocole PPCR pour tous les fonctionnaires (4 points pour les catégories C, 6 points pour les catégories B et de 4 à 9 points pour les fonctionnaires de catégorie A suivant leurs filières).

Tout comme en 2018 mais contrairement aux années précédentes, les femmes sont moins nombreuses (39 %) que les hommes à bénéficier du dispositif, et ce pour un montant versé légèrement supérieur en moyenne (252 euros contre 242 euros pour les hommes) [Figure V 3.1-A1-1].

**Figure V 3.1-A1-1 : Bilan des versements Gipa effectués en 2019 dans les ministères et universités**

| | Part dans l'effectif bénéficiaire (en %) | Montant total (en million d'euros)(1) | Montant moyen par agent (en euros) | Montant du premier décile (en euros) | Montant médian (en euros) | Montant du neuvième décile (en euros) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Ensemble** | **100,0** | **4,2** | **246** | **36** | **212** | **526** |
| Fonctionnaires de catégorie A | 67,4 | 3,0 | 264 | 36 | 265 | 526 |
| Fonctionnaires de catégorie B | 11,9 | 0,2 | 108 | 83 | 83 | 83 |
| Fonctionnaires de catégorie C | 1,0 | 0,1 | 208 | 72 | 168 | 393 |
| Fonctionnaires de catégorie inconnue | 3,5 | 0,2 | 321 | 36 | 335 | 512 |
| Contractuels | 6,2 | 0,2 | 222 | 52 | 123 | 470 |
| Autres | 10,0 | 0,5 | 281 | 58 | 175 | 560 |
| Moins de 30 ans | 0,2 | 0,0 | 158 | 11 | 91 | 311 |
| 30 à 34 ans | 0,8 | 0,1 | 311 | 79 | 130 | 481 |
| 35 à 39 ans | 1,6 | 0,1 | 251 | 42 | 144 | 481 |
| 40 à 44 ans | 2,2 | 0,1 | 273 | 49 | 167 | 526 |
| 45 à 49 ans | 5,4 | 0,3 | 313 | 83 | 265 | 526 |
| 50 à 54 ans | 18,1 | 0,7 | 243 | 83 | 171 | 526 |
| 55 ans et plus | 71,7 | 2,9 | 240 | 36 | 212 | 526 |
| Hommes | 60,7 | 2,5 | 242 | 36 | 178 | 526 |
| Femmes | 39,3 | 1,7 | 252 | 36 | 222 | 526 |

*Source : Fichiers ON, DGFiP. Traitement DGAFP – SDessi.*

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs), y compris universités passées au régime des compétences élargies.

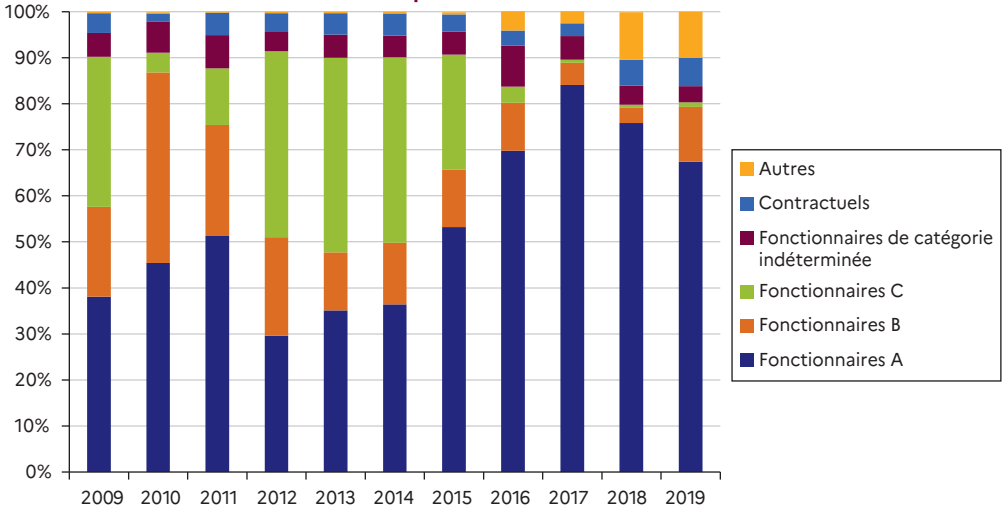
(1) En 2019, 2,8 millions d'euros ont été versés au titre de la Gipa sur le champ des seules dépenses de personnel de l'État (titre 2 de la Lolf). Ce montant est en forte baisse par rapport à celui de 2018 (-57 %).

Lecture : Les agents fonctionnaires de catégorie A représentent 67,4 % de l'effectif bénéficiaire de la Gipa versée en 2019 ; le montant total perçu par cette catégorie d'agents s'élève à 3,0 millions d'euros, ce qui représente un montant moyen perçu par agent de 264 euros. En termes de distribution, 10 % des fonctionnaires de catégorie A ont perçu un montant de Gipa de moins de 36 euros, 50 % des fonctionnaires de catégorie A ont perçu moins de 265 euros et 90 % des fonctionnaires de catégorie A ont perçu moins de 526 euros.

Les fonctionnaires de catégorie A sont les premiers bénéficiaires de la Gipa versée en 2019 (67,4 %), 11,9 % des bénéficiaires sont des fonctionnaires de catégorie B, et 1,0 % des fonctionnaires de catégorie C. A ces fonctionnaires, s'ajoute 3,5 % de bénéficiaires également fonctionnaires, dont la catégorie hiérarchique n'est pas connue.

Les fonctionnaires de catégorie A sont les plus nombreux à bénéficier de la Gipa depuis 2015 (**Figure V 3-A1-2**). Les agents âgés de 50 ans et plus représentent une majorité des bénéficiaires (89,8 % des bénéficiaires de la mesure en 2019). Les moins de 35 ans représentent seulement 1 % des bénéficiaires.

**Figure V 3.1-A1-2 : Évolution des caractéristiques statutaires des bénéficiaires de la Gipa dans les ministères et universités depuis 2009**




*Source : Fichiers ON, DGFiP. Traitement DGAFP – SDessi.*

Champ : France (hors Mayotte). Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs), y compris universités passées au régime des compétences élargies.

### La Gipa pour le personnel du ministère des Armées

Sur le périmètre ministériel 0,08 Meuros ont été versés en 2019 au titre de la Gipa, 0,02 Meuros pour les militaires et 0,06 Meuros pour les civils. Du fait de la parution tardive de l'arrêté prorogeant le dispositif de la Gipa, le ministère n'a pas pu verser cette indemnité à l'ensemble du personnel concerné en 2018. Un rattrapage a été réalisé en 2019.

Le nombre de bénéficiaires de la Gipa 2019 a très fortement diminué par rapport à 2018 en raison des mesures PPCR et du faible taux d'inflation.

### La Gipa dans la fonction publique territoriale

Aucune donnée sur le versement de la Gipa n'est disponible pour la fonction publique territoriale depuis 2012.

### La Gipa dans les établissements de santé publics

En 2018, on estime à 37 millions d'euros le montant de la Gipa versé aux fonctionnaires des établissements de santé publics, soit un montant en forte hausse par rapport au montant versé en 2017 qui s'élevait 1,8 million d'euros. 133 200 fonctionnaires hospitaliers (contre 13 800 en 2017) ont perçu un montant brut de 277 euros en moyenne en 2018, soit 15,6 % des fonctionnaires des hôpitaux publics.

## Annexe II : Le rachat de jours de repos placés dans les comptes épargne-temps

Dans la fonction publique de l'État et la fonction publique hospitalière, le compte épargne-temps (CET) a été mis en place en 2002 à la suite de l'instauration de l'aménagement et de la réduction du temps de travail. Dans la FPT, la possibilité de recourir au dispositif des CET a été ouverte mi-2004. Dans la FPE et la FPT, en application des accords de février 2008, une réforme globale des modalités d'utilisation des jours épargnés sur les CET a été opérée et les agents ont désormais trois possibilités d'utilisation des jours stockés dans un CET :

- une utilisation en jours de congés ;

- un rachat sous la forme d'une indemnité dont le montant par jour est fixé forfaitairement par catégorie statutaire ;

- un abondement au régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) pour les agents titulaires.

Cette réforme a été élargie à la fonction publique hospitalière par le décret n° 2012-1 366.

En cas de rachat des jours de CET, ces derniers sont valorisés à : 300 euros pour les médecins et les pharmaciens, 125 euros pour la catégorie A, 80 euros pour la catégorie B et 65 euros pour la catégorie C pour les agents de la fonction publique hospitalière. À partir du 1er janvier 2019, les montants des indemnités de chaque catégorie sont revalorisés de 10 euros pour les agents de la FPE et de la FPT les portant à 135 euros pour les agents de catégorie A, 90 euros pour ceux de catégorie B et 75 euros pour ceux de catégorie C.

Deux types de CET coexistent aujourd'hui, le CET historique et le CET pérenne. Le CET dit « historique », ouvert avant le 1er janvier 2009 pour la FPE et la FPT et le 1er janvier 2013 et pour la FPH, ne peut toutefois plus être abondé.

Le compte épargne-temps dit « historique » est régi par les dispositions du décret n° 2009-1 065 du 28 août 2009 modifiant certaines dispositions relatives au compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature. Les jours accumulés peuvent être stockés sans limite de date ; l'indemnisation des jours au-delà de vingt ne pouvait se faire qu'à hauteur de quatre jours par an ou en quatre fractions identiques d'égal montant. Les agents de la FPH se sont vu proposer une indemnisation plus rapide.

Le CET pérenne est le compte ouvert après le 1er janvier 2009 pour les agents de la FPE et la FPT et après le 1er janvier 2013 pour les agents de la FPH. Le stock de jours cumulables est limité à soixante. Au-delà des 20 premiers jours (15 premiers jours dans la FPE et la FPH) qui ne peuvent être utilisés que sous forme de congés, il n'y a pas de limite au nombre de jours indemnisables.

**Dans la FPE**, l'analyse des caractéristiques principales des bénéficiaires du rachat de jours de CET pour l'année 2019 porte sur le champ des ministères incluant les universités passées au régime des responsabilités et compétences élargies, hors militaires et enseignement privé sous contrat. En 2019, sur ce périmètre, 110 500 agents ont racheté des jours de CET (soit +19,7 % par rapport à 2018 après +11,7 % en 2017) pour un montant total de 143,4 millions d'euros (+35,1 % par rapport à 2018). Cette hausse est portée par l'augmentation du nombre d'agents bénéficiaires alors que le montant moyen annuel par agent bénéficiaire est stable à 1 299 euros. Le montant médian s'établit 1 050 euros (**Figure V 3.1-A2-1**). Ce dispositif a bénéficié à 7 % des agents.

Un homme sur dix bénéficie d'une indemnisation des jours de congés en 2019, alors que les femmes ne sont que 4 % pour des montants inférieurs en moyenne de 22 %. Les agents âgés de 50 ans et plus ainsi que les agents de catégorie B continuent d'être fortement représentés parmi les bénéficiaires comme en 2019 (**Figure V 3.1-A2-2**). En revanche les personnels enseignants du ministère de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur n'ayant pas de compte épargne-temps, les agents de ce ministère sont notablement sous-représentés parmi les agents ayant demandé une indemnisation de leurs jours de congés non pris.

## Figure V 3.1-A2-1 : Bilan de la mesure de rachat de jours CET dans les ministères et universités en 2019

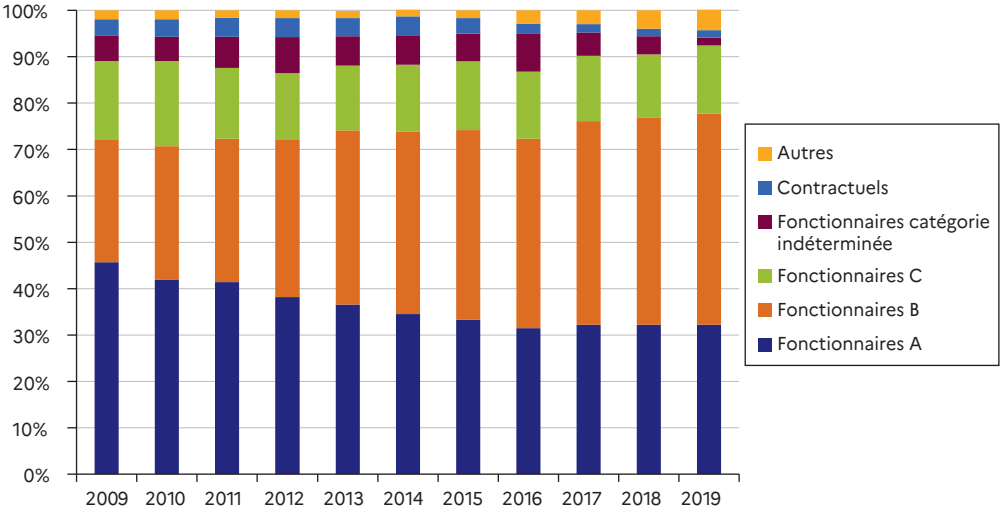
| | Part dans l'effectif bénéficiaire (en %) | Montant total (en million d'euros) | Montant annuel moyen (en euros) | Montant annuel du premier décile (en euros) | Montant annuel médian (en euros) | Montant annuel du neuvième décile (en euros) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Ensemble** | **100,0** | **143,8** | **1299** | **338** | **1050** | **2610** |
| Fonctionnaires de catégorie A | 32,2 | 58,1 | 1629 | 405 | 1350 | 3240 |
| Fonctionnaires de catégorie B | 45,5 | 58,5 | 1162 | 360 | 900 | 2340 |
| Fonctionnaires de catégorie C | 14,7 | 14,3 | 881 | 225 | 750 | 1753 |
| Fonctionnaires de catégorie inconnue | 1,7 | 3,0 | 1593 | 405 | 1350 | 3105 |
| Ouvriers | 0,9 | 1,2 | 1141 | 270 | 900 | 2325 |
| Contractuels | 1,6 | 2,6 | 1462 | 270 | 1200 | 2970 |
| Autres | 3,5 | 6,2 | 1609 | 375 | 1350 | 3500 |
| Moins de 30 ans | 3,0 | 3,3 | 996 | 262 | 810 | 1980 |
| 30 à 34 ans | 7,8 | 10,2 | 1185 | 300 | 900 | 2340 |
| 35 à 39 ans | 12,1 | 16,6 | 1238 | 360 | 990 | 2430 |
| 40 à 44 ans | 16,7 | 23,6 | 1277 | 360 | 1050 | 2520 |
| 45 à 49 ans | 19,0 | 27,6 | 1314 | 360 | 1080 | 2700 |
| 50 à 54 ans | 15,2 | 22,2 | 1324 | 360 | 1080 | 2700 |
| 55 ans et plus | 26,4 | 40,3 | 1382 | 270 | 1080 | 2835 |
| Hommes | 61,3 | 96,5 | 1422 | 375 | 1170 | 2790 |
| Femmes | 38,7 | 47,2 | 1103 | 270 | 900 | 2250 |

*Source : Fichiers ON, DGFiP. Traitement DGAFP – SDessi.*

Champ : France (hors Mayotte). Agents civils des ministères et des universités passées au régime des compétences élargies, hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs.

Lecture : En 2019, les fonctionnaires de catégorie B représentent 45,5 % de l'effectif bénéficiaire de la mesure de rachat de jours de CET dans la FPE ; le montant total perçu par cette catégorie d'agents s'élève à 58,5 millions d'euros, ce qui représente un montant moyen perçu par agent de catégorie B de 1 162 euros. En termes de distribution, 10 % des agents de catégorie B ont perçu un montant de moins de 360 euros, 50 % des agents de catégorie B ont perçu moins de 900 euros et 90 % des agents de catégorie B ont perçu moins de 2 340 euros.

## Figure V 3.1-A2-2 : Évolution des caractéristiques statutaires des bénéficiaires du rachat de jours CET dans la FPE (ministères) depuis 2009




*Source : Fichiers ON, DGFiP. Traitement DGAFP – SDessi.*

Champ : France (hors Mayotte). Agents civils des ministères et des universités passées au régime des compétences élargies, hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs.

**Dans la fonction publique territoriale**, 204 700 jours de CET ont été indemnisés ou rachetés au cours de l'année 2015 essentiellement sous forme d'indemnité en euros (193 400) et marginalement par abondement du compte de retraite additionnelle (11 400 jours). Les bilans sociaux relatifs à l'année 2017 ne sont pas encore disponibles pour actualiser ces résultats.

**Figure 3.1-A2-3 : Nombre de jours indemnisés et de jours versés au RAFP dans la FPT au 31 décembre 2015**

| | |
|---|---|
| Nombre de jours indemnisés ou rachetés | 193 300 |
| Nombre de jours versés au RAFP(1) | 11 400 |

*Source : Bilans sociaux FPT, DGCL.*

(1) RAFP : retraite additionnelle de la fonction publique.

Dans les **établissements de santé du secteur public**, le nombre de jours de CET rachetés en 2018 diminue de 25 % avec 663 700 jours indemnisés, après la baisse de 20 % observée en 2017 pour retrouver son niveau de 2016. Ceux-ci représentent un montant total de 120,5 millions d'euros (après 106,5 millions en 2017), dont les trois quarts ont été versés au bénéfice des personnels médicaux. Parmi les 48 000 bénéficiaires de ces rachats, près de 26 800 sont des fonctionnaires hospitaliers qui ont perçu en moyenne un montant de 1 039 euros au titre du rachat de jours de CET (soit un montant stable par rapport à 2017).

## Bibliographie


- Berger E., Bonnet O. (2020), « Les hauts salaires dans le secteur privé », *Insee Première* n° 1 800.
- Bessière S. et Pouget J. (2007), « Les carrières salariales dans la fonction publique d'État. Premiers éléments de caractérisation », *Les Salaires en France*, Insee Références.
- Bonnet O., Vuillemin T. (2020), « Salaires dans le secteur privé », *Insee Première* n° 1 798.
- Bour R., Godet F. (2020), « Les salaires dans la fonction publique de l'État », *Insee Première* n° 1 810.
- Bour R., Dixte C. (2020), « Les salaires dans la fonction publique hospitalière », *Insee Première* n° 1 818.
- Bour R., Massis D. (2019), « Les salaires dans la fonction publique territoriale », *Insee Première* n° 1 812.
- Busch F., Dennevault C., Godet F. (2019), « Les rémunérations dans la fonction publique en 2017 », Vue 3 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres édition 2019, DGAFP.
- Chaumeron S. (2019), « La rémunération des personnels militaires en 2018 », *Ecodef* n° 132
- Daussin-Benichou J-M., Koubi M., Leduc A., Marc B. (2014), « Les carrières salariales dans le public et le privé : éléments de comparaison entre 1988 et 2008 », *Emploi et salaires édition 2014*, Insee. http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/EMPSAL14c_D2_carrieres.pdf
- DGAFP (2012), « Décompte des emplois et mesure des évolutions de salaires dans les trois versants de la fonction publique : compléments méthodologiques suite à l'introduction du nouveau système d'information Siasp (Insee) », *Documents et méthodes*.
- DGAFP (2013), « Nouveaux compléments méthodologiques suite à l'introduction du système d'information Siasp (Insee). Décompte des emplois et mesure des évolutions de salaires dans les trois versants de la fonction publique », *Documents et méthodes*.

- DGAFP (2014), « Décompte des emplois et mesure des salaires dans les trois versants de la fonction publique. Nouveaux compléments méthodologiques avec Siasp (Insee) 2011 », *Documents et méthodes*.
- DGAFP (2015), « Écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans la fonction publique : sous le prisme des inégalités de genre », *Études, recherche et débats*.
- Georges-Kot S. (2020), « Écarts de rémunération femmes-hommes : surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé », *Insee Première* n°1 803
- Goussen J., Godet F. (2019), « Les hautes rémunérations dans la fonction publique », *Insee Première* n° 1 738
- Insee, DGAFP, DGCL et Drees (2020), « Les salaires dans la fonction publique en 2018 (premiers résultats) », *Informations Rapides* et *Stats Rapides*, mars 2020.
- Nahon S. (2014), « Les salaires dans le secteur social et médico-social en 2011. Une comparaison entre les secteurs privé et public », *Études et Résultats* n° 879, Drees.
- Vroylandt T. et Paliod N. (2017), « Les assistant·e·s maternel·le·s ont gagné en moyenne 1 108 euros en juin 2014 », *Études et Résultats n° 1 020*, Drees.

# 3.2 L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2018

Christophe DIXTE
Drees[1]
Fanny GODET
DGAFP[2]
Déborah MASSIS
DGCL[3]

## Chiffres clés

L'évolution en 2018 du salaire net moyen en euros constants est de -1,0 % dans la fonction publique : -1,2 % dans la FPE ; -0,9 % dans la FPT ; -1,0 % dans la FPH.

L'évolution en 2018 de la rémunération moyenne nette des personnes en place (RMPP) en euros constants est de -0,1 % dans la fonction publique : +0,1 % dans la FPE ; -0,4 % dans la FPT ; +0,0 % dans la FPH.

**En 2018, dans l'ensemble de la fonction publique, le salaire net moyen augmente de 0,9 % en euros courants, à un rythme moins dynamique que le salaire brut moyen (+2,0 %). Le plus grand dynamisme du salaire brut s'explique principalement par l'instauration d'une indemnité compensatrice de la hausse de la CSG spécifique à la fonction publique.**

**En tenant compte de l'évolution des prix plus dynamique en 2018 (+1,8 % contre +1,0 % en 2017), le salaire net moyen diminue de 1,0 % en euros constants dans l'ensemble de la fonction publique, alors qu'en 2017 il avait augmenté de 0,9 %.**

**Le salaire net moyen des agents hors contrats aidés diminue davantage (-1,5 %) que celui de l'ensemble des agents. La baisse du nombre de contrats aidés influence en effet favorablement l'évolution du salaire moyen global et en particulier celle des contractuels.**

**Le salaire net des fonctionnaires recule de 1,2 %. Peu de mesures catégorielles ont conduit à la réévaluation du salaire des fonctionnaires. Au-delà de ces mesures, l'augmentation du taux de cotisation retraite pour les fonctionnaires au titre de la réforme des retraites de 2010 a aussi contribué à freiner la progression du salaire net moyen, comme les années précédentes.**

**La rémunération des salariés présents en 2017 et 2018 chez le même employeur avec la même quotité est quasi-stable en euros constants. Un peu moins de six agents sur dix parmi les agents restés en place ont perdu en pouvoir d'achat entre 2017 et 2018.**

1 Drees, Bureau des professions de santé.
2 DGAFP Sous-direction des études, des statistiques et des systèmes d'information.
3 DGCL, Département des études et des statistiques locales.

# En euros courants, le salaire net moyen dans la fonction publique augmente de 0,9 % en 2018

**Le salaire brut moyen dans la fonction publique augmente de 2,0 % en euros courants, plus vite que le salaire net à 0,9 % (Figure V 3.2-1).** Hors contrats aidés, la hausse est de 2,7 % pour le salaire brut moyen contre 1,5 % pour le salaire net. La dynamique plus importante du salaire brut s'explique principalement par l'instauration d'une indemnité compensatrice suite à la hausse de la CSG de 1,7 point au 1er janvier 2018. La hausse de la CSG a ainsi été neutralisée au niveau du salaire net alors que le salaire brut a augmenté. Au-delà de cette mesure, la poursuite de l'augmentation du taux de cotisation de pension civile pour les fonctionnaires, passé de 10,29 % à 10,58 % sur le traitement indiciaire brut, a également contribué à freiner la hausse du salaire net moyen.

## Figure V 3.2-1 : Évolution des salaires mensuels dans la fonction publique en euros courants en 2018

(en %)

| | Salaire moyen | | Salaire médian | | 1er décile | | 1er quartile | | 3e quartile | | 9e décile | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Brut | Net | Brut | Net | Brut | Net | Brut | Net | Brut | Net | Brut | Net |
| Ensemble de la fonction publique | 2,0 | 0,9 | 1,8 | 0,6 | 2,3 | 0,8 | 2,3 | 0,8 | 1,8 | 0,7 | 2,1 | 1,1 |
| Ensemble de la fonction publique hors contrats aidés | 2,7 | 1,5 | 2,4 | 1,2 | 3,9 | 2,4 | 3,2 | 1,7 | 2,2 | 1,2 | 2,5 | 1,4 |
| FPE (ministères et établissements publics) | 1,8 | 0,6 | 1,6 | 0,4 | 2,2 | 1,0 | 1,2 | 0,2 | 1,8 | 0,8 | 2,1 | 1,0 |
| FPT | 2,3 | 1,0 | 2,5 | 1,1 | 2,5 | 1,0 | 2,5 | 0,8 | 2,0 | 0,9 | 1,9 | 0,9 |
| FPH | 1,9 | 0,9 | 1,8 | 0,6 | 1,6 | 0,0 | 1,7 | 0,2 | 1,6 | 0,6 | 2,2 | 1,4 |

*Source : Siasp, Insee. Traitement Drees, DGCL – DESL, DGAFP – SDessi.*

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

Ainsi, la hausse de 0,6 % du salaire net moyen des fonctionnaires se décompose en +2,4 % imputable à la hausse du salaire brut, +0,5 % à la baisse des cotisations sociales salariées et notamment à la suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité (CES) et -2,3 % dû à la hausse des contributions sociales avec l'augmentation du taux de CSG (**Figure V 3.2-2**). Le taux de cotisations salariales des fonctionnaires baisse ainsi de 9,8 % à 9,2 %. Pour les contractuels, soumis à un autre régime de sécurité sociale, l'évolution de –0,5 % du salaire net moyen se décompose en +0,2 % imputable à l'évolution du salaire brut, +1,4 % à la baisse des cotisations salariales et -2,1 % à la hausse de la CSG et de la CRDS. Le taux de cotisations salariales des contractuels baisse lui de 11,5 % à 10,4 % avec la suppression de la CES et de la cotisation maladie.

## Figure V 3.2-2 : Décomposition de l'évolution du salaire mensuel moyen dans la fonction publique en 2018

| | Fonctionnaires | | | Contractuels | | | Autres catégories et statuts | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Niveau moyen 2018 (en euros) | Évolution 2018/2017 en euros courants (en %) | Contributions à l'évolution en euros courants du salaire net moyen (en point de %) | Niveau moyen 2018 (en euros) | Évolution 2018/2017 en euros courants (en %) | Contributions à l'évolution en euros courants du salaire net moyen (en point de %) | Niveau moyen 2018 (en euros) | Évolution 2018/2017 en euros courants (en %) | Contributions à l'évolution en euros courants du salaire net moyen (en point de %) |
| Salaire brut (a) | 2 897 | 2,0 | 2,4 | 2 283 | 0,2 | 0,2 | 4 260 | 1,7 | 2,1 |
| Contributions et cotisations sociales | 542 | 8,0 | -1,7 | 455 | 2,9 | -0,7 | 832 | 3,8 | -0,9 |
| – Cotisations sociales salariées(1) (b) | 267 | -4,4 | 0,5 | 238 | -9,7 | 1,4 | 427 | -9,7 | 1,4 |
| – CSG et CRDS (c) | 276 | 23,6 | -2,3 | 217 | 21,5 | -2,1 | 405 | 23,4 | -2,3 |
| Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c) | 2 355 | 0,6 | 0,6 | 1 829 | -0,5 | -0,5 | 3 428 | 1,2 | 1,2 |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger. En équivalent temps plein mensualisé, y compris bénéficiaires de contrats aidés, hors militaires, hors apprentis, hors assistants maternels, hors internes et externes des hôpitaux publics.

(1) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

Lecture : Le salaire net moyen a évolué de +0,6 % en euros courants pour les fonctionnaires. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +2,4 % imputable à l'augmentation du salaire brut et -1,7 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

Le ralentissement du salaire net moyen des fonctionnaires (+0,6 % en euros constants après +2,0 % en 2017) s'explique par l'absence de mesure salariale générale en 2018 contrairement à 2017 avec les deux revalorisations successives du point d'indice de 0,6 % en juillet 2016 et février et l'application du protocole Parcours relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations de la fonction publique (PPCR).

Le salaire net moyen des contractuels s'est contracté en moyenne de 0,5 %. La baisse est générale à tous les niveaux de la distribution (**Figure V 3.2-3**). Cette baisse est plus particulièrement marquée dans la fonction publique territoriale et dans la fonction publique de l'État avec respectivement une baisse de 0,9 % et de 0,4 % (voir Fiche thématique 6.3-10). Cette baisse s'explique notamment par des effets de structure d'emploi (voir infra).

Le rétablissement du jour de carence a également pesé marginalement sur l'évolution du salaire net (voir **Encadré 1**).

## Figure V 3.2-3 : Évolution du salaire net mensuel en euros courants en 2018 dans la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi

| Ensemble FP | Salaire moyen | Salaire médian | 1er décile | 1er quartile | 3e quartile | 9e décile |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Ensemble** | **0,9** | **0,6** | **0,8** | **0,8** | **0,8** | **1,1** |
| Fonctionnaires | 0,6 | 0,4 | 0,4 | 0,6 | 0,6 | 1,0 |
| *dont catégorie A* | *0,3* | *0,4* | *-0,5* | *-0,1* | *0,6* | *0,6* |
| *dont catégorie B* | *0,2* | *0,2* | *0,2* | *0,1* | *0,2* | *0,3* |
| *dont catégorie C* | *0,6* | *0,6* | *0,2* | *0,5* | *0,6* | *0,7* |
| Contractuels | -0,5 | -0,6 | -0,3 | -0,8 | -0,2 | -0,4 |
| Autres catégories et statuts | 1,2 | 0,9 | 0,0 | 0,0 | 2,0 | 1,5 |
| **Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés** | **0,3** | **0,0** | **-0,6** | **0,0** | **0,4** | **0,7** |
| Bénéficiaires de contrats aidés | 0,2 | 0,1 | 0,3 | 0,1 | -0,2 | 0,0 |
| Femmes | 0,8 | 0,6 | 0,8 | 0,7 | 0,6 | 1,1 |
| Hommes | 0,9 | 0,7 | 1,0 | 1,0 | 0,8 | 1,1 |
| Moins de 30 ans | 0,9 | 0,6 | 2,0 | 1,4 | -0,1 | 0,2 |
| 30-39 ans | 0,2 | -0,2 | 0,0 | -0,2 | -0,1 | 0,2 |
| 40-49 ans | 1,0 | 1,1 | 0,7 | 1,2 | 0,7 | 0,9 |
| 50-59 ans | 0,7 | 0,4 | 0,8 | 0,8 | 0,7 | 0,9 |
| 60 ans et plus | 0,3 | -0,2 | 1,1 | 0,4 | 0,3 | 0,3 |

*Source : Siasp Insee. Traitement Drees, DGCL – DESL, DGAFP – SDessi.*

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

Lecture : Dans la fonction publique en 2018, le salaire net moyen a augmenté de 0,9 % ; le salaire net médian de 0,6 % ; le premier décile de 0,8 % et le neuvième décile de 1,1 %.

### Encadré 1 : Rétablissement du jour de carence en 2018

La loi de finances du 30 décembre 2017 pour 2018 a réintroduit le jour de carence dans la fonction publique à compter du 1er janvier 2018 après sa suspension en 2014.

Dans la fonction publique de l'État, sur le champ des ministères et des universités, 74 millions d'euros ont été prélevés en 2018 sur la rémunération brute au titre de 825 000 jours de carence. Ces prélèvements ont concerné 3 % des agents (soit 695 000 agents), pour lesquels en moyenne 1,2 jour a été retenu. Les femmes et les fonctionnaires de catégorie C sont surreprésentés parmi les agents ayant subi une retenue sur salaire au titre du jour de carence.

Le montant prélevé en 2018 est sous-évalué en comparaison d'une année pleine en régime courant, parce qu'il s'agissait de la première année d'application de la mesure. Ainsi les paies prélevées ne l'ont été qu'au titre des arrêts maladies pris en 2018. En régime normal, les deux premiers mois de prélèvement d'une année concernent principalement des arrêts pris l'année précédente.

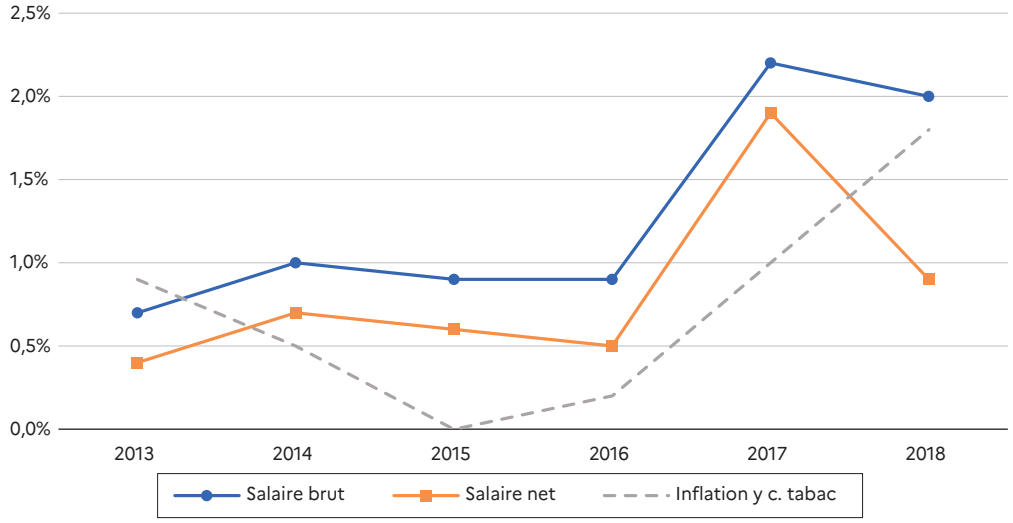
L'impact sur l'évolution du salaire moyen effectivement perçu est estimé à -0,1 point dans la FPE.

Au cours de l'année 2018, la DGCL estime que dans la fonction publique territoriale, 1,5 million de jours de carence ont été prélevés, pour un montant total de 124 millions d'euros. La mesure a ainsi été appliquée à 1,1 million d'agents avec en moyenne 1,4 jour par agent concerné. Tous les agents ne sont pas impactés de la même façon dans la FPT: les fonctionnaires sont plus concernés que les contractuels par le jour de carence ; les agents de catégorie A sont moins concernés que ceux de catégorie B et C ; les hommes et les femmes sont impactés dans les mêmes proportions.

## Compte-tenu de l'inflation, le salaire net moyen dans la fonction publique baisse de 1,0 % en euros constants en 2018

**Compte tenu de la reprise de l'inflation en 2018 (+1,8 % après 1,0% en 2017), le salaire net moyen augmente moins que celle-ci (Figure V 3.2-4).** Si l'évolution du salaire brut reste supérieure à l'inflation en 2018, c'est la première année depuis 2013 où le pouvoir d'achat moyen des agents de la fonction publique baisse.

### Figure V 3.2-4 : Évolution des salaires net et brut mensuels en euros courants en 2018 dans la fonction publique




*Source : Siasp, Insee. Traitement Drees, DGCL – DESL, DGAFP – SDessi.*

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

## La baisse du nombre de contrats aidés dynamise l'évolution du salaire net moyen dans la fonction publique mais pèse sur l'évolution de certaines catégories

**Le salaire net moyen hors contrats aidés baisse de 1,5 % contre 1,0 % pour l'ensemble des agents de la fonction publique.** En particulier, le salaire des contractuels diminue (-2,3 % en euros constants), car il intègre de nouveaux agents en moyenne moins rémunérés dont le poste était auparavant pourvu par un emploi sous le statut de contrat aidé. Tous versants confondus, le nombre de contrats aidés baisse de 60 000 équivalents temps plein (EQTP) entre 2017 et 2018, alors que sur la même période celui des contractuels augmente de 55 000 EQTP (voir vue 1 - Emploi).

**Dans la fonction publique de l'État, le salaire net moyen baisse de 1,6 % en euros constants dans les ministères, alors qu'il croît de 0,2 % dans les EPA en raison de la modification de la structure des emplois.** De fait, de nombreux contrats aidés, aux salaires plus faibles, des établissements publics locaux d'enseignement en 2017 sont désormais employés par le ministère de l'Éducation nationale comme personnels d'assistance éducative, augmentant ainsi mécaniquement le salaire moyen des EPA et pesant sur celui des ministères. Hors contrats aidés, le salaire net baisse de 1,8 % dans les EPA et de 1,7 % dans les ministères en euros constants.

## Le pouvoir d'achat des fonctionnaires diminue de 1,2 % en 2018

**La part des primes et indemnités augmente fortement de 0,9 point à 23,6 % après les baisses enregistrées en 2017 et 2016 suite aux mesures de transferts primes/points (Figure V 3-2.5).** Cette hausse provient pour une grande part de la création de l'indemnité compensatrice de CSG. L'évolution des primes contribue pour 1,1 point à l'évolution du salaire net.

**Les contributions sociales et salariales des fonctionnaires ont augmenté de 6,1 % suite à la hausse de 1,7 point de la CSG, la suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité, qui représentait 1 % du salaire net et la hausse du taux de cotisation pension civile.** L'évolution des contributions et cotisations sociales contribue à hauteur de -1,3 point à l'évolution du salaire net des fonctionnaires.

**En 2018, le traitement brut moyen des fonctionnaires recule de 1,1 % en euros courants).** Sa moindre dynamique nominale (après +0,8 % après +2,9 % en 2017) s'explique par l'absence de revalorisation du point d'indice depuis février 2017 et le report de l'application du protocole PPCR en 2019. Il contribue pour -1,0 point à l'évolution du salaire net.

## Figure V 3.2-5 : Décomposition de l'évolution en euros constants du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la fonction publique en 2018

| | FPE | | | FPT | | | FPH | | | FP | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Niveau 2018 | Évolution 2018/2017 en euros constants (en %) | Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %) | Niveau 2018 | Évolution 2018/2017 en euros constants (en %) | Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %) | Niveau 2018 | Évolution 2018/2017 en euros constants (en %) | Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %) | Niveau 2018 | Évolution 2018/2017 en euros constants (en %) | Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %) |
| **Salaire brut (a)** | **3380** | **-0,2** | **-0,2** | **2507** | **0,2** | **0,3** | **2653** | **0,1** | **0,1** | **2897** | **0,1** | **0,1** |
| – Traitement brut | 2618 | -1,2 | -1,2 | 1900 | -0,9 | -0,9 | 1991 | -1,4 | -1,3 | 2214 | -1,1 | -1,0 |
| – Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement | 762 | 3,8 | 1,0 | 607 | 4,1 | 1,2 | 662 | 4,6 | 1,3 | 683 | 4,1 | 1,1 |
| *dont indemnité de résidence*[1] | 29 | -0,9 | 0,0 | | | | | | | | | |
| *dont supplément familial*[1] | 32 | -5,0 | -0,1 | | | | | | | | | |
| *dont primes et rémunérations annexes hors indemnités de résidence et SFT* | 701 | 4,5 | 1,1 | | | | | | | | | |
| **Contributions et cotisations sociales** | **636** | **5,5** | **-1,2** | **467** | **6,7** | **-1,4** | **495** | **5,9** | **-1,3** | **542** | **6,1** | **-1,3** |
| - Cotisations sociales salariales[2] (b) | 314 | -6,7 | 0,8 | 228 | -5,3 | 0,6 | 243 | -6,4 | 0,8 | 267 | -6,1 | 0,7 |
| - CSG et CRDS (c) | 321 | 21,1 | -2,0 | 239 | 21,5 | -2,1 | 253 | 21,3 | -2,0 | 276 | 21,4 | -2,0 |
| **Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)** | **2744** | **-1,4** | **-1,4** | **2040** | **-1,1** | **-1,1** | **2158** | **-1,2** | **-1,2** | **2354** | **-1,2** | **-1,2** |

*Source : Siasp Insee. Traitement Drees, DGCL – DESL, DGAFP – SDessi.*

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé, hors militaires.

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

(2) Cotisations retraites et contribution exceptionnelle de solidarité.

Lecture : Le salaire net moyen a évolué en euros constants de -0,2 % pour les fonctionnaires de la FPE. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : -0,2 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont -1,2 % à l'évolution du traitement brut indiciaire et +1,0 % à l'évolution des primes et indemnités ; et -1,2 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

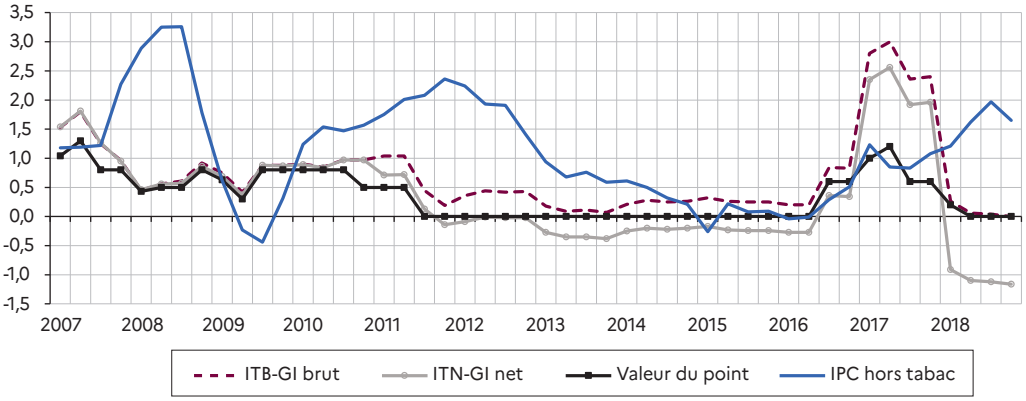
### *Peu de mesures catégorielles portant sur le traitement indiciaire des fonctionnaires de l'État en 2018*

Très peu de mesures portant sur le traitement indiciaire ont été enregistrées dans la fonction publique de l'État en 2018, comparativement à 2018. En glissement annuel entre fin 2017 et fin 2018, l'indice de traitement-brut grille indiciaire (ITB-GI) pour les fonctionnaires de catégorie A est stable malgré la revalorisation du corps de l'Inspection générale de la jeunesse et des sports au premier trimestre 2018 (**Figures V 3.2-6**). En l'absence de mesure indiciaire concernant les fonctionnaires des catégories B et C, l'ITB-GI de ces catégories est resté lui aussi inchangé.

L'indice de traitement net - grille indiciaire (ITN-GI) baisse de 1,16 % point sur la même période. Le décret n° 2017-1 889 du 30 décembre 2017 instaure une hausse de la contribution sociale généralisée (CSG) de 1,7 % à compter du 1er janvier 2018. Pour compenser la réduction de la rémunération des agents publics en place, il a été décidé la suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité (1 % du traitement brut) et la mise en place d'une indemnité compensatrice fixe. Ces mesures garantissent le maintien de la rémunération nette des agents en place mais ont globalement un impact négatif sur l'ITN-GI. La baisse de l'ITN-GI résulte, d'autre part, de la hausse du taux de pension civile de 10,29 % à 10,56 % au 1er janvier 2018.

**Figure V 3.2-6 : Glissement annuel de l'ITB-GI, de la valeur du point d'indice de la fonction publique et de l'indice des prix à la consommation**

(en %)



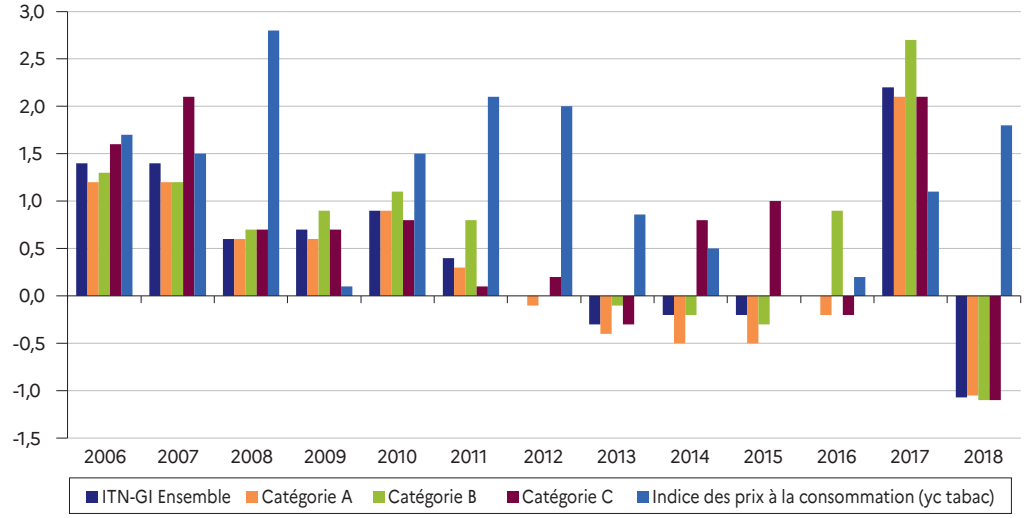

*Source : Siasp Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger. Fonctionnaires civils des ministères jusqu'en 2009, fonctionnaires civils de la FPE depuis 2010.

En moyenne annuelle en 2018, l'ITB-GI (brut) a augmenté de 0,09 % (**Figure V 3.2-7**). Cette augmentation est à la fois liée à l'effet en année pleine de l'augmentation du point d'indice au 1er février 2017, à laquelle s'ajoutent pour les fonctionnaires de catégorie A des mesures catégorielles à date d'effet au 1er septembre 2017, notamment la revalorisation d'une partie de la grille indiciaire d'un grand nombre de corps d'enseignement et de recherche des ministères de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et des Sports.

**Figure V 3.2-7 : Évolution moyenne de l'indice de traitement net-grille indiciaire (ITN-GI) et de l'indice des prix à la consommation depuis 2006**

(en %)




*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger. Fonctionnaires civils des ministères jusqu'en 2009, fonctionnaires civils de la FPE depuis 2010.

### Encadré 2 : Premiers éléments sur l'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2019

Selon les comptes nationaux de l'Insee, la masse salariale des salaires et traitements bruts des administrations publiques a augmenté de 1,5 % en 2019. L'emploi intérieur total sur le même champ en équivalent temps plein a diminué de 0,1 %. Le salaire brut moyen en équivalent temps plein dans les administrations publiques augmenterait de 1,4 % en 2019.

Il est à noter que le champ des administrations publiques n'est pas celui de la fonction publique, car il comprend en plus notamment les administrations de sécurité sociale.

En 2019, deux mesures salariales vont impacter la différence de dynamique entre salaire brut et salaire net dans la fonction publique :

– la poursuite de la hausse du taux de cotisation pension civile pour les fonctionnaires sur leur traitement brut dans le cadre de la réforme des retraites de 2010 (+0,27 point)

– l'exonération de cotisations salariales sur les heures supplémentaires (décret n°2019-133).

L'impact de la hausse du taux de cotisation retraite pour les fonctionnaires est estimé à une différence de 0,2 point d'évolution entre le salaire brut et le salaire net. En effet, les fonctionnaires forment les trois quarts des effectifs en équivalent temps plein et leur traitement brut représente les trois quarts de leur rémunération. Il n'est pas tenu compte de l'impact de la mesure sur les heures supplémentaires.

Le salaire net moyen en équivalent temps plein augmenterait sous ces hypothèses de 1,2 %.

Compte-tenu de l'inflation (+1,1 %) en 2019, le pouvoir d'achat moyen des agents de la fonction publique se stabiliserait en 2019 (+0,1 %).

## Dans l'ensemble de la fonction publique, le pouvoir d'achat de la rémunération des personnes en place a baissé de 0,1 %

**Dans l'ensemble de la fonction publique, 64,7 % des agents employés au cours de l'année 2017 ont travaillé vingt-quatre mois consécutifs de janvier 2017 à décembre 2018 chez le même employeur avec la même quotité de travail (Figure V 3.2-8).** La proportion d'agents en place varie en fonction du statut : parmi les fonctionnaires, plus de sept agents sur dix présents en 2017 sont dans cette situation alors que pour les contractuels, ils sont moins de quatre sur dix. Dans la FPH, du fait de la spécificité des emplois de contractuels, ils sont en proportion plus nombreux (46,2 %) à avoir été employés deux années consécutives avec la même quotité de travail contre 37,2 % et 34 % respectivement dans la FPE et la FPT. Parmi les agents des autres catégories et statuts de la FPE, qui regroupent essentiellement les enseignants des établissements privés sous contrat et les ouvriers d'État, la proportion d'agents en place est pratiquement au niveau de celle observée pour les fonctionnaires avec 69,6 %. Le personnel médical (médecins, pharmaciens salariés, odontologues,...), qui forme la catégorie « autres catégories et statuts » de la fonction publique hospitalière, sont quant à eux 63,6 % à faire partie des agents en place.

**Figure V 3.2-8 : Proportion d'agents en place en 2017 et 2018(1) suivant le versant et le statut d'emploi**

| | FPE (ministères et établissements publics) | FPT | FPH | Ensemble FP |
|---|---|---|---|---|
| **Ensemble** | **64,9** | **64,1** | **65,4** | **64,7** |
| Fonctionnaires | 72,3 | 72,7 | 71,2 | 72,2 |
| *dont catégorie A* | *72,0* | *71,8* | *67,5* | *71,3* |
| *dont catégorie B* | *75,0* | *72,0* | *70,9* | *73,0* |
| *dont catégorie C* | *71,3* | *72,9* | *73,3* | *72,8* |
| Contractuels | 37,2 | 34,0 | 46,2 | 38,1 |
| Autres catégories et statuts | 69,6 | 59,3 | 63,6 | 67,6 |
| **Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés** | **66,2** | **65,8** | **66,1** | **66,0** |
| Bénéficiaires de contrats aidés | 7,5 | 20,1 | 19,7 | 15,6 |
| Femmes | 62,0 | 58,6 | 63,7 | 61,3 |
| Hommes | 69,4 | 71,8 | 71,5 | 70,7 |
| Moins de 30 ans | 30,8 | 38,1 | 49,1 | 38,5 |
| 30-39 ans | 57,7 | 58,3 | 59,2 | 58,3 |
| 40-49 ans | 74,7 | 70,0 | 74,1 | 72,9 |
| 50-59 ans | 76,5 | 73,9 | 75,5 | 75,3 |
| 60 ans et plus | 51,2 | 48,0 | 47,7 | 49,4 |

*Source : Siasp Insee. Traitement Drees, DGCL – DESL, DGAFP – SDessi.*

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

(1) Personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années. Pour la FPT, inclut les agents dont l'établissement a changé suite à une fusion d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

Lecture : 64,9 % des agents présents dans la FPE en 2018 ont été présents avec la même quotité de travail et chez le même employeur tout au long de 2017 et 2018.

**Les femmes sont moins nombreuses que les hommes à avoir travaillé pour le même employeur avec la même quotité de travail : 61,3 % contre 70,7 %.** Cette différence s'explique essentiellement par leur plus fort recours au temps partiel, elles changent de ce fait plus fréquemment de quotité de travail. Les agents les plus jeunes et les plus âgés sont également moins nombreux à travailler vingt-quatre mois consécutifs avec la même quotité de travail. Pour les moins de 30 ans, il s'agit d'un effet de structure : la proportion de contractuels et de contrats aidés est supérieure parmi ces agents que parmi les autres classes d'âges. Environ la moitié des plus de 60 ans restent en place deux années consécutives, du fait des départs en retraite.

**La rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) mesure le salaire moyen des seules personnes présentes au cours des deux années 2017 et 2018 chez le même employeur avec la même quotité de travail. La RMPP nette baisse de 0,1 % en euros constants, autant du fait du ralentissement de sa progression en euros courants (+1,8 % après +3,0 % en 2017) que du fait de l'accélération de l'inflation (Figure V 3.2-9).** L'évolution de la RMPP nette est identique hors contrats aidés. Le pouvoir d'achat de la RMPP nette est quasi stable dans la FPE et la FPH (après respectivement +2,4 % et +1,3 % en 2017), et recule de 0,4 % dans la FPT (contre +1,8 % en 2017) (voir Fiches thématiques 6.3-11). Pour la moitié des agents, le pouvoir d'achat de leur rémunération a baissé d'au moins 0,7 %. Un quart des agents ont bénéficié d'une hausse de pouvoir d'achat supérieur à 1,8 %.

**Conformément à la forme générale des carrières salariales, ce sont les agents les plus jeunes dont l'évolution de la rémunération nette a été la plus dynamique (+0,1 % pour les moins de 30 ans et +0,5 % pour les 30-39 ans en euros constants).** Les évolutions ralentissent au fil des âges pour atteindre -0,6 % pour les agents âgés de plus de 60 ans.

**Figure V 3.2-9 : Évolution en 2018 en euros constants du salaire net des agents en place en 2017 et 2018(1) dans la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi**
(en %)

| | Ensemble FP | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | RMPP | Distribution des évolutions individuelles | | | | |
| | | Médiane | 1er décile | 1er quartile | 3e quartile | 9e décile |
| **Ensemble** | **-0,1** | **-0,7** | **-4,7** | **-2,3** | **1,8** | **5,3** |
| Fonctionnaires | -0,2 | -0,7 | -4,6 | -2,3 | 1,7 | 4,9 |
| *dont catégorie A* | *0,3* | *-0,3* | *-4,6* | *-2,4* | *2,6* | *6,0* |
| *dont catégorie B* | *-0,4* | *-0,7* | *-4,0* | *-2,1* | *1,2* | *4,0* |
| *dont catégorie C* | *-0,6* | *-0,9* | *-4,8* | *-2,3* | *1,2* | *4,1* |
| Contractuels | 0,2 | -0,8 | -5,1 | -2,3 | 2,2 | 7,4 |
| Autres catégories et statuts | 0,8 | -0,3 | -5,2 | -2,4 | 3,4 | 8,4 |
| **Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés** | **-0,1** | **-0,7** | **-4,7** | **-2,3** | **1,8** | **5,3** |
| Bénéficiaires de contrats aidés | 2,5 | -0,4 | -3,8 | -1,7 | 5,4 | 13,0 |
| Femmes | -0,2 | -0,7 | -4,6 | -2,3 | 1,7 | 5,1 |
| Hommes | 0,1 | -0,6 | -4,7 | -2,3 | 2,0 | 5,7 |
| Moins de 30 ans | 0,1 | -0,8 | -6,3 | -2,7 | 2,6 | 7,8 |
| 30-39 ans | 0,5 | -0,4 | -4,8 | -2,2 | 2,5 | 6,7 |
| 40-49 ans | 0,0 | -0,6 | -4,6 | -2,3 | 1,9 | 5,2 |
| 50-59 ans | -0,4 | -0,8 | -4,4 | -2,3 | 1,4 | 4,4 |
| 60 ans et plus | -0,6 | -1,1 | -4,6 | -2,4 | 1,2 | 4,2 |

*Source : Siasp Insee. Traitement Drees, DGCL – DESL, DGAFP – SDessi.*

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

(1) Personnes présentes les deux années consécutives chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années. Pour la FPT, inclut les agents dont l'établissement a changé suite à une fusion d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

Lecture : Dans la fonction publique, parmi les agents en place en 2017 et 2018, le salaire net moyen a évolué de -0,1%. Pour la moitié des agents en place en 2017 et 2018, le salaire net a baissé d'au moins 0,7%. Il a diminué de 4,7 % pour 10 % des agents et augmenté de plus de 5,3 % pour 10 % des agents.

## Encadré 3 : Les instruments de réévaluation des rémunérations dans la fonction publique

L'évolution de la rémunération des fonctionnaires dépend :

– des mesures d'avancement individuelles (par exemple, changement d'échelon et promotion de grade ou de corps) ;

– des mesures générales (par exemple, revalorisation du point d'indice de la fonction publique, attribution de points par modification de la correspondance entre indice brut et indice majoré, Gipa, indemnité différentielle Smic…) ;

– des mesures catégorielles, statutaires et indemnitaires (par exemple, revalorisation de la grille indiciaire de rémunération d'un grade).

Dans la FPE, d'après la direction du budget, 57 % de la progression des rémunérations en 2018 provient des mesures individuelles (hors heures supplémentaires et rachat de jours de CET). Les mesures catégorielles expliquent 41 % de l'évolution. Enfin les mesures générales participent à hauteur de 2 % à l'augmentation des rémunérations

En 2019, la part de la progression des rémunérations provenant des mesures individuelles progresse et atteint 65 %, alors que celles des mesures catégorielles baisse à 35 % du fait d'une réduction de leur montant. En l'absence de revalorisation du point, 0,4 % de la progression s'explique par des mesures générales.

### Les mesures générales

Les mesures générales peuvent passer notamment par l'attribution de points et/ou par l'augmentation de la valeur du point d'indice.

La valeur annuelle du traitement afférent à l'indice 100 majoré de 5 556,35 euros depuis juillet 2010, est passée à 5 589,69 euros au 1er juillet 2016, et à 5 623,23 depuis le 1er février 2017 en application du décret n° 2016-670 du 25 mai 2016.

**Les principales requalifications statutaires intervenues dans les trois versants de la fonction publique**

Le protocole d'accord du 2 février 2010 prévoit la mise en extinction progressive du corps des infirmiers diplômés d'État de catégorie statutaire B, remplacé par le corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés classé en catégorie A. À compter du 1er décembre 2010, les nouveaux infirmiers sont directement recrutés dans le corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés. Les agents appartenant au corps des infirmiers diplômés d'État, en fonction au 1er décembre 2010, ont pu opter soit pour la conservation de la catégorie active et le maintien dans le corps de catégorie B, soit pour l'intégration dans le corps des infirmiers de soins généraux et spécialisés. À l'issue de la période pendant laquelle les infirmiers hospitaliers ont pu exercer leur droit d'option, 52 % d'entre eux ont choisi d'intégrer le corps classé en catégorie A, entraînant une modification de la répartition des agents par catégorie au sein de la FPH (la part des agents de catégorie A est ainsi passée de 18 % en 2010 à 29 % en 2011).

Ce dispositif a été adapté aux infirmiers de prévention de la fonction publique de l'État et aux infirmiers de la fonction publique territoriale.

Il a été mis en œuvre à l'identique au ministère de la Défense avec la création du corps des infirmiers civils en soins généraux et spécialisés du ministère de la Défense.

La transposition du dispositif aux infirmiers de la filière sapeurs-pompiers de la fonction publique territoriale a été mise en œuvre au 1er septembre 2016 (décret n° 2016-1 176 du 30 août 2016).

Cette réforme a également été transposée aux corps des personnels de rééducation de la fonction publique hospitalière suivants (décret n° 2017-1 259 du 9 août 2017) :

1° Le corps des pédicures-podologues ;

2° Le corps des masseurs-kinésithérapeutes ;

3° Le corps des ergothérapeutes ;

4° Le corps des psychomotriciens ;

5° Le corps des orthophonistes ;

6° Le corps des orthoptistes.

Elle a également été transposée au corps des manipulateurs d'électroradiologie médicale qui fait partie de la filière des personnels médico-techniques de la fonction publique hospitalière (décret n° 2017-1 264 du 9 août 2017).

À l'instar des infirmiers, les agents appartenant aux corps précités ont pu opter, soit pour la conservation de la catégorie active et le maintien dans le corps de catégorie B, soit pour l'intégration dans le corps de catégorie A. Cette réforme a été transposée aux corps homologues du ministère des Armées par les décrets n° 2018-731 et n° 2019-120.

Le protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique, prévoit que « les fonctionnaires relevant de la filière sociale, dans les trois versants de la fonction publique, bénéficieront d'une revalorisation en reconnaissance de leur diplôme au niveau licence et du niveau des missions exercées ». Le protocole précise que cette revalorisation sera réalisée en cohérence avec celle de la filière paramédicale décrite ci-dessus. Les décrets portant mise en œuvre de cette réforme, s'agissant des assistants de service social et conseillers techniques de service social des administrations de l'État, et des assistants socio-éducatifs, éducateurs de jeunes enfants et conseillers socio-éducatifs de la fonction publique territoriale ont été publiés en mai 2017 (décrets 2017-901, 2017-902 et 2017-903 du 9 mai 2017, 2017-1 051, 2017-1 052 et 2017-1 053 du 10 mai 2017). Ces textes font l'objet d'une transposition au bénéfice des personnels relevant des corps équivalents de la fonction publique hospitalière d'après le décret n°2018-731. Ils ont pris effet le 1er février 2019.

**Zoom : Les mesures mises en œuvre dans le cadre du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations de la fonction publique (PPCR)**

Le protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations (PPCR) met en place une restructuration des grilles de rémunération des corps et cadres d'emplois des catégories A, B et C pour l'ensemble des fonctionnaires des trois versants de la fonction publique. Sa mise en œuvre a débuté en 2016.

Ces mesures comportent des revalorisations salariales, ainsi qu'un rééquilibrage progressif au profit de la rémunération indiciaire par la transformation d'une partie des primes en points d'indice. Les modalités de cette transformation ont été énoncées par l'article 148 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016 et précisées par le décret n° 2016-588 du 11 mai 2016 portant mise en œuvre de la mesure dite du « transfert primes/points ».

Ce transfert primes/points se traduit par une majoration des indices de traitement des fonctionnaires s'élevant à :

– 4 points d'indice majoré pour l'ensemble des fonctionnaires de la catégorie C au 1er janvier 2017 (correspondant à un abattement sur la rémunération indemnitaire équivalent à 3 points d'indice majoré) ;

– 6 points d'indice majoré pour l'ensemble des fonctionnaires de la catégorie B au 1er janvier 2016 (abattement équivalent à 5 points d'indice majoré sur le régime indemnitaire), à l'exception des corps de la Police nationale, de l'administration pénitentiaire et des instituteurs, revalorisés de 6 points également mais en 2017 ;

– 9 points d'indice majoré pour les corps de la catégorie A (abattement équivalent à 7 points d'indice majoré sur le régime indemnitaire).

Pour les corps de catégorie A, ce transfert est réalisé en deux temps : 4 points d'indice en 2016 et 5 points d'indice en 2017 pour les corps paramédicaux et sociaux, 4 points d'indice en 2017 et 5 points d'indice en 2019 pour les autres corps.

Pour les fonctionnaires percevant un montant de primes inférieur au montant de l'abattement prévu, cette transformation s'est traduite par une augmentation nette de la rémunération perçue.

L'application du protocole, engagée en 2016, s'est poursuivie en 2017 avec notamment :

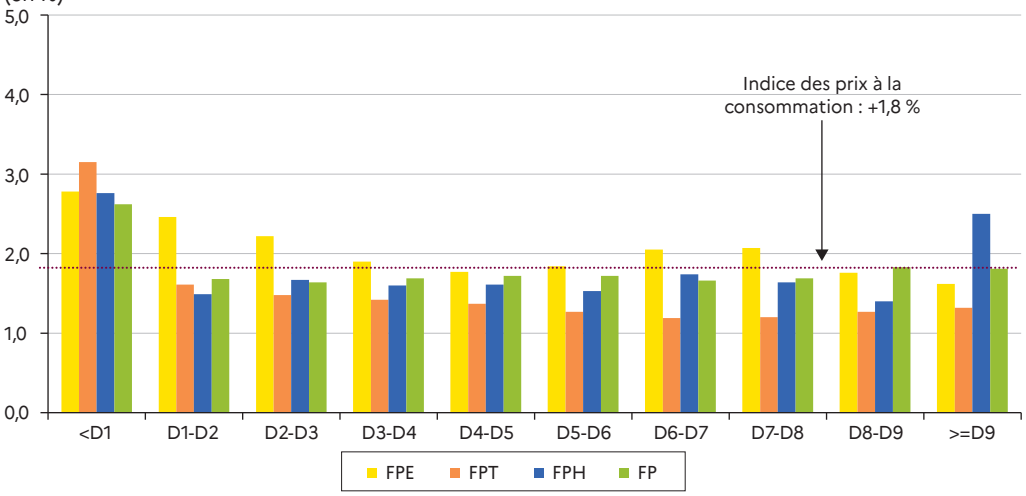
– les revalorisations des grilles indiciaires de catégorie A avec la restructuration des grades des corps et grades d'emplois d'attachés d'administration dans la fonction publique mais aussi des corps d'enseignants dans la fonction publique de l'État ;

– la revalorisation des catégories B et C. Le nombre de grades est réduit de 4 à 3 pour les corps « types » de catégorie C, entraînant des revalorisations salariales. Les grilles de catégorie B ont aussi été restructurées.

**Seuls les 10 % des agents les moins rémunérés en 2017 ont vu leur rémunération moyenne progresser davantage que l'inflation de +2,6 % en euros courants (Figure V 3-2.10).** Ainsi la RMPP nette a progressé de 2,8 % dans la FPE et la FPH et de 3,2 % dans la FPT pour les agents se trouvant au 1er décile de rémunération. Les agents dans le premier décile correspondent aux agents les plus jeunes, de la catégorie C ou bénéficiaires de contrats aidés. Dans la FPT, l'évolution de la RMPP devient moins dynamique au fil de la distribution des niveaux de salaire initiaux. Dans la FPH, l'évolution est aussi plus particulièrement dynamique pour les 10 % des agents en place les mieux rémunérés en 2017.

### Figure V 3.2-10 : Évolution de la rémunération moyenne nette des agents en place en 2017 et 2018(1) selon leur position relative dans la distribution des salaires en 2017

(en %)




*Source : Siasp Insee. Traitement Drees, DGCL – DESL, DGAFP – SDessi.*

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

(1) Rémunération moyenne des personnes présentes les deux années consécutives chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années. Pour la FPT, y compris les agents qui changent artificiellement d'employeur suite à des fusions d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

Lecture : Les 10 % d'agents qui percevaient en 2017 un salaire net inférieur au premier décile ont connu en 2018 une évolution de leur RMPP nette de +2,6 % dans la FP, avec +2,8 % dans la FPE, +3,2 % dans la FPT, et +2,8 % dans la FPH.

## Plus d'un agent sur deux a connu une baisse de pouvoir d'achat en 2018

**En 2018, la rémunération nette de 58,2 % des agents en place dans la fonction publique a moins augmenté que les prix (Figure V 3.2-11).** La part des agents ayant perdu du pouvoir d'achat augmente très fortement (+29 points par rapport à 2017) en raison à la fois du ralentissement de la RMPP et de l'accélération de l'inflation. Les agents dans cette situation sont moins nombreux dans la fonction publique de l'État (55,8 % contre 27,0 % en 2017), qui compte davantage de fonctionnaires de catégorie A, que dans la FPH (58,2 % contre 36,1 % en 2017) et la FPT (61 % après 28,2 % en 2017).

La proportion des agents dont le niveau de rémunération a baissé en euros courants retrouve le niveau enregistré en 2016 après une année 2017 où elle avait diminué de presque moitié grâce à la hausse du point d'indice. Cette part est du même ordre dans chaque versant. Un tiers des fonctionnaires ont connu une baisse nominale de leur salaire net. Parmi eux, 23,6 % ont connu une baisse de leur traitement indiciaire, 35,7 % une baisse de leurs primes et indemnités et 14,8 % une baisse simultanée de leur traitement et de leurs primes et indemnités. Les baisses de traitement peuvent résulter, par exemple, de situations d'arrêts maladie ordinaires avec le jour de carence ou de longue durée ou de retenue pour service non fait. Elles peuvent également s'expliquer par la majoration des salaires de l'année précédente par des rappels. Un moindre niveau de primes ou indemnités peut s'expliquer par un moindre recours aux heures supplémentaires ou aux mesures de rachat de jours épargnés sur le compte épargne-temps, par des primes exceptionnelles, un changement de zone d'indemnité de résidence ou encore une perte de supplément familial de traitement lorsque les enfants grandissent. Pour le dernier quart des fonctionnaires dont le salaire net a baissé nominalement, les deux composantes du salaire brut n'ont pas diminué, la baisse du salaire net est dans ce cas imputable à l'augmentation des taux de cotisation.

### Figure V 3.2-11 : Proportion d'agents en place en 2017 et 2018(1) dont le salaire net a diminué en 2018 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi

| | FPE (ministères et établissements publics) | | FPT | | FPH | | Ensemble FP | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2018 (en %) | Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2018 (en %) | Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2018 (en %) | Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2018 (en %) | Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2018 (en %) | Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2018 (en %) | Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2018 (en %) | Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2018 (en %) |
| **Ensemble** | **33,8** | **55,8** | **33,5** | **61,0** | **32,6** | **58,2** | **33,4** | **58,2** |
| Fonctionnaires | 34,2 | 55,6 | 33,6 | 61,2 | 31,9 | 58,7 | 33,5 | 58,4 |
| *dont catégorie A* | *35,2* | *52,4* | *32,2* | *55,2* | *29,9* | *51,8* | *34,1* | *52,6* |
| *dont catégorie B* | *32,2* | *62,6* | *29,8* | *59,5* | *30,4* | *58,3* | *31,0* | *60,6* |
| *dont catégorie C* | *31,9* | *60,8* | *34,5* | *62,3* | *33,5* | *62,1* | *33,9* | *62,1* |
| Contractuels | 28,3 | 57,7 | 34,1 | 60,0 | 37,8 | 61,1 | 32,9 | 59,4 |
| Autres catégories et statuts | 36,6 | 54,4 | 25,9 | 56,9 | 30,9 | 48,9 | 34,8 | 52,8 |
| **Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés** | **33,8** | **55,7** | **33,6** | **61,1** | **32,6** | **58,3** | **33,5** | **58,2** |
| Bénéficiaires de contrats aidés | 26,6 | 87,3 | 20,6 | 47,6 | 19,6 | 35,6 | 21,5 | 52,7 |
| Femmes | 34,7 | 56,5 | 34,1 | 62,4 | 33,1 | 59,0 | 34,0 | 59,1 |
| Hommes | 32,6 | 54,9 | 32,7 | 59,3 | 31,0 | 56,0 | 32,4 | 56,9 |
| Moins de 30 ans | 37,8 | 61,4 | 36,0 | 60,2 | 34,2 | 54,2 | 35,9 | 58,3 |
| 30-39 ans | 31,6 | 51,4 | 30,3 | 57,1 | 31,0 | 54,5 | 31,0 | 54,0 |
| 40-49 ans | 33,8 | 54,8 | 32,0 | 59,2 | 31,6 | 57,6 | 32,7 | 56,9 |
| 50-59 ans | 34,0 | 57,7 | 35,2 | 63,7 | 33,4 | 62,1 | 34,4 | 61,0 |
| 60 ans et plus | 36,7 | 61,8 | 37,3 | 65,5 | 37,9 | 67,3 | 37,1 | 64,0 |

*Source : Siasp Insee. Traitement Drees, DGCL – DESL, DGAFP – SDessi.*

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

(1) Personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années. Pour la FPT, y compris les agents qui changent artificiellement d'employeur suite à des fusions d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

Lecture : Le salaire net a diminué pour 33,8 % des agents en place. Pour 55,8 % d'entre eux, il a évolué moins que l'inflation.

## La rémunération moyenne des personnes en place est quasi stable en euros courants dans la FPE

**La rémunération des agents en place dans la fonction publique de l'État augmente de 0,1 % entre 2017 et 2018.** L'évolution est similaire pour les salariés des ministères (+0,1 %) comme pour ceux des établissements publics administratifs. Le pouvoir d'achat des enseignants augmente davantage (+0,2 %), en lien avec la forte proportion de fonctionnaires de catégorie A, dont la RMPP est plus dynamique que celle des autres fonctionnaires (Fiche thématique 6.4-1).

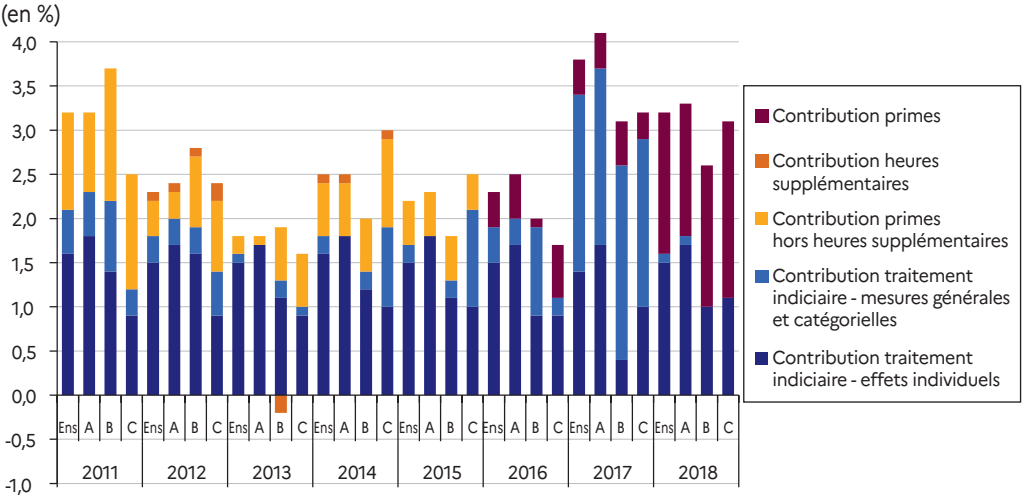
### *L'évolution du traitement indiciaire contribue pour moitié à celle de la RMPP brute des fonctionnaires de l'État*

La différence entre l'évolution du traitement brut des personnes en place et celle de l'ITB-GI peut s'identifier à l'évolution du traitement indiciaire brut des agents présents vingt-quatre mois consécutifs, hors effet imputable à la mise en œuvre de ces mesures. En d'autres termes, cet indice peut être utilisé pour décomposer la RMPP brute des fonctionnaires présents deux années consécutives selon différentes contributions : une composante indiciaire liée aux mesures générales et catégorielles (l'ITB-GI), une composante indiciaire liée à des effets individuels propres aux agents et une composante liée à l'évolution des primes. La composante liée aux effets individuels, aussi appelée « glissement vieillesse-technicité » (GVT) positif, résulte des évolutions du traitement indiciaire liées aux effets individuels de type avancement automatique des échelons (ancienneté), changement de grade ou de corps à l'occasion de promotions internes ou de réussite à des concours. Cet effet est calculé par solde.

**En 2018, l'évolution de la RMPP brute des fonctionnaires civils est, à parts égales, portée par le GVT positif, c'est-à-dire les évolutions du traitement indiciaire liées aux effets individuels qui contribuent à hauteur de 1,5 point après 1,4 point en 2017 et par l'augmentation des primes, qui contribue pour 1,6 point (Figure V 3.2-12).** La contribution des mesures générales portant sur le traitement indiciaire ralentit à 0,1 point (après 2,0 points en 2017), niveau le plus faible depuis 2011.

La contribution des primes augmente de 1,6 point mais cette augmentation est essentiellement due à la création de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG, sans effet sur la RMPP nette. Comme sur la partie indiciaire, peu de mesures indemnitaires ont pris effet en 2018 hormis l'extension de la prime de professeur principal à un deuxième professeur en classe de terminale pour accompagner les élèves dans leur orientation vers le supérieur à compter de décembre 2017 et des mesures de revalorisation des primes et indemnités des fonctionnaires de la filière surveillance de l'administration pénitentiaire (indemnité de charges pénitentiaires, indemnité de surveillance de nuit et de travail dominical…). Le montant moyen des primes et indemnités des personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire s'élève à 1 041 euros bruts mensuels en EQTP, augmentant de 100 euros (dont seulement un quart imputable à l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG) par rapport à 2017 (voir Fiche thématique 6.4-2).

**Figure V 3.2-12 : Décomposition de l'évolution de la RMPP brute des fonctionnaires civils de la FPE en place deux années consécutives depuis 2011**




*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, en équivalent temps plein mensualisé. Fonctionnaires civils présents 24 mois consécutifs (année n et n-1 pour la RMPP de l'année n) chez le même employeur avec la même quotité de travail.

Note : À partir de 2016, la qualité des données sur les heures supplémentaires n'est pas suffisante pour exploiter les données.

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

Lecture : En 2018, la RMPP brute des fonctionnaires civils de la FPE a augmenté de 3,2 %. Cette évolution peut se décomposer ainsi : +0,1 % imputable à l'augmentation du traitement indiciaire relevant de l'effet carrière, +1,5 % imputable à l'augmentation du traitement indiciaire relevant des mesures générales, catégorielles et statutaires et +1,6 % imputable à l'augmentation des primes supplémentaires.

## Le pouvoir d'achat des agents en place dans la fonction publique territoriale a baissé de 0,4 %

**Dans la FPT, l'évolution de la rémunération moyenne nette des personnes en place est moins dynamique qu'en 2017 quel que soit le type de collectivité (Figure V 3.2-13).** Le pouvoir d'achat des agents des régions progresse de 0,4 %. L'augmentation de la RMPP est plus faible dans les autres collectivités ce qui, combiné avec l'accélération de l'inflation, conduit à une baisse du pouvoir d'achat de 0,7 % des agents en place dans les communes, de 0,3 % dans les services d'incendie et de secours et de 0,1 % dans les départements. Le pouvoir d'achat des agents des EPCI à fiscalité propre est stable en moyenne.

Moins d'un agent sur deux présents en 2017 dans les centres communaux d'action sociale (CCAS) et les caisses des écoles a travaillé vingt-quatre mois consécutifs chez le même employeur avec la même quotité de travail alors que 86,1 % des agents des SDIS sont dans cette situation.

### Figure V 3.2-13 : Évolution des salaires mensuels nets moyens et de la RMPP nette en 2018 dans la fonction publique territoriale selon le type de collectivité

| | RMPP nette 2018/2017[1] | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Proportion des agents de 2017 présents en 2018 (en %) | Évolution de la rémunération en euros courants (en %) | Évolution de la rémunération en euros constants (en %) | Proportion d'agents dont la rémunération a évolué négativement en 2018 | Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'indice des prix à la consommation |
| **Ensemble** | **64,1** | **1,5** | **-0,4** | **33,5** | **61,0** |
| Communes | 63,7 | 1,1 | -0,7 | 36,7 | 63,4 |
| CCAS et caisses des écoles | 49,2 | 1,2 | -0,6 | 34,6 | 62,3 |
| EPCI à fiscalité propre[2] | 64,4 | 1,9 | 0,0 | 30,0 | 56,6 |
| Autres structures intercommunales | 56,5 | 2,2 | 0,3 | 27,8 | 54,7 |
| Départements[2] | 70,5 | 1,7 | -0,1 | 29,1 | 58,1 |
| Services départementaux d'incendie et de secours | 86,1 | 1,5 | -0,3 | 30,0 | 61,2 |
| Régions | 67,0 | 2,3 | 0,4 | 26,9 | 58,5 |
| Autres collectivités locales | 44,4 | 1,7 | -0,2 | 30,3 | 57,7 |

*Source : Siasp Insee. Traitement DGCL – Département des études et des statistiques locales.*

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires et assistants maternels.

(1) Rémunération moyenne des personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années. Pour la FPT, inclut les agents dont l'établissement a changé suite à une fusion d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

(2) La métropole de Lyon est ici classée avec les EPCI à fiscalité propre.

## La RMPP nette des salariés de la FPH est stable en 2018

**Le pouvoir d'achat de la RMPP nette des du personnel médical progresse de 1,2 % en termes réels en 2018 dans la FPH (Figure V 3-2.14).** Dans les hôpitaux comme dans la FPH entière, ce sont les agents de cette filière qui voient leur RMPP nette augmenter le plus. En revanche dans les établissements médico-sociaux, elle diminue de 0,1 % et ce sont les personnels de direction et administratifs pour qui la rémunération progresse davantage, à 1,2 %.

**En 2018, le pouvoir d'achat des agents en place des autres filières augmente très peu et est même en baisse pour les personnels soignants (-0,4 %), éducatifs et sociaux (-0,2 %), techniques et ouvriers (-0,2 %).** Le pouvoir d'achat de la rémunération de l'ensemble des agents n'a en moyenne pas bougé ; cependant dans les hôpitaux publics il croît de 0,1 %, et dans les établissements médico-sociaux il diminue de 0,5% (voir Fiche thématique 6.3-11).

**Dans la FPH, six agents en place sur dix ont connu une baisse de pouvoir d'achat entre 2017 et 2018.** Dans les établissements médico-sociaux, cette proportion est moindre 52,5 %. Excepté pour les personnels éducatifs et sociaux, la part des agents pris en compte dans le calcul de la RMPP est plus élevée dans les hôpitaux publics que dans les établissements médico-sociaux, reflétant la plus grande part d'emploi contractuel et sa moindre stabilité dans le secteur médico-social.

### Figure V 3.2-14 : RMPP nette par filières d'emploi et secteurs en 2018 dans les hôpitaux publics et dans les établissements médico-sociaux

| | Hôpitaux | | | | | Etablissement médico-sociaux | | | | | FPH | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Proportion des agents de 2017 présents en 2018 (en %) | Évolution de la rémunération en euros courants (en %) | Évolution de la rémunération en euros constants (en %) | Proportion d'agents dont la rémunération a évolué négativement en 2018 | Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'indice des prix à la consommation | Proportion des agents de 2017 présents en 2018 (en %) | Évolution de la rémunération en euros courants (en %) | Évolution de la rémunération en euros constants (en %) | Proportion d'agents dont la rémunération a évolué négativement en 2018 | Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'indice des prix à la consommation | Proportion des agents de 2017 présents en 2018 (en %) | Évolution de la rémunération en euros courants (en %) | Évolution de la rémunération en euros constants (en %) | Proportion d'agents dont la rémunération a évolué négativement en 2018 | Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'indice des prix à la consommation |
| Personnels de direction et personnels administratifs | 69,1 | 2,2 | 0,4 | 30,3 | 61,4 | 66,5 | 3,0 | 1,2 | 27,6 | 52,5 | 68,9 | 2,3 | 0,4 | 30,1 | 60,8 |
| Personnels des services de soins | 65,5 | 1,5 | -0,3 | 33,5 | 58,6 | 60,3 | 1,0 | -0,8 | 36,2 | 62,6 | 64,8 | 1,5 | -0,4 | 33,8 | 59,0 |
| Personnels médico-techniques | 67,0 | 2,0 | 0,2 | 29,4 | 54,5 | 58,3 | 2,7 | 0,9 | 27,3 | 50,6 | 66,9 | 2,0 | 0,2 | 29,4 | 54,4 |
| Personnels éducatifs et sociaux | 63,1 | 1,6 | -0,3 | 27,6 | 56,8 | 63,9 | 1,6 | -0,2 | 29,2 | 54,9 | 63,4 | 1,6 | -0,2 | 28,3 | 56,0 |
| Personnels techniques et ouvriers | 74,5 | 1,7 | -0,2 | 30,9 | 59,3 | 69,7 | 1,2 | -0,6 | 33,5 | 61,5 | 73,9 | 1,6 | -0,2 | 31,3 | 59,6 |
| Médecins | 63,9 | 3,1 | 1,2 | 30,9 | 48,7 | 47,1 | 1,8 | -0,1 | 31,3 | 64,4 | 63,7 | 3,1 | 1,2 | 30,9 | 48,9 |
| Non ventilés | 41,0 | 2,6 | 0,8 | 29,1 | 57,2 | 24,2 | 0,9 | -1,0 | 47,9 | 65,0 | 26,7 | 1,5 | -0,4 | 43,7 | 63,3 |

*Source : Siasp Insee. Traitement Drees.*

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, en équivalent temps plein mensualisé. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, et assistants maternels.

## Les effets d'entrées-sorties pèsent sur l'évolution du salaire moyen de façon moins marquée dans la FPT que dans les autres versants

**À structure d'emplois[4] inchangée, le salaire net moyen nominal serait resté inchangé dans la FPE et aurait augmenté de 0,5 % dans la FPT et de 0,7 % dans la FPH (Figure V 3.2-15).** Le pouvoir d'achat du salaire net moyen à structure constante aurait baissé de 1,8 % dans la FPE, 1,3 % dans la FPT et 1,1 % dans la FPH. L'évolution de la structure des emplois est marquée en 2018 par la chute du nombre de contrats aidés mais l'évolution de la structure des emplois est également attribuable à d'autres facteurs : l'effet du renouvellement des effectifs (entrées-sorties) et avancements individuels des personnes en place.

### Figure V 3.2-15 : Décomposition de l'évolution du salaire moyen dans les trois versants de la fonction publique en 2018

(en %)

| | FPE (ministères et établissements publics) | | FPT | | FPH | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Évolution 2018/2017 (en %) | en euros courants | en euros constants | en euros courants | en euros constants | en euros courants | en euros constants |
| **Salaire moyen** | | | | | | |
| Salaire brut | 1,8 | -0,1 | 2,3 | 0,4 | 1,9 | 0,0 |
| Salaire net | 0,6 | -1,2 | 1,0 | -0,9 | 0,9 | -1,0 |
| *dont : effet d'entrées-sorties* | *-1,4* | | *-0,5* | | *-1,1* | |
| *dont : effet de structure* | *0,6* | | *0,5* | | *0,2* | |
| **Salaire à structure constante** | | | | | | |
| Salaire brut | 1,1 | -0,8 | 1,8 | -0,1 | 1,8 | -0,1 |
| Salaire net | 0,0 | -1,8 | 0,5 | -1,3 | 0,7 | -1,1 |
| Salaire brut des personnes en place[(1)] | 3,1 | 1,2 | 2,7 | 0,9 | 2,8 | 1,0 |
| Salaire net des personnes en place[(1)] | 2,0 | 0,1 | 1,5 | -0,4 | 1,9 | 0,0 |

*Source : Siasp Insee. Traitement Drees, DGCL – DESL, DGAFP – SDessi.*

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

Note : L'effet d'entrées-sorties est calculé par solde entre l'évolution du salaire moyen et l'évolution de la RMPP.

L'effet de structure est calculé par différence entre l'évolution du salaire moyen et l'évolution du salaire à structure constante.

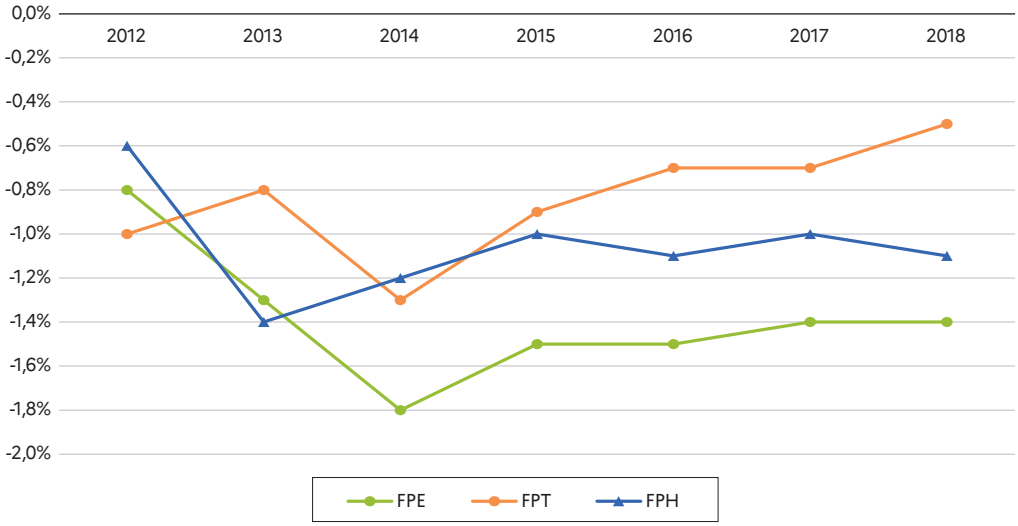
L'indicateur à structure constante est calculé comme l'évolution de la moyenne à structure constante (indice de Laspeyre). La qualité des informations sur la répartition des agents par échelon étant variable d'un versant à l'autre la structure des emplois est définie en termes de corps, grade et échelon dans la FPE, de statut (fonctionnaires, contractuels, etc.) et de catégorie hiérarchique dans la FPH, et de cadre d'emploi et de statut dans la FPT.

Rémunération moyenne des personnes présentes les deux années consécutives chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années. Pour la FPT, inclut les agents dont l'établissement a changé suite à une fusion d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

L'évolution du salaire moyen sur une période donnée prend en compte à la fois l'évolution de la rémunération des agents présents durant toute la période mesurée par la RMPP et l'effet des mouvements d'entrées-sorties (recrutements ; départs, dont départs à la retraite). Ce dernier se caractérise généralement par la diminution de la masse salariale induite par le départ d'agents en fin de carrière qui perçoivent un salaire relativement élevé et l'arrivée d'agents en début de carrière. Au total, l'impact du solde des entrées et des sorties sur l'évolution du salaire net moyen pèse pour -1,4 % sur l'évolution du salaire net dans la FPE, -0,5 % dans la FPT et -1,1 % dans la FPH. Cet effet, également appelé « effet de noria » est plus fortement marqué dans la FPE en raison des écarts de salaires plus importants entre entrants et sortants (**Encadré 4**). Depuis 2015, cet effet est stable dans la FPE et la FPH, et se réduit dans la FPT (**Figure V 3.2-16**).

4 La qualité des informations sur la répartition des agents étant variable d'un versant à l'autre, la structure des emplois est définie en termes de corps, grade, échelon dans la FPE, de cadre d'emploi et de statut dans la FPT et de statut d'emploi et de catégorie hiérarchique dans la FPH.

**Figure V 3.2-16 : Évolution des effets d'entrées-sorties par versant entre 2010 et 2018**
(en %)




*Source : Siasp Insee. Traitement Drees, DGCL – DESL, DGAFP – SDessi.*

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

Note : L'effet d'entrées-sorties est calculé par solde entre l'évolution du salaire moyen et l'évolution de la RMPP.

## Encadré 4 : Les écarts de salaires entre les fonctionnaires entrants et sortants

L'effet d'entrées-sorties, également appelé « effet de noria », est généralement négatif du fait d'un niveau de salaires plus élevé des agents sortants que celui des agents entrants.

De manière simplificatrice, pour illustrer ce phénomène, des salaires d'entrées et de sorties ont été calculés en s'appuyant sur les concepts de flux d'entrées et de sorties en fin d'année, développés dans la vue 2.1« Personnels entrant et sortant de la fonction publique en 2018 ».

La notion d'entrants et de sortants inclut ici des agents qui peuvent avoir déjà travaillé dans la fonction publique et sont par exemple placés en congé non rémunéré à la fin de l'année considérée (disponibilité, congé parental, congé longue maladie par exemple). C'est la raison pour laquelle ces données peuvent apparaître particulièrement volatiles.

Le salaire mensuel net moyen des « sortants », population constituée ici des fonctionnaires présents au 31 décembre 2017 et absents au 31 décembre 2018, est de 2 678 euros dans l'ensemble de la fonction publique (en baisse de 1,3 % par rapport à celui des sortants de 2017), de 3 160 euros dans la FPE (-0,4 %), de 2 171 euros dans la FPT (-0,6 %) et de 2 463 euros dans la FPH (+0,1 %). La moyenne d'âge des fonctionnaires « sortants » cesse d'augmenter, baissant à 54 ans dans l'ensemble de la fonction publique. Elle s'établit à 54 ans dans la FPE et dans la FPH et à 55 ans dans la FPT.

L'écart de rémunération entre les « sortants » et les « entrants » est nettement plus élevé dans la FPE (+47,5 %) que dans la FPH (+24,0 %) et la FPT (+18,7 %) en raison de la part plus importante des catégories hiérarchiques plus élevées dans la FPE et donc ayant un déroulement de carrière plus dynamique ainsi que d'une entrée généralement plus jeune dans la FPE (34 ans) que dans la FPH (37 ans) ou encore dans la FPT (42 ans en 2018).

Au total, l'effet de noria s'accroît avec l'écart de rémunération entre entrants et sortants et avec le renouvellement des effectifs. Bien que ce renouvellement soit proportionnellement plus important dans la FPT ou la FPH que dans la FPE, l'écart de rémunération creusé au long de la carrière l'emporte. Toutefois, cet écart étant relativement structurel, c'est l'évolution du volume de renouvellement des effectifs qui explique la plus grande part de la variabilité de l'effet d'entrées-sorties.

**Figure V 3.2-E4 : Salaire mensuel moyen des fonctionnaires entrants et sortants de 2017 à 2018 dans chacun des versants de la fonction publique(1)**

| | FPE | | | | FPT | | | | FPH | | | | FP | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Entrants | | Sortants | | Entrants | | Sortants | | Entrants | | Sortants | | Entrants | | Sortants | |
| | 2017 | 2018 | 2017 | 2018 | 2017 | 2018 | 2017 | 2018 | 2017 | 2018 | 2017 | 2018 | 2017 | 2018 | 2017 | 2018 |
| Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en équivalent temps plein) | 20495 | 20352 | 31705 | 29398 | 16847 | 14974 | 22535 | 22953 | 4954 | 4902 | 11071 | 11866 | 42295 | 40228 | 65312 | 64217 |
| Salaire mensuel net moyen | 2141 | 2143 | 3173 | 3160 | 1824 | 1829 | 2185 | 2171 | 1957 | 1987 | 2461 | 2463 | 1993 | 2008 | 2712 | 2678 |
| Âge moyen | 34 | 34 | 54 | 54 | 42 | 42 | 56 | 55 | 37 | 37 | 54 | 54 | 38 | 38 | 55 | 54 |

*Source : Siasp Insee. Traitement Drees, DGCL – DESL, DGAFP – SDessi.*

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, en équivalent temps plein mensualisé. Fonctionnaires civils.

(1) Les entrants de 2017 sont définis comme les fonctionnaires absents de la fonction publique au 31/12/2016 et présents au 31/12/2017. Les sortants de 2018 sont définis comme les fonctionnaires présents dans la fonction publique au 31/12/2017 et absents au 31/12/2018.

Ces résultats seraient plus précis et plus clairement interprétables, si l'on isolait les agents publics recrutés dans l'année et leur rémunération en éliminant les « faux entrants » constitués par des agents de retour de congé en cours de carrière, et en isolant symétriquement les « faux sortants ». Mais cela nécessiterait une information annexe non disponible dans les fichiers courants.

## Bibliographie


- Bessière S. et Pouget J. (2007), « Les carrières salariales dans la fonction publique d'État. Premiers éléments de caractérisation », *Les Salaires en France*, Insee Références.
- Bour R., Dixte C. (2020), « Les salaires dans la fonction publique hospitalière », *Insee Première* n° 1 818.
- Bour R., Godet F. (2020), « Les salaires dans la fonction publique de l'État », *Insee Première* n° 1 810.
- Bour R., Massis D. (2020), « Les salaires dans la fonction publique territoriale », *Insee Première* n° 1 812.
- Busch F., Dennevault C., Godet F. (2019), « Les rémunérations dans la fonction publique en 2017 », Vue 3 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres édition 2019, DGAFP.
- DGAFP (2012), « Décompte des emplois et mesure des évolutions de salaires dans les trois versants de la fonction publique : compléments méthodologiques suite à l'introduction du nouveau système d'information Siasp (Insee) », *Documents et méthodes*.
- DGAFP (2013), « Nouveaux compléments méthodologiques suite à l'introduction du système d'information Siasp (Insee). Décompte des emplois et mesure des évolutions de salaires dans les trois versants de la fonction publique », *Documents et méthodes*.
- DGAFP (2014), « Décompte des emplois et mesure des salaires dans les trois versants de la fonction publique. Nouveaux compléments méthodologiques avec Siasp (Insee) 2011 », *Documents et méthodes*.
- Insee, DGAFP, DGCL et Drees (2020), « Les salaires dans la fonction publique en 2018 (premiers résultats) », *Informations Rapides* et *Stats Rapides*, mars 2020.
- Mainguené, A. (2019), « En 2018, 124 millions d'euros prélevés au titre du jour de carence dans la FPT », BIS n° 140.

# 4 Les conditions de travail dans la fonction publique

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique **4.1**

# 4.1 Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique

Claire CHARAVEL
DGAFP[1]

## Chiffres clés

En 2019, la durée annuelle effective des agents de la fonction publique à temps complet est de 1 640 heures en 2019
– **FPE :** 1 737 heures
– **FPT :** 1 587 heures
– **FPH :** 1 606 heures

Depuis 2013, cette durée a évolué de :
– FPE : 2 % (+34 heures)
– FPT : 0,7 % (+11 heures)
– FPH : 1,1 % (+17 heures)

En 2019, 4,0 % des agents de la fonction publique (2,9 % de la FPE – y compris enseignants -, 5,1 % de la FPT et 4,5 % de la FPH) en emploi au sens du BIT ont été absents pour raison de santé contre 3,8 % des salariés du privé

**En 2019, les agents de la fonction publique à temps complet, hors enseignants, déclarent une durée annuelle effective de 1 640 heures, soit une durée plus élevée que la durée légale de 1 607 heures mais inférieure à la durée annuelle du secteur privé (1 711 heures). Les agents de la fonction publique déclarent 35 jours de congés, y compris RTT, et travaillent 51,5 heures supplémentaires.**

**Les agents de la FPE ont une durée effective de travail supérieure (1 737 heures) à celle des agents de la FPT (1 587 heures) et de la FPH (1 606 heures), malgré un nombre de jours de congés pris un peu plus élevé (37 jours contre 35 jours dans la FPT et 33 jours dans la FPH). Surtout, les agents de la FPE effectuent plus d'heures supplémentaires sur l'année : 67,1 heures contre 53,8 heures pour les agents de la FPH et 38,3 heures pour ceux de la FPT. Depuis 2013, la durée effective de travail a augmenté de 2 % dans la FPE (+34 heures) contre 1,1 % dans la FPH (+17 heures) et 0,7 % dans la FPT (+11 heures).**

**Dans la fonction publique, tous versants confondus, les hommes déclarent une durée travaillée plus élevée que les femmes (1 701 heures contre 1 594 heures). C'est également le cas pour les cadres et professions intellectuelles supérieures (1 829 heures) par rapport aux employés et ouvriers (1 611 heures) et aux professions intermédiaires (1 577 heures). Aussi, les métiers liés aux Services à la personne, à la Sécurité-défense et à l'Éducation, formation, recherche – hors enseignants – déclarent des durées travaillées plus élevées que les autres familles de métiers. En revanche, les écarts de durées travaillées selon l'âge apparaissent relativement faibles.**

**La durée annuelle effective des agents de la fonction publique travaillant à temps partiel est de 1 018 heures. En raison de quotités de travail plus faibles, les agents de la FPT ont, en moyenne, la durée effective travaillée la moins élevée (953 heures) par rapport aux agents de la FPE (1 026 heures) et de la FPH (1 146 heures).**

**Qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel, les agents de la fonction publique peuvent être soumis à des contraintes liées à l'organisation du travail. En 2016, les agents de la FPH sont plus souvent soumis à des horaires de travail atypiques (horaires alternants, travail le dimanche, de nuit…) que l'ensemble des salariés. Ces agents sont aussi plus souvent que les autres confrontés à des contraintes de rythme et à une intensité du travail élevée.**

**Enfin, les absences pour raison de santé sont plus fréquentes dans la fonction publique (en particulier dans la FPT et la FPH) que dans le secteur privé, en partie en raison d'effets de structures (plus de femmes et âge plus élevé dans la fonction publique). Les conditions de travail (horaires de**

1 Direction générale de l'administration et de la fonction publique.

**travail atypiques, risques psychosociaux…) jouent aussi un rôle important dans l'absentéisme pour raison de santé.**

## Durées travaillées

Depuis 2002, dans l'ensemble de la fonction publique (comme dans le secteur privé), la durée légale du travail est fixée à 35 heures par semaine pour un agent à temps complet, soit une durée annuelle de 1 607 heures. La nouvelle durée du temps de travail dans la fonction publique a ainsi été déterminée comme suit :

| | |
|---|---|
| Nombre de jours dans l'année (1) | 365 |
| Nombre de jours de repos hebdomadaires (2) | 104 |
| Nombre de jours fériés (en moyenne) (3) | 8 |
| **Nombre de jours de congés annuels (4)** | **25** |
| Nombre de jours de travail (5) = (1) - (2) - (3) - (4) | 228 |
| Nombre de semaines travaillées (6) = (5)/5 | 45,6 |
| **Nombre d'heures travaillées annuellement (7) = (6) X 35h/semaine** | **1596** |

*Source : Philippe Laurent, Rapport sur le temps de travail dans la fonction publique, mai 2016.*

Ce volume de 1 596 heures arrondi à 1 600 heures a ensuite été porté à 1 607 heures à compter du 1er janvier 2005 en raison de l'institution de la journée de solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées.

Cette durée hebdomadaire du travail est une durée de référence. Certains agents peuvent en effet travailler plus de 35 heures par semaine, certains employeurs ayant préféré conserver un horaire hebdomadaire supérieur aux 35 heures. Lorsque c'est le cas, le salarié bénéficie en compensation, de jours supplémentaires de repos pour réduction du temps de travail (RTT) afin d'atteindre les 1 607 heures annuelles. Une fois les jours de RTT accordés, les heures effectuées au-delà de la durée légale sont considérées comme des heures supplémentaires.

À l'inverse, des dispositions propres à l'emploi occupé par l'agent et à ses conditions d'exercice peuvent amener à des dérogations à la baisse par rapport à la durée légale, comme le travail de nuit, le travail le dimanche ou le travail en horaires décalés. Par exemple, lorsqu'un agent effectue au moins 90 % de son temps de travail annuel en travail de nuit, la durée légale du travail est ramenée à 32h30 par semaine.

Outre le recours aux heures supplémentaires ou les sujétions particulières liées aux conditions d'exercice, d'autres facteurs peuvent faire varier la durée effective du travail comme les absences (pour maladie, congé maternité ou paternité, jours de grève…). Certains agents peuvent également avoir des jours de congé supplémentaires, comme les jours de fractionnement par exemple. Par ailleurs, les différentes formes d'organisation du temps de travail comme le forfait annuel en jours ou les horaires variables peuvent aussi faire varier la durée effective du travail (**Encadré 1**).

L'enquête Emploi de l'Insee, dont la collecte est réalisée tout au long de l'année, permet de mesurer plusieurs indicateurs du temps de travail :

- La **durée habituelle hebdomadaire** qui s'applique à une semaine normale sans événement exceptionnel (congés ou absence) et inclut donc toutes les heures habituellement effectuées, y compris les dépassements horaires habituels ainsi que les heures supplémentaires. Cette durée travaillée diffère donc de la durée collective hebdomadaire qui correspond à l'horaire collectif de travail prévu par l'employeur.
- La **durée effective**, qui, contrairement à l'indicateur précédent**,** inclut toutes les heures travaillées dans l'emploi principal lors d'une semaine de référence, y compris les heures supplémentaires rémunérées ou non, et exclut les heures non travaillées pour cause de congés annuels, jour férié, maladie, accident, maternité, paternité, formation ou grève.

La durée habituelle hebdomadaire ne préjuge pas de la durée réellement travaillée sur l'année mais est indicatrice de l'organisation générale du temps de travail. La durée effective, rapportée à l'année complète,

est en revanche l'indicateur le plus pertinent pour la mesure du temps de travail car intégrant les éléments de variations individuelle, saisonnière et conjoncturelle, du temps de travail.

En raison d'une organisation du travail particulière, les résultats présentés ici excluent les enseignants dont le temps de travail est mal mesuré et conduit à être sous-évalué dans l'enquête Emploi, la durée déclarée ne tenant pas toujours compte de l'ensemble des heures effectuées en dehors de la salle de classe. D'après l'enquête Emploi du temps 2009-2010 de l'Insee, enquête non régulière mais mieux adaptée à la mesure de leur temps de travail, la durée de travail hebdomadaire des enseignants du premier degré à temps complet s'élève à 44 heures (dont 9h30 de travail à domicile) et celle des enseignants du second degré est de 41 heures (dont 12h36 à domicile).

## Encadré 1 : Les outils d'aménagement de la durée du travail

### Le forfait annuel en jours

La durée du travail d'un salarié peut être déterminée sous la forme d'un forfait en jours. Dans ce cas, le décompte du temps de travail repose sur un nombre de jours par an, plutôt qu'en heures sur une base hebdomadaire. Cette organisation du travail peut être proposée uniquement aux cadres et aux salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

En 2019, d'après l'enquête Emploi, dans la fonction publique, 9 % des agents sont concernés par ce dispositif contre 13 % des salariés du secteur privé. Ce pourcentage s'élève à 14 % dans la FPE, à 9 % dans la FPH et à 5 % dans la FPT. Quels que soient le secteur et le versant, cette organisation du temps de travail est plus répandue parmi les cadres et les professions intellectuelles supérieures et concerne plus souvent les hommes (voir Fiches thématiques, Figure 8.1-2).

Dans la fonction publique, les agents à temps complet au forfait jours, déclarent des durées travaillées supérieures aux agents n'étant pas soumis à ce régime horaire (1 859 heures sur l'année et 43,7 heures par semaine contre 1 617 heures et 38,9 heures). Entre 2017 et 2019, cette durée a augmenté de 4,4 % pour les agents au forfait jours.

### Les horaires variables

La possibilité de travailler selon un horaire variable peut être organisée, sous réserve des nécessités de service. L'horaire variable comporte des plages fixes pendant lesquelles la présence de l'agent est obligatoire et des plages mobiles à l'intérieur desquelles l'agent choisit ses heures d'arrivée et de départ. Un dispositif dit de crédit-débit peut permettre le report d'un nombre limité d'heures de travail d'une période sur l'autre. Cette organisation du travail implique un contrôle des horaires des agents.

### Les heures supplémentaires

Dans la fonction publique, les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées par un agent à la demande de son chef de service en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail. Elles peuvent donner lieu soit à un repos compensateur, soit à une indemnisation.

Dans la FPE et la FPT, un agent ne peut pas accomplir plus de 25 heures supplémentaires par mois, sauf circonstances exceptionnelles. Dans la FPH, la limite du nombre d'heures supplémentaires dépend du cycle de travail. De façon générale, un agent ne peut pas effectuer plus de 240 heures supplémentaires par an. Quand la durée du cycle de travail est inférieure ou égale à un mois, un agent ne peut pas effectuer plus de 20 heures supplémentaires par mois. Quand la durée du cycle de travail est supérieure à un mois, le plafond mensuel d'heures supplémentaires est déterminé en divisant 240 heures par 52 semaines puis en multipliant ce résultat par le nombre de semaines composant le cycle de travail.

### Le temps partiel

Un agent de la fonction publique peut être autorisé, à sa demande, à travailler à temps partiel pour différents motifs (naissance d'un enfant, raison de santé, ...). Selon le motif pour lequel il est demandé, le temps partiel est de droit ou accordé sous réserve des nécessités de service. Le temps partiel est accordé pour une période de 6 mois à 1 an, renouvelable. L'agent peut demander à travailler à temps partiel à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % d'un temps plein.

Le temps partiel peut être organisé dans le cadre quotidien (avec une réduction de la durée du travail chaque jour), hebdomadaire (le nombre de jours travaillés par semaine est réduit), d'un cycle de travail ou encore annuel.

## Une durée habituelle hebdomadaire de 39,4 heures par semaine pour les agents de la fonction publique à temps complet en 2019…

En 2019, les agents de la fonction publique à temps complet déclarent une durée habituelle hebdomadaire de 39,4 heures par semaine (**Figure V4-1**). Cette durée est similaire à celle des salariés du secteur privé (39,2 heures). Dans les deux cas, un certain nombre d'employeurs ont préféré conserver un horaire hebdomadaire supérieur aux 35 heures de référence en accordant en contrepartie des jours de RTT. Aussi, certains salariés réalisent régulièrement des heures supplémentaires.

Les agents de la FPE déclarent une durée habituelle de 41,3 heures par semaine contre 38,5 heures dans la FPT et 38,4 heures dans la FPH. Entre 2013 et 2019, dans la fonction publique, cette durée est restée quasiment stable.

## …et une durée annuelle effective de 1 640 heures

Selon les déclarations des agents de la fonction publique à temps complet, leur durée annuelle effective est évaluée à 1 640 heures en 2019, soit une durée un peu plus élevée que la durée légale fixée à 1 607 heures mais inférieure à la durée annuelle effective du secteur privé qui est de 1 711 heures (**Figure V4-1**).

Plusieurs facteurs expliquent ces écarts. Les agents de la fonction publique déclarent notamment moins d'heures supplémentaires que les salariés du secteur privé (51,5 heures en moyenne contre 55,6 heures en 2019). Par ailleurs, ils ont pris en moyenne 35 jours de congés payés, RTT ou CET (**Encadré 2**) contre 28 jours dans le secteur privé.

### Figure V4-1 : Composantes de la durée annuelle effective du travail par agent ou salarié à temps complet selon le type d'employeur en 2019

| | FPE | FPT | FPH | Ensemble fonction publique | Privé |
|---|---|---|---|---|---|
| Durée annuelle effective *(en heures)* | 1737 | 1587 | 1606 | 1640 | 1711 |
| Durée habituelle hebdomadaire *(en heures)* | 41,3 | 38,5 | 38,4 | 39,4 | 39,2 |
| Heures supplémentaires dans l'année(1) | 67,1 | 38,3 | 53,8 | 51,5 | 55,6 |
| Congés payés, RTT ou CET *(en jours)* | 37 | 35 | 33 | 35 | 28 |
| **Évolution 2019/2013 (en heures)** | | | | | |
| Durée annuelle effective | +34 | +11 | +17 | +20 | +13 |
| Durée habituelle hebdomadaire | +0,3 | +0,1 | -0,1 | +0,1 | -0,2 |

*Source : Enquête Emploi 2019, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé à temps complet âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France entière (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : Le calcul des congés payés, RTT ou CET, est basé sur les agents et salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi principal et ne prend pas en compte les apprentis et les stagiaires en plus des bénéficiaires des contrats aidés.

(1) Il s'agit du nombre d'heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale (35 heures) ou de la durée prévue par l'employeur, rémunérées ou non, au cours d'une semaine de référence et extrapolé à l'année (soit multiplié par 52 semaines).

Lecture : En 2019, les agents de la FPE à temps complet travaillent 41,3 heures par semaine.

Comme pour la durée habituelle hebdomadaire, les agents de la FPE ont une durée annuelle effective travaillée supérieure à celle des agents de la FPT et de la FPH (1 737 heures contre respectivement 1 587 heures et 1 606 heures), malgré un nombre de jours de congé pris plus élevé (37 jours contre respectivement 35 jours et 33 jours). En effet, les agents de la FPE sont plus souvent que dans les deux autres versants soumis à des régimes horaires forfaitaires ou à des durées collectives hebdomadaires supérieures aux 35 heures, donnant droit à des jours de RTT en contrepartie.

Surtout, les agents de la FPE ont un nombre d'heures supplémentaires effectuées sur l'année plus élevé que les autres agents : ainsi, en 2019, ils déclarent avoir effectué 67,1 heures supplémentaires contre 53,8 heures pour les agents de la FPH et 38,3 heures pour ceux de la FPT (**Figure V4-1**).

Tous versants confondus, la durée annuelle effective a augmenté de 1,2 % (soit 20 heures de plus) entre 2013 et 2019. Cette hausse est plus importante dans la FPE avec +34 heures (+2 %) et la FPH avec +17 heures (+1,1 %) que dans la FPT (+0,7 %, soit 11 heures de plus). Par ailleurs, le nombre d'heures supplémentaires a augmenté dans les trois versants entre 2013 et 2019 : 11 heures de plus dans la FPE, 15,7 heures de plus dans la FPH et 5,2 heures de plus dans la FPT.

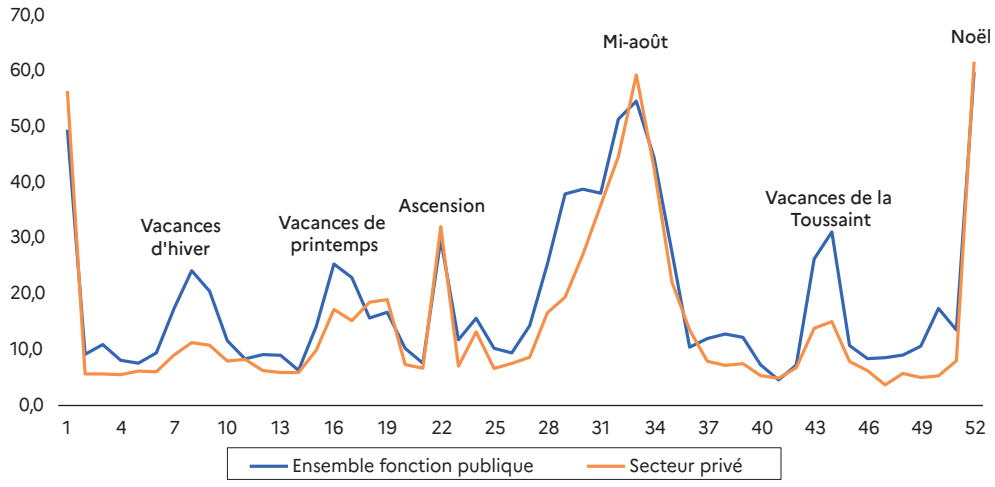
## Encadré 2 : Saisonnalité des congés payés, RTT ou CET dans la fonction publique

Dans la fonction publique, un agent, qu'il soit fonctionnaire ou contractuel, à temps complet ou à temps partiel, a droit à un nombre de jours de congés annuels rémunérés par année civile, d'une durée égale à 5 fois le nombre de jours travaillés par semaine (5 semaines pour un temps complet). Des jours de récupération du temps de travail (RTT) peuvent être attribués en cas de dépassement de la durée horaire légale de travail fixée à 35 heures. Leurs conditions d'utilisation et de décompte sont fixées par l'administration. S'ils ne sont pas utilisés une année, les agents peuvent déposer des jours de congés payés sur leur compte épargne temps (CET) pour les utiliser plus tard (**Encadré 3**).

L'enquête Emploi de l'Insee étant réalisée en continu sur l'année, elle permet d'estimer la part des agents en congés payés, RTT ou CET, au cours des différentes semaines de l'année. Ainsi, en 2019, les agents de la fonction publique à temps complet, hors enseignants, déclarent prendre davantage leurs congés pendant l'été et les fêtes de fin d'année, comme les salariés du secteur privé (**Figure V4.E2-1**). Les autres périodes propices à la prise de congés coïncident avec les autres vacances scolaires (hiver, printemps et de la Toussaint), les agents de la fonction publique étant plus nombreux en congés à ces périodes que les salariés du privé. Les agents et salariés prennent aussi plus souvent des congés lors de semaines comportant des jours fériés comme l'ascension par exemple.

### Figure V4.E2-1 : Part des agents de la fonction publique et salariés du privé à temps complet en congés payés, RTT ou CET au cours des semaines de l'année

(en %)




*Source : Enquête Emploi 2019, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

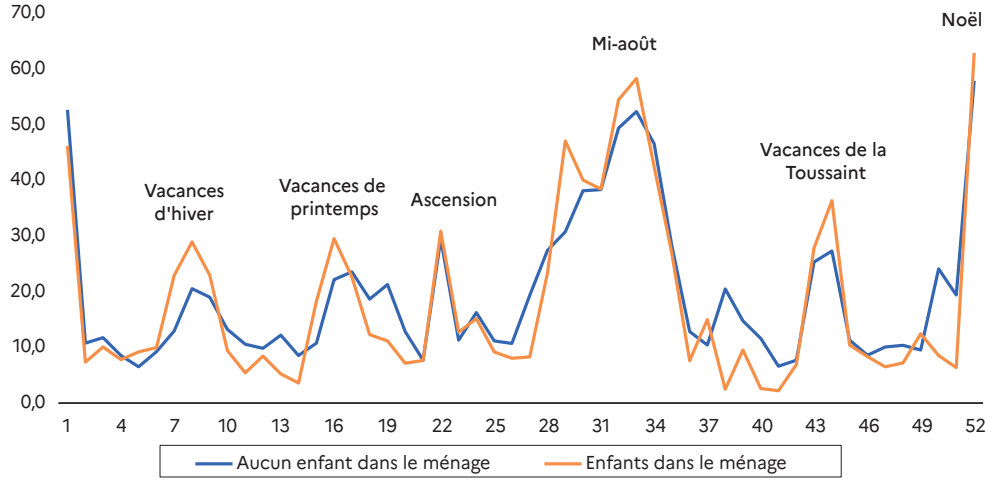
Champ : Agents de la fonction publique (hors enseignants) et salariés du privé à temps complet ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi principal, hors apprentis, stagiaires et bénéficiaires de contrats aidés. France entière (sauf Mayotte).

Lecture : En 2019, 54,6 % des agents de la fonction publique à temps complet ont pris des jours de congés payés, RTT ou CET à la mi-août contre 59,4 % des salariés du privé.

La situation familiale des agents influe sur leur prise de congés tout au long de l'année. En effet, les agents de la fonction publique à temps complet ayant un ou des enfants prennent plus souvent leurs congés lors des périodes scolaires que les agents n'ayant pas d'enfant : 22,8 % des agents ayant au moins un enfant ont pris des jours de congés payés lors des vacances d'hiver (semaine 7) contre 12,9 % pour les agents sans enfant (**Figure V4.E2-2**). Si les agents n'ayant pas d'enfant prennent également la majorité de leurs congés lors des vacances scolaires, certain décalent leurs congés en partant en septembre notamment.

**Figure V4.E2-2 : Part des agents de la fonction publique à temps complet en congés payés RTT ou CET au cours des semaines de l'année selon la situation familiale**

(en %)




*Source : Enquête Emploi 2019, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

Champ : Agents de la fonction publique à temps complet, hors enseignants, ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi principal, hors apprentis, stagiaires et bénéficiaires de contrats aidés. France entière (sauf Mayotte).

Lecture : En 2019, 57,9 % des agents de la fonction publique à temps complet ayant au moins un enfant de moins de 18 ans dans le ménage ont pris des jours de congés payés, RTT ou CET à la mi-août.

## Les hommes déclarent des durées travaillées plus longues que les femmes

Que ce soit pour les hommes ou les femmes, la durée effective travaillée est plus élevée dans le secteur privé que dans l'ensemble de la fonction publique (**Figure V4-2**). En effet, en 2019, les hommes travaillant dans la fonction publique ont déclaré une durée annuelle de 1 701 heures contre 1 753 heures pour les salariés du privé. Cet écart est encore plus important pour les femmes qui ont travaillé 1 594 heures dans la fonction publique contre 1 648 heures dans le secteur privé.

Tous versants confondus de la fonction publique, les femmes travaillent en moyenne 1 594 heures contre 1 701 heures pour les hommes. Cet écart se vérifie quels que soient le versant et la catégorie socio-professionnelle.

## Figure V4-2 : Composantes de la durée annuelle effective du travail par agent de la fonction publique à temps complet selon le sexe en 2019

| | Ensemble fonction publique | | | Secteur privé | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Hommes | Femmes | Ensemble | Hommes | Femmes | Ensemble |
| Durée annuelle effective *(en heures)* | 1701 | 1594 | 1640 | 1753 | 1648 | 1711 |
| Durée habituelle hebdomadaire *(en heures)* | 40,1 | 38,9 | 39,4 | 39,7 | 38,4 | 39,2 |
| Heures supplémentaires dans l'année(1) | 60,6 | 44,6 | 51,5 | 64,1 | 42,5 | 55,6 |
| Congés payés, RTT ou CET *(en jours)* | 35 | 35 | 35 | 27 | 28 | 28 |
| **Évolution 2019/2013 (en heures)** | | | | | | |
| Durée annuelle effective | +19 | +23 | +20 | +8 | +25 | +13 |
| Durée habituelle hebdomadaire | +0,1 | +0,1 | +0,1 | -0,2 | +0 | -0,2 |

*Source : Enquête Emploi 2019, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé à temps complet âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France entière (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : Le calcul des congés payés, RTT ou CET est basé sur les agents et salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi principal et ne prend pas en compte les apprentis et les stagiaires en plus des bénéficiaires des contrats aidés.

(1) Il s'agit du nombre d'heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale (35 heures) ou de la durée prévue par l'employeur, rémunérées ou non, au cours d'une semaine de référence et extrapolé à l'année (soit multiplié par 52 semaines).

Lecture : En 2019, les hommes à temps complet travaillant dans la fonction publique déclarent avoir effectué 60,6 heures supplémentaires au cours de l'année.

En outre, les femmes effectuent, en moyenne, moins d'heures supplémentaires (44,6 heures sur l'année contre 60,6 heures pour les hommes). Elles ont également un nombre de jours moyen d'absence au cours de l'année pour raison de santé – maladie, y compris garde enfant malade, ou accident du travail – plus élevé que les hommes (voir dernière partie).

Entre 2013 et 2019, la durée annuelle effective a légèrement plus augmenté pour les femmes (23 heures de plus, soit +1,5 %) que pour les hommes (19 heures de plus, soit +1,1 %). C'est dans la FPT que la durée annuelle effective a le plus augmenté pour les hommes (**Figure V4-3**), avec 41 heures de plus (+2,6 %) contre 9 heures de plus (+0,5 %) dans la FPE et 2 heures de moins dans la FPH (-0,1 %). Celle des femmes a fortement augmenté dans la FPE où leur durée annuelle effective de travail est passée de 1 598 heures en 2013 à 1 678 heures en 2019, soit 80 heures de plus (+5 %) contre 23 heures (+1,5 %) dans la FPH, mais a baissé de 11 heures dans la FPT (-0,7 %).

## Figure V4-3 : Composantes de la durée annuelle effective du travail par agent de la fonction publique à temps complet selon le versant et le sexe en 2019

| | FPE | | FPT | | FPH | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes |
| Durée annuelle effective *(en heures)* | 1782 | 1678 | 1625 | 1557 | 1688 | 1578 |
| Durée habituelle hebdomadaire *(en heures)* | 42,2 | 40,2 | 38,2 | 38,8 | 39,7 | 37,9 |
| Heures supplémentaires dans l'année(1) | 74,3 | 57,8 | 45,9 | 32,5 | 64,0 | 50,3 |
| Congés payés, RTT ou CET *(en jours)* | 37 | 37 | 32 | 37 | 34 | 32 |
| **Évolution 2019/2013 (en heures)** | | | | | | |
| Durée annuelle effective | +9 | +80 | +41 | -11 | -2 | +23 |
| Durée habituelle hebdomadaire | +0,2 | +0,6 | +0,4 | -0,2 | -0,6 | +0,1 |

*Source : Enquête Emploi 2019, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

Champ : Agents de la fonction publique à temps complet âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France entière (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : Le calcul des congés payés, RTT ou CET est basé sur les agents ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi principal et ne prend pas en compte les apprentis et les stagiaires en plus des bénéficiaires des contrats aidés.

(1) Il s'agit du nombre d'heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale (35 heures) ou de la durée prévue par l'employeur, rémunérées ou non, au cours d'une semaine de référence et extrapolé à l'année (soit multiplié par 52 semaines).

Lecture : En 2019, les hommes à temps complet travaillant dans la FPE déclarent une durée annuelle effective de 1 782 heures.

## Les cadres ont des durées de travail plus longues que les autres catégories socio-professionnelles

Les écarts de durée effective travaillée entre versants de la fonction publique sont notamment liés à des effets de structure. La FPE compte en effet plus de cadres et professions intellectuelles supérieures (qui ont des durées travaillées plus élevées et réalisent plus d'heures supplémentaires) tandis que les employés et ouvriers sont plus nombreux dans la FPT et la FPH.

En 2019, les cadres et professions intellectuelles supérieures travaillant à temps complet déclarent, en moyenne, des durées plus longues, tant hebdomadaires (43,8 heures par semaine), qu'annuelles (1 829 heures) bien qu'ils prennent davantage de congés, y compris RTT ou CET, que les autres (**Figure V4-4**). Leur nombre de jours de congés s'élève à 37 contre 36 pour les professions intermédiaires et 34 pour les employés et ouvriers. Les cadres et professions intellectuelles supérieures effectuent surtout plus d'heures supplémentaires que les autres catégories d'agents : ainsi, en 2019, ils déclarent 90,4 heures supplémentaires sur l'année contre 53,4 heures pour les professions intermédiaires et 37 heures pour les employés et ouvriers.

Les professions intermédiaires et les employés et ouvriers déclarent des durées de travail relativement proches : respectivement 1 577 heures sur l'année et 38 heures hebdomadaires contre 1 611 heures et 38,6 heures par semaine.

### Figure V4-4 : Composantes de la durée annuelle effective du travail par agent de la fonction publique à temps complet selon la catégorie socio-professionnelle en 2019

| | Cadres et professions intellectuelles supérieures | Professions intermédiaires | Employés et ouvriers | Ensemble |
|---|---|---|---|---|
| Durée annuelle effective *(en heures)* | 1829 | 1577 | 1611 | 1640 |
| Durée habituelle hebdomadaire *(en heures)* | 43,8 | 38,0 | 38,6 | 39,4 |
| Heures supplémentaires dans l'année(1) | 90,4 | 53,4 | 37,0 | 51,5 |
| Congés payés, RTT ou CET *(en jours)* | 37 | 36 | 34 | 35 |
| **Évolution 2019/2013 (en heures)** | | | | |
| Durée annuelle effective | -8 | +14 | +24 | +20 |
| Durée habituelle hebdomadaire | +0,1 | -0,2 | +0 | +0,1 |

*Source : Enquête Emploi 2019, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

Champ : Agents de la fonction publique à temps complet âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France entière (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : Le calcul des congés payés, RTT ou CET est basé sur les agents ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi principal et ne prend pas en compte les apprentis et les stagiaires en plus des bénéficiaires des contrats aidés.

(1) Il s'agit du nombre d'heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale (35 heures) ou de la durée prévue par l'employeur, rémunérées ou non, au cours d'une semaine de référence et extrapolé à l'année (soit multiplié par 52 semaines).

Lecture : En 2019, les cadres et professions intellectuelles supérieures à temps complet dans la fonction publique travaillent en moyenne 43,8 heures par semaine.

La durée annuelle effective des cadres et professions intellectuelles supérieures est restée quasiment stable entre 2013 et 2019 (-8 heures) tandis que celle des professions intermédiaires a légèrement progressé (+0,9 %, soit +14 heures). En revanche, la durée annuelle des employés et ouvriers, déjà supérieure à celles des professions intermédiaires, a augmenté de 24 heures (+1,5 %) sur la période. Cette hausse est plus marquée pour les ouvriers (+33 heures) que pour les employés (+21 heures).

## Les familles de métiers liées aux services à la personne, à la sécurité des personnes et à la recherche déclarent les durées travaillées les plus élevées

En 2019, les agents de la fonction publique à temps complet travaillant dans les familles de métiers Services à la personne, Sécurité-défense et Éducation, formation, recherche (hors enseignants) déclarent des durées

travaillées plus élevées que les autres familles de métiers[2], aussi bien annuelles (respectivement 1 942 heures, 1 825 heures et 1 749 heures), qu'hebdomadaires (45 heures, 43,1 heures et 41,8 heures par semaine) [**Figure V4-5**].

Les agents des métiers liés aux *Services à la personne* déclarent un nombre d'heures supplémentaires inférieur à l'ensemble des catégories de métiers (27,2 heures) mais ont également un nombre de jours de congés pris plus faible (30 jours en moyenne en 2019 contre 35 jours pour l'ensemble des agents de la fonction publique).

Au contraire, les agents des métiers liés à la Sécurité-défense ou à l'Éducation, formation, recherche déclarent un nombre de jours de congés plus élevé que l'ensemble de la fonction publique (respectivement 38 et 42 jours) mais aussi un nombre d'heures supplémentaires annuel bien plus élevé que l'ensemble des agents (respectivement 80,9 heures et 91,3 heures contre 51,5 heures).

### Figure V4-5 : Composantes de la durée annuelle effective du travail par agent de la fonction publique à temps complet selon la catégorie de métiers en 2019

| | Durée annuelle effective *(en heures)* | Durée habituelle hebdomadaire *(en heures)* | Heures supplémentaires dans l'année(1) | Congés payés, RTT ou CET *(en jours)* | Évolution 2019/2013 (en heures) : Durée annuelle effective | Évolution 2019/2013 (en heures) : Durée habituelle hebdomadaire |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Action sociale | 1542 | 38,1 | 58,0 | 42 | +60 | +0,1 |
| Administration | 1627 | 38,8 | 49,6 | 34 | +30 | +0,1 |
| Bâtiment, travaux publics | 1616 | 37,2 | 45,8 | 29 | +89 | +0,1 |
| Entretien, maintenance | 1477 | 36,8 | 21,9 | 37 | +9 | -0,2 |
| Espaces verts, paysages | 1553 | 36,7 | 32,6 | 36 | +101 | -0,6 |
| Finances publiques | 1677 | 39,3 | 41,5 | 32 | +74 | +0,8 |
| Éducation, formation, recherche (hors enseignants) | 1749 | 41,8 | 91,3 | 42 | +105 | +0,5 |
| Sécurité, défense | 1825 | 43,1 | 80,9 | 38 | -1 | +0 |
| Services à la personne | 1942 | 45,0 | 27,2 | 30 | +26 | +0,9 |
| Soins | 1599 | 38,8 | 61,7 | 34 | -14 | -0,1 |
| Sports et loisirs, animation, culture | 1412 | 36,2 | 41,2 | 36 | -90 | +0,3 |
| Technique, informatique, transports | 1650 | 39,0 | 49,2 | 34 | +12 | -0,1 |

*Source : Enquête Emploi 2019, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

Champ : Agents de la fonction publique à temps complet âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France entière (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : Le calcul des congés payés, RTT ou CET est basé sur les agents ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi principal et ne prend pas en compte les apprentis et les stagiaires en plus des bénéficiaires des contrats aidés.

(1) Il s'agit du nombre d'heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale (35 heures) ou de la durée prévue par l'employeur, rémunérées ou non, au cours d'une semaine de référence et extrapolé à l'année (soit multiplié par 52 semaines).

Lecture : En 2019, les agents de la fonction publique à temps complet appartenant à la famille de métiers *Sécurité, défense* travaillent 43,1 heures par semaine.

Entre 2013 et 2019, c'est dans la famille des métiers Éducation, formation, recherche (hors enseignants) que la durée annuelle effective a le plus augmenté (de 105 heures, soit une évolution de 6,4 %), malgré un nombre de jours de congés pris chaque année plus élevé que dans les autres familles de métiers. Surtout, le nombre d'heures supplémentaires déclaré par ces agents est passé de 70,8 heures en 2013 à 91,3 heures en 2019, soit 20 heures de plus.

Les agents des familles de métiers Action sociale et Espaces verts, paysages ont des durées inférieures à la durée légale fixée à 1 607 heures puisqu'elles sont de 1 542 heures et 1 553 heures. Néanmoins, ces deux familles de métiers ont connu les augmentations les plus fortes de leur durée de travail (respectivement 60 heures (4,1 %) et 101 heures de plus (6,9 %)). En effet, entre 2013 et 2019, le nombre d'heures supplémentaires déclaré par les agents travaillant dans l'action sociale est passé de 36,9 heures à 58 heures (+57 %). Dans une moindre

2 Étant donné le très faible effectif d'agents des métiers de la justice dans l'enquête, les résultats de cette famille de métiers ne sont pas commentés ici.

mesure, les agents des Espaces verts effectuent également plus d'heures supplémentaires en 2019 qu'en 2013 (32,6 heures contre 24,3 heures). Surtout, leur nombre de congés pris au cours de l'année est passé de 39 jours en 2013 à 36 jours en 2019.

Par ailleurs, les agents de la famille de métiers Bâtiments, travaux publics ont aussi connu une forte augmentation de leur durée annuelle effective avec 89 heures de plus (+5,9 %). Si le nombre moyen d'heures supplémentaires effectuées par les agents au cours de l'année a très légèrement augmenté (37,2 heures en 2013 contre 45,8 heures en 2019, soit +8,6 %), les agents ont également pris beaucoup moins de jours de congé en moyenne en 2019 (29 jours) qu'en 2013 (36 jours).

## Des durées travaillées différentes selon l'âge et la région des agents

Les écarts de durée du travail selon l'âge apparaissent relativement faibles. Les agents âgés de moins de 30 ans déclarent une durée effective travaillée supérieure à celle des agents âgés de plus de 30 ans : 1 672 heures contre 1 636 heures pour les agents âgés de 30 à 49 ans et 1 635 heures pour les agents de 50 ans et plus en 2019 (**Figure V4-6**).

La durée du travail se décompose différemment selon l'âge : les agents de moins de 30 ans déclarent effectuer 48,2 heures supplémentaires au cours de l'année et prennent un peu moins de jours de congé (32 jours en moyenne) que les agents des autres tranches d'âge.

À l'inverse, les agents âgés de 30 à 49 ans déclarent effectuer plus d'heures supplémentaires (56,8 heures) que les agents de moins de 30 ans mais prennent plus de jours de congé que ces derniers tandis que les agents âgés de 50 ans et plus réalisent moins d'heures supplémentaires que les autres et prennent également un peu plus de jours de congé par an.

### Figure V4-6 : Composantes de la durée annuelle effective du travail par agent de la fonction publique à temps complet selon l'âge en 2019

| | Moins de 30 ans | De 30 à 49 ans | 50 ans et plus | Ensemble |
|---|---|---|---|---|
| Durée annuelle effective *(en heures)* | 1672 | 1636 | 1635 | 1640 |
| Durée habituelle hebdomadaire *(en heures)* | 39,1 | 39,3 | 39,6 | 39,4 |
| Heures supplémentaires dans l'année(1) | 48,2 | 56,8 | 45,9 | 51,5 |
| Congés payés, RTT ou CET *(en jours)* | 32 | 35 | 36 | 35 |
| **Évolution 2019/2013 (en heures)** | | | | |
| Durée annuelle effective | +47 | +28 | -3 | +20 |
| Durée habituelle hebdomadaire | +0,4 | +0,1 | -0,2 | +0,1 |

*Source : Enquête Emploi 2019, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

Champ : Agents de la fonction publique à temps complet âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France entière (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : Le calcul des congés payés, RTT ou CET est basé sur les agents ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi principal et ne prend pas en compte les apprentis et les stagiaires en plus des bénéficiaires des contrats aidés.

(1) Il s'agit du nombre d'heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale (35 heures) ou de la durée prévue par l'employeur, rémunérées ou non, au cours d'une semaine de référence et extrapolé à l'année (soit multiplié par 52 semaines).

Lecture : En 2019, les agents de la fonction publique à temps complet âgés de moins de 30 ans déclarent une durée habituelle hebdomadaire de 39,1 heures.

Enfin, les agents habitant en Île-de-France[3] déclarent une durée annuelle effective légèrement plus élevée que dans l'ensemble des autres régions puisqu'elle est de 1 679 heures contre 1 631 heures en 2019. La région Île-de-France compte plus de cadres et professions intellectuelles supérieures que l'ensemble des autres régions (25,4 % contre 16,5 %), et leurs durées travaillées sont plus élevées, tandis que les professions intermédiaires et les employés et ouvriers sont plus nombreux hors Île-de-France. En outre, le nombre d'agents de la FPE est plus important dans cette région (39,5 % contre 31,0 %).

3 La région est celle de la résidence de l'enquêté, la région où se situe le lieu de travail n'étant pas disponible dans l'enquête Emploi.

## En 2019, une durée annuelle effective de 1 018 heures pour les agents de la fonction publique à temps partiel

Les agents ne travaillant pas à temps complet peuvent soit travailler à temps partiel, soit sur un poste où la durée de travail hebdomadaire offerte par l'employeur est inférieure à la durée légale du travail ou normale chez cet employeur. Dans ce deuxième cas, le poste occupé est qualifié de poste à temps non complet. Ces postes peuvent être proposés à des contractuels dans l'ensemble de la fonction publique mais également à des fonctionnaires dans la FPT. Ici, on parle indistinctement de travail à temps partiel pour les deux situations.

Fin 2018[4], 21,9 % des agents de la fonction publique travaillent à temps partiel[5]. C'est dans la FPT que le travail à temps partiel est le plus répandu puisqu'il concerne, 26,3 % des agents, soit 3 points de plus que dans la FPH (23 %) et 9 points de plus que dans la FPE, y compris enseignants (17,5 %). En excluant les fonctionnaires enseignants de la FPE, ce taux passe à 22,2 % (**Figure V4-7**).

Quel que soit le versant de la fonction publique, le temps partiel concerne surtout les femmes. Ainsi, fin 2018, 29,6 % des femmes dans la FPE, 34,9 % dans la FPT et 25,6 % dans la FPH travaillent à temps partiel. Si les femmes sont plus nombreuses à être à temps partiel, en revanche, elles le sont sur des quotités plus élevées que les hommes.

Par ailleurs, hommes et femmes confondus, la plupart des agents sont à temps partiel à 80 %. C'est en particulier le cas des agents à temps partiel de la FPH dont un peu plus de la moitié (53,2 %) sont à 80 %. À l'inverse, en raison du recours au temps non complet, les quotités de travail inférieures à 50 % sont plus fréquentes dans la FPT que dans les deux autres versants (17,5 % contre 11 % dans la FPH et 9,9 % dans la FPE).

**Figure V4-7 : Part des agents à temps partiel dans la fonction publique et quotités de travail**
(en %)

| | Part des agents à temps partiel | Quotités de travail parmi les agents à temps partiel | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | <50% et quotité indéterminée | 50% | 60% | 70% | 80% | 90% |
| **FPE (hors enseignants fonctionnaires)** | **22,2** | **9,9** | **21,4** | **14,7** | **9,0** | **34,0** | **11,0** |
| Hommes | 12,0 | 18,7 | 23,4 | 10,4 | 11,0 | 26,5 | 10,0 |
| Femmes | 29,6 | 7,3 | 20,8 | 15,9 | 8,5 | 36,2 | 11,2 |
| **FPT** | **26,3** | **17,5** | **14,1** | **12,1** | **11,7** | **28,2** | **16,4** |
| Hommes | 12,6 | 25,7 | 18,5 | 15,4 | 13,3 | 17,4 | 9,6 |
| Femmes | 34,9 | 15,6 | 13,1 | 11,3 | 11,4 | 30,7 | 17,9 |
| **FPH** | **23,0** | **11,0** | **14,4** | **5,9** | **6,4** | **53,2** | **9,2** |
| Hommes | 14,0 | 31,9 | 19,7 | 10,2 | 11,0 | 21,3 | 5,9 |
| Femmes | 25,6 | 7,7 | 13,6 | 5,3 | 5,6 | 58,1 | 9,7 |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

Lecture : 26,3 % des agents de la FPT travaillent à temps partiel au 31 décembre 2018. Parmi ces agents, 28,2 % ont une quotité de travail égale à 80 %.

D'après l'enquête Emploi, en 2019, les agents de la fonction publique à temps partiel, déclarent, en moyenne, une durée annuelle effective de 1 018 heures et une durée habituelle hebdomadaire de 26 heures. Ces durées sont supérieures à celles des salariés du secteur privé à temps partiel qui déclarent en moyenne 984 heures sur l'année et 22,8 heures par semaine (**Figure V4-8**). Cet écart peut s'expliquer par le fait que les quotités de travail à temps partiel sont en moyenne plus faibles dans le secteur privé que dans le secteur public[6]. La

4 Les données relatives au temps partiel, ainsi que les quotités de temps de travail dans la fonction publique sont issues de Siasp et non de l'enquête Emploi. Les données concernent les agents civils au 31 décembre 2018. Les résultats détaillés en effectifs physiques par sexe, statut et quotité de temps de travail au 31 décembre 2018 sont disponibles dans le tableau 2.7-1 des Fiches thématiques.

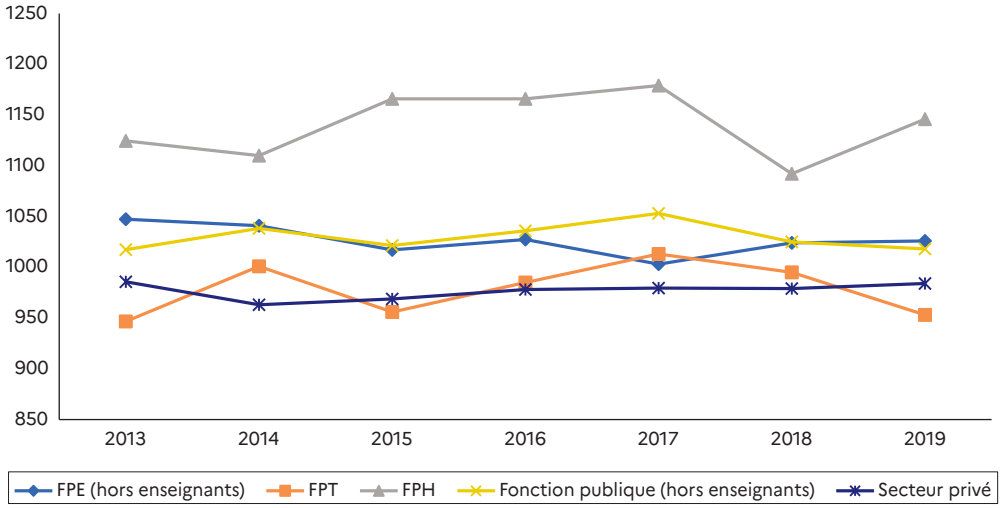
5 Selon l'enquête Emploi en 2019, le temps partiel concerne 3 % des salariés de plus dans la fonction publique par rapport au secteur privé (20,6 % contre 17,6 %).

6 Une étude de la DGAFP sur le temps partiel subi et choisi dans la fonction publique et le secteur privé montre que, en moyenne, de 2010 à 2012, seuls 13 % des agents à temps partiel dans la fonction publique travaillent moins d'un mi-temps quand c'est le cas du quart des salariés à temps partiel dans le secteur privé. À l'inverse, 37 % des agents à temps partiel de la fonction publique ont une quotité de travail de 80 % contre 21 % des salariés du privé.

réglementation du temps partiel dans la fonction publique limite fortement les très faibles quotités de travail. Une quotité de travail inférieure à 50 % n'est en effet possible que dans le cas d'une personne à temps partiel occupant un poste à temps non complet.

**Figure V4-8 : Évolution des durées annuelles effectives travaillées des agents et salariés à temps partiel**

(en heures)




*Sources : Enquêtes Emploi, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

Champ : Personne ayant un emploi, âgées de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France métropolitaine en 2013 ; France entière (hors Mayotte) depuis 2014. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : La durée annuelle effective inclut toutes les heures travaillées dans l'emploi principal lors d'une semaine de référence, y compris les heures supplémentaires rémunérées ou non, et exclut les heures non travaillées pour cause de congés annuels, jour férié, maladie, accident, maternité, paternité, chômage partiel, formation, grève.

Lecture : En 2019, dans la fonction publique, la durée annuelle effective du travail des agents occupant un emploi à temps partiel est de 1 018 heures contre 984 heures dans le secteur privé.

Dans la fonction publique, ce sont les agents de la FPT qui ont, en moyenne, en raison de quotités de travail plus faibles, les durées travaillées les moins élevées à temps partiel (953 heures sur l'année et 24,3 heures par semaine en 2019) par rapport aux agents de la FPE et de la FPH (1 026 heures et 26,7 heures dans la FPE et 1 146 heures et 28,7 heures dans la FPH).

## Encadré 3 : L'utilisation du compte épargne-temps (CET) dans la fonction publique

Dans la fonction publique de l'État et la fonction publique hospitalière, le compte épargne-temps (CET) a été mis en place en 2002 à la suite de l'instauration de l'aménagement et de la réduction du temps de travail. Dans la FPT, le CET a été mis en place en 2004. En 2008, une réforme globale des modalités d'utilisation des jours épargnés sur les CET a été opérée pour les agents de la FPE et de la FPT qui ont désormais trois possibilités d'utilisation des jours stockés dans un CET :

- une utilisation en jours de congé ;
- un rachat sous la forme d'une indemnité ;
- un abondement au régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) pour les agents titulaires.

Cette réforme a été élargie à la fonction publique hospitalière par le décret n° 2012-1366.

Les données disponibles relatives au CET sont principalement détenues par les employeurs et présentées dans leurs bilans sociaux, les enquêtes statistiques ne permettant pas d'avoir d'informations à ce sujet. Néanmoins, les données disponibles dans les différents bilans sociaux ne sont pas homogènes entre versants.

**Dans la fonction publique de l'État**, certains bilans sociaux des ministères et établissements publics fournissent des informations sur le nombre d'agents disposant d'un CET et le nombre de jours déposés, notamment selon le sexe et la catégorie hiérarchique des agents (voire le secteur pour certains ministères).

L'arrêté du 22 décembre 2017 (portant modification de l'arrêté du 23 décembre 2013) fixe en effet une liste d'indicateurs qui doivent être présents dans les bilans sociaux, dont des informations sur le CET. Cet arrêté applicable à partir du millésime 2018 (publié en 2019) ne permet pas encore d'avoir de données disponibles homogènes pour l'ensemble de la FPE. Par ailleurs, certains agents n'ont pas la possibilité d'ouvrir de CET, par exemple les enseignants et les militaires.

Les données de la DGFiP fournissent néanmoins des informations sur les jours indemnisés ou rachetés et les jours versés au régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP). Le champ porte sur les fonctionnaires des ministères et universités passées au régime des responsabilités et compétences élargies, hors militaires, enseignement privé sous contrat et EPA. En 2019, 1 290 000 jours ont été indemnisés ou rachetés et 46 500 versés au RAFP.

**Dans la fonction publique territoriale**, les données les plus récentes sur le CET sont disponibles dans les bilans sociaux de 2015 sur l'état des collectivités territoriales. Ainsi, au 31 décembre 2015, on comptabilise environ 468 600 agents, fonctionnaires et contractuels, ayant un CET (soit 28 % des agents) ouvert depuis la mise en place du dispositif en août 2004 (voir Fiches thématiques, Figure 8.2-1). Parmi eux, 79 300 agents ont ouvert un CET au cours de l'année 2015.

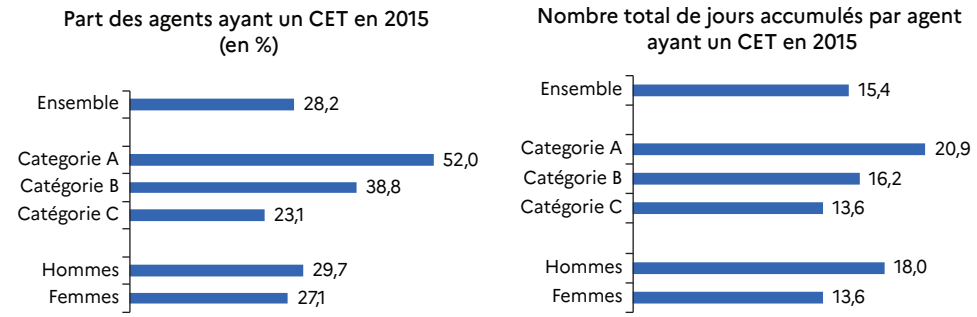
Ce sont les agents de catégorie A qui ont le plus souvent un CET : 52 % des agents de catégorie A ont un CET en 2015, contre 39 % des agents de catégorie B et 23 % des agents de catégories C (**Figure V4.E3-1**).

La part des hommes ayant un CET est légèrement supérieure à celle des femmes (respectivement 30 % et 27 %). Les femmes de catégorie A sont moins souvent détentrices d'un CET que les hommes de la même catégorie (respectivement 50 % et 56 %). Il en va de même pour la catégorie C (respectivement 22 % et 25 %). Chez les agents de catégorie B, la part des femmes ayant un CET est proche de celle des hommes (respectivement 39 % et 38 %).

Le nombre moyen de jours accumulés, tous agents confondus, atteint 15 jours. Il est plus élevé chez les catégories A (21 jours par agent) et moins élevé chez les catégories C (14 jours). Fin 2015, les hommes ont accumulé plus de jours que les femmes sur leur CET (respectivement 18 jours contre 14 jours).

Lorsque les jours de CET sont consommés, ils le sont principalement sous la forme de congés : en effet 73% des jours l'ont été sous forme de congés, 26% ont été indemnisés et 1% ont été versés au RAFP.

**Figure V4.E3-1 : Part des agents ayant un CET et nombre total de jours accumulés par agent ayant un CET par sexe et catégorie hiérarchique dans la FPT au 31 décembre 2015**




*Sources : Bilans sociaux FPT 2015, DGCL.*

**Dans la fonction publique hospitalière**, l'Agence technique de l'information sur l'hospitalisation (ATIH) publie chaque année une analyse des bilans sociaux des établissements publics de santé dans le cadre de l'enquête Bilan social, qui est seulement obligatoire pour les établissements de plus de 300 agents. L'analyse porte donc sur un échantillon d'établissements. En outre, chaque indicateur du rapport est traité de façon spécifique : ainsi le nombre d'établissements pris en compte peut être différent d'un indicateur à l'autre. Ces données ne peuvent donc pas être extrapolées à l'ensemble de la FPH. Les informations disponibles concernent le nombre moyen de CET au 31 décembre ainsi que le nombre de jours stockés selon le type de personnel (médical ou non médical) et la catégorie de l'établissement.

Au sein des 384 établissements publics de santé étudiés, le nombre moyen de jours stockés par agent est de 7,2 jours (voir Fiches thématiques, Figure 8.2-1). Ce nombre moyen est de 22,8 jours pour le personnel médical et de 5,4 jours pour le personnel non médical (dont 4,8 jours pour le personnel des services de soins). Tous agents confondus (médical et non médical), le nombre moyen de jours stockés est plus élevé dans les CHU (9,2 jours) que dans les autres catégories d'établissements. Pour le personnel médical, c'est dans les CH de grande taille que l'on observe le nombre moyen de jours stockés au 31 décembre le plus élevé, soit 28,3 jours. Pour le personnel non médical, il est plus élevé dans les CHU que dans les autres catégories d'établissements avec 7,7 jours en moyenne. Que ce soit pour le personnel médical ou non médical, c'est dans les CH de petite taille que le nombre moyen de jours stockés au 31 décembre est le plus faible.

## Organisation du temps de travail

L'enquête Conditions de travail – Risque psychosociaux de la Dares permet d'appréhender l'organisation du temps de travail ainsi que les contraintes de rythme et d'intensité du travail des agents de la fonction publique (hors enseignants), qu'ils soient à temps complet ou partiel, en comparaison avec le secteur privé.

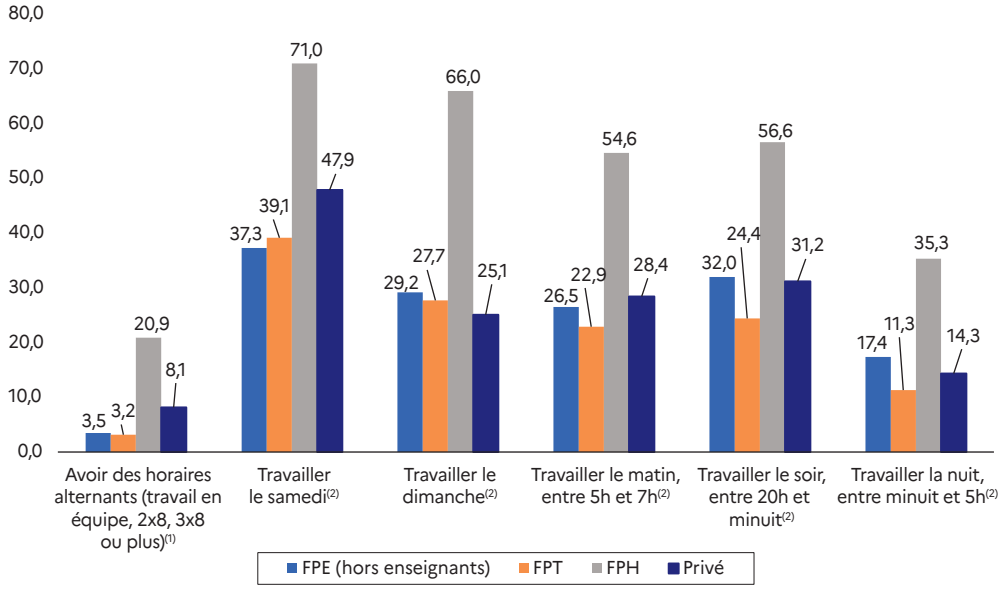
Par ailleurs, depuis plusieurs années, le développement des technologies de l'information et de la communication (TIC) a modifié l'organisation du travail des salariés, et en particulier le télétravail qui suppose une organisation du travail spécifique (**Encadré 4**).

## Les agents de la FPH sont plus souvent soumis à des horaires atypiques que l'ensemble des salariés

D'après l'enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux de 2016, les agents de la FPH sont plus souvent soumis à des horaires atypiques que l'ensemble des salariés. Les horaires alternants (travail en équipe, 2x8, 3x8 ou plus) et décalés (travail le samedi, dimanche, tôt le matin, le soir ou encore la nuit) y sont en effet plus développés : 66 % des agents de la FPH travaillent par exemple le dimanche, même occasionnellement, contre 29,2 % des agents de la FPE, 27,7 % des agents de la FPT et 25,1 % des salariés du secteur privé (**Figure V4-9**).

**Figure V4-9 : Organisation du temps de travail en 2016**

(en %)




*Source : Enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP – SDessi.*

Champ : France, salariés.

(1) Mode d'organisation du travail en équipe selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un rythme rotatif, de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines.

(2) Même occasionnellement.

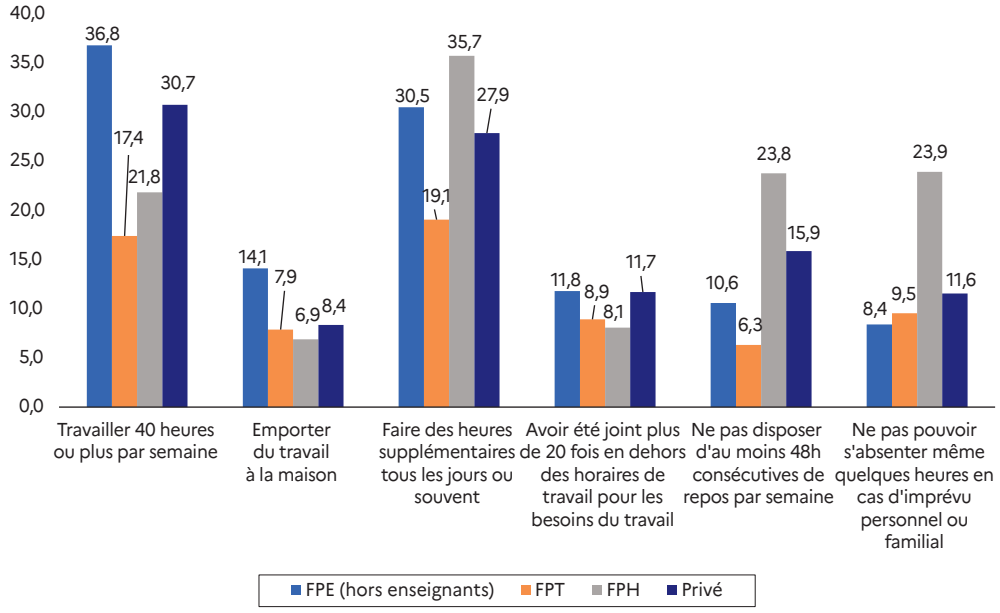
Lecture : 29,2 % des agents de la FPE (hors enseignants) travaillent le dimanche, même occasionnellement.

Les agents de la FPE (**Figure V4-10**) sont plus nombreux que les autres à déclarer emporter du travail à la maison (14,1 %). Ils sont également plus nombreux à être joints pour leur travail en dehors des horaires usuels plus de 20 fois par an (11,8 %).

Travailler toujours ou souvent au-delà de l'horaire prévu concerne plus souvent les agents de la FPH et de la FPE (respectivement 35,7 % et 30,5 %, contre 27,9 % dans le privé et 19,1 % dans la FPT).

Enfin, les agents de la FPH déclarent plus souvent que les autres salariés ne pas pouvoir disposer d'au moins 48 heures consécutives de repos par semaine (23,8 % contre 15,9 % des salariés du privé, 10,6 % des agents de la FPE et 6,3 % des agents de la FPT), mais également de ne pas pouvoir s'absenter de leur travail en cas d'imprévu (23,9 %).

**Figure V4-10 : Contraintes horaires - durées, flexibilité et prévisibilité en 2016**
(en %)




*Source : Enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP – SDessi.*
Champ : France, salariés.
Lecture : 36,8 % des agents de la FPE (hors enseignants) travaillent 40 heures ou plus par semaine.

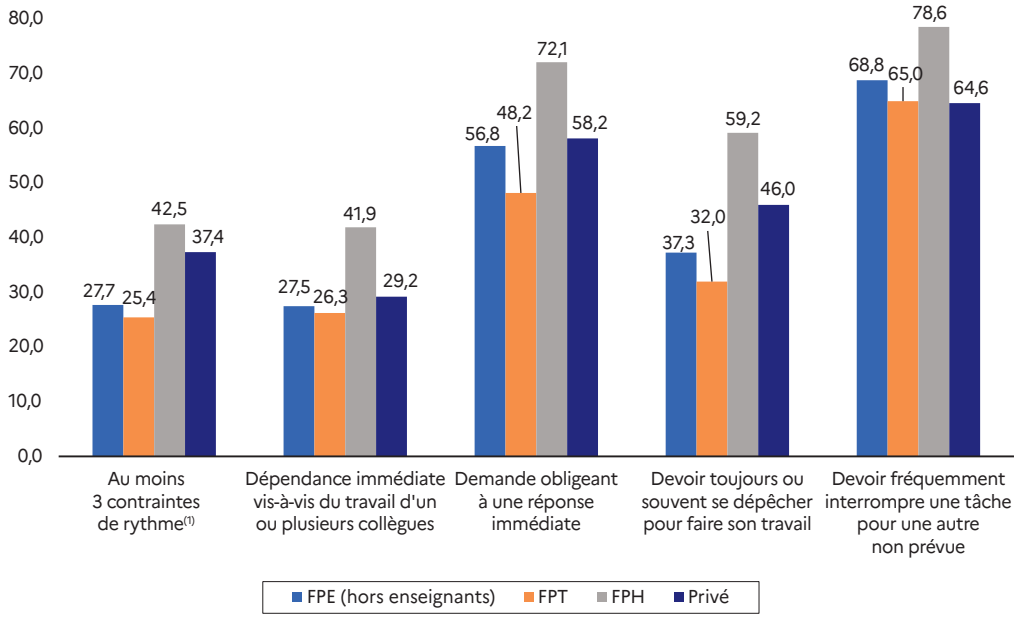
## Les contraintes de rythme et l'intensité du travail concernent aussi plus souvent les agents de la FPH

Les agents de la FPH sont plus souvent exposés à des contraintes de rythme de travail que ceux des autres versants et que les salariés du secteur privé : en 2016, 42,5 % déclarent en effet subir au moins trois contraintes de rythme, contre 37,4 % des salariés du privé, 27,7 % des agents de la FPE (hors enseignants) et 25,4 % des agents de la FPT (**Figure V4-11**). Ces agents déclarent par exemple beaucoup plus souvent que les autres une dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou plusieurs collègues (41,9 %) ou un rythme imposé par une demande extérieure obligeant une réponse immédiate (72,1 %).

Si l'intensité du travail est élevée pour l'ensemble des salariés, elle concerne plus souvent les agents de la FPH. Ainsi, en 2016, 59,2 % des agents de la FPH déclarent devoir toujours ou souvent se dépêcher pour faire leur travail, contre 46 % des salariés du privé, 37,3 % des agents de la FPE (hors enseignants) et 32 % des agents de la FPT. Le fait de devoir fréquemment interrompre une tâche pour une autre non prévue concerne également 78,6 % des agents de la FPH.

**Figure V4-11 : Part des agents exposés à des contraintes de rythme ou d'intensité du travail en 2016**

(en %)




*Source : Enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP – SDessi.*

Champ : France, salariés.

(1) Parmi : le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce, la cadence automatique d'une machine, d'autres contraintes techniques, la dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou plusieurs collègues, des normes de production ou des délais à respecter en 1h au plus ou 1 jour au plus, une demande extérieure obligeant ou non à une réponse immédiate, les contrôles ou surveillances permanents exercés par la hiérarchie.

Lecture : 25,4 % des agents de la FPT sont exposés à au moins trois contraintes de rythme.

## Encadré 4 : La pratique du télétravail dans la fonction publique

Les enquêtes Conditions de travail (volet employeur) et l'édition 2017 de l'enquête Sumer de la Dares permettent de mesurer la pratique du télétravail dans les trois versants de la fonction publique avant l'urgence sanitaire de 2020.

Le télétravail est défini comme une forme d'organisation du travail, utilisant les technologies de l'information et de la communication (TIC), dans le cadre d'un contrat ou d'une relation d'emploi dans laquelle le travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ses locaux. Ne sont toutefois pas considérés en télétravail les salariés dits nomades ou mobiles, amenés, dans le cadre de leurs fonctions, à se déplacer fréquemment en dehors de leur lieu de travail ou y travaillant mais pas à leur poste (salle de réunion, transports en commun) ou les salariés travaillant en dehors du lieu et du temps de travail rémunéré (par exemple : ramener du travail à la maison, traiter sa messagerie…).

Avant la crise sanitaire de 2020, dans la fonction publique, le télétravail était régi par le décret n° 2016-151 du 11 février 2016. Modifié par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 prévoit notamment de nouvelles dispositions relatives au lieu d'exercice du télétravail, à la formalisation de l'autorisation de télétravail et aux garanties apportées aux agents. En outre, il facilite l'utilisation du matériel informatique personnel de l'agent travaillant à distance et permet, en cas de situation exceptionnelle perturbant l'accès au site ou le travail sur site, de déroger à la limitation de la règle imposant un maximum de trois jours de télétravail par semaine.

### La mesure du télétravail dans l'enquête Conditions de travail

Entre 2013 et 2016, le télétravail s'est développé dans la fonction publique, et en particulier dans la FPE. Ainsi, en 2016, 1,6 % des agents de la fonction publique sont concernés par le télétravail contre 0,4 % en 2013 (**Figure V4.E4-1**). C'est dans la FPE que le télétravail s'est le plus fortement développé : 3,6 % des agents pratiquent le télétravail en 2016 contre 0,7 % en 2013.

## Figure V4.E4-1 : Part des agents concernés par le télétravail en 2013 et 2016
(en %)

| | 2013 | 2016 |
|---|---|---|
| FPE | 0,7 | 3,6 |
| FPT | 0,1 | 1,1 |
| Ensemble | 0,4 | 1,6 |

*Sources : Enquêtes Conditions de travail 2013 et Conditions de travail – RPS 2016 (volet employeur). Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP – SDessi.*

Champ : France, agents de la fonction publique.

Note : Données non disponibles pour la FPH.

Lecture : 3,6 % des agents de la FPE sont concernés par le télétravail en 2016.

Quel que soit le versant de la fonction publique, ce sont les agents de catégorie A qui pratiquent le plus le télétravail. En 2016, dans la FPE, 2,6 % des agents de catégorie A ont recours au télétravail contre 0,2 % des agents de catégorie B et C. Dans la FPT, où le télétravail est moins développé, 0,5 % des agents de catégorie A pratiquent le télétravail contre 0,2 % des agents de catégorie B et 0,1 % des agents de catégorie C.

### La mesure du télétravail dans l'enquête Sumer

Contrairement au volet employeur de l'enquête Conditions de travail, l'enquête Sumer de 2017 questionne les salariés sur leur pratique du télétravail, sans le restreindre au seul télétravail juridiquement encadré et défini dans le contrat de travail. L'enquête permet également de distinguer la pratique régulière (au moins un jour par semaine) de celle plus occasionnelle (quelques jours ou demi-journées par mois). La question portant sur la pratique, il n'est donc pas exclu que le télétravail informel, le travail nomade ou mobile ou encore le travail à domicile soit pris en compte.

Selon les résultats de l'enquête, en 2017, 3 % des agents de la fonction publique déclarent pratiquer le télétravail régulièrement (**Figure V4.E4-2**) soit un taux identique au secteur privé. Cette pratique régulière est plus répandue dans la FPE (6,4 %) que dans la FPT (1,2 %) et la FPH où elle est pratiquement inexistante (0,1 %). Au sein de la FPE où le télétravail est le plus répandu, 16 % des cadres déclarent télétravailler régulièrement (contre une part insignifiante dans la FPT et la FPH). C'est le cas de seulement 3 % des professions intermédiaires (1 % dans la FPT et 0,2 % dans la FPH).

## Figure V4.E4-2 : Part des salariés en télétravail régulier ou occasionnel en 2017
(en %)

| | Télétravail régulier* | Télétravail occasionnel** |
|---|---|---|
| FPE | 6,4 | 7,7 |
| FPT | 1,2 | 1,1 |
| FPH | 0,1 | 1,7 |
| Ensemble fonction publique | 3,0 | 3,9 |
| Secteur privé | 3,1 | 4,2 |

*Source : Enquête Sumer 2017, Dares-DGT-DGAFP.*

Champ : France (hors Mayotte), salariés

* Au moins un jour par semaine.

** Quelques jours ou demi-journées par mois.

Lecture : 6,4 % des agents de la FPE déclarent télétravailler régulièrement (au moins un jour par semaine).

Le télétravail occasionnel est pratiqué par 3,9 % des agents de la fonction publique (7,7 % des agents de la FPE, 1,7 % des agents de la FPH et 1,1 % des agents de la FPT). Comme pour le télétravail régulier, les cadres sont plus nombreux à déclarer une pratique occasionnelle : 13,7 % des cadres, tous versants confondus, déclarent une pratique occasionnelle (16,9 % dans la FPE, 11,1 % dans la FPH et 3 % dans la FPT) contre 4 % des professions intermédiaires (6,6 % dans la FPE, 0,6 % dans la FPH et 2,3 % dans la FPT).

Au sein de la FPE, beaucoup d'enseignants déclarent pratiquer le télétravail, qu'il soit régulier ou occasionnel, ce qui explique les taux de télétravail observés chez les cadres. Les enseignants ayant une organisation du travail particulière, il s'agit donc vraisemblablement de travail à domicile plutôt que de télétravail.

**Le télétravail pendant la crise sanitaire de 2020**

La crise sanitaire de 2020, accompagnée des dispositions de la loi du 6 août 2019, a engendré un recours nettement plus important au télétravail. En effet, d'après une enquête menée par la DGAFP auprès des DRH des ministères, avant la crise sanitaire, la pratique du télétravail était inférieure à 2 % dans les ministères de l'Enseignement, des Armées et de la Justice (ces ministères représentant 84 % des agents). Elle était de 3 à 5 % dans les ministères des Finances, à la Culture, à l'Agriculture et à la DGAC (11 % des agents), de 6 à 10 % à l'Écologie et à la Cour des comptes (4 % des agents) et de 11 à 20 % dans les ministères sociaux (2 % des agents).

Pendant le confinement, un peu plus de la majorité des agents placés en télétravail disposait d'un matériel habituel de télétravail, la minorité restante se partageant à égalité entre un matériel dégradé ou aucun matériel. Parmi les employeurs, cinq ministères ont établi des règles particulières liées à cette situation de télétravail massif, comme la possibilité d'emporter les ordinateurs fixes du bureau, l'établissement de règles de communications ou de guides ou encore des règles de cybersécurité. Enfin, tous disposent d'une charte du télétravailleur (sauf essentiellement là où le télétravail était peu répandu).

Un questionnaire était également adressé aux manageurs (sans représentativité), qui a permis de recueillir 275 réponses couvrant 162 000 agents dont 20 000 agents de la FPT (37 réponses). Près de la moitié des manageurs interrogés avaient plus de 80 % d'agents en télétravail, près d'un quart une majorité en télétravail et 20 % entre 10 et 50 % d'agents en télétravail.

Que la part des agents en télétravail soit minoritaire (entre 10 et 49 % des agents) ou concerne à plus de 80 % les équipes, environ 45 % des manageurs déclarent qu'elles disposaient de l'équipement nécessaire pour télétravailler et 55 % qu'elles n'en disposaient pas. En revanche, dans la FPT, la distinction est plus nette : lorsque les équipes sont presque toutes en télétravail, 90 % disposent du matériel nécessaire contre 60 % lorsque le télétravail concerne un nombre d'agents minoritaires. Pendant la crise, 90 % des manageurs ont déclaré avoir systématiquement adapté les missions de leurs équipes, notamment en priorisant plus fortement le travail ou en supprimant les missions non essentielles. Enfin, pour plus de la moitié des manageurs, la diversité des situations au regard du télétravail peut être source de dissensions entre les agents (et encore plus si l'équipe elle-même ne télétravaille pas).

## Absences pour raison de santé

La mesure des heures effectives annuelles prend en compte l'impact des absences pour raison de santé. Les enquêtes Emploi de l'Insee et Conditions de travail – Risques psychosociaux de la Dares permettent de mesurer ces absences dans les trois versants de la fonction publique et en comparaison avec le secteur privé. Toutefois, elles ne mesurent pas les mêmes indicateurs. Si l'enquête *Emploi* permet de mesurer la part des agents ayant eu une absence pour raison de santé au cours d'une semaine donnée et le nombre moyen de jours d'absence au cours de l'année par personne, l'enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux permet quant à elle de mesurer la part des agents ayant eu au moins un arrêt maladie ainsi que la durée d'absences cumulées au cours de l'année.

Les résultats issus de l'enquête Emploi sont présentés y compris et hors enseignants pour la FPE. En revanche, pour l'enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux, les résultats pour la fonction publique sont y compris enseignants.

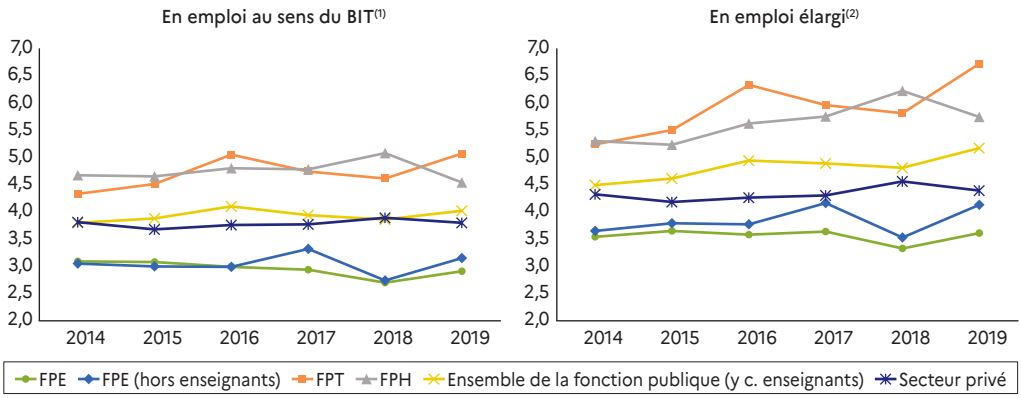
Depuis le 1er janvier 2018, le jour de carence a été réintroduit dans la fonction publique après sa suppression en 2014 (**Encadré 5**). Cette mesure concerne toutes les absences pour raison de santé d'origine non professionnelle, à l'exception des congés de longue maladie et de longue durée ainsi que certaines absences liées à une affection de longue durée.

## Les absences pour raison de santé sont plus fréquentes dans la FPT et la FPH que dans la FPE et le secteur privé

D'après l'enquête Emploi, quel que soit l'indicateur d'emploi retenu (au sens du BIT ou « élargi »[7]), les absences sont plus fréquentes dans la FPT et la FPH que dans la FPE et le secteur privé (**Figure V4-12**). En 2019, 4,0 % des agents de la fonction publique (2,9 % de la FPE, 5,1 % de la FPT et 4,5 % de la FPH) en emploi au sens du BIT, c'est-à-dire hors personnes éloignées de leur travail pour une durée supérieure à un an, ont été absents au moins un jour au cours d'une semaine de référence pour raison de santé, contre 3,8 % des salariés du secteur privé. Ces écarts sont plus importants lorsque l'on inclut dans l'emploi les personnes absentes pour maladie de plus d'un an. Ainsi, en incluant ces absences de très longue durée (supérieures à un an), 5,2 % des agents de la fonction publique ont été absents au moins un jour au cours d'une semaine pour raison de santé (3,6 % de la FPE, 6,7 % de la FPT et 5,7 % de la FPH) contre 4,4 % des salariés du secteur privé.

Au sein de la FPE, la part des agents absents pour raison de santé au cours d'une semaine donnée diffère selon que l'on prend en compte les enseignants ou non. En effet, hors enseignants, 3,2 % des agents de la FPE en emploi au sens du BIT et 4,1 % en emploi « élargi » ont été absents au moins un jour au cours d'une semaine donnée, contre respectivement 2,6 % et 3,0 % des enseignants (voir Fiches thématiques, Figure 8.4-1). Ces moindres absences des enseignants s'expliquent notamment par la spécificité de l'organisation du temps de travail des enseignants dont les problèmes de santé peuvent ne pas donner lieu à absence durant les congés scolaires et en dehors des jours de cours. Ainsi, un enseignant peut ne pas être compté comme absent pour maladie un jour donné dans le cas où il ne travaille pas en présentiel ce jour.

**Figure V4-12 : Part des salariés absents au moins un jour au cours d'une semaine donnée pour raison de santé dans les différents versants de la fonction publique et le secteur privé**
(en %)




Source : Insee, enquêtes Emploi. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : France entière (hors Mayotte), salariés. Hors apprentis, stagiaires, contrats aidés, salariés des particuliers-employeurs et salariés travaillant à domicile

Note : Sont prises en compte ici les absences pour maladie (y c. garde enfant malade) ou accident du travail.

(1) Sont considérées en emploi (ou actif occupé), au sens du Bureau international du travail (BIT), les personnes ayant effectué au moins une heure de travail rémunéré au cours de la semaine de référence, ou absentes cette semaine-là de leur emploi pour raison de santé (congé maladie – y compris garde enfant malade – ou accident de travail) de moins d'un an.

(2) En emploi au sens du BIT ou absent de son emploi pour maladie de plus d'un an.

Lecture : En 2019, parmi les agents de la fonction publique en emploi au sens du BIT, 4,0 % ont été absents au moins un jour au cours d'une semaine donnée pour raison de santé.

7 L'enquête Emploi permet de mesurer les absences pour raison de santé selon deux indicateurs : les personnes en emploi au sens du BIT ou les personnes en emploi « élargi » où l'on considère en emploi non seulement les personnes en emploi au sens du BIT, mais aussi celles absentes toute la semaine pour maladie de plus d'un an. En effet, l'emploi au sens du BIT exclut de l'emploi les personnes qui ont déclaré avoir un emploi dont elles sont absentes pour maladie, dès lors que l'absence est supérieure à un an.

Sur la période 2017-2019[8], que ce soit dans le secteur public ou le secteur privé, les femmes et les salariés de 50 ans et plus sont plus souvent absents pour maladie (**Figure V4-13**). Ainsi, 4,5 % des femmes en emploi au sens du BIT travaillant dans la fonction publique ont été absentes au cours d'une semaine donnée pour maladie, contre 3,0 % des hommes (4,6 % contre 3,3 % dans le secteur privé). C'est le cas de 4,8 % des agents de la fonction publique âgés de 50 ans et plus (4,7 % dans le privé), contre 3,0 % des agents de moins de 30 ans et 3,6 % des agents âgés de 30 à 49 ans. Au sein de la fonction publique, les femmes déclarent être plus souvent absentes pour maladie dans la FPT et la FPH que dans la FPE (y compris ou hors enseignants). Les agents âgés de 30 ans et plus (30 à 49 ans et 50 ans et plus) sont également plus souvent absents dans ces deux versants.

Si la part des femmes et des agents âgés de 50 ans et plus en emploi au sens du BIT absents au cours d'une semaine donnée pour maladie est similaire entre le secteur public et privé, en revanche, lorsque l'on inclut les salariés absents plus d'un an pour maladie (emploi « élargi »), on constate que les femmes travaillant dans la fonction publique sont légèrement plus absentes que celles travaillant dans le secteur privé (respectivement 5,6 % et 5,2 % en moyenne de 2017 à 2019). C'est d'autant plus le cas pour les agents âgés de 50 ans et plus : 6,7 % des agents de la fonction publique en emploi élargi ont été absents au cours d'une semaine donnée pour raison de santé contre 5,9 % dans le privé (4,7 % dans la FPE, 8,1 % dans la FPT et 8,2 % dans la FPH).

**Figure V4-13 : Part des salariés absents au moins un jour au cours d'une semaine donnée pour raison de santé selon le sexe et l'âge sur la période 2017-2019**
(en %)

| | FPE | FPE (hors enseignants) | FPT | FPH | Ensemble de la fonction publique (y c. enseignants) | Secteur privé |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Personnes en emploi au sens du BIT (1) | | | | | | |
| Sexe | | | | | | |
| Hommes | 2,3 | 2,6 | 4,0 | 3,2 | 3,0 | 3,3 |
| Femmes | 3,3 | 3,6 | 5,3 | 5,2 | 4,5 | 4,6 |
| Âge | | | | | | |
| Moins de 30 ans | 2,9 | 3,0 | 2,9 | 3,3 | 3,0 | 3,0 |
| De 30 à 49 ans | 2,5 | 2,7 | 4,4 | 4,5 | 3,6 | 3,6 |
| 50 ans et plus | 3,4 | 3,7 | 5,8 | 6,0 | 4,8 | 4,7 |
| Personnes en emploi "élargi" (2) | | | | | | |
| Sexe | | | | | | |
| Hommes | 2,8 | 3,2 | 5,1 | 4,3 | 3,8 | 3,8 |
| Femmes | 4,1 | 4,8 | 6,7 | 6,4 | 5,6 | 5,2 |
| Âge | | | | | | |
| Moins de 30 ans | 3,0 | 3,2 | 2,9 | 3,2 | 3,1 | 3,1 |
| De 30 à 49 ans | 2,9 | 3,2 | 5,1 | 5,3 | 4,1 | 4,1 |
| 50 ans et plus | 4,7 | 5,4 | 8,1 | 8,2 | 6,7 | 5,9 |

*Source : Insee, enquêtes Emploi. Traitement DGAFP – SDessi.*

Champ : France entière (hors Mayotte), salariés. Hors apprentis, stagiaires, contrats aidés, salariés des particuliers-employeurs et salariés travaillant à domicile.

Note : Sont prises en compte ici les absences pour maladie (y c. garde enfant malade) ou accident du travail.

(1) Sont considérées en emploi (ou actif occupé), au sens du Bureau international du travail (BIT), les personnes ayant effectué au moins une heure de travail rémunéré au cours de la semaine de référence, ou absentes cette semaine-là de leur emploi pour raison de santé (congé maladie – y compris garde enfant malade – ou accident de travail) de moins d'un an.

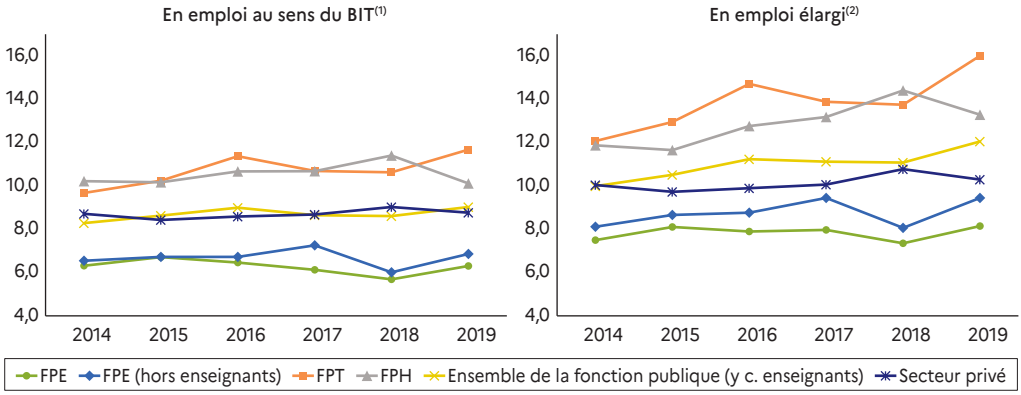
(2) En emploi au sens du BIT ou absent de son emploi pour maladie de plus d'un an.

Lecture : Sur la période 2017-2019, 4,8 % des agents de la fonction publique en emploi au sens du BIT âgés de 50 ans et plus ont été absents au moins un jour au cours d'une semaine donnée pour raison de santé.

8 Afin de pouvoir préciser et caractériser finement les absences pour raison de santé selon le sexe et l'âge par versant de la fonction publique, trois enquêtes ont été compilées. Les résultats sont donc ici donnés en moyenne de 2017 à 2019.

En 2019, les agents de la fonction publique en emploi au sens du BIT se sont absentés en moyenne 9 jours au cours de l'année (6,3 jours dans la FPE, 11,7 jours dans la FPT et 10,1 jours dans la FPH) contre 8,8 jours dans le secteur privé (**Figure V4-14**). En incluant les absences pour maladie de plus d'un an, les agents de la fonction publique se sont absentés 12,1 jours en moyenne au cours de l'année (8,2 jours dans la FPE, 16 jours dans la FPT et 13,3 jours dans la FPH) contre 10,3 jours dans le secteur privé, soit 1,8 jour de plus en moyenne sur l'année.

**Figure V4-14 : Nombre moyen de jours d'absence au cours de l'année par personne pour raison de santé dans les différents versants de la fonction publique et le secteur privé**




*Source : Insee, enquêtes Emploi. Traitement DGAFP – SDessi.*

Champ : France entière (hors Mayotte), salariés. Hors apprentis, stagiaires, contrats aidés, salariés des particuliers-employeurs et salariés travaillant à domicile.

Note : Sont prises en compte ici les absences pour maladie (y c. garde enfant malade) ou accident du travail.

(1) Sont considérées en emploi (ou actif occupé, au sens du Bureau international du travail (BIT), les personnes ayant effectué au moins une heure de travail rémunéré au cours de la semaine de référence, ou absentes cette semaine-là de leur emploi pour raison de santé (congé maladie – y compris garde enfant malade – ou accident de travail) de moins d'un an.

(2) En emploi au sens du BIT ou absent de son emploi pour maladie de plus d'un an.

Lecture : En 2019, les agents de la fonction publique en emploi au sens du BIT ont été absents en moyenne sur l'année 9,0 jours pour raison de santé.

Sur la période 2017-2019, le nombre moyen de jours d'absence est plus élevé pour les femmes et augmente avec l'âge, quels que soient le type d'employeur et l'indicateur retenu (**Figure V4-15**). Ainsi, les femmes en emploi au sens du BIT travaillant dans la fonction publique se sont absentées 9,9 jours en moyenne contre 6,7 jours pour les hommes (10,4 jours contre 7,6 jours dans le secteur privé). Les agents de la fonction publique âgés de 50 ans et plus se sont absentés 11,3 jours (11,4 jours dans le secteur privé) alors que les agents de moins de 30 ans se sont absentés 5,7 jours (6,4 jours dans le secteur privé) et 7,7 jours pour les agents âgés de 30 à 49 ans (8,3 jours dans le secteur privé). Au sein de la fonction publique, c'est dans la FPT et la FPH que les femmes et les agents âgés de 50 ans et plus ont le nombre moyen le plus élevé de jours d'absences.

En incluant les salariés absents plus d'un an de leur emploi pour maladie, les femmes travaillant dans la fonction publique se sont absentées 12,9 jours contre 12,2 jours dans le secteur privé tandis que les agents âgés de 50 ans et plus se sont absentés en moyenne 16,3 jours contre 14,4 jours pour les salariés du secteur privé. Les femmes travaillant dans la FPT et la FPH se sont absentées respectivement 15,8 jours et 14,7 jours contre 9 jours dans la FPE. Les agents de la FPT et la FPH âgés de 50 ans et plus se sont quant à eux absentés pour raison de santé un peu moins de 20 jours en moyenne sur 2017-2019 contre 11,2 jours dans la FPE.

Ainsi, les absences pour raison de santé sont plus importantes dans la fonction publique que dans le secteur privé, en partie en raison d'effets de structures (plus de femmes et âge plus élevé) mais pas exclusivement. La part des métiers les plus pénibles peuvent aussi contribuer à expliquer ces écarts individuels. En effet, les conditions de travail (horaires de travail atypiques, risques psychosociaux…) jouent aussi un rôle important dans l'absentéisme pour raison de santé. Une étude sur le lien entre les conditions de travail et les absences pour

raison de santé[9] réalisée en 2015 à partir de l'enquête Conditions de travail montre que les salariés ayant eu des arrêts maladie au cours de l'année 2013 déclarent des expositions aux risques professionnels et psychosociaux plus importantes que les autres.

**Figure V4-15 : Nombre moyen de jours d'absence au cours de l'année par personne pour raison de santé selon le sexe et l'âge sur la période 2017-2019**

| | FPE | FPE (hors enseignants) | FPT | FPH | Ensemble de la fonction publique (y c. enseignants) | Secteur privé |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Personnes en emploi au sens du BIT(1) | | | | | | |
| Sexe | | | | | | |
| Hommes | 5,0 | 5,9 | 9,3 | 6,9 | 6,7 | 7,6 |
| Femmes | 6,9 | 7,6 | 11,9 | 11,8 | 9,9 | 10,4 |
| Âge | | | | | | |
| Moins de 30 ans | 5,4 | 5,8 | 5,7 | 6,5 | 5,7 | 6,4 |
| De 30 à 49 ans | 5,2 | 5,8 | 9,7 | 10,0 | 7,7 | 8,3 |
| 50 ans et plus | 7,7 | 8,5 | 13,7 | 14,0 | 11,3 | 11,4 |
| Personnes en emploi "élargi"(2) | | | | | | |
| Sexe | | | | | | |
| Hommes | 6,3 | 7,4 | 12,4 | 9,7 | 8,8 | 8,9 |
| Femmes | 9,0 | 10,8 | 15,8 | 14,7 | 12,9 | 12,2 |
| Âge | | | | | | |
| Moins de 30 ans | 5,7 | 6,2 | 5,8 | 6,4 | 5,9 | 6,7 |
| De 30 à 49 ans | 6,2 | 7,1 | 11,7 | 11,9 | 9,2 | 9,5 |
| 50 ans et plus | 11,2 | 12,8 | 19,8 | 19,9 | 16,3 | 14,4 |

*Source : Insee, enquêtes Emploi. Traitement DGAFP – SDessi.*

Champ : France entière (hors Mayotte), salariés. Hors apprentis, stagiaires, contrats aidés, salariés des particuliers-employeurs et salariés travaillant à domicile.

Note : Sont prises en compte ici les absences pour maladie (y c. garde enfant malade) ou accident du travail.

(1) Sont considérées en emploi (ou actif occupé), au sens du Bureau international du travail (BIT), les personnes ayant effectué au moins une heure de travail rémunéré au cours de la semaine de référence, ou absentes cette semaine-là de leur emploi pour raison de santé (congé maladie – y compris garde enfant malade – ou accident de travail) de moins d'un an.

(2) En emploi au sens du BIT ou absent de son emploi pour maladie de plus d'un an.

Lecture : Sur la période 2017-2019, les agents de la fonction publique en emploi au sens du BIT âgés de 50 ans et plus ont été absents en moyenne sur l'année 11,3 jours pour raison de santé.

## En 2016, hors agents absents de leur emploi pour maladie longue, plus d'un agent de la fonction publique sur trois a été arrêté pour maladie, le plus souvent moins de 8 jours

En 2016, d'après l'enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux, plus d'un tiers des agents de la fonction publique, y compris enseignants, (34 % dans la FPE, 37 % dans la FPT et 38 % dans la FPH) ont eu au moins un arrêt de travail au cours de l'année contre 30% dans le secteur privé. Pour 53 % d'entre eux, il s'agit d'un arrêt d'une durée inférieure à 8 jours contre 50 % dans le privé (voir Fiches thématiques, Figure 8.4-3).

Au sein de la fonction publique, les femmes s'arrêtent plus souvent et plus longtemps que les hommes : 38 % des femmes ont ainsi eu au moins un arrêt maladie dans l'année contre 32 % des hommes. Parmi elles, 24 % se sont arrêtées 30 jours et plus contre 20 % des hommes. C'est également plus souvent le cas des fonctionnaires par rapport aux contractuels et autres statuts, et des agents de catégorie B et C par rapport aux agents de catégorie A.

9 Davie E., (2015) « Absences pour raisons de santé et lien avec les conditions de travail dans la fonction publique et dans le secteur privé », dossier dans *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2015*, DGAFP.

Les agents des familles de métiers Action sociale et Bâtiments, travaux publics sont les plus nombreux à avoir eu au moins un arrêt de travail au cours de l'année (41 %), mais ne s'arrêtent pas plus longtemps (seulement 20 % et 15 % d'entre eux se sont arrêtés 30 jours ou plus). La famille Espaces verts, paysages compte le nombre d'agents avec la durée cumulée d'absence dans l'année la plus élevée (45 % se sont arrêtés 30 jours ou plus).

En revanche, la proportion d'agents de la fonction publique ayant eu trois arrêts ou plus dans l'année est faible (4 % dans la FPE et la FPH et 5 % dans la FPT contre 3 % dans le secteur privé), à l'exception des agents de la famille de métiers Espaces verts, paysages (9 %).

## Encadré 5 : L'effet du jour de carence dans la fonction publique

Le jour de carence a été instauré une première fois dans la fonction publique le 1er janvier 2012 par mesure d'équité avec le secteur privé avant d'être supprimé en 2014. Le projet de loi de finances de 2014 indiquait en effet que l'instauration d'un délai de carence dans la fonction publique n'avait pas permis de réduire significativement l'absentéisme dans la fonction publique.

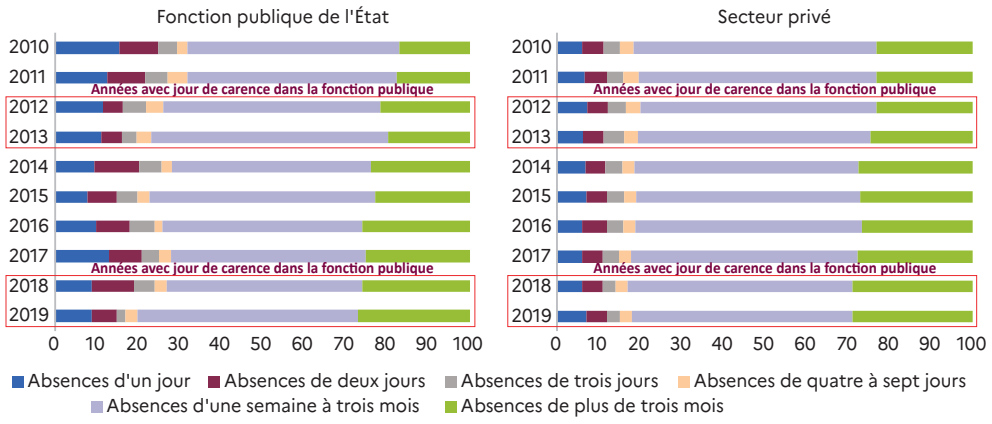
Une étude de l'Insee réalisée en 2017 concernant l'effet du jour de carence dans la FPE à partir de l'enquête Emploi montre que la mise en place de ce dispositif entre 2012 et 2014 n'avait pas significativement modifié la proportion d'agents de la FPE absents pour raison de santé une semaine donnée. En revanche, la mesure avait modifié la répartition des absences par durée. En particulier, les absences pour raison de santé de deux jours avaient fortement diminué, tandis que celles d'une semaine à trois mois avaient augmenté (**Figure V4.E5-1**). La mesure a également eu des effets hétérogènes : les absences courtes (deux jours) avaient davantage baissé chez les femmes, chez les jeunes et chez les employés travaillant peu de jours par semaine.

Depuis le 1er janvier 2018, le jour de carence a été réintroduit dans la fonction publique. L'actualisation des résultats de l'étude de l'Insee montre des conclusions similaires pour la FPE : pas de baisse significative de la part des agents absents pour raison de santé une semaine donnée, mais diminution des absences courtes (moins de 4 jours) et augmentation corrélative des absences longues (une semaine à trois mois) entre 2018 et 2019.

En revanche, dans la FPT et la FPH, les résultats sur la période 2014-2019 (données non-disponibles avant 2014) montrent que la réintroduction du jour de carence en 2018 n'a pas eu d'effet ni sur la proportion d'agents absents pour raison de santé ni sur la durée de ces absences (voir figure complémentaire sur le site internet).

### Figure V4.E5-1 : Distribution par durée des absences pour raison de santé entre 2010 et 2019

(en %)



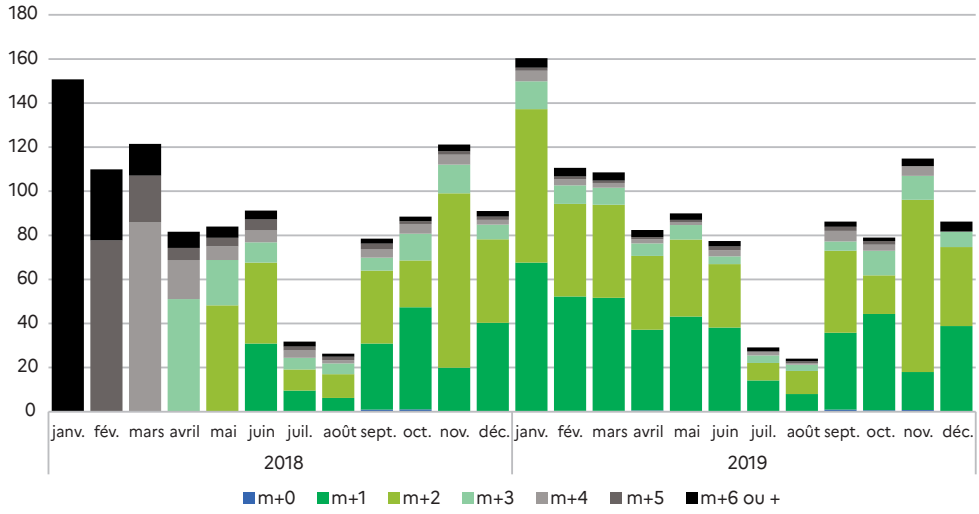

*Source : Insee, enquête Emploi. Données 2010-2014, Insee ; Données 2015-2019, traitement DGAFP – SDessi*

Champ : France entière, hors Mayotte. Salariés. Hors apprentis, stagiaires, contrats aidés, salariés des particuliers-employeurs et salariés travaillant à domicile (données 2015-2019)

Par ailleurs, l'exploitation des fichiers de paie de la Direction générale des Finances publiques (DGFiP) fournit des indications sur le nombre de jours d'arrêt générant un prélèvement et les caractéristiques des agents prélevés dans la fonction publique de l'État.

En 2019, le nombre de jours d'arrêt générant un prélèvement de jour de carence baisse de 2,6 % par rapport à la même période l'année précédente. Seuls janvier, mai et septembre enregistrent plus d'arrêts de travail donnant lieu à jour de carence qu'en 2018 (**Figure V4.E5.2**).

**Figure V4.E5.2 : Nombre de jours de carence prélevés selon le mois de l'arrêt de travail**




*Source : Fichiers de paie de la DGFiP. Traitement DGAFP – SDessi.*
Champ : Agents dont la paie est assurée par la DGFiP (FPE en paie sans ordonnancement préalable ou paie à façon).

Entre juillet 2018 et août 2020, 4,1 % des paies gérées par la DGFiP (soit les trois quarts des paies de la FPE) ont connu un prélèvement pour jour de carence. Les agents prélevés l'ont été de 1,10 jour en moyenne par mois où un prélèvement a été opéré. Les femmes constituent la population la plus prélevée puisqu'elles représentent 73 % des agents prélevés entre juillet 2018 et août 2020 (elles représentent 62 % des fiches de paie sur la période).

Dans la **fonction publique territoriale**, l'enquête Jour de carence de la DGCL estime à 124 millions d'euros le montant total prélevé en 2018 au titre du jour de carence (**Figure V4.E5-3**). Cette somme correspond à 1,5 million de jours de carence prélevés et 1,1 million d'agents auxquels a été appliqué au moins un jour de carence (40 % des agents), soit une moyenne de 1,4 jour de carence par agent concerné.

## Figure V4.E5-3 : Nombre de jours de carence et montant des sommes retenues pour délai de carence dans la FPT en 2018

| | Hommes | | | Femmes | | | Total* |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | |
| Fonctionnaires | | | | | | | |
| Nombre de jours de carence prélevés | 42 800 | 81 600 | 354 000 | 69 500 | 134 800 | 592 200 | 1 274 900 |
| Montant des sommes retenues pour délai de carence (€) | 2 835 000 | 4 875 000 | 29 917 000 | 8 537 000 | 11 086 000 | 51 607 000 | 108 857 000 |
| Nombre d'agents auxquels a été appliqué au moins unjour de carence | 28 400 | 54 000 | 279 400 | 53 700 | 93 700 | 431 700 | 940 900 |
| Nombre total d'agents rémunérés | 81 900 | 114 200 | 606 900 | 117 900 | 194 100 | 817 800 | 1 934 000 |
| Contractuels (sur emploi permanent ou non permanent) | | | | | | | |
| Nombre de jours de carence prélevés | 6 000 | 9 000 | 55 200 | 14 700 | 18 200 | 143 700 | 246 900 |
| Montant des sommes retenues pour délai de carence (€) | 777 000 | 731 000 | 2 955 000 | 1 462 000 | 1 631 000 | 7 903 000 | 15 462 000 |
| Nombre d'agents auxquels a été appliqué au moins un jour de carence | 10 500 | 12 300 | 71 900 | 7 800 | 10 700 | 53 300 | 167 300 |
| Nombre total d'agents rémunérés | 34 400 | 48 700 | 259 800 | 46 400 | 61 600 | 394 100 | 848 200 |
| Ensemble | | | | | | | |
| Nombre de jours de carence prélevés | 48 800 | 90 600 | 409 200 | 84 200 | 153 000 | 735 900 | 1 521 800 |
| Montant des sommes retenues pour délai de carence (€) | 3 612 000 | 5 606 000 | 32 872 000 | 9 999 000 | 12 717 000 | 59 510 000 | 124 319 000 |
| Nombre d'agents auxquels a été appliqué au moins unjour de carence | 38 900 | 66 300 | 351 300 | 61 500 | 104 400 | 485 000 | 1 108 200 |
| Nombre total d'agents rémunérés | 116 300 | 162 900 | 866 700 | 164 300 | 255 700 | 1 211 900 | 2 782 200 |

*Source : DGCL, enquête Jour de carence.*

Champ : Agents de la FPT ayant été rémunérés au moins un jour de l'année 2018. France, hors Mayotte.

* Y compris catégorie hiérarchique indéterminée.

Tous les agents ne sont pas affectés de la même façon. Les fonctionnaires de la FPT sont ainsi plus concernés que les contractuels (49 % des fonctionnaires contre seulement 20 % des contractuels). Par ailleurs, la part des agents concernés par le jour de carence selon la catégorie hiérarchique est un peu plus faible pour les agents de la catégorie A que pour les catégories B et C. Ainsi, cette part est de 36 % pour les agents de catégorie A, 41 % pour la catégorie B et 40 % pour la catégorie C.

Enfin, dans la FPT, les femmes sont autant concernées par le jour de carence que les hommes : 40 % des hommes et 40 % des femmes qui ont travaillé au moins un jour dans une collectivité locale en 2018 ont été concernés par l'instauration du jour de carence.

## Bibliographie


- Baradji E., Davie E., Duval J. (2016), « Temps partiel subi et choisi dans la fonction publique et le secteur privé », *Point Stat*, DGAFP, mai 2016.
- Baradji E., Zilloniz S. (2019), « Organisation et contraintes du temps de travail : une typologie en six catégories », *Points Stat*, DGAFP, février 2019.
- Baradji E., Zilloniz S. (2019), « Exposition aux risques professionnels et psychosociaux au travail : une analyse globale », *Point Stat*, DGAFP, février 2019.
- Beque M., Mauroux A. (2017), « Quelles sont les évolutions récentes des conditions de travail et des risques psychosociaux ? », *Dares Analyses* n° 082, décembre 2017.
- Beswick C., Zilloniz S. (2017), « Les congés payés et jours de RTT : quel lien avec l'organisation du travail ? », *Dares Analyses* n° 054, août 2017.
- Büsch F., Mainguené A. (2018), « La santé et sécurité au travail dans la fonction publique territoriale. Exploitation nationale des bilans sociaux 2015 », *Bulletin d'information statistique de la DGCL*, n° 123, juin 2018.
- Cazenave-Lacroutz A., Godzinski A. (2017), « Le jour de carence dans la fonction publique de l'Etat : moins d'absences courtes, plus d'absences longues », *Insee Analyses*, n° 36, novembre 2017.
- Daniel C., Létroublon C. (2018), « Le travail en horaires atypiques : quels salariés pour quelle organisation du temps de travail ? », *Dares Analyses* n° 030, juin 2018.
- Davie E. (2015), « Absence pour raisons de santé et lien avec les conditions de travail dans la fonction publique et le secteur privé », Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres, édition 2015, DGAFP, décembre 2015.
- Hallépée S., Mauroux A., « Quels sont les salariés concernés par le télétravail ? », *Dares Analyses* n° 051, novembre 2019.
- Lamy A., Zilloniz S. (2019), « Prévention des risques psychosociaux : les employeurs du public déclarent une forte exposition et une prévention active », *Point Stat*, DGAFP, février 2019.
- Laurent P. (2016), Rapport sur le temps de travail dans la fonction publique, La Documentation française, mai 2016.
- Létroublon C., Zilloniz S. (2016), « La durée du travail, principaux indicateurs : en 2015, les salariés à temps complet travaillent 1 652 heures par an », *Dares Résultats* n° 80, décembre 2016.
- Mainguené A. (2019), « En 2018, 124 millions d'euros prélevés au titre du jour de carence dans la fonction publique territoriale », *Bulletin d'information statistique de la DGCL*, n° 140, décembre 2019.
- Perronnet S. (2013), « Le temps de travail des enseignants du premier degré public en 2010 », *Note d'information* 13.12, Depp, juillet 2013.
- Perronnet S. (2013), « Temps de travail des enseignants du second degré public : pour une heure de cours, une heure de travail en dehors », *Note d'information* 13.13, Depp, juillet 2013.

# Attractivité de la fonction publique

Introduction

Quel rôle des déterminants économiques sur les candidatures dans la fonction publique de l'État 1

L'insertion des jeunes dans la fonction publique de l'État entre 1991 et 2015 : constances et changements 2

Recherche des demandeurs d'emploi : la fonction publique plus attrayante en 2019 qu'en 2010 3

Géographie de l'attractivité de la fonction publique : plus forte dans le Sud et les DOM 4

La fonction publique : un bon employeur ? 5

# Introduction

Aurélien POISSONNIER
SDessi – DGAFP

## De nombreux postes à pourvoir mais peu de candidats

**La fonction publique représente un emploi sur cinq en France.** En 2018, la fonction publique compte 5,6 millions d'agents dont 44 % pour la fonction publique de l'État (FPE). La fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique hospitalière (FPH) représentent respectivement 34,4 % et 21,2 % de ces emplois. Ses effectifs sont en majorité des fonctionnaires (69 %) mais la fonction publique compte également 19 % de contractuels et 12 % de militaires et autres statuts.

**En 2018, 460 000 nouveaux agents ont intégré l'un des trois versants de la fonction publique.** Ces nouveaux agents sont régulièrement un peu plus nombreux que les sortants, ce qui permet à l'emploi public de progresser au même rythme que l'emploi total en France ces dix dernières années.

**La fonction publique ne suscite pas l'intérêt d'autant de jeunes diplômés qu'attendu**. En 2016, un jeune sur dix se déclare intéressé par un emploi dans la fonction publique (Encadré 1). Ce vivier de jeunes motivés est moitié moindre que la place de l'emploi public sur le marché du travail. En 2007, 14 % de la génération sortie du système éducatif trois ans plus tôt travaillait dans la fonction publique.

**Depuis le milieu des années 1990, les concours externes de la fonction publique de l'État n'attirent plus autant de candidats.** Chaque année, l'État recrute par concours externe environ 40 000 fonctionnaires, soit l'équivalent de 2,5 % des titulaires en poste. Pourtant, depuis le milieu des années 1990, le nombre de candidats présents aux épreuves de ces concours par rapport au nombre de postes offerts baisse. En 1997, ce ratio a atteint seize présents pour un poste offert pour ensuite décroître tendanciellement jusqu'à six présents pour un poste offert.

## L'attractivité de la fonction publique : une problématique plus large que les concours externes

**Les voies d'accès à la fonction publique se sont diversifiées.** Les recrutements externes se font historiquement par concours externes et concours unique pour certains statuts (ouvriers d'État notamment). Dans les années 2000, d'autres voies de recrutement externe ont été développées (troisième concours, Pacte, sans concours) pour cibler des viviers de candidats spécifiques (candidats sur équivalence professionnelle, jeunes peu diplômés, chômeurs longue durée, postes peu qualifiés). Malgré cela, le nombre de places offertes aux concours *historiques* reste important et représente plus de 90 % des recrutements externes ces dix dernières années.

**Les concours externes sont aussi un moyen d'obtenir une promotion, une mobilité ou d'être titularisé**. En effet, en 2018, 14 % des recrutés externes étaient déjà fonctionnaire de l'État lors de l'inscription aux concours externe de la FPE et 18 % d'entre eux y étaient contractuels. En outre, 0,8 % des recrutés externes sont issus de la fonction publique territoriale ou hospitalière.

**Ce phénomène est majoritaire pour un certain concours**. Pour les recrutements externes de niveau A +, la plupart des recrutés étaient déjà en poste dans la fonction publique (38 % étaient fonctionnaires au moment de l'inscription et 36 % contractuels). Seulement 26 % des recrutés ne sont pas originaires de la fonction publique. Parmi les recrutés par concours unique, on dénombre 48 % de fonctionnaires et 35 % de contractuels. Ainsi, seulement 16 % des recrutés par cette voie n'étaient pas précédemment dans la fonction publique.

**La part des contractuels, recrutés de gré à gré, a fortement progressé.** Les contractuels représentent un agent sur cinq dans la fonction publique au 31 décembre 2018, mais du fait de la durée de leurs contrats, ils représentent près d'un entrant sur quatre dans l'emploi public en 2018. Ainsi, pour une fraction importante de leurs recrutements, les employeurs publics suivent un processus très décentralisé comparable aux employeurs

du secteur privé. Si la part des jeunes entrant dans la fonction public pour leur premier emploi est stable depuis les années quatre-vingt-dix, ce premier emploi est de plus en plus un poste contractuel plutôt que titulaire.

## L'attractivité de la fonction publique combine de nombreuses dimensions (salaire, localisation, conditions de travail, concurrence du privé…) que chacun pondère différemment

**L'attrait pour la fonction publique est en partie conjoncturel et lié au marché de l'emploi.** En particulier, le taux de chômage et donc l'accès à l'emploi est un paramètre important de l'attractivité de la fonction publique. Le taux de chômage influence la participation aux concours de la FPE, et ceci d'autant plus que le niveau de recrutement est plus faible. Aussi, entre 2010 et 2016, l'intérêt des demandeurs d'emploi pour les métiers de la fonction publique a progressé dans un contexte de chômage élevé. Ce lien entraîne des disparités géographiques puisque plus le taux de chômage est élevé plus les natifs d'un département ont tendance à intégrer la fonction publique.

**Le salaire, jugé trop bas, détourne certains profils.** En pratique, les agents de la fonction publique se disent plus souvent mal payés que les salariés du privé. Pourtant, lorsqu'on interroge les jeunes sortant du système éducatif, le niveau de salaire est un facteur motivant pour certains jeunes candidats à la fonction publique mais rebutant pour certains autres qui préfèrent le secteur privé pour cette même raison. Ces visions opposées peuvent s'expliquer en partie par le profil des candidats. En effet, une revalorisation des salaires attirera plus de candidats aux concours de catégorie A et B mais pas ou peu pour les concours de catégorie C et de l'enseignement. L'opinion des salariés du privé sur la fonction publique marque également une distinction de profils puisque la rémunération y est jugée attractive par les ouvriers.

**L'attractivité de la fonction publique n'est pas uniforme sur tout le territoire.** La localisation n'est pas citée comme un facteur prépondérant parmi les jeunes candidats à la fonction publique. Ce résultat national cache des disparités territoriales puisque dans certains départements (notamment méditerranéens et DOM), la fonction publique est un moyen de rester dans son département de naissance, parfois en acceptant un poste de niveau de qualification inférieur à son diplôme. Pour d'autres, l'entrée dans la fonction publique est une opportunité de quitter un territoire, notamment si celui-ci offre par ailleurs peu d'opportunité en adéquation avec son profil. Par ailleurs, les trois versants ne recrutent pas suivant la même géographie : hors de Paris la probabilité de trouver un premier emploi dans la fonction publique territoriale et hospitalière est plus élevée, et pour la fonction publique de l'État, la probabilité est plus forte dans le Nord de la France.

**On ne retire pas les mêmes satisfactions à travailler dans le public et dans le privé**. Les demandeurs d'emploi intégrant la fonction publique se disent globalement plus satisfaits que ceux intégrant le privé. Les agents de la fonction publique, plus souvent que les salariés du privé, éprouvent du plaisir, de la fierté et ont le sentiment d'être utiles dans leur travail. Ils occupent des postes plus en adéquation avec leur formation ou ont davantage de possibilités de développer leurs compétences professionnelles, ce qui semble compenser une rémunération jugée insuffisante. Pour les salariés du privé, la fonction publique se démarque par la stabilité du poste, l'équilibre vie privée / vie professionnelle et l'intérêt des missions.

Le dossier propose cinq éclairages différents sur le thème de l'attractivité de la fonction publique. Ces éclairages portent sur le comportement de candidature aux concours externes de la fonction publique de l'État, l'insertion des jeunes dans la fonction publique, les recherches d'emploi à Pôle emploi en lien avec les métiers de la fonction publique, la localisation des agents de la fonction publique par rapport à leur lieu de naissance, et enfin une comparaison public/privé de la satisfaction au travail.

# 1. Quel rôle des déterminants économiques sur les candidatures dans la fonction publique de l'État ?[1]

DGAFP – Bureau des études et des statistiques

**En 2018, près de 228 000 personnes se sont présentées à un concours externe de la fonction publique de l'État (FPE) pour l'un des 36 800 postes offerts. Ces concours constituent un débouché important en fin d'études initiales. L'attractivité de ces concours répond à plusieurs déterminants. À court terme, la situation sur le marché du travail a des impacts différents suivant la catégorie hiérarchique du concours : une hausse du taux de chômage a davantage d'impact pour les catégories C que pour les autres concours. Un plus grand nombre de postes offerts attire davantage de candidats aux concours quelle que soit la catégorie. Pour les concours de catégorie B et d'enseignants, le nombre de candidats s'ajuste sur le long terme au nombre de postes offerts. Mais pour les concours de catégorie C et dans une moindre mesure ceux de catégorie A hors enseignants, le nombre de candidats augmenterait moins fortement que le nombre de postes offerts. Pour ces mêmes concours, l'augmentation du vivier de candidats potentiels n'aurait pas d'impact sur le nombre de candidats présents. À court terme, le niveau de salaire relatif proposé en début de carrière influe positivement sur le nombre de candidats des concours de catégorie A et B et n'a aucune influence sur celui des concours de catégorie C.**

## Postes offerts, chômage, salaire, nombre de jeunes arrivant sur le marché du travail : des éléments importants pour l'attractivité des concours

**Le recrutement par concours externe reste une des principales voies d'accès au statut de fonctionnaire.** Au sein de l'État, plus de 1,5 million de fonctionnaires sont généralement recrutés par concours externe (71 % de près des 2,2 millions d'agents civils en 2018). Les autres agents sont contractuels (440 200, soit 20 %) ou relèvent d'autres catégories ou statuts (176 200, soit 8 %), essentiellement des enseignants, documentalistes de l'enseignement privé sous contrat et des ouvriers d'État.

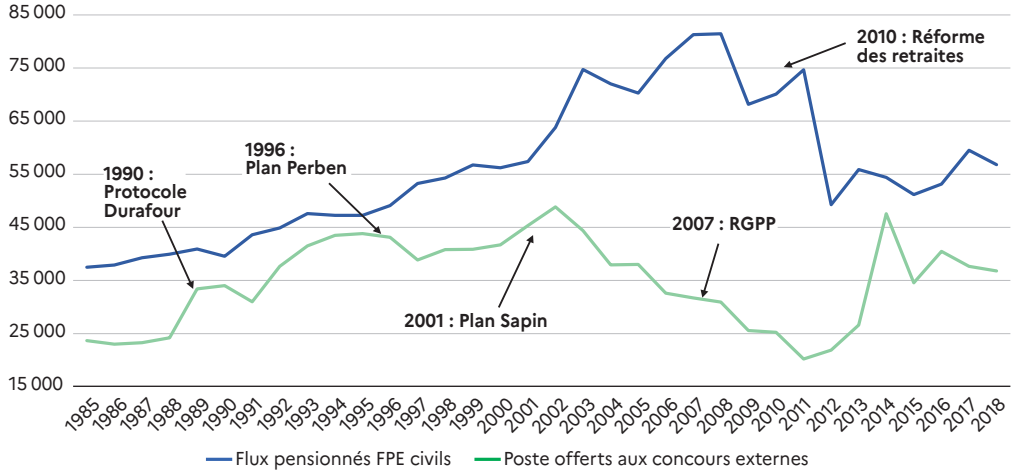
**Le nombre de recrutements externes de l'État est tendanciellement en hausse entre 1985 et 2002 (Figure D1-1).** Les concours externes regroupent les concours externes et les concours uniques (principalement dans l'enseignement), et constituent l'essentiel des postes offerts sur la période (94 %). La hausse du nombre de recrutements s'explique par celle du nombre de fonctionnaires, conjuguée à l'augmentation presque constante des départs à la retraite des fonctionnaires de l'État. L'offre de postes s'est progressivement enrichie sur la période, en plus des examens professionnels et concours internes déjà existants, notamment avec différents plans de titularisation ou de recrutement sans concours (protocole Durafour en 1990, plan Perben en 1996 et plan Sapin en 2001). Ces dispositifs se sont en partie substitués à des recrutements externes de fonctionnaires.

1 Ce dossier met à jour une étude de 2015 de Daussin-Benichou, Idmachiche, Leduc et Pouliquen.

**Entre 2003 et 2011, le recrutement par concours externe s'inscrit en net recul alors que le nombre de départs à la retraite était très élevé.** Cette baisse du recrutement par concours externe trouve plusieurs origines. D'une part, tout en restant la voie principale de recrutement de la FPE, la part des concours externes a baissé pour atteindre son point le plus bas en 2011 (85 %). De nouveaux modes de recrutement sont créés, comme le parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'État (Pacte), destiné aux jeunes peu diplômés. Le troisième concours s'adresse aux personnes dotées d'une expérience professionnelle dans le privé ou en tant qu'élus. D'autre part, le transfert de compétences vers les collectivités locales en 2005, dans le cadre de la deuxième vague de décentralisation a également eu un impact. Enfin, entre 2007 et 2012, la révision générale des politiques publiques (RGPP), avec notamment l'objectif de non-remplacement d'un départ à la retraite sur deux, a fait décroître significativement le recrutement et le nombre de fonctionnaires.

**À partir de 2012, le nombre de recrutements augmente à nouveau.** Le nombre de postes offerts en 2014 est presque égal au pic atteint en 2002. Il retrouve ensuite un niveau proche de celui observé dans les années 1990. La fin de la RGPP en 2012 a permis cette augmentation, avec le remplacement des départs massifs de fonctionnaires à la retraite. À partir de 2014, le nombre total de fonctionnaires varie peu, avec une priorité de recrutements dans certains ministères (Éducation, Intérieur et Justice), dont notamment l'objectif de recruter 60 000 agents dans l'Éducation nationale. La part des recrutements externes est alors repartie à la hausse, malgré la poursuite des autres dispositifs précédemment créés, ainsi qu'un nouveau donnant la possibilité aux contractuels de toutes les catégories d'être titularisés (loi Sauvadet, 2012).

### Figure D1-1 : Évolution du nombre de postes offerts aux concours externes et du nombre de départs à la retraite de fonctionnaires dans la fonction publique de l'État entre 1985 et 2018



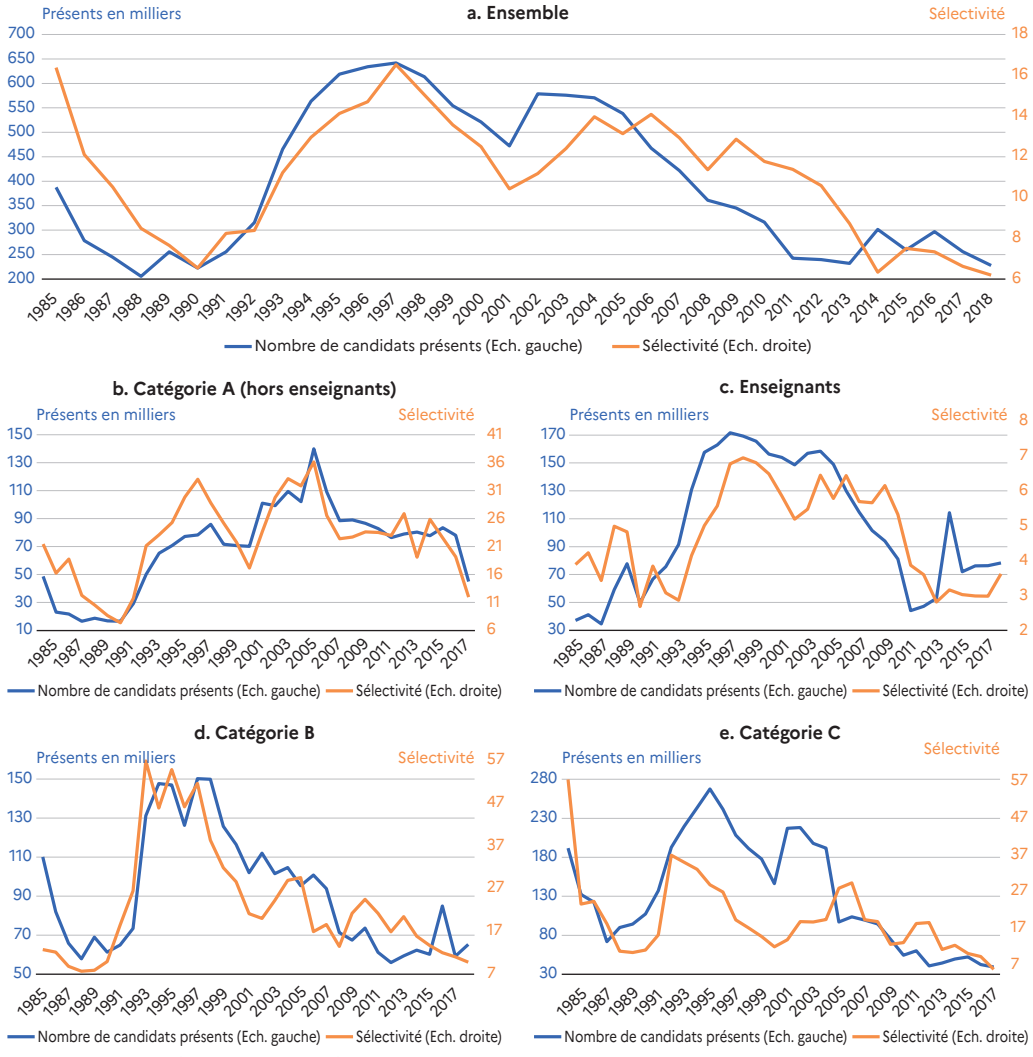

*Sources : DGFiP – SRE ; DGAFP – SDessi, enquêtes annuelles Bilan des recrutements.*
Champ : Départs à la retraite des fonctionnaires civils de l'État ; concours externe de la FPE.

**La sélectivité rend compte de la tension sur le recrutement dans la FPE**. Cet indicateur est défini comme le rapport entre le nombre de candidats présents aux épreuves de concours et le nombre de postes offerts[2]. La sélectivité calculée ici n'est pas corrigée du fait que les candidats, notamment ceux qui sont les moins spécialisés, peuvent tenter leur chance à plusieurs concours simultanément.

2 La sélectivité est parfois définie en remplaçant le nombre de postes offerts par le nombre d'admis. La différence entre les deux définitions est de faible ampleur, le nombre de postes offerts étant proche du nombre d'admis.

**Toutes catégories confondues entre 1985 et 2018, la sélectivité aux concours externes a varié du simple au triple**. Cette évolution est principalement liée à celle du nombre de candidats qui se présentent aux concours **(Figure D1-2)**. La sélectivité a beaucoup diminué de 1985 à 1990 (de 16 à 7), conjuguant une hausse des postes offerts et une baisse des présents. Elle remonte fortement de 1993 à 1997 (de 8 à 17), uniquement portée par la hausse des présents alors que le nombre de postes offerts est relativement stable ; période marquée par un niveau de chômage important. Puis la sélectivité a diminué jusqu'en 2001, du fait d'une baisse du nombre de candidats. Entre 2002 et 2011, la sélectivité aux concours externes est plus stable en dépit de la baisse des recrutements, oscillant entre 12 et 14 candidats présents pour un poste offert. Depuis, la sélectivité baisse tendanciellement pour retrouver en 2018 le niveau observé en 1990.

## Figure D1-2 : Évolution du nombre de candidats présents et de la sélectivité (présents / postes offerts) des concours externes de la FPE entre 1985 et 2018




*Sources : DGAFP – SDessi, enquêtes annuelles Bilan des recrutements.*

Lecture : En 2000, 521 000 candidats se sont présentés à un concours externe de la fonction publique de l'État. En moyenne, cette année-là, 12,5 candidats se sont présentés pour un poste offert.

# 1 Attractivité de la fonction publique

**La baisse tendancielle de la sélectivité n'est pas imputable à l'évolution du volume des recrutements.** Le nombre de postes offerts aux recrutements externes n'a pas baissé mais il fluctue entre 25 000 et 60 000 postes depuis 1985. Malgré le développement de voies parallèles aux concours externes dans les années 2000 (Pacte, troisième concours, recrutement direct sans concours pour certains postes de catégorie C), les concours externes offrent un nombre de postes qui n'a pas chuté tendanciellement.

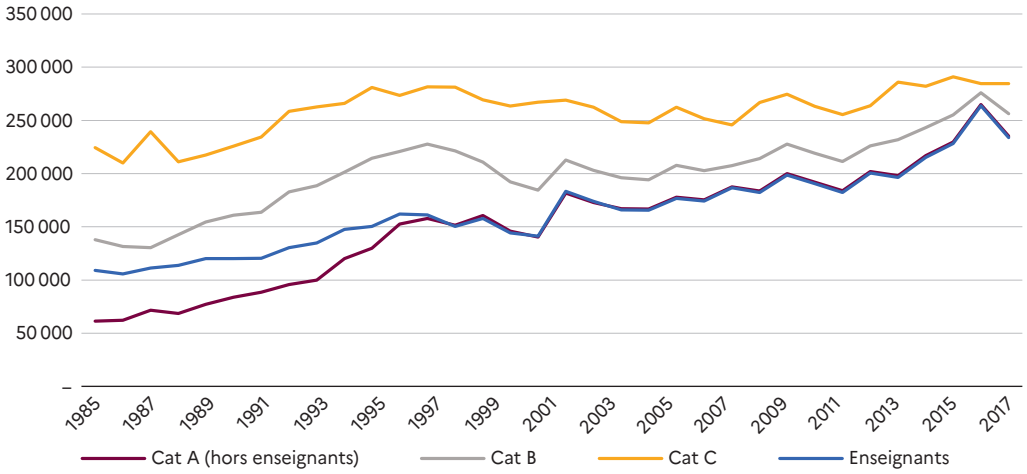
**La sélectivité aux concours varie fortement selon les catégories.** On retrouve les niveaux bas des périodes 1985-1993 et 2012-2018. La sélectivité pour les agents de catégorie A et pour les concours d'enseignants a des évolutions similaires entre ces deux périodes, mais à des niveaux différents en raison du volume de postes offerts beaucoup plus élevé pour les enseignants (huit fois plus en moyenne). La sélectivité augmente progressivement entre 1993 et 1997, pour ensuite rester à un niveau élevé pendant dix ans. La sélectivité des concours de catégorie B a augmenté de manière considérable dès 1993, avec un quasi-doublement des présents. La sélectivité reste à un niveau très important sur toute la période 1993-1997, pour baisser tendanciellement ensuite. Hors 1985, on retrouve deux périodes à la sélectivité élevée pour la catégorie C, dont celle qui va de 1993 à 1997. L'autre période, 2006 et 2007, se caractérise par la division par trois du nombre de postes offerts en comparaison des dix années précédentes.

**Les disparités entre concours peuvent être encore plus marquées.** Ainsi, pour le concours externe de directeur des services de la police judiciaire, la sélectivité a dépassé les 120 candidats pour un admis. Le concours de secrétaire des Affaires étrangères a une sélectivité supérieure à 60 candidats pour un admis, en 2018. En revanche, d'autres concours tels que celui de professeurs des écoles de l'Éducation nationale ont une sélectivité plus faible. Avec un nombre de postes offerts important, plus de 11 000 en 2018, la sélectivité du concours de professeurs des écoles s'établit à 3 candidats présents pour un admis au concours externe.

**La baisse de la sélectivité est liée à une fuite des candidats : le nombre d'inscrits et de présents aux concours externes diminue depuis le milieu des années 1990**. De 1985 à 1990, le nombre de présents aux concours externes de la FPE, tout comme le nombre d'inscrits a baissé de moitié. Les inscriptions ont rebondi jusqu'au milieu des années 1990 pour dépasser les 980 000 inscrits. Depuis, malgré une légère hausse au début des années 2000, les présents et inscrits sont de moins en moins nombreux aux concours externes de la fonction publique.

**En 30 ans, le vivier de jeunes diplômés, potentiels candidats, a pourtant crû presque continûment.** Ainsi, pour les concours de catégorie A hors enseignants, le nombre de candidats potentiels a presque quadruplé entre 1985 et 2018 **(Figure D1-3)**. Pour les concours d'enseignants et de catégorie B, le vivier de candidats potentiels a doublé. Pour les concours de catégorie C, le vivier a progressé de près de 30 %. Ces évolutions, plus fortes à mesure que la catégorie hiérarchique est plus élevée, s'expliquent principalement par l'élévation du niveau d'études moyen au fil des générations.

**Figure D1-3 : Évolution du vivier de jeunes diplômés de même niveau que les agents recrutés par type de concours**




*Sources : Enquête emploi, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

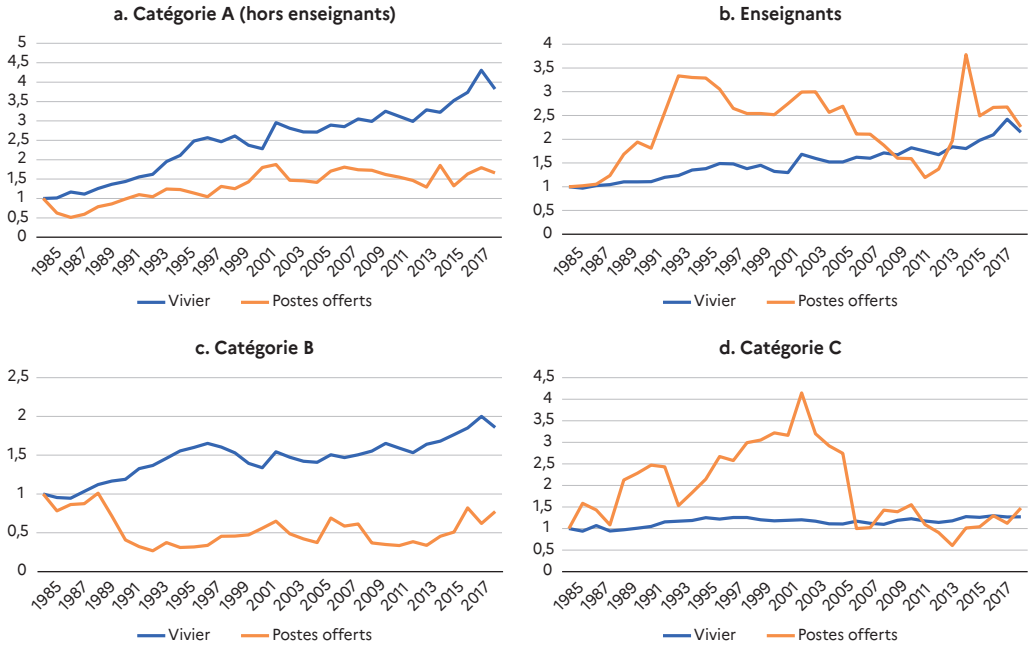
Note : Le vivier correspond à une taille de cohorte composite. Celle-ci prend en compte à la fois les tailles de cohortes des jeunes sortant du système scolaire par niveau de diplôme ainsi que le niveau de diplôme des jeunes recrutés dans la fonction publique. Par exemple, pour les agents recrutés en catégorie B en 2005, 69 % des jeunes recrutés avaient un diplôme de niveau bac +3 et plus et 31 % un niveau bac à bac +2.

**À comportement inchangé des jeunes diplômés, la sélectivité des concours de catégorie B et A hors enseignants aurait dû croître.** En effet, le nombre de postes offerts aux concours de catégorie B a été divisé par deux à la fin des années 1980 et s'est stabilisé depuis **(Figure D1-4)**. Face à un vivier de candidats potentiel en hausse, la sélectivité de ces concours aurait dû augmenter. Pour les concours de catégorie A hors enseignants, la sélectivité aurait également dû croître : le nombre de postes offerts a doublé face à un quadruplement du vivier de candidats.

**Pour les concours d'enseignants, de fortes fluctuations transitoires du nombre de postes offerts se traduisent par une forte variabilité de la sélectivité.** À la fin des années 1980 et dans les années 2010, la sélectivité est à un niveau similaire. Ceci correspond au fait que le vivier et le nombre de postes offerts sont à des niveaux comparables sur ces deux périodes. Entre les deux, un triplement transitoire du nombre de postes offerts a été suivi par une hausse encore plus marquée des présences aux concours et donc une hausse transitoire de la sélectivité.

**Pour les concours de catégorie C, à comportement de candidature inchangé, la sélectivité aurait dû baisser de 1985 à 2004.** Le nombre de places aux concours de catégorie C a augmenté sur la période 1985-2004 tandis que le vivier de candidats a peu progressé. La sélectivité aurait ainsi dû baisser tendanciellement, elle a pourtant été marquée par de fortes variations sans baisse tendancielle. La chute du nombre de postes offerts à cette date provient de la transformation du corps des gardiens de la paix en corps de catégorie B. Le niveau du nombre de postes offerts est ensuite resté relativement stable, tout comme le vivier de candidats et dans une moindre mesure la sélectivité.

## Figure D1-4 : Évolution par catégorie de concours du nombre de postes offerts et du vivier de jeunes diplômés de même niveau que les agents recrutés




*Sources : DGAFP – SDessi, enquêtes annuelles Bilan des recrutements et Enquête emploi, Insee. Traitement DGAFP- SDessi.*

Note : Pour comparer les évolutions, les tailles de viviers et les nombres de postes offerts ont été ramenés en base 1 en 1985.

**Les agents recrutés sur des postes de catégorie C sont les plus exposés au chômage.** Le marché du travail pour les jeunes diplômés a subi de nombreuses modifications. Les taux de chômage des jeunes sortants du système scolaire, candidats potentiels à un concours de la fonction publique de l'État, ont fluctué en fonction des cycles économiques quel que soit le type de concours **(Figure D1-5).** Ainsi, pour toutes les catégories de concours, on observe une hausse du taux de chômage au début des années 1990 ou encore après la crise de 2009. Le chômage contrefactuel des nouveaux fonctionnaires de catégorie C a toujours été d'un niveau bien supérieur à celui observé pour les autres catégories de concours. Fougère et Pouget (2003) ont mis en évidence que sur la période 1980-2000, la sélectivité des concours externes était liée aux taux de chômage. Hagège et Thuilliez (2018) ont montré que la sécurité de l'emploi faisait partie des motivations de 7 candidats à la fonction publique sur 10 parmi la génération sortie du système scolaire en 2013 **(Encadré 1)**.

## Encadré 1 : (Des)intérêt des jeunes pour la fonction publique[1]

**Plus d'un jeune sur dix a participé à au moins un concours de la fonction publique trois ans après la fin de ses études**. La fonction publique de l'État est le versant qui attire le plus de jeunes : 6,5 %, contre 2,5 % pour la fonction publique hospitalière et 2,2 % pour la fonction publique territoriale. Si plus de la moitié d'entre eux (56 %) n'ont présenté qu'un seul concours, 23 % en ont passé deux, 12 % trois et 9 % ont candidaté à quatre concours ou plus. La vocation est un paramètre distinguant la majorité des candidats des non-candidats. Mais les motivations des jeunes à intégrer la fonction publique restent multiples et intègrent des considérations salariales, de perspectives de carrière, de disponibilité/sécurité de l'emploi.

**Des candidats intéressés par le métier et le service public**

**L'intérêt du métier est la première motivation pour passer un concours de la fonction publique.** Elle est ainsi mise en avant par plus de neuf candidats sur dix. Les trois quarts des candidats évoquent également l'intérêt pour le service public et l'action publique, 69 % la sécurité de l'emploi et, dans des proportions similaires, les perspectives ultérieures (concours internes, mobilité géographique…). D'autres motivations moins fréquentes ont également été retenues : le niveau de salaire jugé attractif (cité par 35 % des candidats), le fait d'avoir des difficultés à trouver un emploi dans le secteur privé (par 21 %), ne pas être trop éloigné de son lieu de résidence (par 16 %) ou encore parce que le concours était mutualisé avec un autre concours (par 5 %).

**La typologie réalisée sur leurs motivations de participation met en évidence trois grands groupes de candidats.** Les premiers ont une « vocation pour le métier » et sont relativement désintéressés par la rémunération (51 % d'entre eux ; cette classe compte davantage d'aspirants enseignants et de jeunes travaillant dans la fonction publique trois ans après leur sortie du système éducatif). Les seconds marquent un « intérêt général pour la fonction publique » et le statut de fonctionnaire (37 % ; davantage candidats aux concours de catégories B et C, originaires des DROM et devenus employés ou employés qualifiés trois ans après la fin de leurs études). Les derniers se présentent aux « concours par défaut » (12 % ; plus souvent candidats aux concours de catégorie C, moins diplômés, issus de familles précaires et occupant encore un CDD trois ans après la fin de leurs études) **(Figure D1.E1-1)**.

**Des non-candidats déjà en emploi et sans appétence pour le service public**

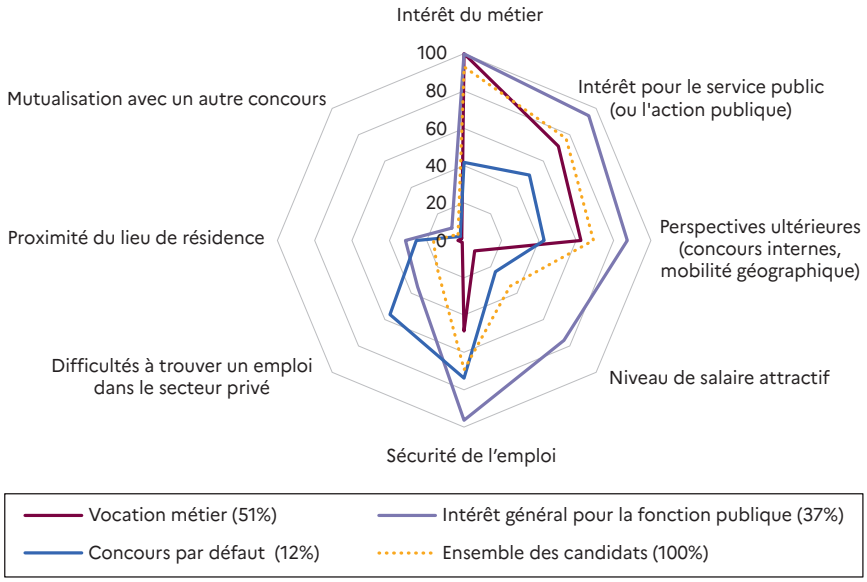
L'étude se penche également, et ce pour la première fois, sur les raisons de non-candidature aux concours de la fonction publique.

**La raison de non-participation la plus fréquemment citée est le fait d'être en emploi dès la fin des études (48 % des non-candidats l'indiquent).** Suivent l'absence d'intérêt pour le service public (41 %), les concours jugés trop sélectifs (21 %), le fait de ne pas être suffisamment diplômé pour les concours visés (17 %) et, dans des proportions similaires, de considérer les salaires pas assez attractifs, le fait d'avoir une mauvaise image de la fonction publique (12 %), ou encore l'absence, à proximité du lieu de résidence, de concours organisé (11 %) ou de poste de fonctionnaire disponible (9 %). Enfin, quelques non-candidats déclarent n'avoir jamais pensé à passer de concours (4 %) ou être en manque d'informations pratiques sur les concours de la fonction publique (2 %).

1 Cet encadré résume certains des principaux résultats de l'étude d'Hagège et Thuilliez (2018). Cette étude repose sur l'enquête Génération 2013, menée par le Céreq en 2016, qui cible les jeunes ayant quitté pour la première fois le système éducatif au cours ou à l'issue de l'année scolaire 2012-2013, et les interroge trois ans plus tard sur leur début de parcours professionnel. En particulier, en 2016, un module complémentaire « Concours et attractivité de la fonction publique » a été financé par la DGAFP.

**Figure D1.E1-1 : Motivations des candidats aux concours de la fonction publique selon les groupes de motivation***

(en %)




*Source : Enquête 2016 auprès de la Génération 2013, Céreq. Traitement DGAFP - Sous-direction des études, des statistiques et des systèmes d'information.*

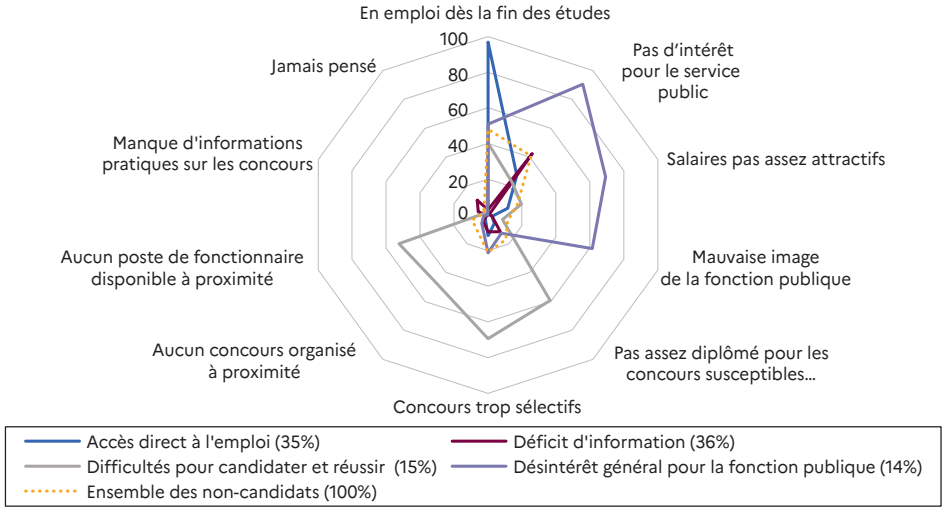
Champ : Jeunes de la génération 2013 candidats, au plus tard trois après la fin de leurs études, à au moins un concours permettant de devenir fonctionnaire; France entière.

*Dans l'enquête, chaque primo-sortant candidat est invité à renseigner ses motivations concernant un seul concours sélectionné aléatoirement parmi les cinq derniers présentés.

Lecture : Parmi les primo-sortants du système éducatif en 2012-2013 ayant participé, au plus tard trois ans après, à un concours par « intérêt général pour la fonction publique » (soit 37 % des candidats), 96 % déclarent la « sécurité de l'emploi » comme source de motivation à la participation. En moyenne, parmi l'ensemble des candidats, ils sont 69 % à indiquer ce motif de candidature.

**La typologie de ces jeunes selon leurs raisons de non-candidature distingue quatre grands groupes**. Ceux du premier groupe ont connu un « accès direct à l'emploi » (35 % de l'ensemble des non-candidats ; davantage de diplômés du supérieur). Ceux du deuxième apparaissent plus fréquemment en « déficit d'information » sur les concours (36 % ; plus souvent non-diplômés, chômeurs et en reprise d'études trois ans après leur sortie du système éducatif). Ceux du troisième mettent en avant des « difficultés pour candidater et réussir » (15 % ; davantage de jeunes peu ou pas diplômés, originaires d'outre-mer et de chômeurs trois ans après la fin de leurs études). Ceux du dernier ont une mauvaise image générale de la fonction publique et des rémunérations (14 % ; davantage de diplômés d'un bac +5, originaires de la région parisienne, avec des parents plus souvent cadres) [**Figure D1.E1-2**].

**Figure D 1.E1-2 : Principales raisons de non-candidature à un concours de la fonction publique selon les groupes de motifs**
(en %)

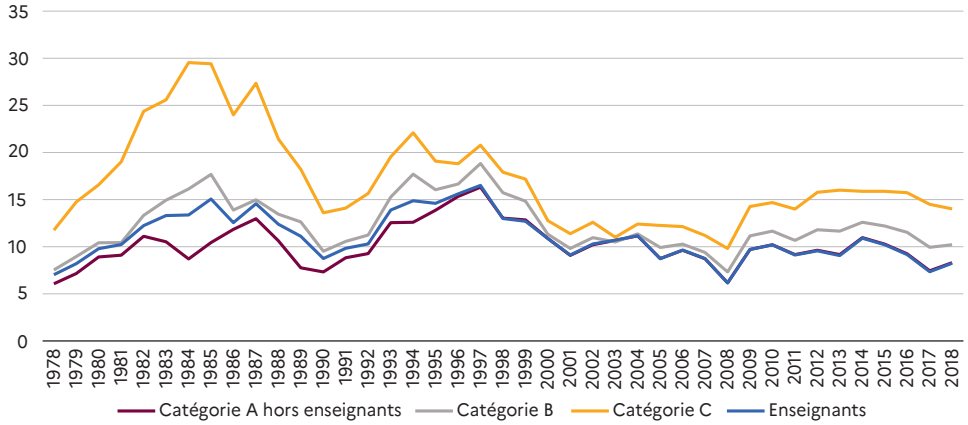



*Source : Enquête 2016 auprès de la Génération 2013, Céreq. Traitement DGAFP - Sous-direction des études, des statistiques et des systèmes d'information.*

Champ : Jeunes de la génération 2013 non candidats, au plus tard trois ans après la fin de leurs études, à un concours permettant de devenir fonctionnaire; France entière.

Lecture : Parmi les primo-sortants du système éducatif en 2012-2013 n'ayant jamais participé, au plus tard trois ans après, à un concours par « désintérêt général pour la fonction publique » (soit 14 % des non-candidats), 61 % déclarent avoir une « mauvaise image de la fonction publique » comme raison de non-candidature. En moyenne, parmi l'ensemble des non-candidats, ils sont 12 % à indiquer ce motif de non-participation.

**Figure D1-5 : Évolution du taux de chômage de jeunes diplômés de même niveau que les agents recrutés par type de concours**

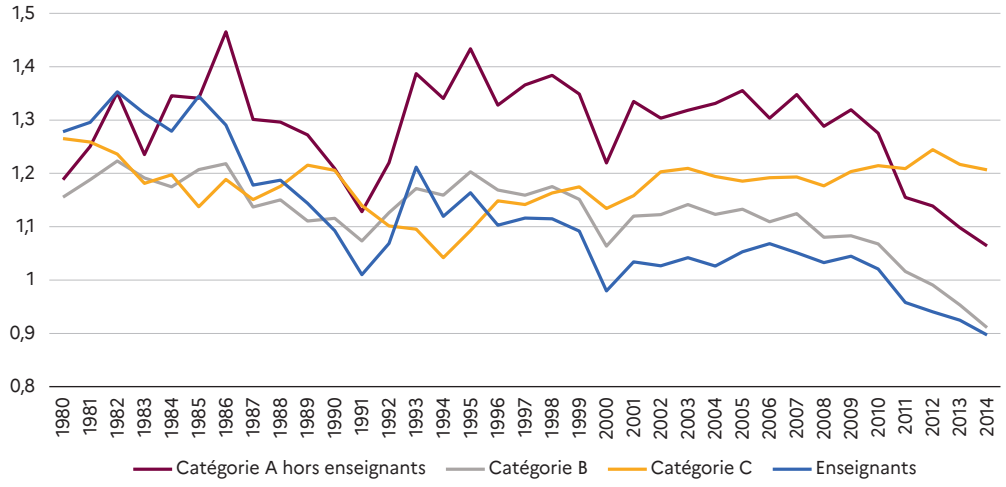



*Sources : Enquête emploi, Insee. Traitement DGAFP- SDessi.*

Note : Le taux de chômage est un taux de chômage composite. Il est calculé comme la moyenne des taux de chômage pondérée par la part de chaque niveau de diplôme parmi les agents récemment recrutés. Ainsi le taux de chômage des catégories B en 1990 correspond à la moyenne pondérée du taux de chômage des jeunes actifs (moins de 4 ans d'ancienneté sur le marché du travail) et diplômés de bac +3 et plus (poids de 0,44), de celui des bac à bac +2 (0,55) et de celui des sans-diplôme ou titulaires d'un diplôme inférieur au bac (poids de 0,01).

**Opter pour un début de carrière dans le public peut être lié au différentiel de rémunération avec le secteur privé.** Fougère et Pouget (2003) concluent que la différence de salaires entre le public et le privé impacte le nombre de candidatures pour les concours de catégorie A. Hagège et Thuilliez (2018) observent aussi qu'un niveau de salaire attractif fait partie des motivations d'un tiers des candidats aux concours de la fonction publique. Dans les années 1980, les salaires proposés par le secteur public sont supérieurs à ceux proposés dans le secteur privé. Mais pour les agents de catégories A et B, ce rapport évolue défavorablement pour le secteur public. Notamment pour les enseignants où, à partir de 2010, les salaires proposés par le secteur privé seraient supérieurs à ceux proposés par le secteur public **(Figure D1-6)**.

### Figure D1-6 : Rapport entre salaire public et salaire privé des jeunes diplômés de même niveau que les agents recrutés par type de concours




*Source : Déclaration annuelle de données sociales (DADS). Traitement DGAFP- SDessi.*

Note : Les salaires médians sont composites. Dans le secteur privé, est pris en compte le salaire médian des jeunes actifs (de un à quatre ans de présence sur le marché du travail) par niveau de diplôme. Dans la fonction publique, sont utilisés les salaires médians par âge, pondérés par la répartition par âge des nouveaux fonctionnaires recrutés.

Lecture : En 2014, le salaire médian des jeunes intégrant la fonction publique de l'État en catégorie C est 1,2 supérieur au salaire médian des jeunes actifs avec un niveau de diplôme comparable dans le secteur privé.

### Encadré 2 : Les vingt-quatre concours étudiés

Le nombre de candidats inscrits, présents, admis, recrutés et le nombre de postes offerts aux concours de la FPE proviennent de l'enquête administrative « Bilan des recrutements », réalisée chaque année par la sous-direction des études et des statistiques de la DGAFP auprès des ministères et des établissements publics scientifiques et techniques de la FPE ainsi que des données récoltées par la Depp pour les concours d'enseignants. La modélisation se concentre sur vingt-quatre concours externes sur épreuves, dont les données sont disponibles sur une période longue, de 1980 à 2018, ainsi que sur quatre concours d'enseignants dont les données sont disponibles depuis le début des années 1990. Sur la période 1980 à 2018, les vingt-quatre concours externes représentent en moyenne 49 % des postes offerts (1/3 des concours de catégorie A hors enseignants, la moitié des enseignants, un quart des catégories B et 3 postes sur 5 en catégorie C).

**Figure D1.E2-1 : Caractéristiques des vingt-quatre principaux concours étudiés sur 1980-2018**

| Corps | Moyennes sur 1980-2014 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Postes offerts | Inscrits | Présents | Admis | Sélectivité (présents/admis) |
| **Catégorie A (hors enseignants)** | | | | | |
| Attaché de l'Insee | 32 | 1 252 | 848 | 33 | 26 |
| Commissaire de police | 32 | 1 091 | 587 | 32 | 18 |
| Élève des instituts régionaux d'administration | 306 | 4 622 | 2 468 | 303 | 8 |
| Ingénieur des travaux public de l'État | 120 | 6 037 | 5 293 | 122 | 43 |
| Officier de police(1) | 103 | 5 327 | 3 684 | 169 | 22 |
| Inspection du travail | 39 | 1 500 | 415 | 40 | 10 |
| Personnel de catégorie A des douanes | 101 | 3 370 | 1 727 | 100 | 17 |
| Personnel de catégorie A du Trésor | 140 | 3 678 | 1 907 | 137 | 14 |
| Secrétaire des Affaires étrangères(2) | 10 | 628 | 258 | 10 | 25 |
| **Enseignants** | | | | | |
| Professeur agrégé | 5 655 | 33 706 | 27 365 | 5 150 | 5 |
| Professeur certifié | 6 719 | 41 922 | 30 164 | 5 733 | 5 |
| Professeur d'éducation physique et sportive(3) | 827 | nd | 4 086 | 828 | 5 |
| Professeur du second degré(3) | 8 550 | nd | 34 921 | 7 211 | 5 |
| Professeur de l'enseignement technique(3) | 1 037 | nd | 4 521 | 903 | 5 |
| Professeur de lycée professionnel(3) | 1 963 | nd | 10 689 | 1 840 | 6 |
| **Catégorie B** | | | | | |
| Contrôleur de l'Insee | 203 | 10 624 | 6 032 | 243 | 25 |
| Contrôleur des Finances publiques(4) | 298 | 15 532 | 8 995 | 357 | 25 |
| Géomètre du cadastre | 24 | 825 | 432 | 25 | 17 |
| Greffier des cours et tribunaux | 85 | 2 627 | 1 357 | 99 | 14 |
| Technicien d'agriculture | 72 | 1 736 | 946 | 73 | 13 |
| Technicien supérieur du développement durable(5) | 115 | 2 824 | 1 470 | 118 | 12 |
| **Catégorie C** | | | | | |
| Gardien de la paix(6) | 2 022 | 38 779 | 24 525 | 2 804 | 9 |
| Agent administratif des finances publiques | 708 | 33 162 | 20 447 | 981 | 21 |
| Surveillant d'administration pénitentiaire | 609 | 19 840 | 11 738 | 846 | 14 |

*Sources : DGAFP – SDessi, enquêtes annuelles Bilan des recrutements.*
(1) Le corps correspondant aux officiers de police est passé de B en A en 1995.
(2) Anciennement corps des secrétaires adjoints des Affaires étrangères.
(3) Moyenne sur 1989-2014.
(4) Ancien corps regroupant contrôleur du Trésor et contrôleur des impôts.
(5) Ancien corps des techniciens des travaux publics de l'État.
(6) Le corps des gardiens de la paix a changé de catégorie en 2004, passant de la catégorie B à la catégorie A.
nd : non disponible

## Évaluation de l'effet des facteurs économiques et démographiques sur le nombre de candidats

La suite de cette étude a pour objectif de mesurer l'importance respective de plusieurs facteurs sur le nombre de candidats aux concours externes de la FPE, notamment du taux de chômage, du différentiel de salaire en début de carrière avec le secteur privé, de la taille du vivier de sortants d'études pouvant se présenter aux concours mais aussi du nombre de postes ouverts aux concours. Pour décrire l'effet « toutes choses égales par ailleurs » de ces variables, nous reproduisons les régressions de Daussin-Benichou *et al.* (2015) sur un échantillon mis à jour et complété de vingt-quatre concours. Nous pouvons ainsi décrire les effets de chocs de court et de long terme sur les variables explicatives **(Figure D1-7)** et vérifier si les effets précédemment estimés restent identiques depuis la sortie de la crise de 2008.

### *Concours d'enseignants*

Les candidats aux concours d'enseignants s'adaptent peu à la sélectivité du concours. Une hausse de 2 % du nombre de sortants du système scolaire impliquerait une année plus tard une hausse symétrique de 2 % du nombre de candidats et donc une hausse de la sélectivité des concours. Une hausse de 10 % du nombre de postes offerts conduirait immédiatement à une hausse de seulement 4 % du nombre de candidats présents aux concours, entraînant une baisse de la sélectivité,

Salaires et chômage ont une influence directe sur le nombre de candidats. Une hausse de 1 % du salaire proposé par la fonction publique par rapport au privé conduirait à une hausse de 0,2 % du nombre de candidats aux postes d'enseignants. La hausse de 1 point du taux de chômage induirait une hausse de 4 % du nombre de candidats à court terme et de 14 % à long terme.

À long terme, le nombre de candidats présents aux concours d'enseignants s'adapte à l'offre de poste. Ainsi, une hausse de 10 % du nombre de postes offerts conduirait à une augmentation du même ordre du nombre de candidats, laissant la sélectivité inchangée.

### *Concours de catégorie A*

Le nombre de candidats aux autres concours de catégorie A est lié au niveau de salaire et au taux de chômage. Pour les concours de catégorie A hors enseignants, une hausse de 1 % du salaire relatif des fonctionnaires de catégorie A en début de carrière comparé aux salaires dans le secteur privé entraînerait une hausse de 1 % du nombre de candidats sur ces postes. Une hausse de 1 point du taux de chômage conduirait à une hausse de 3 % du nombre de candidats.

La démographie, à travers le nombre de candidats potentiels, n'influe pas de façon significative sur le nombre de candidats présents.

Une hausse de 10 % du nombre de postes offerts conduirait à une hausse de 3 % du nombre de candidats à court terme. Sur le long terme, cette hausse du nombre de postes offerts conduirait à une légère baisse de la sélectivité, puisqu'elle ne conduirait qu'à une hausse de 8 % du nombre de candidats.

### *Concours de catégorie B*

Le nombre de candidats aux concours de catégorie B est particulièrement sensible aux conditions sur le marché du travail. Pour les concours de catégorie B, une hausse de 1 % du salaire relatif du secteur public conduirait à une hausse de 1 % du nombre de candidats alors qu'une hausse de 1 point du taux de chômage conduirait à une hausse de 9 % du nombre de présents aux concours à court terme et à une hausse de 22 % du nombre de candidats à long terme.

D'un point de vue démographique, le nombre de candidats augmenterait au même rythme que le nombre de jeunes diplômés sortant du système scolaire. À long terme, la part des candidats parmi une génération resterait inchangée puisque le nombre de candidats évoluerait proportionnellement à la taille du vivier.

Une augmentation de 10 % du nombre de postes offerts conduirait à une hausse de 4 % du nombre de candidats la même année. Mais sur le long terme, comme pour les concours d'enseignants, la sélectivité resterait inchangée.

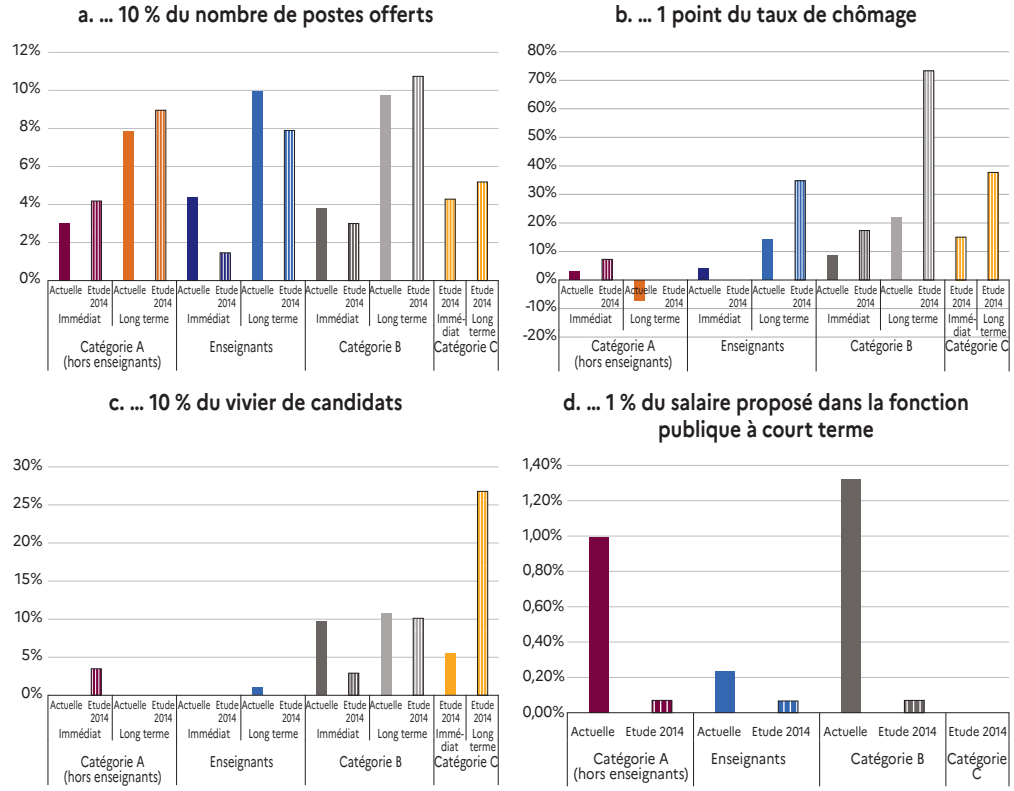
## *Concours de catégorie C*

Pour les concours de catégorie C, l'étude de 2015, n'a pas été prolongée car le principal concours de catégorie C, étudié (gardien de la paix) est, depuis 2004, un concours de catégorie B. Les résultats présentés ici sont ceux obtenus sur la période 1980-2011.

Une hausse de 1 point du taux de chômage conduirait à une hausse immédiate de 15 % du nombre de candidats aux concours de catégorie C, soit la plus forte hausse parmi les différents concours. À long terme, une hausse de 1 point du taux de chômage conduirait à une hausse de 38 % du nombre de candidats. Le salaire relatif, lui, n'a pas d'impact significatif sur le nombre de candidats.

D'un point de vue démographique, une hausse de 10 % du vivier de candidats amènerait à une hausse de 5 % du nombre de candidats à court terme et de 27 % à long terme. Sur le long terme, le nombre de candidats ne s'ajusterait pas au nombre de postes offerts : une hausse du nombre de postes offerts conduirait à une hausse de la sélectivité.

**Figure D1-7 : Impact à court et à long terme d'une hausse de …**




*Sources : DGAFP–SDessi, enquêtes annuelles Bilan des recrutements ; Insee, enquêtes emploi, DADS Echantillon démographique permanent.*
Champ : Vingt-quatre principaux concours externes de la FPE organisés entre 1980 et 2014 et tous les concours d'enseignants entre 1990 et 2014.

# Bibliographie


- Daussin-Benichou J.-M., Idmachiche S., Leduc A. et Pouliquen E. (2015), « Les déterminants économiques de l'attractivité de la fonction publique de l'État », Document de travail-DESE n° G2015/09, Insee.
- Daussin-Benichou J.-M., Idmachiche S., Leduc A. et Pouliquen E. (2015), « Souhaiter entrer dans la fonction publique de l'État : Quel rôle des déterminants économiques ? », *France portrait social*, édition 2015
- Hagège C. et Thuilliez M. (2018), « Qui sont les jeunes qui participent aux concours de la fonction publique et quelles sont leurs motivations ? », Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2018.
- Fougère D. et Pouget J. (2003), « Les déterminants économiques de l'entrée dans la fonction publique » *Économie et Statistique*, n° 369-370, Insee.
- Kermesse R. et Rémila N. (2013), « Les trajectoires professionnelles des agents de la Fonction publique de l'État », *Emploi et Salaires*, coll. « Insee Références ».
- Audier F. (2000), « La transmission du statut dans la Fonction publique », *Économie et Statistique*, n° 337-338, Insee.
- Bounakhla N. (2013), « Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2011 », Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2013.
- Clerc M.-É., Monso O. et Pouliquen E. (2011), « Les inégalités entre générations depuis le baby-boom », *L'Économie française*, coll. « Insee Références ».
- Flachère M. et Pouliquen E. (2014), « Déclassés du public, déclassés du privé : des profils et des opinions proches », *Bien ou mal payés ? Les travailleurs du public et du privé jugent leurs salaires*, Cepremap, Éditions rue d'Ulm.
- Meurs D. et Audier F. (2004), « Qui se présente dans la fonction publique et pourquoi ? », *Revue française d'administration publique* 3/2004.
- Pouget J. (2005), « Secteur public, secteur privé : éléments de comparaisons salariales », *Les salaires en France*, coll. « Insee Références ».
- Goux D. et Maurin E. (2008), « Les enseignants, leur rémunération et leur niveau de vie, 1982-2005 » Document de travail, Cepremap.
- Bouzidi B., Jaaidane T. et Gary-Bobo R. (2007), « Les traitements des enseignants français, 1960-2004 : La voie de la démoralisation ? », *Revue d'économie politique*.
- Terrier C. (2014), « L'attractivité des concours de recrutement des enseignants du second degré : une étude rétrospective », *Note d'Information*, n° 24, Depp.

# 2. L'insertion des jeunes dans la fonction publique de l'État entre 1991 et 2015 : constances et changements[1]

Aurélie PEYRIN
Camille SIGNORETTO
LEST, AMU – CNRS

**Depuis vingt-cinq ans, le système d'emploi public s'est profondément transformé : une nouvelle forme de régulation de l'emploi, contractuelle (réservée aux CDD et contrat à durée indéterminée – CDI – de droit public), y coexiste désormais avec la traditionnelle régulation statutaire. Parallèlement, la dynamique des recrutements statutaires s'est inversée sur la période : après une phase d'essor de l'emploi public, les recrutements ont été réduits de moitié, la période récente marquant un rebond. Dès lors, se pose la question de l'impact de ces changements sur les modes d'insertion des jeunes dans la fonction publique de l'État.**

**Cette étude analyse donc les débuts de parcours dans la fonction publique de l'État de jeunes recrutés entre 1991et 2015, en exploitant le panel « tous salariés » de l'Insee. La part des jeunes démarrant leur parcours dans la fonction publique de l'État (FPE) est à hauteur de 4 %, au même niveau en 2015 qu'au début des années 1990. En revanche, la part des jeunes entrant dans la FPE directement avec le statut de fonctionnaire a été divisée par deux entre les deux périodes, passant de 24 % à 10 %. Dans le secteur public, comme dans le privé, le contrat à durée déterminée constitue ainsi la norme d'embauche sur le marché du travail.**

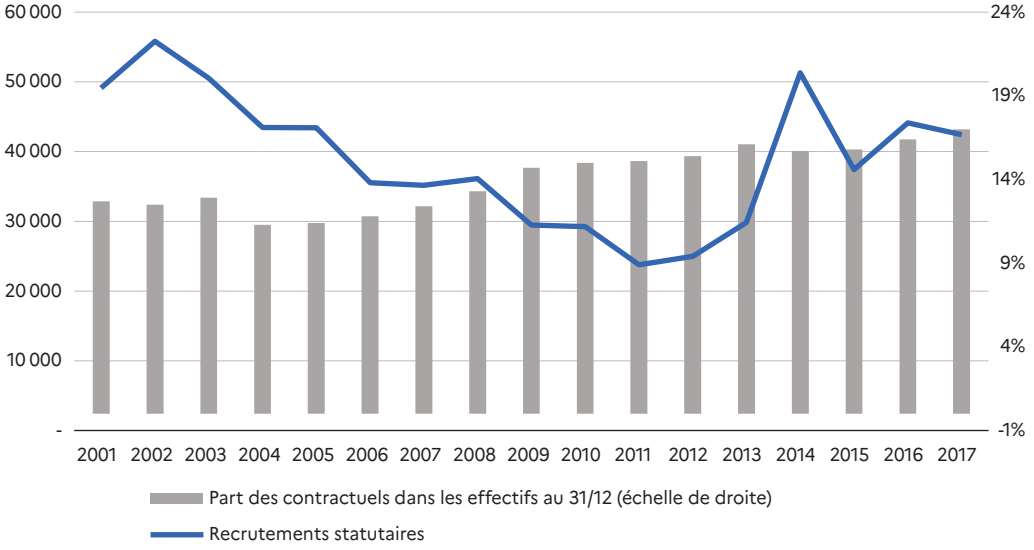
## Un changement de régulation de l'emploi public depuis les années 2000

La fonction publique, et en particulier la fonction publique de l'État, a longtemps pu être décrite comme un « marché interne » (Audier, 1997 ; Parent *et al.*, 2003) auquel on accède après la fin des études par des portes d'entrée constituées de concours assis sur des niveaux de recrutements précis, et où l'on fait carrière toute sa vie suivant une progression au rythme prévu par des dispositions réglementaires (Doeringer et Piore, 1971 ; Petit, 2004). Or, les statistiques publiées chaque année dans le *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique* dressent un tableau très différent du fonctionnement de ce marché du travail sur la période plus récente : prédominance des recrutements par contrat au détriment des recrutements statutaires et évolution très irrégulière du nombre de recrutements par concours externes **(Figure D2-1)** ; mais aussi élévation de l'âge moyen à l'entrée dans la fonction publique, notamment en raison de l'augmentation régulière de la part des agents ayant une expérience professionnelle préalable dans le secteur privé (Kerjosse et Remila, 2013). Ces éléments donnent à penser que, dans le contexte actuel, les jeunes entrants devraient accéder encore plus qu'avant à l'emploi public sans le statut de fonctionnaire, et qu'ils demeureraient de plus en plus longtemps

1 Ce texte est extrait d'un rapport d'étude financée par l'Injep : Peyrin A., Signoretto C., Joubert L. (2020), *L'insertion des jeunes dans la fonction publique d'État, 1991-2015*, INJEPR-2020/09 [en ligne : https://injep.fr/wp-content/uploads/2020/09/rapport-2020-09-LEST_Peyrin.pdf]

dans un sas d'emplois temporaires fonctionnant comme une file d'attente sans aucune garantie d'accès au statut[2].

**Figure D2-1 : Flux et structure des recrutements statutaires dans la FPE**




*Sources : Pour les données sur les recrutements statutaires, enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Sous-direction des études, des statistiques et des systèmes d'information ; pour les données sur la part des contractuels, flux entrant dans la fonction publique de l'État :* Insee Première *n° 1544, 1640 et 1741. Séries longues publiées sur le site de la DGAFP.*

Définition : Ensemble des recrutements statutaires, c'est-à-dire recrutements externes avec et sans concours, concours unique, troisième concours, Pacte, y compris les concours d'administrateurs et d'attachés de la fonction publique de l'État (IRA et ENA).

Note : Avant 2004, les données étaient produites de façon bisannuelle, ce qui explique l'absence de chiffres pour la part des contractuels dans les effectifs en 2003.

Outre ces variations de volume et de structure des recrutements, les cadres institutionnels ont parallèlement évolué, contribuant à transformer l'espace des carrières possibles pour les jeunes entrant dans la fonction publique. Les deux grandes réformes organisationnelles du quinquennat 2007-2012, la révision générale des politiques publiques (RGPP) et la réorganisation territoriale de l'État (REATE), ont été accompagnées d'un important volet ressources humaines. La diminution du nombre de fonctionnaires titulaires en était l'objectif quantitatif le plus frappant : la **Figure D2-1** montre en effet la chute continue des recrutements statutaires après 2007 – même si elle avait commencé en 2002, dès le début du quinquennat précédent. Sur le plan qualitatif, d'importantes réformes de la formation professionnelle et de la mobilité des fonctionnaires ont aussi été mises en place[3] pour accompagner les conséquences de la réorganisation des administrations centrales et déconcentrées sur les agents, notamment ceux dont les postes étaient supprimés par les fusions de services. Pour autant, ces importantes réformes de la gestion des fonctionnaires n'ont pas remis en cause l'édifice statutaire de la fonction publique : la transformation du système d'emploi public s'est en effet opérée de manière plus discrète, à travers l'institutionnalisation d'un régime d'emploi à part entière pour les agents contractuels de droit public.

Depuis 2005, les employeurs publics ne peuvent juridiquement plus renouveler des CDD de droit public au-delà de six ans ; en contrepartie, ils sont autorisés à transformer ces CDD en CDI de droit public, et même

2 Cette période d'attente peut se révéler favorable à la réussite des concours lorsqu'elle permet la formation et l'accumulation en capital humain spécifique, comme le montre l'exemple des candidats aux concours de l'enseignement (Danner et Giret, 2016).
3 La loi n° 2007-148, dite de «modernisation de la fonction publique» et la loi n° 2009-972 de « mobilité et parcours professionnels dans la fonction publique » en sont les principales traductions.

à recruter directement en CDI depuis 2012 (sauf les collectivités territoriales)[4]. Il est donc désormais possible d'avoir un emploi stable dans la fonction publique sans avoir le statut de fonctionnaire, mais sans les mêmes droits à la carrière que les agents titulaires du statut – en particulier l'avancement automatique à l'ancienneté. Deux décrets parus en 2014 ont redéfini les relations d'emploi des agents non titulaires avec l'État employeur, parachevant l'édification d'une régulation spécifique de l'emploi contractuel dans la fonction publique (Peyrin, 2019)[5]. Autrement dit, deux formes de régulation de l'emploi et des carrières coexistent aujourd'hui dans la fonction publique de l'État, permettant aux employeurs publics qui en relèvent de pratiquer une « segmentation interne » de leur main-d'œuvre (Gazier et Petit, 2019 ; Valette, 2007).

Ainsi, les cohortes successives de jeunes sortant du système éducatif entrent sur le marché du travail, et notamment sur le marché de l'emploi public, dans des contextes bien différents.

## Ce que l'on sait sur la place de l'emploi public dans les parcours professionnels des jeunes

D'après la littérature statistique et économique, l'emploi public a toujours représenté un débouché pour les jeunes entrant sur le marché du travail : en 2007, 14 % de la génération 2004 en emploi travaillait par exemple dans la fonction publique. Précisément, pour 12 % des jeunes en emploi de cette génération, la première embauche s'est effectuée dans la fonction publique, et 20 % y avaient travaillé au moins une fois au cours de leurs trois premières années d'insertion (Idmachiche, 2010). Plus globalement, la part des jeunes actifs (28-32 ans) dans le secteur public a baissé de plus de 8 points de pourcentage entre 1982 et 2002, passant de 34 % à 26 % (Gollac et Hugrée, 2015). La baisse de la sélectivité des concours de recrutement externe dans les corps de fonctionnaires de l'État, qui reflète directement la baisse du nombre de candidats par poste offert[6], laisse penser que l'emploi public est donc moins attractif. Mais l'attractivité des concours dépend également de déterminants économiques (voir article D1) : le nombre de candidats augmentant avec le taux de chômage des jeunes, le nombre de sortants du système éducatif et le nombre de postes offerts (Daussin-Benichou *et al.*, 2015), il est possible que certains jeunes aient renoncé à se présenter face à la forte baisse des postes offerts dans les corps de l'État entre 2001 et 2011 **(Figure D2-1)**.

La part des fonctionnaires dans l'emploi des jeunes a elle aussi diminué au cours du temps : cinq ans après l'entrée sur le marché du travail, cette part a baissé de 9 % pour la génération sortant du système éducatif en 1992 à 4 % pour la génération 2010 (Bonnet *et al.*, 2018). Longtemps plus importante pour les jeunes diplômés du supérieur (Audier, 1997), cette part a également diminué dans cette population, passant de 15 % des jeunes diplômés du supérieur de la génération 1992 à 6 % de la génération 2010 (Bonnet *et al.*, 2018). En réalité, comme dans le privé, l'accès des jeunes aux emplois publics se fait sur des emplois temporaires : parmi les 14 % de jeunes en emploi de la génération 2004 travaillant dans la fonction publique, 45 % étaient en CDD, cette part atteignant 64 % dans la fonction publique hospitalière (Idmachiche, 2010)[7]. Cette précarisation des modes de recrutement peut, elle aussi, contribuer à la baisse de l'attractivité de la fonction publique, notamment pour les jeunes des catégories populaires qui venaient y chercher un emploi stable et la possibilité d'une carrière (Hugrée, 2011).

Une partie des agents publics entrés comme contractuels deviennent cependant titulaires par la suite – en moyenne un sur dix chaque année, quel que soit l'âge (Ba et Pons, 2019), en utilisant pour cela les différentes voies à leur disposition : concours internes et notamment dispositifs de titularisation proposant des voies

4 Si la loi n° 2012-347, dite Loi Sauvadet, est souvent présentée comme le plan de titularisation le plus récent, elle marque surtout la généralisation de la « cédéisation » comme solution alternative à la titularisation pour «sécuriser» les parcours professionnels des contractuels.

5 La possibilité d'accéder au CDI a-t-elle remplacé la titularisation ? Le panel ne permet pas de différencier les CDD des CDI pour la fonction publique de l'État.

6 La sélectivité a été divisée par deux entre 2011 et 2018, passant de 12 % à 6 % environ, cf. Sous-direction des études, des statistiques et des systèmes d'information, 2020, « Les recrutements de fonctionnaires de l'État en 2018 », *Stats Rapides* n°62, DGAFP.

7 En 2014, 30 % des agents civils de l'État hors enseignants sont employés sous contrat. Cette situation concerne la majorité des débutants : 74 % des agents publics ayant moins de 10 ans d'ancienneté sont contractuels, et seulement un quart (26 %) de ceux ayant entre 10 et 20 ans d'ancienneté, voir Arnault *et al.*, 2018.

réservées aux agents contractuels[8], mais aussi concours externes[9]. Pour les jeunes de la génération 1998, par exemple, être passé par un CDD public d'une durée supérieure à six mois augmentait les chances d'accès à l'emploi titulaire (Di Paola et Moullet, 2003). De ce fait, les emplois contractuels des trois fonctions publiques sont concentrés sur les agents les plus jeunes (Ba et Pons, 2019), laissant augurer un état transitoire : en 2017, les agents contractuels de l'État sont en moyenne beaucoup plus jeunes que les agents titulaires – 39 ans contre 45 ans –, et les moins de 30 ans représentent 29 % des contractuels et seulement 8 % des fonctionnaires[10].

### Encadré 1 : Méthodologie et données (panel « Tous salariés » de l'Insee)

Le panel « Tous salariés » est issu d'un échantillonnage au 1/12e des déclarations annuelles de données sociales (DADS, Insee). Si le panel des DADS démarre en 1976, il n'est étendu à la fonction publique de l'État (FPE) qu'en 1988 : le panel DADS devient alors « Tous salariés ». Nous avons cependant choisi de démarrer la période d'étude seulement en 1991, car le panel n'a pas été alimenté par l'Insee en 1990, qui constitue donc une année manquante ; néanmoins les entrants observés en 1991 peuvent comprendre des personnes réellement entrées sur le marché du travail en 1990.

Nous avons ensuite séparé l'échantillon en trois sous-périodes : 1991-2001, 2002-2006 et 2007-2014. L'analyse se concentre cependant sur la première et la dernière sous-période, car les années 2002 à 2006 présentent des valeurs inexpliquées pour certaines de nos variables d'intérêt, qui ne correspondent pas à des variations observées dans d'autres sources. On observe, d'abord, un pic brusque du nombre d'individus et d'emplois occupés en 2002, partiellement expliqué par le changement de stratégie d'échantillonnage du panel « tous salariés » en 2001 (la taille de l'échantillon est alors doublée) ; ensuite, la part de la FPE dans le ou les premiers emplois occupés par les jeunes entrés dans le panel est nettement surreprésentée entre 2003 et 2005 ; et enfin, un dernier pic important dans les effectifs de l'État apparaît en 2006. Or, si les séries longues de la DGAFP indiquent bien que 2002 et 2003 sont des années fastes pour les recrutements externes, 2004 et 2005 correspondent à des volumes moins élevés, et 2006 encore plus. La prudence est donc de mise pour commenter cette période. À ce stade, ces explications pourraient provenir d'un changement dans la chaîne de production du panel, mais seule une étude approfondie serait à même de reconstituer ce pan de l'histoire de la statistique publique. Finalement, nous choisissons de présenter les statistiques soit par grandes sous-périodes, soit par double année, pour permettre un lissage des effectifs ou proportions calculés.

## Le premier emploi des jeunes entrant sur le marché du travail

La majorité des jeunes entrants dans le panel est employée dans le secteur privé (88 % en moyenne entre 1991-2001, 87 % en moyenne entre 2007-2015, **Figure D2-2**)[11]. En moyenne, seuls 3 % des entrants sont employés dans la FPE (quelle que soit la période) et 9 % dans les autres fonctions publiques entre 1991 et 2001, puis 11 % entre 2007 et 2015. Ces proportions sont conformes aux ordres de grandeur connus par ailleurs : la majorité de l'emploi salarié français se situe dans le secteur privé (80 % privés, *vs* 9 % FPE et 11 % dans les deux autres fonctions publiques, voir chiffres clés *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, 2019). La fonction publique de l'État semble toutefois nettement sous-représentée parmi les jeunes salariés, ce qui est cohérent avec l'âge moyen des agents de l'État (42,5 ans en 2017 selon les chiffres clés du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, 2019), plus élevé que celui des salariés du privé (41 ans). Par ailleurs, ces parts sont assez stables sur l'ensemble de la période.

8 Plusieurs « plans de titularisation » ont été organisés à échéances irrégulières, sous la forme de concours ou d'examens professionnels réservés aux agents contractuels répondant à des critères d'activité et d'ancienneté. Les principaux ont été mis en place en 1983, 1996, 2001 et 2012. Selon une enquête réalisée par l'Insee en 2010, ces dispositifs représentaient 20 % des titularisations.

9 Chaque année, en moyenne, 15 à 20 % des lauréats des concours externes étaient déjà en CDD dans la fonction publique, cf. par exemple la Vue d'ensemble consacrée aux recrutements externes dans le *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique* 2019.

10 La jeunesse relative des agents contractuels est une constante sur longue période : en 1969, la part des moins de 30 ans atteignait 73 % chez les agents contractuels de l'État, contre seulement 24 % chez les fonctionnaires (Siwek-Pouydesseau, 1976).

11 Les statistiques présentées ici portent sur le premier emploi observé (repéré par la date de début de rémunération) lors de l'entrée de l'individu dans le panel. Toutefois, ce premier emploi observé n'est pas toujours l'emploi le plus significatif qui caractériserait la réelle insertion de l'individu sur le marché du travail, car il peut être de faible durée ou être un poste qualifié d'« annexe » (c'est-à-dire un poste de faible durée et/ou de faible rémunération, et qui n'est pas considéré par l'Insee comme un « vrai emploi », voir documentation DADS grand format).

### Figure D2-2 : Répartition des jeunes entrants dans le panel par secteurs, 1991-2015

| Période | Fonction publique de l'État | Autre fonction publique | Privé | Ensemble |
|---|---|---|---|---|
| 1991-2001 | 3 % | 9 % | 88 % | 100 % |
| 2007-2015 | 3 % | 11 % | 86 % | 100 % |
| 1991-2015 | 4 % | 9 % | 87 % | 100 % |

*Source : Insee, panel « Tous salariés ».*

Champ : Salariés âgés de 15 à 35 ans au moment de leur entrée dans le panel, hors agriculture et particuliers-employeurs. Moyenne sur chaque période.

Au sein de la fonction publique de l'État, on observe que, quelle que soit la période considérée, l'entrée dans la FPE s'effectue majoritairement comme contractuel (79 % en moyenne entre 1991 et 2015), et cette part augmente nettement entre 1991 et 2001 (76 %) et entre 2007 et 2015 (90 %) **(Figure D2-3)**. Si, en moyenne, 24 % des entrants débutaient dans la FPE comme titulaires entre 1991 et 2001, ce n'est plus le cas que de 10 % d'entre eux entre 2007 et 2015. Cette baisse apparaît globalement proportionnelle à celle du nombre de recrutements d'agents titulaires, de 77 000 en moyenne entre 1991 et 2001 à 34 000 en moyenne sur la période 2007-2015.

### Figure D2-3 : Répartition des jeunes entrant dans la FPE selon le statut, 1991-2015

| Période | Titulaires | Contractuels(1) | Ensemble |
|---|---|---|---|
| 1991-2001 | 24 % | 76 % | 100 % |
| 2007-2015 | 10 % | 90 % | 100 % |
| 1991-2015 | 21 % | 79 % | 100 % |

*Source : Insee, panel « Tous salariés ».*

Champ : Salariés âgés de 15 à 35 ans au moment de leur entrée dans le panel, hors agriculture et particuliers-employeurs.

Note : Les fonctionnaires-stagiaires sont intégrés dans la catégorie des titulaires.

(1) Sont dénommés contractuels les personnels non titulaires, contractuels de droit public ou privé (contrats aidés) ou autres statuts (ouvriers d'État, enseignants du privé sous contrat…).

## Une probabilité d'entrer dans la fonction publique plus forte pour les jeunes femmes, les jeunes du Nord et du Sud-Ouest

Les estimations logistiques multinomiales suivantes **(Figure D2-4)** permettent d'isoler l'effet de chacune des caractéristiques individuelles[12] sur la probabilité pour un jeune d'entrer dans la FPE pour son premier emploi. Une jeune femme aura ainsi plus de chance d'être employée dans le secteur public, c'est-à-dire dans la FPE et encore plus dans une autre fonction publique, que dans le privé lors de son entrée sur le marché du travail, toutes choses égales par ailleurs. Concernant l'âge, plus le jeune est âgé lors de son entrée sur le marché du travail, et plus sa probabilité d'entrer dans la FPE plutôt que dans le privé est élevée, en lien avec les niveaux de diplôme attendus, généralement plus élevés dans la FPE ; en revanche, il est plus probable d'entrer dans la FPT ou FPH que dans le privé plus jeune (15-24 ans) ou plus vieux (30-35 ans).

La majorité des emplois statutaires dans la fonction publique étant réservés aux citoyens européens, logiquement, le fait d'être étranger diminue la probabilité d'entrer pour son premier emploi dans la FPE ou dans l'une des deux autres fonctions publiques, par rapport au privé. La zone de résidence a également un effet attendu sur la probabilité d'être employé dans une autre fonction publique pour son entrée sur le marché du travail : habiter dans une autre région que la région parisienne augmente cette probabilité, le poids de la FPT se fait sentir ici. Du côté du premier emploi dans la FPE, la probabilité d'y entrer sera plus forte si le jeune habite dans le Nord et le Sud-Ouest par rapport à la région parisienne.

12 Les variables individuelles disponibles dans le panel Tous salariés sont malheureusement limitées. Une analyse ultérieure pourrait être réalisée sur le panel apparié à l'échantillon démographique permanent, afin d'étudier notamment l'effet du diplôme, de la situation familiale.

## Figure D2-4 : Régression logistique multinomiale : probabilité d'occuper un premier emploi dans la FPE et dans une des deux autres fonctions publiques, par rapport au secteur privé

| *Logit multinomial, référence : premier emploi dans le secteur privé* | Premier emploi dans la FPE | Premier emploi dans une autre fonction publique |
|---|---|---|
| *Constante* | -5,925*** | -3,216*** |
| *Sexe* | | |
| *Femme* | 0,398*** | 0,604*** |
| Hommes | *ref.* | |
| Âge | | |
| 15-24 ans | *ref.* | |
| 25-29 ans | 1,081*** | -0,085*** |
| 30-35 ans | 0,988*** | 0,101*** |
| Nationalité | | |
| Française | *ref.* | |
| Étrangère | -0,616*** | -0,769*** |
| Grandes régions | | |
| Région parisienne | *ref.* | |
| Bassin parisien | -0,057*** | 0,221*** |
| Nord | 0,064*** | 0,584*** |
| Est | 0.023 | 0,240*** |
| Ouest | -0,157*** | 0,040*** |
| Sud-Ouest | 0,026* | 0,266*** |
| Centre-Est | -0,134*** | 0,096*** |
| Méditerranée | -0,097*** | 0,180*** |
| DOM et Autres | -0,501*** | 0,736*** |
| Manquant | 2,628*** | 0,790*** |
| Année d'entrée dans le panel | | |
| 1991-1992 | *ref.* | |
| 1993-1994 | 0,731*** | 0,453*** |
| 1995-1996 | 1,794*** | 0,533*** |
| 1997-1998 | 2,104*** | 0,412*** |
| 1999-2000 | 2,020*** | 0,346*** |
| 2001-2002 | 2,490*** | 0,547*** |
| 2003-2004 | 3,109*** | 0,484*** |
| 2005-2006 | 2,577*** | 0,574*** |
| 2007-2008 | 2,234*** | 0,578*** |
| 2009-2010 | 2,217*** | 0,645*** |
| 2011-2012 | 2,117*** | 0,639*** |
| 2013-2014 | 2,380*** | 0,768*** |
| 2015 | 2,501*** | 0,672*** |

*Source : Insee, panel « Tous salariés ».*

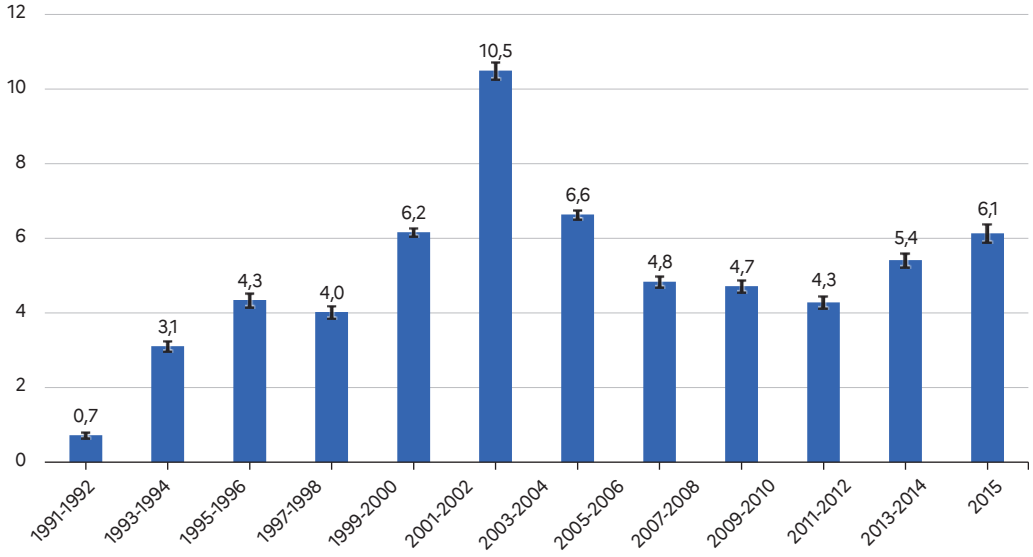
Champ : Salariés âgés de 15 à 35 ans au moment de leur entrée dans le panel, hors agriculture et particuliers-employeurs.

Lecture : Être une femme augmente la probabilité d'occuper un premier emploi dans la FPE ou un premier emploi dans une des deux autres fonctions publiques, par rapport à un homme.

Enfin, toutes choses égales par ailleurs, entrer sur le marché du travail après 1992 augmente significativement la probabilité d'occuper un premier emploi dans la FPE **(Figure D2-5)** : pour la plupart des cohortes (1997-1998, 1999-2000, 2007-2008, 2009-2010, 2011-2012, 2013-2014), l'effet est supérieur de 4 à 5 points de pourcentage par rapport aux générations entrant antérieurement sur le marché du travail. Les années 2001 à 2006 se distinguent par une probabilité bien plus élevée : comme précisé précédemment (**Encadré 1**), les années 2001 à 2003

correspondent à des années de fort recrutement dans la fonction publique, mais ce n'est plus le cas des années suivantes ; il est donc difficile d'expliquer ici ces effets. En revanche, la probabilité d'occuper un premier emploi dans la FPE est bel et bien plus élevée entre 2013 et 2015.

**Figure D2-5 : Effets marginaux de la variable de cohorte d'entrée sur le marché du travail sur la probabilité d'avoir un premier emploi dans la FPE plutôt que dans le privé**




*Source : Insee, panel « Tous salariés ».*

Champ : Salariés âgés de 15 à 35 ans au moment de leur entrée dans le panel, hors agriculture et particuliers-employeurs.

Note : La référence est la cohorte 1991-1992, comme indiqué dans le Figure D2-4. Les intervalles de confiance sont également représentés sur le graphique.

De même, la régression logistique estimant la probabilité d'occuper un premier emploi de titulaire par rapport à un emploi de non-titulaire, sur le seul champ de la FPE[13] **(Figure D2-6)** montre que, toutes choses égales par ailleurs, être une femme ou être de nationalité étrangère diminue la probabilité d'entrer dans la FPE comme titulaire plutôt que comme contractuel. Au contraire, être âgé de plus de 24 ans augmente les chances d'y entrer comme titulaire, l'effet marginal étant plus fort pour les 30-35 ans par rapport aux 25-29 ans. Concernant la période d'entrée dans le panel, toutes les années suivant 1991-1992 (en référence) sont plus propices pour entrer dans la FPE comme titulaire, excepté les années 2011 à 2014 qui correspondent au point bas des recrutements statutaires. Les effets marginaux signalent enfin deux pics importants : les années 2001-2002 et 2005-2006 (plus de 25 points de pourcentage). Si le premier pic correspond au point haut des recrutements statutaires depuis le début des années 1990, à nouveau, le second ne s'explique pas par la courbe des recrutements.

13 Pour cette analyse, nous avons supprimé les observations correspondant à la modalité « stagiaire de la fonction publique » (1ère année avant titularisation).

## Figure D2-6 : Régression logistique : probabilité d'occuper un premier emploi titulaire dans la FPE – champ restreint aux premiers emplois dans la FPE

| *Logit binomial, référence : premier emploi de contractuel* | Premier emploi de titulaire | |
|---|---|---|
| | *Coefficient* | *Effet marginal (en point de probabilité)* |
| Constante | -2.487 | |
| **Sexe** | | |
| Femme | -2,288*** | -4.4 |
| Hommes | *ref.* | |
| **Âge** | | |
| 15-24 ans | *ref.* | |
| 25-29 ans | 1,185*** | 19.6 |
| 30-35 ans | 2,021*** | 36.2 |
| **Nationalité** | | |
| Française | *ref.* | |
| Étrangère | -1,726*** | -23.1 |
| **Grandes régions** | | |
| Région parisienne | *ref.* | |
| Bassin parisien | -0,331*** | -5.1 |
| Nord | -0,362*** | -5.6 |
| Est | -0,171*** | -2.7 |
| Ouest | -0,617*** | -9.3 |
| Sud-Ouest | -0,449*** | -6.9 |
| Centre-Est | -0,443*** | -6.8 |
| Méditerranée | -0,471*** | -7.2 |
| DOM et Autres | -0,519*** | -7.9 |
| Manquant | 0,961*** | 15.9 |
| **Année d'entrée dans le panel** | | |
| 1991-1992 | *ref.* | |
| 1993-1994 | 0,292*** | 3.5 |
| 1995-1996 | 0,402*** | 5 |
| 1997-1998 | 0,652*** | 8.5 |
| 1999-2000 | 0,823*** | 11.1 |
| 2001-2002 | 1,780*** | 28.1 |
| 2003-2004 | 0,706*** | 9.3 |
| 2005-2006 | 1,684*** | 26.3 |
| 2007-2008 | 0,810*** | 10.9 |
| 2009-2010 | 0,451*** | 5.6 |
| 2011-2012 | -0.104 | ns |
| 2013-2014 | 0.025 | ns |
| 2015 | 0,208*** | 2.5 |

*Source : Insee, panel « Tous salariés ».*

Champ : Salariés âgés de 15 à 35 ans au moment de leur entrée dans le panel, hors agriculture et particuliers-employeurs – champ de la FPE uniquement, hors stagiaires.

Lecture : Être une femme diminue la probabilité d'occuper un premier emploi titulaire dans la FPE par rapport à un homme, d'environ 4,4 points.

Ces résultats montrent que la place de l'État dans les parcours d'insertion des jeunes était très minoritaire entre 1991 et 2015 et que la place des entrées directes par la voie statutaire a été divisée par deux (de 24 % à 10 %) sur cette période. Dans le secteur public, comme dans le privé, le contrat à durée déterminée constitue ainsi la norme d'embauche sur le marché du travail. En outre, la probabilité d'entrer dans la FPE comme contractuel plutôt que titulaire est plus forte pour certains profils : les femmes, entre 15-24 ans, habitant en dehors de la région parisienne et entrées en 1991-1992 ou entre 2011 et 2014.

# Bibliographie


- Arnault Séverine, Bonnet Odran, Goussen Julie (2018) « Les agents de l'État en 2014 : leurs profils, leurs carrières », *Emploi, chômage, revenus du travail,* INSEE Références édition 2018, p. 49-61.
- Audier Florence (1997), « La Fonction publique : un débouché majeur pour les plus diplômés ». *Économie et Statistique*, no 304-305, p. 137-148.
- Ba Amadou, Pons Yannig (2019), « Effectifs et caractéristiques : un agent sur cinq est contractuel et un contractuel sur quatre est en contrat court », Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres édition 2019, p. 213-228, DGAFP.
- Bonnet Estelle, Mazari Zora, Verley Élise (2018), « De la «qualité de l'emploi» au «rapport au travail » des jeunes : des évolutions paradoxales », in Couppié T. *et al.* (coord.), *20 ans d'insertion professionnelle des jeunes : entre permanences et évolutions*, CEREQ Essentiels, n° 1, p. 85-93.
- Danner Magali, Giret Jean-François (2016), « L'accès des jeunes aux métiers de l'enseignement sans le concours : la constitution d'une file d'attente à la recherche d'une stabilisation », Communication aux XV[e] Journées internationales de sociologie du travail, Athènes.
- Daussin-Benichou Jeanne-Marie, Koubi Malik, Leduc Aude, Marc Bertrand (2014), « Les carrières salariales dans le public et le privé : éléments de comparaison entre 1988 et 2008 », *Emploi et salaires*, édition 2014, Insee Références, p. 47-60.
- Di Paola Vanessa, Moullet Stéphanie (2003), « L'emploi public et les trajectoires d'insertion des jeunes », *Économie et Statistique*, n° 369-370, p. 49-74.
- Doeringer Peter, Piore Michael (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, Heath Lexington Books.
- Gazier Bernard, Petit Héloïse (2019), *Économie du travail et de l'emploi*, Paris, La Découverte.
- Gollac Sybille, Hugrée Cédric (2015), « Avoir 30 ans dans le secteur public en 1982 et en 2002. Les transformations d'une filière de promotion sociale par le diplôme », *Revue française d'administration publique*, n° 152, p. 23-43.
- Hugrée Cédric (2011), « Aux frontières du «petit» salariat public et de son encadrement : de nouveaux usages des concours ? », *Travail et emploi*, n° 127, p. 67-82.
- Idmachiche Salah (2010), « De la fin des études à l'entrée dans la fonction publique », Rapport annuel sur l'état de la fonction publique. Faits et chiffres 2009-2010, DGAFP, Paris, La Documentation française, p. 167-184.
- Kerjosse Roselyne, Remila Nathan (2013). « Les trajectoires professionnelles des agents de la fonction publique de l'État », *Emploi et salaires*, p. 41-57, Insee.
- Parent Marie-Christine, Pouget Julien, Zaidman Catherine (2003), « Mieux connaître l'emploi public », *Économie et Statistique*, n° 369-370, p. 5-13.
- Petit Héloïse (2004), « Cambridge contre Cambridge : Deux approches segmentationnistes face au tournant des années 1980 », Économies et sociétés. Série AB, *Économie du travail*, n° 23, vol. 38, p. 1-26.
- Peyrin Aurélie (2019), « Les recompositions des normes d'emploi public. Genèse du recours aux emplois atypiques dans la fonction publique française », *Revue française de socio-économie*, n° 22, p. 67-84.
- Siwek-Pouydesseau Jeanne (1976), « Les personnels non titulaires de l'État : évolution et explication du phénomène », in Institut français des sciences administratives, *Les agents non titulaires dans l'administration*, Paris, Éditions Cujas.
- Valette Aline (2007), Renouvellement de la segmentation des marchés du travail français et britannique ? Une approche par les salaires et la stabilité d'emploi, Thèse de doctorat en sciences économiques, Université d'Aix-Marseille II.

# 3. Recherche des demandeurs d'emploi : la fonction publique plus attrayante en 2019 qu'en 2010

Yannig PONS[1]
SDessi – DGAFP

**Fin 2019, parmi les 6 millions de demandeurs d'emploi inscrits en catégorie A, B ou C[2] à Pôle emploi, 7 % cherchaient un métier qui a vocation à être exercé dans la fonction publique ou pour lequel la fonction publique représente un des principaux employeurs[3]. Entre 2010 et 2019, le nombre de demandeur d'emploi a progressé de 4 % par an en moyenne. Le nombre de ceux recherchant un métier de la fonction publique a progressé de 7 % par an en moyenne. Les métiers de la fonction publique semblent donc avoir gagné en attractivité dans un contexte de hausse du chômage.**

## Des métiers davantage recherchés par les femmes et les diplômés

En lien avec la composition de l'emploi public, ces métiers sont davantage recherchés par des diplômés (**Figure D3-1**). Seuls les métiers de la gestion de l'espace public (nettoyage urbain, entretien de la voirie et des espaces naturels) font exception avec 81 % de non ou peu diplômés (de niveau inférieur au baccalauréat) contre 47 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi. Par ailleurs, les femmes recherchent plus fréquemment les métiers de la fonction publique : jusqu'à 89 % pour les métiers de soignants et 82 % pour ceux de l'enseignement en maternelle et en primaire. Pour la majorité des métiers de la fonction publique, les femmes représentent une part plus élevée dans la demande d'emploi que dans l'emploi public actuel. Cette tendance s'accorde avec celle observée de féminisation de l'emploi public, la part des femmes ayant augmenté de 2,7 points entre 2008 et 2018 et montre que cette féminisation tient à l'attrait pour les métiers en amont du processus de recrutement.

Certains métiers attirent plus fréquemment les jeunes demandeurs d'emploi. Globalement, les métiers spécifiques de la fonction publique n'attirent pas plus les jeunes que les autres métiers puisque les moins de 30 ans représentent 30 % des chômeurs et 32 % dans les métiers spécifiques de la fonction publique. Mais ils sont 40 % parmi les chômeurs en recherche d'un métier dans la santé, 66 % dans la sécurité et dans une moindre mesure dans l'action sociale (33 %).

À l'inverse, les métiers de l'enseignement sont nettement moins fréquemment recherchés par des demandeurs d'emploi de 30 ans ou moins (23 %). Ceci s'explique pour partie par des fins d'études de plus en plus tardives et par la situation au regard du chômage des jeunes diplômés accédant aux métiers de l'enseignement. En revanche, ces métiers sont attractifs pour des demandeurs d'emploi à la recherche d'une deuxième carrière.

1 En collaboration avec Christophe Maindron et Christel Poujouly (Pôle emploi) et avec l'assistance de Chaveline Gakosso
2 L'étude porte uniquement sur les demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, à savoir les demandeurs d'emploi en catégorie A (sans emploi), B (ayant exercé une activité réduite courte) et C (ayant exercé une activité réduite longue) ; les demandeurs d'emploi non tenus de rechercher un emploi, car en stage, formation ou en emploi (catégories D et E) sont exclus.
3 La nomenclature utilisée ici est le Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (Rome), qui est géré par Pôle emploi. Chaque demandeur d'emploi déclare chercher principalement un métier. Cette nomenclature est disponible sur le site internet de Pôle emploi. Les métiers retenus pour l'étude sont, parmi ceux que la nomenclature permet d'isoler, ceux qui ont vocation à être exercés dans la fonction publique (policier, magistrat, attaché territorial…) ou pour lesquels la fonction publique est l'un des principaux employeurs (infirmier…). D'autres emplois ou métiers de la fonction publique ne sont pas repérables dans ce référentiel, soit parce que la nomenclature ne les isole pas, bien que parfaitement typiques de la fonction publique (agent recenseur, rédacteur territorial), soit parce qu'ils sont le plus souvent occupés dans le privé (auditeur, comptable).

Ainsi, plus de six enseignants contractuels du secondaire sur dix ont plus de trente ans au moment de leur recrutement (Delhomme, 2019) et l'âge moyen des nouveaux enseignants titulaires a augmenté de 3,9 ans dans le second degré et de 2,6 ans dans le premier degré entre 2008 et 2018 (Prouteau, 2020).

**Figure D3-1 : Part des métiers dans la demande d'emploi de catégories A, B et C et répartition par âge, sexe et diplôme des demandeurs d'emploi**

| | Demandeurs d'emploi au 31/12/2019 | | Part des non ou peu diplômés (inférieur au bac) | Part des 30 ans ou moins | Part des femmes |
|---|---|---|---|---|---|
| | Nombre | Part (en %) | | | |
| Défense, sécurité, secours | 9 077 | 0,2 % | 36,7 % | 66,4 % | 23,2 % |
| Action sociale, socio-éducative et socio-culturelle | 72 562 | 1,2 % | 12,7 % | 33,4 % | 71,2 % |
| Contrôle public et Mise en place des politiques publiques, territoriales et de l'emploi | 40 324 | 0,7 % | 2,8 % | 27,9 % | 70,8 % |
| Métiers de la santé | 151 184 | 2,5 % | 39,7 % | 39,5 % | 88,9 % |
| *dont soignants* | *83 657* | *1,4 %* | *19,7 %* | *41,0 %* | *88,9 %* |
| Métiers de l'enseignement et de la recherche | 131 548 | 2,2 % | 15,4 % | 23,3 % | 73,0 % |
| *dont Enseignement primaire et secondaire* | *43 819* | *0,7 %* | *1,0 %* | *22,9 %* | *67,9 %* |
| *dont Surveillance et autres métiers de l'enseignement* | *67 546* | *1,1 %* | *28,5 %* | *19,2 %* | *82,2 %* |
| Gestion de l'espace public | 31 586 | 0,5 % | 81,4 % | 22,7 % | 11,7 % |
| **Ensemble de ces métiers de la fonction publique** | **436 281** | **7,2 %** | **27,4 %** | **31,9 %** | **72,5 %** |
| **Ensemble** | **6 036 036** | **100,0 %** | **47,1 %** | **29,9 %** | **52,2 %** |

*Source : Pôle emploi, Statistiques du marché du travail (STMT)*

Lecture : Les demandeurs d'emploi recherchant un métier de la défense, de la sécurité ou du secours représentent 0,2 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi. Parmi eux, 36,7 % ont un diplôme inférieur au baccalauréat ; 66,4 % ont 30 ans ou moins ; 23,2 % sont des femmes.

## Des métiers plus attractifs dans les montagnes, les DOM et en Bretagne

Hors métiers de l'enseignement et de la santé, les demandeurs d'emploi des massifs montagneux (notamment 5 % des demandeurs d'emploi en Lozère, 4 % en Ariège et dans les Hautes-Alpes contre seulement 2 % au niveau national), des départements bretons (4 % en Ille-et-Vilaine et 3 % dans le Finistère) et des DOM sont plus attirés par les métiers de la fonction publique (**Figure D3-2**). La structure de l'emploi privé dans les départements montagneux et d'outre-mer, généralement peu pourvus en emplois qualifiés, pourrait expliquer en partie cette situation. Elle peut s'expliquer également par des facteurs culturels et familiaux, dans la mesure où plusieurs de ces mêmes départements, sont généralement ceux dont les natifs intègrent le plus souvent la fonction publique depuis plusieurs générations (Massal, 2003 ; *cf.* infra D4).

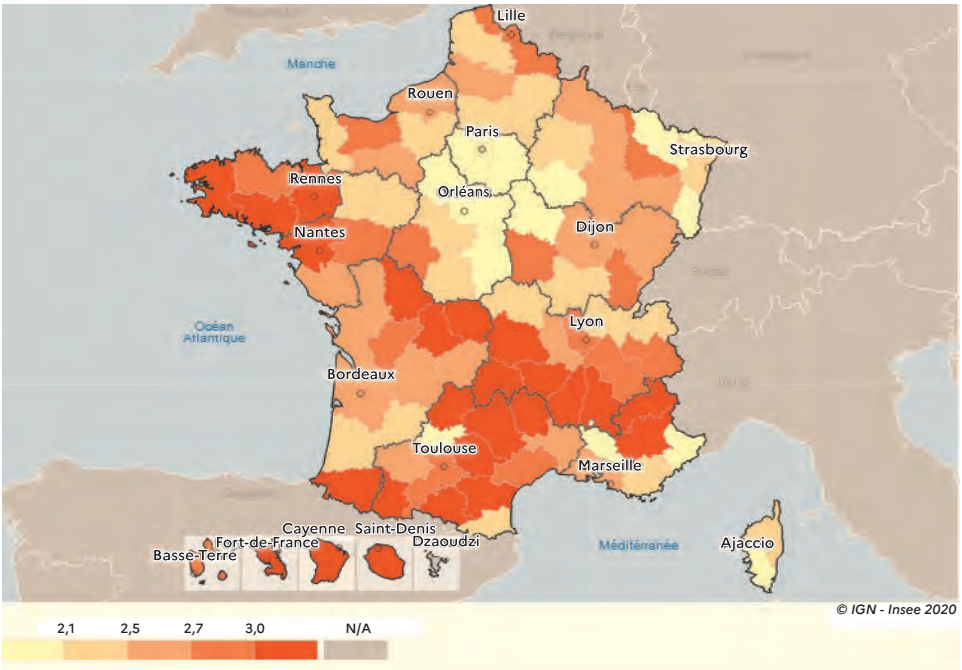
Le nombre de demandeurs d'emploi à la recherche de métiers de la fonction publique semble pour partie lié aux besoins locaux. Par exemple, les métiers de la santé sont davantage recherchés dans le Massif central (jusqu'à 5 % de la demande d'emploi dans la Creuse contre 3 % au niveau national) et l'âge de la population induit localement des besoins importants de ces métiers. Ces métiers ont ainsi un poids important dans la structure de l'emploi local, et le taux d'administration de la FPH est élevé dans ces départements[4]. Pour les métiers de l'enseignement, la part dans la demande d'emploi varie peu d'un département à l'autre : le coefficient de variation[5] n'est que de 19 %, contre 30 % pour les métiers de la santé et 27 % pour les autres métiers de la

4 Le taux d'administration de la FPH atteint 28 agents pour 1 000 habitants dans la Creuse et est de 26,5 dans l'Allier et 24,3 dans la Corrèze et la Lozère.

5 Le coefficient de variation (écart type/moyenne) permet de comparer les dispersions de variables dont les moyennes sont différentes.

fonction publique. Ils sont légèrement plus recherchés dans le Massif Central et dans les départements abritant des villes importantes. C'est notamment le cas dans le Rhône, la Haute-Garonne et dans les départements franciliens, où les académies de Paris, Créteil et Versailles emploient un nombre élevé de contractuels.

**Figure D3-2 : Part des métiers de la fonction publique (hors métiers de la santé et enseignement) dans la demande d'emploi (catégories A, B et C) par département**
(en %)




*Source : Pôle emploi, Statistiques du marché du travail (STMT).*

Note : Les métiers spécifiques à la fonction publique sont notamment davantage recherchés par les demandeurs d'emploi dans le Massif central, en Bretagne et dans les DOM.

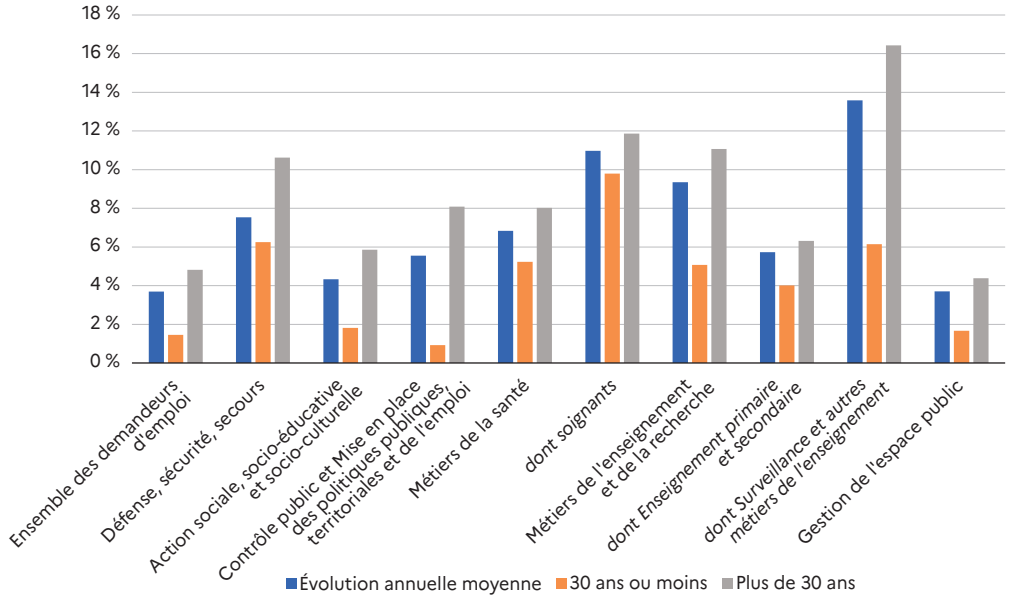
## La recherche de métiers de la fonction publique augmente notamment pour les demandeurs d'emploi en quête d'une deuxième carrière

Entre 2010 et 2019, le nombre de demandeurs d'emploi est passé de 4,4 à 6,0 millions, soit une hausse de près de 4 % par an. Le nombre de ceux à la recherche d'un des métiers de la fonction publique repéré dans l'étude est passé de 240 000 à 440 000 soit une hausse de plus de 7 % par an. Cette hausse est plus marquée pour certains métiers. En effet, l'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi à la recherche d'un métier de l'enseignement (+9 % en moyenne par an) ou d'un métier de soignants (+11 %) a été plus rapide que celle de l'ensemble des demandeurs d'emploi (**Figure D3-3**). Pour ces métiers, la hausse a été relativement continue entre 2010 et 2019.

À l'inverse, la recherche des métiers de la défense et de la sécurité par les demandeurs d'emploi a évolué à un rythme proche de la moyenne entre 2010 et 2015, puis a nettement augmenté dans un contexte marqué par

les attentats et la priorité accordée à ces missions dans les lois de finances. Cette recherche a baissé à partir de l'automne 2018, dans un contexte social marqué par des manifestations importantes.

**Figure D3-3 : Évolution annuelle moyenne entre fin 2010 et fin 2019 du nombre de demandeurs d'emploi de catégorie A, B ou C par métier recherché et par âge**




*Source : Pôle emploi, Statistiques du marché du travail (STMT).*

Note : Dans l'ensemble, le nombre de demandeurs d'emploi a progressé de presque 4 % par an entre 2010 et 2019, mais de seulement 1 % par an pour les moins de 30 ans contre 5 % par an pour les plus de 30 ans. La progression est la plus forte pour les métiers de la surveillance et les autres métiers de l'enseignement (+14 % par an).

La part des plus de 30 ans en recherche d'emploi a davantage augmenté que celle des 30 ans ou moins, pour les métiers de la fonction publique, comme pour l'ensemble. Cet écart est marqué pour les métiers de l'enseignement, pour les postes d'enseignants comme pour les autres métiers de l'enseignement (périscolaire notamment), où l'évolution atteint 16 % par an pour les plus de 30 ans (voir aussi Encadré 1). Il est encore plus net pour les métiers du contrôle public et la mise en place de politique publique, territoriale ou de l'emploi (+8 % pour les plus de 30 ans et seulement +1 % pour les 30 ans ou moins). En revanche, ce n'est pas le cas des métiers de la santé et notamment pour les soignants (12 % par an pour les plus de 30 ans contre 10 % pour les 30 ans ou moins), qui continue d'attirer très majoritairement des jeunes. Ces écarts laissent entendre que ces métiers de la fonction publique deviennent de plus en plus attractifs dans le cadre de secondes carrières, généralement permises par le recrutement sous statut de contractuel.

### Encadré 1 : Titularisation de contractuels et reconversions expliquent en partie le recul de l'âge moyen des nouveaux enseignants[1]

Entre 2008 et 2018, l'âge moyen des nouveaux enseignants titulaires du public a progressé de +3,9 ans dans le second degré et de 2,6 ans dans le premier degré.

Depuis 2011, les concours d'enseignants ne recrutent plus sur licence (bac +3) mais sur master (bac +5). Cette augmentation du niveau d'études a eu pour effet d'élever de deux ans la moyenne d'âge des enseignants recrutés. Par ailleurs, la mise en place de concours réservés a permis la titularisation de contractuels déjà en poste et donc plus âgés (5 000 titularisations entre 2014 et 2018).

Mais la hausse de l'âge moyen est également liée à des changements de profil des candidats et de leurs motivations.

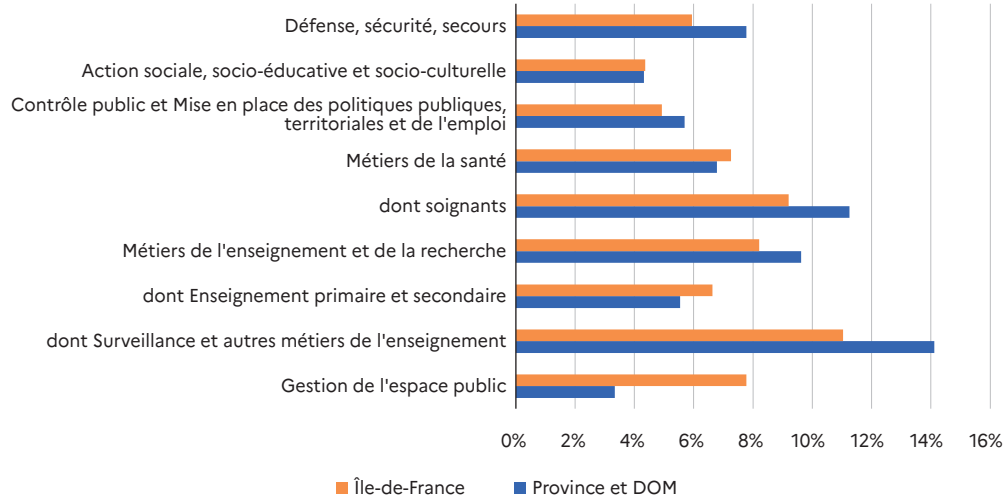
De plus en plus de candidats choisissent l'enseignement après l'avoir expérimenté. Entre 2008 et 2018, le nombre de néo-titulaires recrutés sur concours externe ou interne et ayant une expérience de l'enseignement est passé de 400 à près de 2 000.

D'autres candidats, de plus en plus nombreux, se réorientent vers l'éducation. Entre 2011 et 2018, la part des admis au concours externe ayant une expérience professionnelle hors enseignement a progressé de 11 à 15 % dans le second degré et de 19 à 28 % dans le premier degré.

1 Cet encadré synthétise une partie des résultats de Prouteau, 2020.

Enfin, la recherche de ces métiers n'a pas évolué uniformément sur tout le territoire. La recherche des métiers d'enseignants (du primaire et du secondaire) a davantage augmenté en Ile-de-France (7 % contre 5 % au niveau national) tandis que celle des métiers de soignants, des autres métiers de l'enseignement ou du contrôle et de la mise en place des politiques publiques a augmenté plus fortement en province et dans les DOM **(Figure D3-4)**.

### Figure D3-4 : Évolution annuelle moyenne du nombre de demandeurs d'emploi entre 2011 et 2019 par métier et localisation




*Source : Pôle emploi, Statistiques du marché du travail (STMT).*

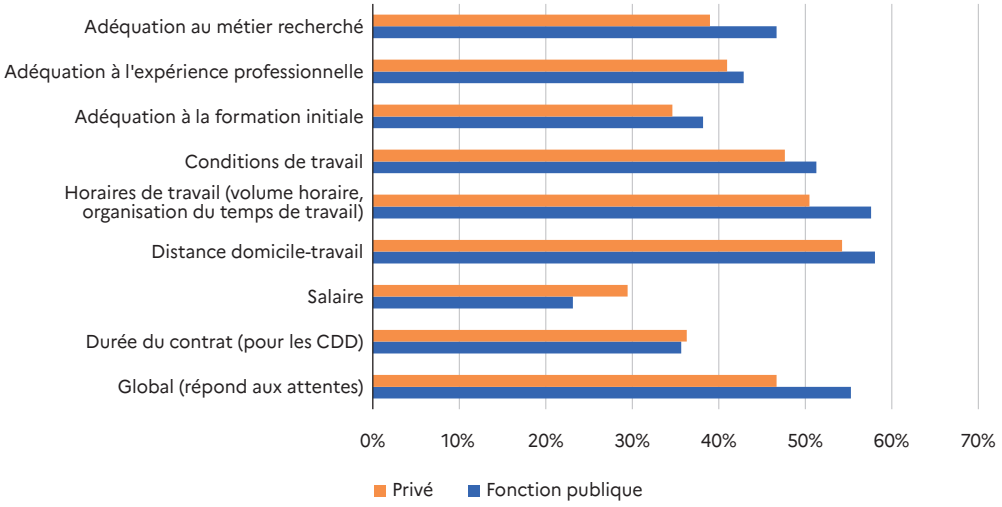
Note : Le nombre de demandeur d'emploi à la recherche d'un métier de la défense, la sécurité ou le secours a progressé de 6 % par an en Île de France et de 8 % par an en Province et dans les DOM.

### Encadré 2 : Parmi les anciens demandeurs d'emploi, ceux ayant trouvé un poste dans le public sont généralement plus satisfaits

Parmi les sortants de Pôle emploi pour reprise d'emploi en septembre 2019, 16 % occupent un poste dans la fonction publique ou dans une entreprise publique et 75 % dans le privé. Les autres situations, ici exclues, concernent principalement le travail à son compte.

Les anciens demandeurs d'emploi ayant trouvé un emploi dans le public se déclarent plus souvent globalement satisfaits de l'emploi retrouvé que dans le privé (55 % contre 47 %). Les éléments pour lesquels la situation est plus satisfaisante que dans le privé sont les horaires de travail (58 % contre 50 %) et le type de poste occupé, plus souvent en adéquation avec la recherche initiale (47 % contre 39 %). En revanche, le salaire donne moins fréquemment satisfaction que dans le privé : 23 % en sont pleinement satisfaits contre 29 % pour les salariés du privé. Par ailleurs, pour les seuls CDD, plus nombreux dans la fonction publique, la satisfaction sur la durée du contrat est similaire à celle du privé (36 %).

### Figure D3.E1-1 : Niveau de satisfaction vis-à-vis des caractéristiques de l'emploi retrouvé par les sortants de Pôle emploi en septembre 2019




*Source : Enquête Sortants de Pôle emploi (septembre 2019), Dares, Pôle emploi.*

Lecture : Parmi les sortants de Pôle emploi en septembre 2019, 47 % de ceux en emploi dans la fonction publique (ou dans une entreprise publique) se déclarent être pleinement satisfait (« *oui tout à fait* ») du point de vue de l'adéquation avec le métier recherché contre 39 % dans le privé.

## Bibliographie


- Massal P. (2003), « L'origine géographique des agents de l'État », *Point Stat*, n° 2-2003, DGAFP.
- Delhomme B. (2019), « Les trajectoires d'emploi des enseignants non titulaires du second degré public : un exemple sur la cohorte d'enseignants recrutés en 2010 », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, édition 2019, DGAFP.
- Prouteau D. (2020), « La moyenne d'âge des nouveaux enseignants augmente dans l'enseignement scolaire public », Note d'information n° 20.17, Depp. https://www.education.gouv.fr/la-moyenne-d-age-des-nouveaux-enseignants-augmente-dans-l-enseignement-scolaire-public-303243

# 4. Géographie de l'attractivité de la fonction publique : plus forte dans le Sud de la France et les DOM

Chaveline GAKOSSO[1]
SDessi – DGAFP

**En 2016, les natifs des régions insulaires (DOM, Corse) et du Sud travaillent plus fréquemment dans la fonction publique que ceux des autres départements. Comme dans le privé, les natifs des DOM, de Corse et du pourtour méditerranéen exercent plus souvent dans leur département que ceux du reste du territoire. À l'inverse les natifs du Massif central et du Sud-Ouest, nombreux aussi à travailler dans la fonction publique, quittent plus souvent leur lieu de naissance.**

**Les diplômés du supérieur sont plus nombreux à quitter leur département de naissance ; l'écart avec les non-diplômés du supérieur est particulièrement marqué dès les premières années de vie active pour certains départements du Sud-Ouest (Dordogne, Landes, Lot-et-Garonne).**

**Ces disparités géographiques dans l'entrée dans la fonction publique s'expliquent en partie par le marché du travail. En effet, pour les peu diplômés, les natifs des départements où le chômage est élevé entrent plus fréquemment dans la fonction publique. Par ailleurs, à niveau de qualification donné, les entrées dans la fonction publique sont plus fréquentes dans les départements où les postes en adéquation avec ce niveau de formation sont rares. C'est particulièrement le cas pour les plus diplômés.**

## La fonction publique attire davantage les natifs du Sud de la France et des régions insulaires

**Les natifs des DOM, de la Corse ou du Sud de la France travaillent plus fréquemment dans la fonction publique que les natifs des autres départements français (Figure D4-1).** Ainsi, en 2016, dans les départements où la part des natifs travaillant dans la fonction publique est élevée[2], celle-ci varie entre 23,7 % dans les Hautes-Alpes et 37,0 % en Guyane, contre 21,2 % au niveau national. Les départements dont les natifs travaillent le moins dans la fonction publique en proportion sont les départements de Haute-Savoie, l'Ain, du Rhône, le Haut-Rhin et la Vendée (17 à 18 % des natifs).

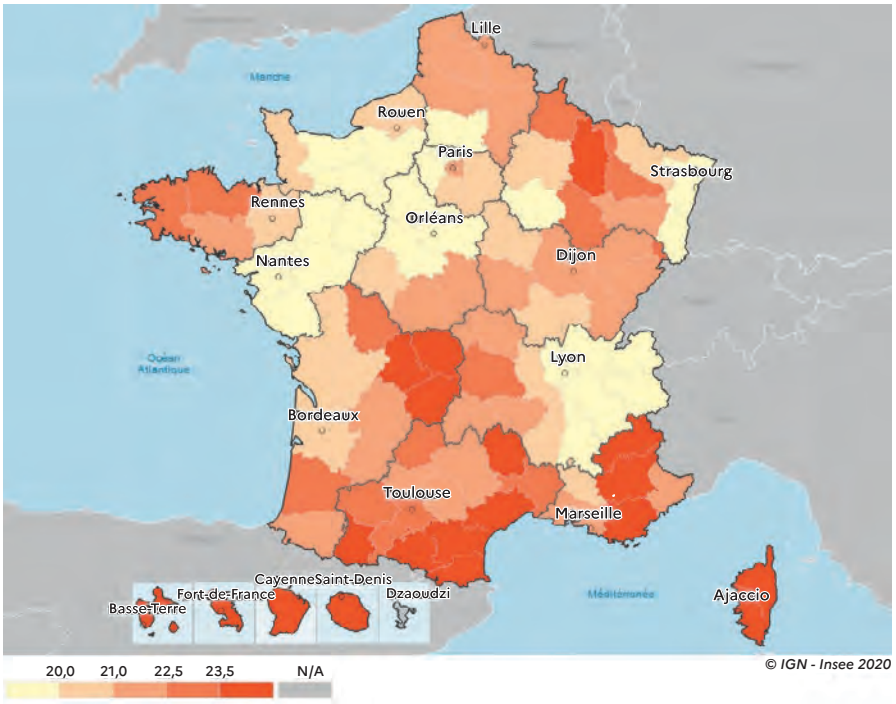
**La part des personnes travaillant dans la fonction publique augmente avec l'âge : 17 % à moins de 35 ans jusqu'à 23 % à 50 ans et plus.** Dans les départements, on observe également cette augmentation mais sans modification majeure de l'ordre des départements : parmi les dix départements où les actifs en emploi travaillent le plus dans la fonction publique, on retrouve toujours les cinq DOM (au-delà de 50 ans, La Réunion est 11e dans le classement mais pratiquement à égalité avec le 10e à 28 % de natifs dans la fonction publique)

1 Sous la direction de Yannig PONS

2 Les vingt départements, représentés en rouge sur la carte sont ceux où la fonction publique compte proportionnellement le plus d'agents parmi les natifs : les cinq DOM (Guadeloupe, Martinique, Guyane, La Réunion et Mayotte), les deux départements corses, Corrèze, Creuse, Haute-Vienne, Meuse, Lozère, Hautes-Pyrénées, Ariège, Pyrénées-Orientales, Aude, Hérault, Hautes-Alpes, Alpes de Haute-Provence, Var.

et la Corse du Sud. Inversement, six départements sont parmi les dix qui comptent le moins de natifs dans la fonction publique quelle que soit la génération : la Haute-Savoie, la Vendée, l'Ain, le Maine-et-Loire, l'Eure et le Rhône. Pour les personnes âgées de moins de 35 ans, ces différences régionales perdurent avec néanmoins une légère émergence parmi les départements à fort recrutement dans le Nord-Est (Aisne, Marne). Cette géographie est similaire à celle des fonctionnaires de l'État à la fin des années 1980 (Massal, 1993), confirmant une dimension géographique durable de l'attractivité de la fonction publique.

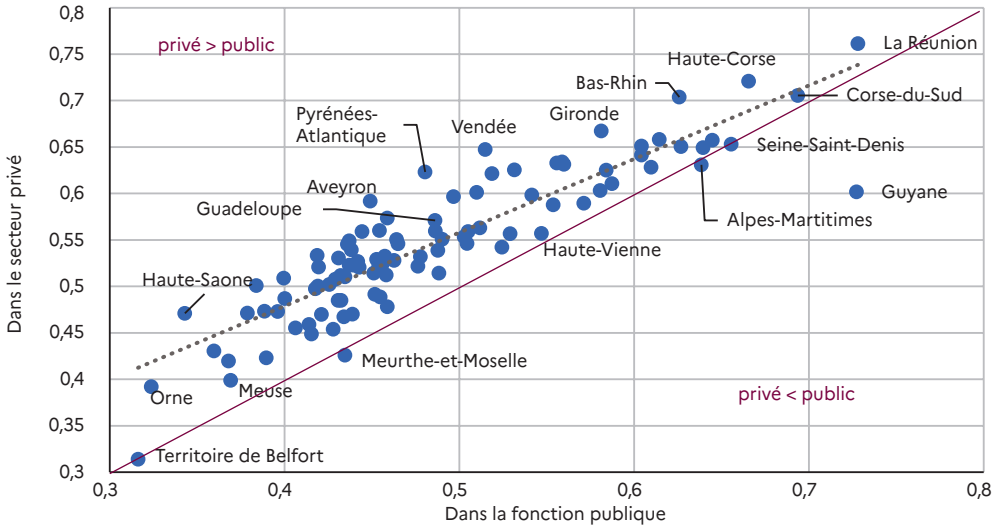
**Figure D4-1 : Part des actifs en emploi travaillant dans la fonction de publique selon le département de naissance**




*Source : Insee, Recensement de la population 2016.*

**Qu'ils travaillent dans le privé ou le public, la mobilité géographique entre la naissance et la situation en 2016 est plus faible pour les natifs des départements méditerranéens ou des DOM**. Les actifs employés dans la fonction publique travaillent moins souvent dans leur département de naissance (ou région de naissance pour les natifs d'Ile-de-France, voir **Encadré 1**) que les actifs du privé (52 % contre 57 %). Cette part est comprise entre 60 % et 70 % pour les départements méditerranéens et atteint 75 % à La Réunion **(Figure D4-2)**.

**Figure D4-2 : Part des actifs travaillant dans leur département de naissance dans le privé et le public**




*Source : Insee, Recensement de la population 2016.*

Lecture : Plus la part des natifs travaillant dans un département est forte dans le privé, plus elle l'est également dans le public (pointillés bleus). Près des trois quarts des actifs nés à La Réunion travaillent dans leur département de naissance en 2016, que ce soit dans le privé ou dans le public. Cette part est en revanche très faible dans le Territoire de Belfort. Pour presque tous les départements, la part des natifs y travaillant est plus grande dans le privé que dans le public (au-dessus de la diagonale en rouge).

**Entrer dans la fonction publique pour rester, ou pour partir : de fortes disparités dans les départements dont les natifs sont les plus attirés par la fonction publique.** En Corse, dans les départements d'outre-mer et sur le pourtour méditerranéen, les effets se cumulent. La part de l'emploi public y est élevée parmi les natifs et parmi eux une part importante occupe leur emploi dans leur département de naissance. Par exemple, 70 % des natifs de Corse-du-Sud travaillant dans la fonction publique travaillent en Corse-du-Sud. Cette part est nettement supérieure à la moyenne nationale (52 %) et équivalente à celle du privé pour le même département. Ainsi, l'emploi public dans ces régions offre des opportunités dans des zones où les personnes quittent moins fréquemment leur département de naissance (Gallard, 2016). À l'opposé, les natifs du Centre (Massif central, Limousin) et du Sud-Ouest, qui sont également nombreux à travailler dans la fonction publique, quittent plus fréquemment leur département de naissance. C'est par exemple le cas de 57 % des natifs de Corrèze et de 62 % de ceux du Lot et du Lot-et-Garonne. Dans ces départements, ce phénomène est moins marqué pour les natifs exerçant dans le privé.

**Les diplômés du supérieur travaillent moins souvent dans leur département de naissance que les autres.** Que ce soit dans la fonction publique ou dans le secteur privé, le fait d'être diplômé de l'enseignement supérieur conduit, quel que soit le département de naissance à moins souvent y travailler. Cela s'explique premièrement par une mobilité au moment des études. Le surcroît de la part des salariés travaillant hors de leur département de naissance entre diplômés et l'ensemble des actifs augmente avec l'âge et ce, qu'ils soient employés par le privé ou par le public. Par ailleurs, il est toujours plus faible parmi les agents de la fonction publique que parmi les salariés du privé. Ainsi, en 2016, chez les moins de 35 ans, la part des diplômés du supérieur travaillant dans leur département de naissance est de 4,2 points inférieure à l'ensemble des agents de la fonction publique de la même tranche d'âge (et de 8,5 points dans le privé). Cet écart s'accroît à 6,2 points entre 35 et 49 ans (se réduit légèrement dans le privé) et s'accroît à nouveau à 10,2 points au-delà de 50 ans (13,0 points dans le privé). L'écart est particulièrement marqué dès les premières années de vie active pour les agents publics de Dordogne, des Landes et du Lot-et-Garonne. Il s'accroît dans tous les départements. En revanche, dans le secteur privé, les départements de la région Île-de-France ont une part équivalente, voire supérieure de natifs du département en emploi chez eux, ayant fait des études supérieures quel que soit l'âge.

## Encadré 1 : Le recensement de la population et méthodes

Dans cette étude, la **fonction publique** est définie à partir de plusieurs variables du fichier complémentaire « individus » du Recensement de la population.

La « position professionnelle » permet de distinguer les agents de la fonction publique par catégorie. Néanmoins, cette variable déclarative ne permet pas directement de repérer le contour de l'ensemble de la fonction publique. Ainsi, le repérage est affiné à partir de la profession et de la catégorie sociale, dont certaines sont typiques de la fonction publique, et qui permet également d'exclure les agents de la Poste et d'Orange.

Le **champ de l'étude** est constitué des natifs de France métropolitaine et des départements d'outre-mer, en emploi en France en 2016. Les individus nés à l'étranger et dans les COM ne sont pas pris en compte ici, de même que les natifs de France travaillant à l'étranger, qui ne sont pas recensés.

Dans l'étude, la **mobilité géographique** entre la naissance et le lieu de travail en 2016 correspond à des changements de département sauf pour les natifs d'Île-de-France où les changements de départements intra-Île-de-France ne sont pas considérés. Ce choix se justifie par la faible superficie des départements et l'importance des migrations pendulaires dans cette région.

Il est possible de définir une **notion de surqualification** à partir du recensement en comparant la catégorie socio-professionnelle et le niveau de diplôme. Les situations de surqualification considérées sont les professions intermédiaires (hors enseignants) ayant un diplôme de l'enseignement supérieur, les employés ou ouvriers qualifiés ayant un baccalauréat ou un diplôme du supérieur et enfin les employés ou ouvriers non qualifiés ayant un BEP/CAP, un baccalauréat ou un diplôme du supérieur. La définition de surqualification utilisée ici est donc un peu fruste, notamment car elle ne prend pas en compte l'élévation générale du niveau de diplôme au fil des générations.

Pour en savoir plus : https://www.insee.fr/fr/information/2383265

**Certains préfèrent rester dans leur département de naissance quitte à occuper un poste moins qualifié.** Ainsi, 53 % des agents de la fonction publique diplômés du supérieur travaillant dans leur département de naissance sont dans une situation professionnelle qui pourrait s'apparenter à une surqualification contre 43 % de ceux travaillant dans un autre département (voir **Encadré 1**). Comme pour le privé, dans les départements méditerranéens, cet écart est beaucoup plus marqué (22 points pour la Corse-du-Sud, 19 points pour l'Hérault). Ces personnes, travaillant plus fréquemment dans leur département de naissance, privilégient la localisation malgré un marché du travail local qui ne leur permet pas de trouver un emploi en adéquation avec leur niveau d'études.

## Encadré 2 : Une notion spécifique de mobilité géographique

La mobilité géographique entre le département de naissance et le département d'exercice de son activité professionnelle est une notion différente de celle de mobilité géographique étudiée par Ba (2019).

Si elle s'apprécie ici par rapport au lieu de naissance, il n'est pas possible de déterminer quel a été le chemin de vie (familiale, scolaire, étudiante et professionnelle) conduisant à la situation présente. L'étude analysait plus précisément la mobilité, une année donnée sur un champ plus restreint et en utilisant les données d'emploi plutôt que celles du recensement de la population.

Il apparaissait qu'en 2016, 2,9 % des fonctionnaires civils ont été mobiles géographiquement (changement de zone d'emploi).

Les fonctionnaires de la fonction publique de l'État sont nettement plus mobiles que ceux des deux autres versants de la fonction publique. Ils représentent chaque année plus de 80 % des mobiles. Leur taux de mobilité est deux fois plus élevé que celui de l'ensemble de la fonction publique. Le taux de mobilité géographique est le plus important au ministère de la Justice et dans les ministères économiques et financiers. Il est plus faible aux ministères de l'Agriculture, de la Culture et dans les ministères sociaux.

La mobilité géographique concerne plutôt des agents jeunes, de catégorie A et des hommes. Dans le versant territorial, le taux de mobilité des catégories A (2,0 %) est quatre fois supérieur à celui des catégories C (0,5 %). La mobilité géographique est majoritairement l'occasion de se rapprocher de son domicile. Ainsi quel que soit le versant, la mobilité géographique apparaît souvent comme l'occasion de réduire la distance entre son lieu de travail et son lieu de résidence.

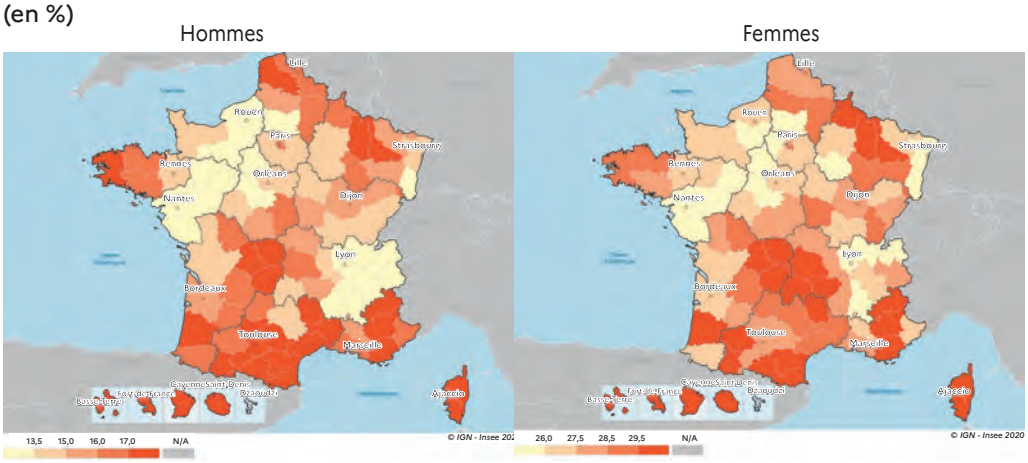
L'Île-de-France est la région où les agents sont les plus mobiles, à l'inverse des régions du Sud-Ouest. Si la région francilienne est la première région de départ, elle reçoit également une part importante des mobiles issus des autres régions. Les régions du Sud et la côte Ouest connaissent quant à elles le solde démographique lié à la mobilité proportionnellement le plus favorable.

Toutes choses égales par ailleurs, la probabilité pour chaque agent d'effectuer une mobilité géographique est plus faible pour les plus âgés et lorsque la catégorie hiérarchique diminue. À caractéristiques équivalentes, les fonctionnaires de la fonction publique de l'État sont plus mobiles géographiquement que leurs homologues des autres versants de la fonction publique. Le fait d'être une femme ou un homme n'a pas, en soi, d'incidence sur la mobilité.

## L'attractivité de la fonction publique pour les natifs du Sud de la France est encore plus marquée pour les hommes

**Quel que soit le département de naissance, les femmes travaillent plus souvent dans la fonction publique que les hommes.** En 2016, 27,4 % des femmes en emploi travaillent dans la fonction publique contre seulement 15,4 % des hommes. Pour les femmes et les hommes, cette part est élevée dans les DOM, en Corse et dans le Limousin. En revanche, pour d'autres régions, ces écarts sont plus prononcés pour un sexe que l'autre : l'Auvergne pour les femmes et le Sud, de manière encore plus marquée, pour les hommes **(Figure D4-3)**. Ainsi, pour les hommes, les natifs des départements méditerranéens, d'Ariège, de Haute-Garonne, du Tarn et de Tarn-et-Garonne représentent 12,7 % des agents publics contre 11,1 % pour les femmes. L'écart entre la part des femmes en emploi dans la fonction publique et celle des hommes est faible dans les Pyrénées-Orientales (7,6 points), dans le Var, dans l'Aude et en Corse. À l'inverse, l'écart est le plus élevé dans des départements ruraux du Centre et de l'Est de la France : la Creuse (15,7 points), suivie de l'Ardèche, du Jura et de la Meuse.

### Figure D4-3 : Part de l'emploi public par sexe et département de naissance (en %)




*Source : Insee, Recensement de la population 2016.*

**Les femmes avec enfant travaillent plus fréquemment dans la fonction publique.** Ce phénomène est nettement moins marqué chez les hommes. En effet, parmi les personnes en couple, ceux ayant des enfants travaillent plus fréquemment dans la fonction publique quel que soit le sexe, mais l'écart est plus marqué pour les femmes (+2,7 points) que pour les hommes (+0,7 point). Cet écart est surtout vérifié entre 35 et 49 ans. En effet, en dessous de 35 ans, la part des femmes actives dans la fonction publique varie peu en fonction de la situation familiale (24 % pour les femmes en couple avec enfant, mais 21 % pour les femmes monoparentales et 23 % pour les femmes en couple sans enfant ou célibataires). Ensuite, au-delà de 50 ans, les personnes seules,

femmes comme hommes, travaillent plus dans la fonction publique que les personnes en couple. Ainsi, 19 % des hommes actifs occupés vivant seuls (célibataires ou constituant une famille monoparentale) travaillent dans la fonction publique. C'est le cas de 17 % des hommes vivant en couple avec ou sans enfant. De même, les femmes seules, avec ou sans enfant, travaillent pour 32 % d'entre elles dans la fonction publique et seulement pour 29 % lorsqu'elles sont en couple.

**Par ailleurs, les femmes intégrant la fonction publique occupent moins souvent un poste requérant un moindre niveau de diplôme que dans le privé.** Dans le public, 54 % des femmes occupent un poste en adéquation avec leur niveau de diplôme contre 48 % dans le privé. Pour les hommes, la situation est inversée. La forte féminisation des emplois de catégorie A (65,1 % contre 62,5 % pour l'ensemble de la fonction publique), et notamment ceux d'enseignants, explique cette situation.

## Derrière les disparités géographiques, un lien avec le marché du travail et le niveau de qualification

**Les disparités géographiques s'expliquent en partie par la plus faible mobilité des moins qualifiés.** Les différences géographiques dans la part de la fonction publique parmi les natifs travaillant dans leur département de naissance sont plus marquées pour les employés et ouvriers non qualifiés (coefficient de variation[3] de 38,3 %) que pour les cadres et enseignants (coefficient de variation de 22,9 %). Le marché du travail local contraint moins les cadres et enseignants, plus mobiles : près de six sur dix travaillent en dehors de leur département de naissance contre seulement trois sur dix pour les employés et ouvriers non qualifiés.

**Pour les moins diplômés, la part de la fonction publique parmi les natifs d'un département augmente avec le taux de chômage.** Hors DOM, où le marché du travail est très atypique, le coefficient de corrélation entre ces deux variables est de 28 % **(Figure D4-4)**. C'est en particulier le cas pour les peu diplômés (baccalauréat ou moins, avec une corrélation de 34 %). En revanche, pour les diplômés du supérieur, ce lien n'est plus observé. Cette différence par niveau de diplôme peut s'expliquer par la mobilité géographique des plus diplômés et par leur plus forte employabilité.

### Figure D4-4 : Coefficient de corrélation entre la part de la fonction publique parmi les natifs et le taux de chômage et la part des postes en adéquation avec le niveau de diplôme dans le privé (hors DOM)

| Niveau de diplôme | Chômage | Part des postes en adéquation avec le niveau de diplôme dans le privé |
|---|---|---|
| Ensemble | 28 % | - |
| Sans diplôme ou inférieur à BEP/CAP | 28 % | ns |
| BEP/CAP | 30 % | -29 % |
| Baccalauréat | 41 % | -18 % |
| Enseignement supérieur | ns | -64 % |

*Source : Insee, Recensement de la population 2016.*

ns : non significatif.

**Le manque de postes qualifiés dans certaines zones peut expliquer l'attractivité de la fonction publique.** À niveau de diplôme donné, lorsque la part des postes du secteur privé en adéquation avec celui-ci est faible dans le département, la part de la fonction publique parmi les natifs de ce département augmente. Cette relation est particulièrement marquée pour les diplômés du supérieur (coefficient de corrélation de 64 %). Ainsi, plus d'un diplômé du supérieur sur trois né en Corse, en Lozère ou dans la Creuse exerce dans la fonction publique. Il s'agit de départements où les emplois de cadres représentent moins de 10 % de l'emploi privé. À l'opposé, les départements franciliens, ceux abritant des métropoles (Haute-Garonne, Rhône, Isère, Loire-Atlantique…) et la

3 Le coefficient de variation (écart type/moyenne) permet de comparer les dispersions de variables dont les moyennes sont différentes.

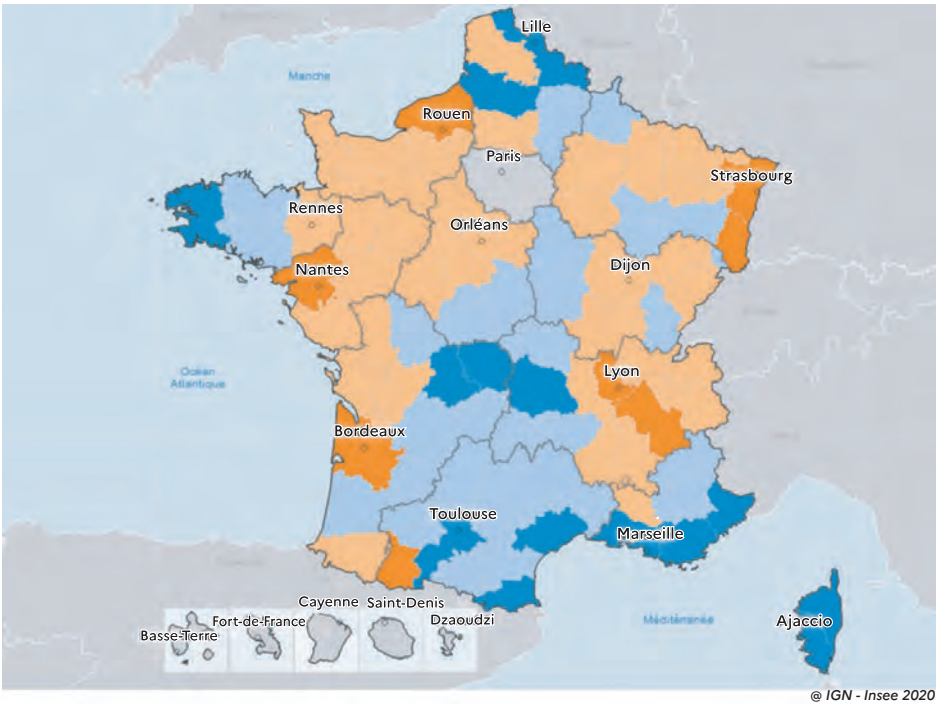
Haute-Savoie, à proximité de Genève, ont une part de cadres élevée et une part faible de diplômés y naissant s'orientant vers la fonction publique.

**Les natifs d'outre-mer sont moins souvent cadres (y compris enseignants) que ceux du reste du territoire (20,4 % contre 31,4 % au niveau national).** Cette situation se retrouve de manière analogue dans le privé ; elle s'explique pour partie par des écarts de niveau de diplôme. Néanmoins, pour les seuls diplômés du supérieur, ce moindre accès aux postes de cadres persiste tout en étant moins marqué que dans le privé : la part des cadres pour les natifs des DOM est inférieure de 9,6 points à celle de l'ensemble des natifs de France dans le public contre 12,4 points d'écarts dans le privé. Au niveau national, les diplômés du supérieur qui travaillent au sein de la fonction publique dans un autre département que celui de leur naissance sont plus souvent cadres (56,7 %) que ceux travaillant dans leur département de naissance (47,0 %). La situation est inversée pour les natifs des DOM diplômés du supérieur : 45,5 % de ceux travaillant dans leur département de naissance sont cadres, soit un niveau proche de la moyenne nationale, contre 38,3 % de ceux travaillant ailleurs.

## Encadré 3 : Typologie de l'attractivité de la fonction publique par départements

L'attractivité de la fonction publique varie d'un département à l'autre. Il est possible de construire une typologie à partir de la méthode dite de classification ascendante hiérarchique (CAH) en s'appuyant sur les variables suivantes : part de la fonction publique parmi les natifs, la part de ceux qui travaillent dans leur département de naissance et la part d'agents de la fonction publique titulaires d'un diplôme supérieur à celui habituellement nécessaire pour le poste qu'ils occupent.

### Figure D4.E3-1 : Classification des départements de province



Cette méthode de classification fait ressortir quatre groupes de départements (hors DOM et Île-de-France).

Les départements en bleu sont ceux pour lesquels la part de la fonction publique parmi les natifs est la plus élevée. Les départements en orange sont ceux pour lesquels la part de la fonction publique est plus faible ; ceux en orange foncé se distinguent par la part de fonction publique la plus faible, et par ailleurs, en lien avec un marché du travail dynamique, peu de surqualifiés et peu de personnes travaillant dans un autre département parmi les natifs ayant intégré la fonction publique. Les départements en bleu foncé se distinguent par une forte proportion d'agents de la fonction publique à travailler dans leur département de naissance et une part proche de la moyenne de surqualifiés. À l'inverse, les départements en bleu clair ont une faible part d'agents publics en activité dans leur département de naissance et une part de surqualifiés élevés, notamment rapportée au privé. Ainsi, dans les départements en bleu foncé, l'attractivité de la fonction publique semble avant tout liée à la possibilité de trouver un emploi localement, notamment en adéquation avec son niveau de diplôme. Dans les départements en bleu clair, qui sont historiquement des pourvoyeurs importants d'agents publics de l'État, l'attractivité semble davantage tenir à une dimension culturelle.

## Bibliographie


- Ba A. Y. (2019), « Mobilité géographique des fonctionnaires civils », *Point Stat*, DGAFP, mars 2019.
- Massal P. (2003), « L'origine géographique des agents de l'État », *Point Stat*, n° 2-2003, DGAFP.
- Gallard E. (2016), « Adéquation emploi-niveau de diplôme : une situation dans la moyenne de province », *Insee Analyses Corse*, n° 8, Insee.

# 5. La fonction publique : un bon employeur ?

Claire CHARAVEL
SDessi – DGAFP

**Reconnaissance, salaire adéquat, satisfaction personnelle, sentiment d'être utile… De nombreux paramètres concourent à rendre un emploi ou un employeur attractif. À travers ces dimensions subjectives, c'est l'image de marque des employeurs publics et leur capacité à retenir les agents qui se dessine.**

**En 2016, les agents de la fonction publique ont plus souvent le sentiment d'être plutôt mal ou très mal payés que les salariés du privé. Si l'insécurité de l'emploi est logiquement moins élevée que dans le secteur privé, les agents publics sont, en revanche, plus nombreux à craindre d'être mutés contre leur volonté. Par ailleurs, les agents de la fonction publique sont exposés à une charge mentale - penser à trop de choses à la fois, continuer à penser à son travail même en dehors - un peu plus élevée que les salariés du privé. Les conflits de valeurs (éviter de donner son avis, devoir cacher ses émotions) sont aussi plus fréquents que dans le secteur privé.**

**Néanmoins, le vécu du travail est aussi source de satisfaction : ainsi, les agents de la fonction publique sont plus nombreux que les salariés du privé à déclarer avoir la possibilité de développer leurs compétences professionnelles, à avoir la possibilité de faire des choses qui leur plaisent et à ressentir de la fierté à travailler dans leur organisation. En outre, le sentiment de faire un travail utile aux autres est beaucoup plus développé dans la fonction publique, en particulier pour les agents en contact direct avec le public. Enfin, la vocation familiale est plus forte chez les agents publics.**

**Au sein de la fonction publique, la façon dont les conditions de travail sont vécues n'est pas la même d'un versant à l'autre. Si les agents de la FPE ne se distinguent pas nettement de la moyenne des trois versants, les agents de la FPT déclarent une charge mentale moins élevée. Mais leur satisfaction au travail apparaît plus faible : ils sont en effet moins nombreux que les autres à déclarer occuper un poste en adéquation avec leur formation ou encore à avoir la possibilité de faire des choses qui plaisent.**

**Les agents de la FPH se distinguent nettement par des facteurs négatifs : sentiment d'être mal payés plus fréquent, crainte d'être mutés contre leur volonté, sentiment de vivre des changements mal préparés ou imprévisibles ou encore de devoir effectuer une quantité de travail excessive ou travailler sous pression.**

**Malgré tout, ces agents sont plus nombreux que ceux de la FPE et de la FPT à avoir l'impression de faire partie d'une équipe et de faire un travail utile aux autres. Surtout, presque la moitié de ces agents seraient heureux que l'un de leurs enfants s'engage dans la même activité professionnelle.**

## Les agents de la fonction publique ont plus souvent le sentiment d'être mal payés que les salariés du privé, et en particulier les agents de la FPH

**En 2016, 41,1 % des agents publics ont le sentiment d'être plutôt mal ou très mal payés, soit 6 points de plus que les salariés du privé (35,3 %) (Figure D5-1)**. Ce sentiment est plus important dans la FPH puisque la moitié de ces agents (49,9 %) ont le sentiment d'être plutôt mal ou très mal payés contre 40,9 % des agents de la FPE et 36,9 % des agents de la FPT.

**Le sentiment d'être mal payé recule dans la FPT.** Entre 2013 et 2016, ce sentiment est resté stable dans la FPE et FPH. Dans la FPT, la part des agents ayant le sentiment d'être plutôt mal ou très mal payés a baissé de presque 5 points tandis que le sentiment d'être normalement payé a augmenté de presque 7 points. En 2016, un agent sur deux dans la FPT a en effet le sentiment d'être normalement payé contre 40,4 % des agents de la FPE et 38,5 % des agents de la FPH.

**Le sentiment d'être bien ou très bien payé est plus fréquent pour les agents de la FPE (18,7 % en 2016) que dans les deux autres versants.** 13,7 % des agents de la FPT se déclarent dans cette situation (en baisse de 2 points par rapport à 2013) et 11,6 % des agents de la FPH (en baisse de 1,5 point). La FPE est ainsi plus proche du secteur privé que les deux autres versants puisque deux salariés du privé sur dix ont le sentiment d'être bien ou très bien payés en 2016.

### Figure D5-1 : Sentiment d'être bien ou mal payé en 2013 et 2016
(en %)

| | Bien ou très bien payé | | Normalement payé | | Plutôt mal ou très mal payé | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2013 | 2016 | 2013 | 2016 | 2013 | 2016 |
| FPE | 17,4 | 18,7 | 42,9 | 40,4 | 39,8 | 40,9 |
| FPT | 15,7 | 13,7 | 42,7 | 49,4 | 41,6 | 36,9 |
| FPH | 13,1 | 11,6 | 38,4 | 38,5 | 48,6 | 49,9 |
| Ensemble fonction publique | 15,9 | 15,5 | 41,9 | 43,2 | 42,2 | 41,4 |
| Privé | 19,4 | 20,1 | 44,0 | 44,6 | 36,6 | 35,3 |

*Source : Dares-Drees-DGAFP-Insee, enquêtes Conditions de travail. Traitement DGAFP – SDessi.*

Champ : France (hors Mayotte), salariés.

Lecture : En 2016, 49,9 % des agents de la FPH ont le sentiment d'être plutôt mal ou très mal payés.

**Le sentiment d'être mal payé suit l'ordre des salaires effectivement perçu.** Parmi les agents de la fonction publique, le sentiment d'être plutôt mal ou très mal payé, en 2016, est plus élevé pour les femmes (44,3 % contre 36,5 % pour les hommes) et pour les agents de catégorie C (43,2 % contre 41,2 % pour les agents de catégorie A et 37,2 % pour les agents de catégorie B), des résultats qui suivent les écarts de salaires effectivement observés[1].

**Mais des effets dynamiques ou de comparaison avec le privé peuvent aussi être à prendre en compte.** Si en 2013, les contractuels et autres statuts étaient un peu plus nombreux à avoir ce sentiment (45,4 %) que les fonctionnaires (41,3 %), ce sentiment s'est inversé en 2016 (43,2 % pour les fonctionnaires contre 36,1 % pour les contractuels et autres statuts). Ainsi, par rapport à 2013, le sentiment d'être plutôt ou très mal payé chez les contractuels a diminué de 9,2 points tandis que le sentiment d'être normalement payé a augmenté de 7,5 points **(Figure D5-2)**. Ce résultat, *a priori* paradoxal, puisque les contractuels sont en moyenne moins bien payés que les fonctionnaires, traduit peut-être un recul des revendications salariales des contractuels, plus jeunes, pour s'insérer sur le marché du travail dans un contexte de chômage élevé. Il peut s'expliquer aussi en partie par une comparaison avec le secteur privé. En effet, un tiers des contractuels du public, notamment les moins qualifiés percevraient un salaire plus faible dans le secteur privé (Frot, 2019).

1 En 2016, tous versants confondus, le salaire net moyen des femmes s'élève à 2 118 euros contre 2 431 pour les hommes. Celui des fonctionnaires de catégorie A est de 2 896 euros contre 2 369 euros pour les fonctionnaires de catégorie B et de 1 789 euros pour les fonctionnaires de catégorie C. Pour des résultats par versant, voir la figure V 3-5 de la vue 3 sur les rémunérations dans la fonction publique.

## Figure D5-2 : Sentiment d'être bien ou mal payé selon les caractéristiques sociodémographiques des agents de la fonction publique en 2013 et 2016

(en %)

| | Bien ou très bien payé | | Normalement payé | | Plutôt mal ou très mal payé | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2013 | 2016 | 2013 | 2016 | 2013 | 2016 |
| **Sexe** | | | | | | |
| Hommes | 18,6 | 20,5 | 43,7 | 43,0 | 37,7 | 36,5 |
| Femmes | 14,2 | 12,4 | 40,7 | 43,3 | 45,2 | 44,3 |
| **Âge** | | | | | | |
| Moins de 30 ans | 18,2 | 20,7 | 44,8 | 49,2 | 37,0 | 30,1 |
| 30-49 ans | 16,1 | 15,6 | 40,5 | 42,9 | 43,4 | 41,5 |
| 50 ans et plus | 14,6 | 12,8 | 42,9 | 40,9 | 42,5 | 46,3 |
| **Catégorie hiérarchique** | | | | | | |
| Catégorie A | 17,8 | 17,4 | 42,6 | 41,4 | 39,6 | 41,2 |
| Catégorie B | 17,9 | 19,4 | 44,3 | 43,4 | 37,8 | 37,2 |
| Catégorie C | 13,6 | 12,5 | 40,3 | 44,3 | 46,2 | 43,2 |
| **Statut** | | | | | | |
| Fonctionnaires (y c. militaires) | 16,2 | 15,1 | 42,5 | 41,7 | 41,3 | 43,2 |
| Contractuels et autres statuts(1) | 14,8 | 16,5 | 39,9 | 47,4 | 45,4 | 36,1 |
| **Quotité de travail** | | | | | | |
| Temps plein | 16,3 | 16,3 | 42,6 | 42,0 | 41,1 | 41,6 |
| Temps partiel | 14,3 | 12,2 | 39,1 | 47,4 | 46,6 | 40,3 |
| **Familles de métiers(2)** | | | | | | |
| Action sociale/Services à la personne | 13,4 | 9,3 | 40,9 | 47,7 | 45,7 | 43,0 |
| Administration/Finances publiques | 16,7 | 17,2 | 45,0 | 44,0 | 38,3 | 38,8 |
| Bâtiment, travaux publics | 11,8 | 17,8 | 47,1 | 54,4 | 41,1 | 27,7 |
| Entretien, maintenance/Espaces verts, paysages | 13,1 | 13,0 | 40,8 | 47,9 | 46,1 | 39,2 |
| Éducation, formation, recherche | 15,2 | 16,7 | 40,8 | 39,1 | 44,1 | 44,2 |
| Sécurité, défense | 24,9 | 25,8 | 50,1 | 37,3 | 25,0 | 36,9 |
| Soins | 13,9 | 10,8 | 37,2 | 39,0 | 48,9 | 50,2 |
| Sports et loisirs, animation, culture | 17,8 | 13,2 | 37,6 | 42,9 | 44,6 | 43,9 |
| Technique, informatique, transports | 24,3 | 23,3 | 39,6 | 47,5 | 36,1 | 29,2 |

*Source : Dares-Drees-DGAFP-Insee, enquêtes Conditions de travail. Traitement DGAFP – SDessi.*

Champ : France (hors Mayotte), agents de la fonction publique.

(1) La mention « autres statuts » comprend les ouvriers d'État, les assistantes maternelles, le personnel médical hospitalier et les stagiaires (hors élèves ou fonctionnaires stagiaires).

(2) En raison d'effectifs faibles, certaines familles de métiers ont été regroupées.

Lecture : En 2016, dans la fonction publique, 44,3 % des femmes ont le sentiment d'être plutôt mal ou très mal payées.

**Le sentiment d'être plutôt mal ou très mal payé augmente avec l'âge.** Ainsi, les agents âgés de 50 ans et plus sont 46,3 % à avoir ce sentiment, soit presque 5 points de plus que les agents âgés de 30 à 49 ans et 16,2 points de plus que ceux âgés de moins de 30 ans. Les agents de moins de 30 ans ont ainsi plus souvent le sentiment d'être normalement payés (49,2 %). Ils sont aussi plus nombreux que les autres à avoir le sentiment d'être bien ou très bien payé (20,7 % contre 15,6 % pour les agents âgés de 30 à 49 ans et seulement 12,8 % pour les agents de 50 ans et plus). Déjà moins élevé que pour les autres tranches d'âge, le sentiment d'être plutôt mal ou très mal payé a diminué de presque 7 points pour les agents de moins de 30 ans entre 2013 et 2016 tandis que le sentiment d'être normalement payé est passé de 44,8 % à 49,2 % en 2016 et celui d'être bien ou très bien payé de 18,2 % à 20,7 %.

**Certaines familles de métiers en contact direct avec le public se sentent moins bien payées.** Les agents de la fonction publique de la famille de métiers liés aux *Soins* sont les agents ayant le plus souvent le sentiment d'être plutôt mal ou très mal payé (50,2 %). Ce sentiment est également élevé pour les agents des métiers de l'*Éducation, formation, recherche* (44,2 %), des *Sports et loisirs* (43,9 %), et de l'*Action sociale/Services à la personne* (43 %).

**Et ce sentiment peut varier fortement entre 2013 et 2016**. Un peu plus d'un tiers des agents des métiers de la *Sécurité-Défense* (36,9 %) ont le sentiment d'être plutôt mal ou très mal payé. Surtout, par rapport à 2013, ce sentiment a augmenté de 11,8 points dans un contexte sécuritaire marqué par des attentats terroristes, soit la plus forte hausse par famille de métiers. En revanche, ce sentiment a fortement diminué pour les agents du *Bâtiment et travaux publics,* puisque ce sentiment est passé de 41,1 % à 27,7 % tandis que le sentiment d'être normalement payé a augmenté de 7,3 points passant de 47,1 % à 54,4 % et celui d'être bien ou très bien payé de 6 points (11,8 % à 17,8 %). Dans une moindre mesure, le sentiment d'être plutôt mal ou très mal payé a aussi diminué pour les familles de métiers de l'*Entretien, maintenance/Espaces verts, paysages* (-6,9 points) et de la *Technique, informatique, transports* (-6,9 points). En 2016, la plupart de ces agents ont en effet le sentiment d'être normalement payés.

**Le sentiment d'être mal payé augmente avec les contraintes liées à l'organisation du travail, et notamment aux horaires de travail atypiques (Figure D5-3)**. Ainsi, en 2016, les agents de la fonction publique ayant des horaires de travail alternants (2x8, 3x8, ou plus) ont légèrement plus souvent le sentiment d'être plutôt mal ou très mal payés (44,2 %) que les agents ayant des horaires variables d'un jour à l'autre (42,4 %) ou ayant les mêmes horaires tous les jours (40,7 %). C'est aussi le cas pour les agents qui travaillent habituellement ou occasionnellement la nuit, qui sont 44,8 % à déclarer être plutôt mal ou très mal payés, soit 4,1 points de plus que ceux ne travaillent jamais la nuit. L'écart est encore plus élevé lorsque les agents travaillent le week-end - le samedi ou le dimanche - puisque 45,2 % de ces agents ont le sentiment d'être plutôt mal ou très mal payés contre 37,9 % des agents qui ne travaillent jamais le week-end.

**Par ailleurs, le fait d'effectuer tous les jours ou souvent des heures supplémentaires augmente le sentiment d'être plutôt mal ou très mal payé**. Ainsi, 50,5 % des agents effectuant des heures supplémentaires ont le sentiment d'être plutôt mal ou très mal payés (en hausse de 3,3 points par rapport à 2013) contre 37,3 % des agents qui en effectuent parfois ou jamais. Ces derniers ont en effet plus souvent le sentiment d'être normalement payés (45,8 % contre 37,6 %). Ils sont aussi plus nombreux que ceux effectuant des heures supplémentaires à déclarer être bien ou très bien payés (16,9 % contre 11,9 %).

**Les contraintes de rythme d'exécution du travail sont également associées à un sentiment plus fréquent d'être mal payé.** En 2016, les agents de la fonction publique exposés à au moins trois contraintes de rythme dans le cadre de leur travail ont plus souvent le sentiment d'être plutôt mal ou très mal payés (46,5 % contre 39,5 % pour ceux exposés à moins de trois contraintes). En outre, ce sentiment est plus important lorsque les agents ont une intensité du travail élevée. Ainsi, les agents qui doivent toujours ou souvent se dépêcher pour faire leur travail sont 48,4 % à avoir le sentiment d'être plutôt mal ou très mal payé contre 36,3 % pour les autres. C'est aussi le cas pour les agents qui ne peuvent interrompre leur travail quand ils le souhaitent (46,1 % contre 38,3 %) et pour ceux qui doivent fréquemment interrompre une tâche pour une autre non prévue (43,1 % contre 38 %).

## Figure D5-3 : Sentiment d'être bien ou mal payé des agents de la fonction publique selon l'organisation et l'intensité du travail en 2013 et 2016

(en %)

| | Bien ou très bien payé | | Normalement payé | | Plutôt mal ou très mal payé | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2013 | 2016 | 2013 | 2016 | 2013 | 2016 |
| **Horaires de travail quotidiens** | | | | | | |
| Les mêmes tous les jours | 15,7 | 16,3 | 43,3 | 43,0 | 41,1 | 40,7 |
| Alternants (2x8, 3x8, ou plus) | 15,5 | 13,8 | 39,1 | 42,1 | 45,4 | 44,2 |
| Variables d'un jour à l'autre | 16,4 | 13,6 | 39,5 | 44,0 | 44,1 | 42,4 |
| **Travail de nuit** | | | | | | |
| Habituellement ou occasionnellement | 16,6 | 15,3 | 40,7 | 39,9 | 42,7 | 44,8 |
| Jamais | 15,7 | 15,5 | 42,1 | 43,8 | 42,2 | 40,7 |
| **Travail le week-end (samedi ou dimanche)** | | | | | | |
| Habituellement ou occasionnellement | 15,1 | 14,5 | 40,8 | 40,3 | 44,1 | 45,2 |
| Jamais | 16,6 | 16,4 | 42,8 | 45,8 | 40,6 | 37,9 |
| **Travailler au-delà de l'horaire prévu** | | | | | | |
| Tous les jours ou souvent | 14,5 | 11,9 | 38,3 | 37,6 | 47,2 | 50,5 |
| Parfois ou jamais | 16,5 | 16,9 | 43,4 | 45,8 | 40,1 | 37,3 |
| **Contraintes de rythme**(1) | | | | | | |
| Au moins trois contraintes | 14,6 | 12,7 | 38,4 | 40,8 | 47,0 | 46,5 |
| Moins de trois contraintes | 16,4 | 16,5 | 43,2 | 44,1 | 40,4 | 39,5 |
| **Devoir se dépêcher pour faire son travail** | | | | | | |
| Toujours ou souvent | 13,2 | 10,6 | 37,9 | 41,0 | 49,0 | 48,4 |
| Parfois ou jamais | 18,3 | 18,9 | 45,4 | 44,8 | 36,4 | 36,3 |
| **Devoir fréquemment interompre une tâche pour une autre non prévue** | | | | | | |
| Oui | 15,1 | 14,5 | 40,5 | 42,5 | 44,4 | 43,1 |
| Non | 17,5 | 17,5 | 44,6 | 44,5 | 37,9 | 38,0 |
| **Pouvoir interrompre momentanément son travail quand on le souhaite** | | | | | | |
| Oui | 17,6 | 18,1 | 43,3 | 43,6 | 39,1 | 38,3 |
| Non | 13,4 | 11,4 | 39,5 | 42,4 | 47,1 | 46,1 |

*Source : Dares-Drees-DGAFP-Insee, enquêtes Conditions de travail. Traitement DGAFP – SDessi.*

Champ : France (hors Mayotte), agents de la fonction publique.

(1) Parmi : le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce, la cadence automatique d'une machine, d'autres contraintes techniques, la dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou plusieurs collègues, des normes de production ou des délais à respecter en une heure au plus ou un jour au plus, une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate, les contrôles ou surveillances permanents exercés par la hiérarchie.

Lecture : En 2016, 46,5 % des agents de la fonction publique ayant au moins trois contraintes de rythme ont le sentiment d'être plutôt mal ou très mal payés.

### Encadré 1 : Les enquêtes CT 2013 et CT-RPS 2016

Les enquêtes Conditions de travail, pilotées par la Dares depuis 1978, s'inscrivent dans un système pérenne d'observation statistique des conditions de travail et des expositions aux risques professionnels. Cette enquête interroge les salariés sur leurs conditions de travail, son organisation et les contraintes physiques, psychosociales associées. Elle interroge également les salariés sur la façon dont les conditions de travail sont vécues (le sentiment d'être bien ou mal payé, l'insécurité de l'emploi, la charge mentale et les conflits de valeurs, la reconnaissance au travail mais aussi la satisfaction au travail).

L'enquête est menée en étroite collaboration avec la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees). À cette fin, depuis 2013, l'enquête intègre une surreprésentation des agents des trois versants de la fonction publique (État, territoriale, hospitalière) permettant une comparaison entre les différents versants de la fonction publique et le secteur privé.

Les éditions 2013 et 2016 comportent deux volets : un volet « Individus » et un volet « Employeurs ». Les principaux thèmes abordés dans le volet « Individus » de l'enquête sont :

- les horaires et l'organisation du temps de travail,
- l'organisation et les rythmes de travail,
- les pénibilités, les risques et leur prévention,
- les contraintes psychosociales, les relations avec le public et la violence au travail,
- un auto-questionnaire, rempli par l'enquêté, qui regroupe notamment des questions relatives aux risques psychosociaux.

Les enquêtes CT et CT-RPS ont lieu en alternance tous les trois ans. Si les deux tiers des questions sont identiques entre les deux enquêtes, l'enquête de 2016 comporte des questions supplémentaires sur les risques psychosociaux. Le champ géographique est identique dans les deux éditions. Il comprend la métropole et quatre départements d'outre-mer : Martinique, Guadeloupe, La Réunion et la Guyane.

## L'insécurité de l'emploi en hausse dans la fonction publique, en particulier dans la FPT, dans un contexte de réorganisation territoriale

**La crainte pour son emploi dans l'année qui vient est plus élevée dans le secteur privé (26,2 %) que dans la fonction publique (18,1 %) mais concerne tout de même 20,1 % des agents de la FPT et 19,1 % des agents de la FPH en 2016 (Figure D5-4).** Par rapport à 2013, cette crainte a augmenté de presque 6 points dans la FPT, dans un contexte de réorganisation territoriale. Les agents de la FPT sont aussi plus nombreux qu'en 2013 à penser devoir changer de métier ou de qualification d'ici les trois prochaines années (30,1 % contre 23,2 %, soit une hausse de 7,1 points).

**Les femmes et les agents non-titulaires sont plus nombreux à craindre pour leur emploi dans l'année qui vient.** Ces proportions sont respectivement de 20,5 % contre 14,2 % des hommes et de 37,1 % contre seulement 10,8 % des agents titulaires. La crainte pour son emploi est aussi plus importante pour les agents de catégorie C (23,4 %) que ceux de catégorie B (15,6 %) et de catégorie A (12 %). C'est également plus souvent le cas pour les agents âgés de moins de 30 ans (33,4 %) par rapport aux agents âgés de 30 à 49 ans (17,2 %) et ceux de 50 ans et plus (12,4 %).

Déjà plus élevée pour ces agents, cette crainte est aussi en hausse par rapport à 2013 : de 4 points pour les femmes, de presque 5 points pour les agents de catégorie C et de presque 8 points pour les agents âgés de moins de 30 ans.

**Les agents des métiers liés aux *Sports et loisirs, animation, culture* et *Entretien, maintenance/Espaces verts, paysages* sont les plus nombreux à craindre pour leur emploi (respectivement 30,4 % et 26 %).** Pour ces derniers, cette crainte est en hausse de 5,4 points entre 2013 et 2016. Néanmoins, elle a surtout augmenté pour les agents des métiers de la *Technique, informatique, transports* puisqu'elle est passée de 11,6 % à 22,7 % (+11,1 points).

**Figure D5-4 : Insécurité de l'emploi et perspectives d'avenir en 2013 et 2016**
(en %)

| | FPE | | FPT | | FPH | | Ensemble fonction publique | | Privé | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2013 | 2016 | 2013 | 2016 | 2013 | 2016 | 2013 | 2016 | 2013 | 2016 |
| Craindre pour son emploi dans l'année qui vient | 14,8 | 16,0 | 14,7 | 20,1 | 17,1 | 19,1 | 15,2 | 18,1 | 27,0 | 26,2 |
| Penser devoir changer de métier ou de qualification d'ici les trois prochaines années | 23,8 | 23,9 | 23,2 | 30,1 | 22,1 | 19,4 | 23,2 | 25,1 | 29,9 | 32,6 |
| Craindre d'être muté à un autre poste de travail contre sa volonté | | 22,2 | | 25,4 | | 33,2 | | 25,6 | | 16,5 |
| Penser qu'il ne sera pas facile de retrouver un emploi avec une rémunération similaire | 55,3 | 56,9 | 48,5 | 52,0 | 38,3 | 43,8 | 49,3 | 52,4 | 45,0 | 47,1 |
| Vivre des changements mal préparés ou imprévisibles* | 20,9 | 15,8 | 17,7 | 16,6 | 29,7 | 25,0 | 21,6 | 18,0 | 19,8 | 18,3 |
| Ne pas se sentir capable de faire le même métier jusqu'à sa retraite | 32,8 | 36,7 | 30,2 | 32,6 | 40,3 | 36,2 | 33,5 | 35,1 | 36,5 | 39,2 |
| Ne pas souhaiter faire le même métier jusqu'à sa retraite | 33,4 | 35,1 | 33,5 | 36,6 | 35,7 | 30,0 | 33,9 | 34,6 | 44,4 | 44,3 |

*Source : Dares-Drees-DGAFP-Insee, enquêtes Conditions de travail. Traitement DGAFP – SDessi.*

Champ : France (hors Mayotte), salariés.

* Toujours ou souvent.

Lecture : En 2016, 20,1 % des agents de la FPT craignent de perdre leur emploi dans l'année qui vient.

**Un tiers des agents de la FPH déclarent craindre d'être mutés à un autre poste de travail contre leur volonté en 2016**. Cette crainte est nettement plus fréquente que dans les deux autres versants (de 8 à 11 points plus fréquente). Cette crainte est également plus élevée dans la fonction publique que dans le secteur privé (16,5 %).

**En 2016, un peu plus de la moitié des agents de la fonction publique pensent qu'il ne serait pas facile de retrouver un emploi avec une rémunération similaire.** C'est notamment le cas dans la FPE (56,9 %) et la FPT (52 %), tandis que cette proportion est plus faible dans le privé (47,1 %) et dans la FPH (43,8 %). Tous versants confondus, les agents titulaires sont plus nombreux à le penser (55,1 % contre 45,5 % des non-titulaires) ainsi que les agents âgés de 50 ans et plus (60,1 % contre 51,3 % contre les agents âgés de 30 à 49 ans et 39,8 % pour les moins de 30 ans).

**En 2016, les agents de la fonction publique sont un peu moins nombreux à ne pas se sentir capable de faire le même métier jusqu'à leur retraite (35,1 %) que les salariés du privé (39,2 %).** Dans la fonction publique, par rapport à 2013, ce sentiment a augmenté dans la FPE, passant de 32,8 % à 36,7 % en 2016 (+3,9 points) ainsi que, dans une moindre mesure, dans la FPT (+2,4 points) tandis qu'il est en baisse dans la FPH (36,2 % en 2016 contre 40,3 % en 2013). Les agents de la fonction publique sont aussi 34,6 % à ne pas souhaiter faire le même travail jusqu'à leur retraite contre 44,3 % des salariés du privé. Entre 2013 et 2016, ce sentiment est légèrement en hausse dans la FPE et la FPT alors qu'il diminue dans la FPH (-5,7 points).

## Une charge mentale un peu plus élevée et des conflits de valeurs plus fréquents dans la fonction publique que dans le secteur privé

**En 2016, environ 4 agents sur 10 déclarent effectuer une quantité de travail excessive.** Ce phénomène est commun à l'ensemble des agents de la fonction publique et aux salariés du secteur privé, et est particulièrement prégnant dans la FPH où il concerne un agent sur deux **(Figure D5-5)**. Plus d'un agent sur deux dans la FPH déclare également penser à trop de choses à la fois (55,3 %). C'est également le cas dans la FPE (50,6 %) dans une plus forte proportion que pour les salariés du secteur privé (42,1 %) et les agents de la FPT (38,4 %). Enfin, un agent sur trois déclare travailler sous pression, une proportion proche du secteur privé. Dans la FPH, le travail sous pression concerne 43,5 % des agents.

**Les agents de la FPE sont plus nombreux à déclarer continuer à penser à leur travail, même lorsqu'ils n'y sont pas (55,4 %)**. Cette proportion est presque de 12 points supérieure à l'ensemble des agents de la fonction

publique et de 19 points supérieure aux salariés du privé. En particulier, 76,3 % des agents de la famille des métiers *Éducation, formation, recherche*, métiers spécifiques à la FPE, déclarent continuer à penser à leur travail en dehors de celui-ci. Ce sentiment est sûrement lié à l'organisation spécifique du travail de ces agents, en particulier des enseignants, dont une part de leur activité (préparation des cours, correction des copies…) s'effectue au domicile.

**Si la charge mentale reste élevée, elle a globalement diminué dans l'ensemble des secteurs entre 2013 et 2016.** Par exemple, le travail sous pression dans la fonction publique est passé de 37,4 % à 30,4 %, soit une baisse de 7 points (baisse de 5 points dans le secteur privé). C'est surtout dans la FPE que le travail sous pression a le plus diminué (31,5 % en 2016 contre 40,7 % en 2013, soit 9 points de moins). Au sein de la fonction publique, la charge mentale a surtout diminué pour les agents de la FPE, excepté le fait de continuer à penser à son travail en dehors de celui-ci, qui a certes baissé (-5 points) mais légèrement moins que dans la FPT (-8 points) et la FPH (-7 points).

### Figure D5-5 : Charge mentale et conflits de valeurs au travail en 2013 et 2016
(en %)

| | FPE | | FPT | | FPH | | Ensemble fonction publique | | Privé | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2013 | 2016 | 2013 | 2016 | 2013 | 2016 | 2013 | 2016 | 2013 | 2016 |
| Devoir effectuer une quantité de travail excessive* | 44,7 | 41,9 | 33,5 | 34,5 | 53,1 | 52,4 | 42,6 | 41,5 | 39,2 | 38,9 |
| Travailler sous pression** | 40,7 | 31,5 | 27,5 | 21,1 | 46,6 | 43,5 | 37,4 | 30,4 | 35,6 | 30,7 |
| Penser à trop de choses à la fois** | 57,5 | 50,6 | 41,9 | 38,4 | 60,8 | 55,3 | 52,8 | 47,3 | 47,4 | 42,1 |
| Continuer à penser à son travail, même quand on n'y est pas** | 60,5 | 55,4 | 40,7 | 32,3 | 45,9 | 38,7 | 50,6 | 43,8 | 41,4 | 36,5 |
| Faire trop vite une opération qui demanderait davantage de soin** | 31,7 | 27,8 | 23,7 | 20,7 | 39,7 | 35,9 | 30,6 | 27,0 | 26,9 | 25,6 |
| Faire des choses que l'on désapprouve** | 9,1 | 7,3 | 9,6 | 8,5 | 10,5 | 9,9 | 9,5 | 8,3 | 9,9 | 10,5 |
| Avoir le sentiment d'être exploité** | 14,7 | 14,6 | 14,8 | 12,7 | 19,3 | 19,7 | 15,7 | 15,0 | 20,7 | 19,9 |
| Devoir cacher ses émotions** | 37,8 | 30,7 | 29,5 | 24,4 | 40,5 | 34,1 | 35,5 | 29,2 | 29,0 | 23,7 |
| Devoir éviter de donner son avis, son opinion** | 25,2 | 22,6 | 21,5 | 21,2 | 18,6 | 15,2 | 22,5 | 20,6 | 16,9 | 14,4 |
| Avoir peur pour sa sécurité ou celle des autres** | 7,9 | 4,4 | 8,1 | 5,5 | 11,3 | 9,5 | 8,7 | 5,9 | 7,6 | 5,4 |
| Ne pas ressentir la fierté du travail bien fait | 37,5 | 29,5 | 32,3 | 25,4 | 36,2 | 32,0 | 35,4 | 28,6 | 31,8 | 26,9 |

*Source : Dares-Drees-DGAFP-Insee, enquêtes Conditions de travail. Traitement DGAFP – SDessi.*

Champ : France (hors Mayotte), salariés.

* D'accord ou tout à fait d'accord.

** Toujours ou souvent.

Lecture : En 2016, 41,5 % des agents de la fonction publique déclarent devoir effectuer une quantité de travail excessive.

**Moins d'un agent public sur dix est confronté à des conflits de valeurs dans le cadre de son travail.** En 2016, 8,3 % des agents de la fonction publique déclarent faire des choses qu'ils désapprouvent (9,9 % dans la FPH, 8,5 % dans la FPT et 7,3 % dans la FPE) contre 10,5 % des salariés du secteur privé **(Figure D5-5)**.

**Deux agents de la FPH sur dix se sentent exploités dans leur travail.** Cette proportion est comparable aux salariés du secteur privé. Le sentiment d'être exploité dans son travail est en revanche moins fréquent dans la FPT (12,7 %) et la FPE (14,6 %).

**Le fait de devoir cacher ses émotions concerne plus souvent les agents de la fonction publique (29,2 %) que les salariés du secteur privé (23,7 %)** C'est en particulier le cas des agents de la FPH (34,1 %) et de la FPE (30,7 %). Ces agents sont en effet très souvent en contact direct avec le public. Les métiers liés à l'*Éducation, formation, recherche*, les *Soins* ou la *Sécurité-Défense* sont ainsi plus exposés au fait de devoir cacher leurs émotions dans le cadre de leur travail. Néanmoins, par rapport à 2013, ce sentiment est en baisse de 6,3 points dans la fonction publique (-7,2 points dans la FPE, -6,4 points dans la FPH et -5,1 points dans la FPT) et de 5,3 points dans le secteur privé.

**Enfin, le fait de ne pas ressentir la fierté du travail bien fait est en baisse dans la fonction publique (28,6 % en 2016 contre 35,4 % en 2013) comme dans le secteur privé (26,9 % en 2016 contre 31,8 %).** C'est dans la FPE que cette diminution est la plus importante (-8 points) puis dans la FPT (-7 points). En 2016, ce sentiment est plus fréquent dans la FPH (32 %) que dans les autres secteurs, malgré une baisse de 4 points entre 2013 et 2016.

## Le sentiment d'être reconnu pour son travail, à un niveau déjà élevé, en hausse dans la fonction publique comme dans le secteur privé

**En 2016, 73,7 % des agents de la fonction publique déclarent avoir le sentiment d'être reconnu pour leur travail, un niveau identique à celui des salariés du secteur privé (73,8 %) (Figure D5-6)**. Par rapport à 2013, dans la fonction publique, ce sentiment de reconnaissance a progressé particulièrement pour les agents de la FPE (+7,4 points) et de la FPH (+9,3 points).

**Près des trois quarts des agents publics déclarent occuper un poste en adéquation avec leur formation.** En 2016, 87,9 % des agents de la FPH déclarent avoir une position professionnelle qui correspond à leur formation contre 74,1 % des agents de la FPE, 65,6 % des salariés du privé et 62,9 % des agents de la FPT.

**Plus de formation mais moins de promotion dans la fonction publique que dans le privé.** Dans le cadre de leur travail, les agents de la fonction publique sont plus nombreux à déclarer avoir la possibilité de développer leurs compétences professionnelles (73,7 %) que les salariés du secteur privé (66,3 %). En revanche, les perspectives de promotion sont moins importantes dans la fonction publique puisqu'en 2016, 41,6 % des agents de la fonction publique déclarent avoir des perspectives de promotion satisfaisante contre 47,4 % des salariés du privé. Cette proportion est moins élevée dans la FPE (38,1 %) que dans les deux autres versants de la fonction publique. Entre 2013 et 2016, elle est restée stable dans la fonction publique tandis qu'elle a augmenté dans le secteur privé (+3,4 points).

### Figure D5-6 : Reconnaissance au travail en 2013 et 2016
(en %)

| | FPE | | FPT | | FPH | | Ensemble fonction publique | | Privé | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2013 | 2016 | 2013 | 2016 | 2013 | 2016 | 2013 | 2016 | 2013 | 2016 |
| Avoir le sentiment d'être reconnu pour son travail* | 65,4 | 72,8 | 72,0 | 75,6 | 63,2 | 72,5 | 67,2 | 73,7 | 69,7 | 73,8 |
| Avoir des perspectives de promotion satisfaisantes* | 37,5 | 38,1 | 45,5 | 44,8 | 43,9 | 43,4 | 41,6 | 41,6 | 44,0 | 47,4 |
| Avoir la possibilité de développer ses compétences professionnelles* | 71,3 | 73,5 | 71,7 | 72,6 | 75,4 | 75,8 | 72,3 | 73,7 | 64,4 | 66,3 |
| Avoir une position professionnelle qui correspond à sa formation | 74,3 | 74,1 | 66,2 | 62,9 | 84,0 | 87,9 | 73,5 | 73,1 | 66,5 | 65,6 |
| Ressentir de la fierté à travailler dans son entreprise, organisation** | 71,6 | 75,0 | 69,4 | 68,1 | 64,1 | 70,8 | 69,3 | 71,7 | 63,4 | 64,6 |

*Source : Dares-Drees-DGAFP-Insee, enquêtes Conditions de travail. Traitement DGAFP – SDessi.*

Champ : France (hors Mayotte), salariés.

* D'accord ou tout à fait d'accord.

** Toujours ou souvent.

Lecture : En 2016, 87,9 % des agents de la FPH déclarent avoir une position professionnelle qui correspond à leur formation.

**Les agents publics sont plus souvent fiers de leur emploi que les salariés du privé.** Les agents de la fonction publique sont 71,7 % à déclarer ressentir de la fierté à travailler dans leur entreprise ou organisation. Ce sentiment est un peu plus élevé dans la FPE (75 %) que dans la FPH (70,8 %) et la FPT (68,1 %) mais est dans tous les versants plus élevé que pour les salariés du privé (64,6 %). Si ce sentiment est resté stable dans la FPT et dans le secteur privé, il a augmenté d'un peu plus de 3 points dans la FPE et de presque 7 points dans la FPH entre 2013 et 2016.

## Dans leur travail, les agents de la fonction publique ont beaucoup plus souvent l'impression de faire quelque chose d'utile aux autres que les salariés du privé

**Le sentiment de faire un travail qui soit utile aux autres est beaucoup plus développé dans la fonction publique (83 % en 2016) que dans le secteur privé (14,5 points de moins).** Au sein de la fonction publique, c'est dans la FPH que ce sentiment est le plus développé avec 89 % des agents qui déclarent avoir l'impression de faire quelque chose d'utile aux autres, soit 6 points de plus que pour l'ensemble des agents du public **(Figure D5-7)**. Ce sentiment, déjà à un niveau élevé, est en hausse entre 2013 et 2016 pour les agents du public, et en particulier dans la FPE (+6,2 points).

**Ce sentiment d'être utile aux autres est particulièrement prégnant pour les agents travaillant avec le public.** Parmi les métiers de la fonction publique, en 2016, ce sont les agents des métiers liés à l'*Action sociale/Services à la personne* (92,6 %), aux *Soins* (91,9 %), aux *Sports, animation, culture* (85,9 %) et à l'*Éducation, formation, recherche* (85,8 %) qui ont plus souvent l'impression de faire quelque chose d'utile aux autres. Le fait d'être en contact direct avec le public augmente la proportion d'agents ayant ce sentiment : ainsi, 85,1 % des agents de la fonction publique en contact direct avec le public ont le sentiment de faire quelque chose d'utile aux autres contre 69,6 % pour ceux n'ayant pas de contact direct avec le public.

### Figure D5-7 : Indicateurs de satisfaction au travail en 2013 et 2016
(en %)

| | FPE | | FPT | | FPH | | Ensemble fonction publique | | Privé | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2013 | 2016 | 2013 | 2016 | 2013 | 2016 | 2013 | 2016 | 2013 | 2016 |
| Avoir l'impression de faire quelque chose d'utile aux autres | 75,6 | 81,8 | 78,9 | 80,8 | 86,2 | 89,0 | 79,0 | 83,0 | 67,7 | 68,5 |
| Avoir l'impression de faire partie d'une équipe | 76,2 | 75,6 | 75,7 | 75,2 | 83,2 | 84,5 | 77,5 | 77,3 | 70,5 | 70,1 |
| Avoir la possibilité de faire des choses qui plaisent | 65,3 | 68,7 | 57,8 | 54,6 | 59,3 | 63,9 | 61,4 | 62,7 | 51,7 | 53,5 |
| Serait ou aurait été heureux que l'un de ses enfants s'engage dans la même activité professionnelle que soi | 49,3 | 46,2 | 42,7 | 35,9 | 47,3 | 48,2 | 46,6 | 43,0 | 37,3 | 33,8 |

*Source : Dares-Drees-DGAFP-Insee, enquêtes Conditions de travail. Traitement DGAFP – SDessi.*

Champ : France (hors Mayotte), salariés.

Lecture : En 2016, 89 % des agents de la FPH ont l'impression de faire quelque chose d'utile aux autres.

**Le sens du collectif et le plaisir au travail, plus fréquents dans la fonction publique que dans le privé.** Les agents de la fonction publique ont plus souvent l'impression de faire partie d'une équipe (77,3 % contre 70,1 % dans le secteur privé). Là encore, ce sentiment est plus important dans la FPH (84,5 %) que dans la FPE (75,6 %) et la FPT (75,2 %) même s'il est également élevé. Aussi, 68,7 % des agents de la FPE (+3,4 points par rapport à 2013), 63,9 % des agents de la FPH (+0,9 point) et 54,6 % des agents de la FPT (-6,8 points) ont la possibilité de faire des choses qui leur plaisent contre 53,5 % des salariés du secteur privé (-3,5 points).

**La vocation familiale est plus forte dans le public que dans le privé.** En 2016, 43 % des agents de la fonction publique seraient ou auraient été heureux que l'un de leurs enfants s'engage dans la même activité professionnelle qu'eux, contre 33,8 % parmi les salariés du privé. Dans la fonction publique, c'est plus souvent le cas pour les agents de la FPH (48,2 %) et de la FPE (46,2 %). Un peu plus d'un agent sur deux de la famille des métiers *Éducation, formation, recherche* (51,3 %) et *Soins* (52,8 %) ont en effet ce sentiment. Néanmoins, ce sentiment est en baisse par rapport à 2013, en particulier dans la FPT (35,9 % en 2016, soit une baisse de 6,8 points) et dans une moindre mesure dans le secteur privé (-3,5 points) et la FPE (-3 points).

## Encadré 2 : Attractivité de l'État, développement d'une « marque employeur »

Dans le cadre de la préparation de groupes de travail visant à développer une « marque employeur », en mars 2020, la société BVA a réalisé un sondage pour l'agence du patrimoine immatériel de l'État selon une méthodologie qu'elle utilise régulièrement dans d'autres secteurs.

L'attractivité de l'État y est globalement évaluée à 5,7/10 en moyenne contre 6,7 pour les grandes entreprises privées et 6 pour les employeurs à but non lucratif (associations, ONG, fondations).

Les composantes par lesquelles l'État se distingue positivement sont la stabilité du poste, l'équilibre vie privée / vie professionnelle, la taille de l'organisation et l'impact de son travail sur le quotidien des citoyens. Cependant, l'État reste moins bien noté que les grandes entreprises privées ou les employeurs à but non lucratif sur la majorité des items listés par le sondage.

### Figure D5.E2-1 : Récapitulatif des notes moyennes par acteur

| | État | Grandes entreprises privées | Secteur à but non lucratif |
|---|---|---|---|
| La stabilité du poste | 7,1 | 6,3 | 5,9 |
| L'équilibre vie privée / vie professionnelle | 6,6 | 6,2 | 6,2 |
| La taille de l'organisation | 6,5 | 6,8 | 6,2 |
| L'impact de son travail sur le quotidien des citoyens | 6,5 | 6,1 | 7,1 |
| L'intérêt des missions | 6,3 | 6,8 | 7,3 |
| Le sens du travail et des missions | 6,3 | 6,6 | 7,2 |
| Le travail dans une vision à long terme | 6,3 | 6,7 | 6,4 |
| Le travail en lien avec des personnes ou partenaires extérieurs | 6,2 | 6,8 | 7 |
| Les opportunités de formation | 6,2 | 6,8 | 6 |
| Les opportunités d'évolution et de parcours | 6,2 | 7 | 6 |
| Les opportunités de mobilité géographique | 6,2 | 6,4 | 6,3 |
| Le travail en équipe | 6,2 | 6,8 | 7,1 |
| L'opportunité d'exercer plusieurs métiers | 6,1 | 6,6 | 6,6 |
| L'autonomie, la possibilité d'avoir des responsabilités | 6 | 6,8 | 6,7 |
| L'ambiance de travail | 6 | 6,5 | 6,9 |
| Les valeurs de l'organisation | 5,9 | 6,4 | 7,2 |
| La rémunération | 5,9 | 7 | 5,3 |
| Le prestige de l'employeur | 5,8 | 6,7 | 6,3 |
| Les moyens mis à disposition | 5,8 | 6,9 | 5,8 |
| Les méthodes de travail | 5,8 | 6,6 | 6,4 |
| L'innovation | 5,6 | 7,1 | 6,2 |
| Le dynamisme de la structure | 5,6 | 7 | 6,7 |
| Le style de management | 5,6 | 6,3 | 6,3 |

*Source : Sondage BVA pour l'agence du patrimoine immatériel de l'État*

Note : L'État employeur est mieux noté que les deux autres acteurs en ce qui concerne la stabilité du poste et l'équilibre vie privée/ vie professionnelle.

Malgré cette moins bonne image, près de la moitié des salariés du privé disent pouvoir envisager de travailler un jour au service de l'État. Parmi les facteurs pouvant motiver ce choix, les personnes interrogées citent la stabilité du poste (notamment pour les 35-45 ans), la rémunération (notamment pour les ouvriers), l'équilibre vie privée / vie professionnelle et l'intérêt des missions (notamment pour les cadres). Néanmoins, le style de management, la rémunération, les moyens, les méthodes et l'ambiance de travail sont jugés peu attractifs en particulier par les cadres et les 35-45 ans.

Les salariés de l'État ont une meilleure opinion de l'État employeur que les salariés du privé notamment sur les valeurs de l'organisation, l'impact de son travail sur les citoyens, l'intérêt des missions, mais aussi sur les opportunités de mobilité géographique et l'opportunité d'exercer plusieurs métiers. À l'inverse, leur opinion est plus mauvaise concernant la rémunération, le travail dans une vision à long terme et les moyens mis à disposition.

## Pour en savoir plus


- Baradji E. et Zilloniz S. (2019), « Exposition aux risques professionnels et psychosociaux au travail : une analyse globale », *Point Stat*, DGAFP, février 2019.
- Beque M. et Mauroux A. (2017), « Quelles sont les évolutions récentes des conditions de travail et des risques psychosociaux ? », *Dares Analyses* n° 082, décembre 2017
- Lamy A. et Zilloniz S. (2019), « Prévention des risques psychosociaux : les employeurs du public déclarent une forte exposition et une prévention active », *Point Stat*, DGAFP.

Emploi public et fonction publique 1

Agents de la fonction publique : principales caractéristiques 2

Voies de recrutement externe 3

Parcours professionnels 4

Retraite 5

Dépenses de personnel et rémunérations 6

Formation 7

Temps et conditions de travail 8

Relations professionnelles 9

Politique sociale 10

# Emploi public et fonction publique 1

Effectifs et principales caractéristiques de l'emploi public **1.1**

Fonction publique **1.2**

Fonction publique de l'État **1.3**

Fonction publique de l'État : périmètre de décompte des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances **1.4**

Fonction publique territoriale **1.5**

Fonction publique hospitalière **1.6**

# Présentation

Dans une acception juridique, un agent de la fonction publique travaille dans un organisme public à caractère administratif dans lequel le recrutement se fait sur la base du droit public. C'est ainsi qu'ont été décomptés les 5,6 millions d'agents qui travaillent dans l'un des trois versants de la fonction publique fin 2018.

Les effectifs de la fonction publique étudiés dans ce rapport comprennent les individus présents au 31 décembre, en emploi principal, de métropole et des départements d'outre-mer (hors Mayotte), **hors collectivités d'outre-mer et étranger,** et hors bénéficiaires de contrats aidés.

Les ministères et les établissements publics administratifs (EPA) nationaux (exemples : Pôle emploi, Crous, CNRS, Inra – fusionné avec l'Irstea dans l'Inrae en 2020 –, Inserm, etc.) constituent la fonction publique de l'État. Par ailleurs, les effectifs des autorités constitutionnelles (Assemblée nationale, Sénat, Conseil constitutionnel, Conseil économique social et environnemental, présidence de la République) sont exclus.

Les collectivités territoriales *stricto sensu* (régions, départements, communes) et les EPA locaux (exemples : Sivom, Sictom, offices HLM, etc. forment la fonction publique territoriale. Enfin, les hôpitaux publics y compris les syndicats inter-hospitaliers, intégrés dans le champ de la fonction publique hospitalière depuis 2009 (voir Décompte des emplois et mesure des évolutions de salaires dans les trois versants de la fonction publique sur www.fonction-publique.gouv.fr), les établissements d'hébergement pour personnes âgées, à budget autonome, et médico-sociaux, qui sont des établissements publics sous la tutelle des collectivités territoriales, et les établissements publics locaux sociaux, constituent la fonction publique hospitalière. Néanmoins, certaines missions de service public sont assurées en dehors de la fonction publique (Acoss, Cnav, Cnaf, Cnam, etc.).

Les résultats présentés dans ces fiches thématiques sont issus exclusivement du Système d'information sur les agents des services publics (Siasp), produit par l'Insee en collaboration avec la DGAFP, la DGCL, la Drees et la Depp depuis 2009.

Les résultats antérieurs à 2009 relatifs à la fonction publique de l'État ont été établis à partir du fichier général de l'État de l'Insee (issu des fichiers de paie des agents de l'État complétés par les déclarations annuelles des données sociales – DADS*), tout particulièrement pour les établissements publics. Sont définis comme agents des établissements publics nationaux les agents rémunérés sur le budget propre de ces établissements. Ceux relatifs à la fonction publique territoriale ont été établis à partir des déclarations annuelles de données sociales (DADS) exploitées par l'Insee et de l'enquête sur les effectifs des collectivités territoriales (Colter) de l'Insee – supprimée en 2009. Enfin, les résultats relatifs à la fonction publique hospitalière ont été établis à partir de l'enquête SAE (Statistique annuelle sur les établissements de santé) de la Drees, complétée par l'enquête SPE (Statistique du personnel non médical des établissements publics de santé) de la DGOS, et par les déclarations annuelles de données sociales (DADS) exploitées par l'Insee.

La deuxième vague de **décentralisation**, mise en place dans le cadre de la loi de 2004 relative aux libertés et responsabilités locales, est l'un des phénomènes qui explique la hausse des effectifs dans la FPT entre 2006 et 2011. Les transferts d'agents techniciens, ouvriers et de services (TOS) des ministères de l'enseignement (voir définitions) et d'agents du ministère de l'Écologie, du Développement durable, des Transports et du Logement, amorcés en 2006, se sont amplifiés en 2007 et 2008 et ralentissent depuis 2009.

Avant 2006, le fichier de paie permettait de distinguer, parmi les agents des ministères, ceux travaillant en **administration centrale** et ceux travaillant en **service déconcentré**, en se fondant sur l'existence de la nomenclature par services établie à partir de l'imputation budgétaire de la rémunération des agents au format « Ordonnance de 1959 ». Le changement de nomenclature budgétaire résultant de la mise en place de la Lolf à partir de 2006 n'avait pas permis de maintenir l'information sur le service dans le FGE.

* De nouvelles informations permettant de mieux caractériser les agents de la fonction publique ont été introduites dans les DADS (norme « DADS-U ») à partir de l'année 2006 ; portant en particulier sur le statut et l'activité des agents, elles permettent de mieux caractériser les emplois principaux ou secondaires et ainsi d'améliorer la qualité des résultats.

# 1 Présentation

En 2008, une méthode d'identification a été mise au point par le service statistique de la DGAFP à partir essentiellement de la catégorie juridique de l'employeur et du programme Lolf de rattachement. Elle a ensuite été améliorée notamment pour suivre les effectifs concernés par la réforme de l'administration territoriale (RéATE) et tient compte de l'immatriculation des employeurs publics au répertoire Sirene (Siren/Siret). Les effectifs de l'État sont répartis selon cinq modalités : administration centrale (AC), service déconcentré (SD), service à compétence nationale (SCN), établissement public local d'enseignement (EPLE) et établissement public administratif (EPA). Cette méthodologie a été adaptée en 2012 aux données issues du Système d'information sur les agents des services publics (Siasp), désormais utilisé par la DGAFP pour couvrir l'emploi de manière homogène dans les trois versants de la fonction publique. Reposant notamment sur la catégorie juridique du lieu de travail des agents des ministères civils (hors Défense) et accessoirement sur les libellés des grades des agents quand ils sont suffisamment explicites, elle n'a pas permis de produire des résultats fiables dans le temps ; c'est la raison pour laquelle à ce jour ces données n'ont pu être reproduites.

La qualité des données issues de Siasp sur les militaires s'est dégradée à partir de 2017. La transmission des données pour alimenter la base Siasp n'est plus complète en application notamment de l'arrêté du 20 octobre 2016 qui limite la divulgation d'informations. Ainsi, le décompte des effectifs de militaires est incomplet, leur localisation est souvent inconnue (rendant impossible la répartition des emplois en France, dans les collectivités d'outre-mer et à l'étranger. De plus, les postes des militaires ne disposent plus d'un identifiant individuel commun avec les autres déclarations d'agents publics. Ainsi, lorsqu'un militaire occupe plusieurs postes dans la fonction publique, il n'est plus possible de déterminer l'existence d'un poste principal et des postes secondaires. En l'absence d'un identifiant commun, ces postes secondaires sont assimilés à des postes principaux entraînant une surestimation de l'effectif total. À titre d'information, en 2017, 1 300 militaires occupaient un poste secondaire (non annexe, actif au 31/12) en France métropolitaine ou dans les DOM au sein de la fonction publique.

## Disponibilité des données

L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont disponibles au format Excel sur le site Internet : https://www.fonction-publique.gouv.fr, rubrique Statistiques / Rapports annuels, ainsi que les figures marquées du signe , dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

## Figure 1.1-1 : La fonction publique dans l'économie nationale : classement des employeurs (situation au 31 décembre 2017)

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

Légende

Fonction publique  Administrations publiques (APU) au sens des comptes nationaux

(1) Les autorités constitutionnelles sont la Présidence de la République, le Conseil constitutionnel, le Conseil économique social et environnemental, l'Assemblée nationale et le Sénat. Les données issues de Siasp ne couvrent que partiellement les effectifs de ces autorités constitutionnelles.
(2) La métropole de Lyon est une collectivité territoriale à statut particulier. Néanmoins, elle est ici (et dans la suite du rapport annuel sur l'état de la fonction publique) classée avec les autres métropoles au sein des établissements publics.
(3) Caisse des dépôts et consignations : assimilée à EPA, mais relevant de codification Sirene 74 (Autres personnes morales de droit administratif).

## Figure 1.1-2 : Ventilation des effectifs salariés au 31 décembre 2017, salariés à titre principal

(en milliers)

| | Statut juridique de l'employeur | | | Statut de recrutement de droit commun de l'agent | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Code catégorie juridique Sirène | Comptes nationaux | 1 | | 2 | | 3 | |
| | | | | Droit public | | Droit public particulier / privé à statut | | Droit privé | |
| 1 | Administration de l'État | 71 hors 7111 et 7112 | APU (non marchand) | hors CA | 1962,0 | | | | |
| | | | | y c. CA | 1964,4 | | | | |
| | | 7111 | | hors CA | 0,7 | | | | |
| | | | | y c. CA | 0,7 | | | | |
| | | 7112 | | hors CA | 1,8 | | | | |
| | | | | y c. CA | 1,8 | | | | |
| 2 | Collectivités | 72 | | hors CA | 1381,4 | | | | |
| | | | | y c. CA | 1429,8 | | | | |
| 3 | Établissements publics administratifs | 73 | | hors CA | 2070,2 | hors CA | 35,0 | hors CA | 15,5 |
| | | | | y c. CA | 2152,9 | y c. CA | 35,2 | y c. CA | 15,6 |
| | | | hors APU (marchand) | hors CA | 109,8 | | | | |
| | | | | y c. CA | 115,3 | | | | |
| 4 | Organismes publics administratifs | 74 | APU (non marchand) | | | hors CA | 12,6 | hors CA | 2,0 |
| | | | | | | y c. CA | 13,0 | y c. CA | 2,0 |
| | | | hors APU (marchand) | hors CA | 0,1 | | | hors CA | 0,4 |
| | | | | y c. CA | 0,1 | | | y c. CA | 0,4 |
| 5 | Personnes morales de droit public soumises au droit commercial | 4 | APU (non marchand) | | | | | y c. CA | 55,8 |
| | | | hors APU (marchand) | y c. CA | 9,3 | y c. CA | 193,1 | y c. CA | 92,1 |
| 6 | Personnes physiques, sociétés commerciales | 1,2,3,5,6 (hors 32) | APU (non marchand) | | | | | y c. CA | 0,9 |
| | | | hors APU (marchand) | | | y c. CA | 270,5 | y c. CA | 16668,1 |
| 7 | Organismes privés spécialisés et groupements de droit privé | 8,9 | APU (non marchand) | | | | | y c. CA | 558,8 |
| | | | hors APU (marchand) | | | | | y c. CA | 1435,6 |
| | Ensemble | | APU (non marchand) | y c. CA | 5549,5 | y c. CA | 48,2 | y c. CA | 633,1 |
| | | | fonction publique | hors CA | 5525,9 | | | | |
| | | | | y c. CA | 5664,7 | | | | |
| | | | hors APU (marchand) | y c. CA | 124,6 | y c. CA | 463,6 | y c. CA | 18196,2 |

Légende

Fonction publique

Administrations publiques (APU) au sens des comptes nationaux

Source Siasp

*Sources : Siasp, DADS, Insee ; enquête SAE, Drees. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

CA = contrats aidés.

## Figure 1.1-3 : L'emploi public selon différents concepts au 31 décembre 2017

| | Effectifs des « administrations publiques » | Effectifs de **droit public** Colonne 1 et lignes 1 à 5 | Effectifs de la **fonction publique** métropole et DOM Colonne 1 et lignes 1+2+3 |
|---|---|---|---|
| Total y compris contrats aidés | 6 230 756,0 | 5 674 066 | 5 664 724 |
| *Total hors contrats aidés* | | | ***5 525 902*** |

*Sources : Siasp, DADS, Insee ; enquête SAE, Drees. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

Les chiffres sont arrondis à la centaine. Le total et les évolutions sont calculés sur les données initiales.

**Figure 1.1-4 : Évolution des effectifs salariés (y compris bénéficiaires de contrats aidés) entre le 31 décembre 2016 et 31 décembre 2017 en France (Métropole + DOM), salariés à titre principal**

(en milliers)

| Ligne | Statut juridique de l'employeur | | | Statut de recrutement de droit commun de l'agent | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Code catégorie juridique Sirène | Comptes nationaux | 1 | | 2 | | 3 | |
| | | | | Droit public | | Droit public particulier / privé à statut | | Droit privé | |
| 1 | Administration de l'État | 71 hors 7111 et 7112 | APU (non marchand) | nombre | 20,5 | | | | |
| | | | | % | 1,1 | | | | |
| | | 7111 | | nombre | -0,1 | | | | |
| | | | | % | -7,4 | | | | |
| | | 7112 | | nombre | 0,0 | | | | |
| | | | | % | 2,5 | | | | |
| 2 | Collectivités | 72 | | nombre | -18,4 | | | | |
| | | | | % | -1,3 | | | | |
| 3 | Établissements publics administratifs | 73 | | nombre | -10,6 | nombre | 0,4 | nombre | 0,1 |
| | | | | % | -0,5 | % | 1,2 | % | 0,9 |
| | | | hors APU (marchand) | nombre | 1,1 | | | | |
| | | | | % | 0,9 | | | | |
| 4 | Organismes publics administratifs | 74 | APU (non marchand) | | | nombre | 0,1 | nombre | 0,0 |
| | | | | | | % | 1,0 | % | 2,1 |
| | | | hors APU (marchand) | nombre | 0,0 | | | nombre | 0,0 |
| | | | | % | -20,8 | | | % | -1,5 |
| 5 | Personnes morales de droit public soumises au droit commercial | 4 | APU (non marchand) | | | | | nombre | -1,2 |
| | | | | | | | | % | -2,1 |
| | | | hors APU (marchand) | nombre | 0,1 | nombre | -3,8 | nombre | 5,0 |
| | | | | % | 0,6 | % | -1,9 | % | 5,8 |
| 6 | Personnes physiques, sociétés commerciales | 1,2,3,5,6 (hors 32) | APU (non marchand) | | | | | nombre | 0,0 |
| | | | | | | | | % | 3,7 |
| | | | hors APU (marchand) | | | nombre | -18,0 | nombre | 378,6 |
| | | | | | | % | -6,2 | % | 2,3 |
| 7 | Organismes privés spécialisés et groupements de droit privé | 8,9 | APU (non marchand) | | | | | nombre | 4,3 |
| | | | | | | | | % | 0,8 |
| | | | hors APU (marchand) | | | | | nombre | -25,6 |
| | | | | | | | | % | -1,8 |
| | Ensemble | | APU (non marchand) | nombre | -8,5 | nombre | 0,5 | nombre | 3,3 |
| | | | | % | -0,2 | % | 1,1 | % | 0,5 |
| | | | fonction publique | nombre | -7,4 | | | | |
| | | | | % | -0,1 | | | | |
| | | | hors APU (marchand) | nombre | 1,1 | nombre | -21,8 | nombre | 358,0 |
| | | | | % | 0,9 | % | -4,5 | % | 2,0 |

Légende

Fonction publique

Administrations publiques (APU) au sens des comptes nationaux

Source Siasp

*Sources : Siasp, DADS, Insee; enquête SAE, Drees. Traitement DGAFP – SDessi.*

CA = contrats aidés.

**Figure 1.1-5 : Administrations publiques (dans une approche économique) et fonction publique (dans une approche juridique) au 31 décembre 2017 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 | 5 549 470 | | 5 549 470 | 5 416 065 |
| Fonction publique hors comptabilité nationale(1) | | 115 254 | 115 254 | 109 837 |
| **Total fonction publique** | **5 549 470** | **115 254** | **5 664 724** | **5 525 902** |
| Autres admistrations publiques (APU) | 681 286 | | | |
| *Dont autres APU en organismes publics*(2) | *121 573* | Part de la fonction publique en 2017(4) | | |
| *Dont autres APU en organismes privés*(3) | *559 713* | – Dans l'emploi salarié : 22,1 % | | |
| **Total des administrations publiques** | **6 230 756** | – Dans l'emploi total : 19,8 % | | |

*Sources : Siasp, DADS, Insee ; enquête SAE, Drees. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

CA = contrats aidés

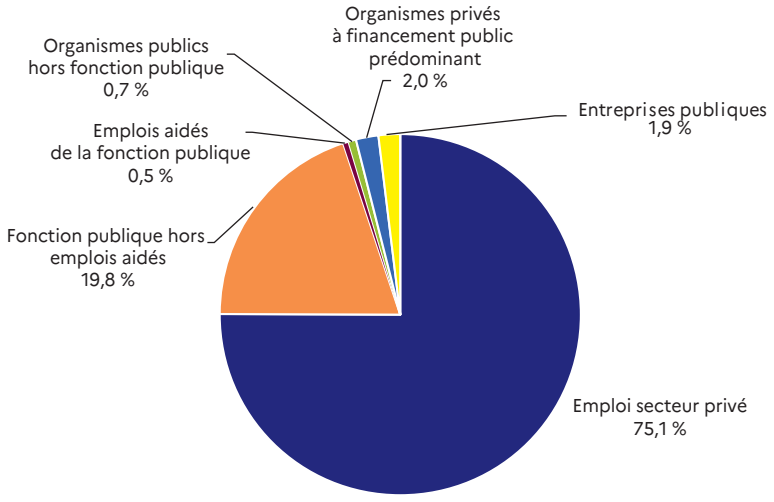
(1) Caisse des dépôts et consignations, la plupart des établissements d'hébergement pour personnes âgées, EPA marchands.

(2) EPA à recrutement de droit privé, organismes consulaires, GIP (groupements d'intérêt public), autres organismes de droit administratif, Epic non marchands. À partir de l'année 2017, la Banque de France rentre dans le champ des Administrations publiques.

(3) Organismes à financement majoritairement public : associations non marchandes, organismes de protection sociale, hôpitaux privés à but non lucratif. À partir de 2017, certaines associations telles que la Croix-Rouge ou France Handicap rentrent dans les APU.

(4) Hors COM et étranger, hors bénéficiaires de contrats aidés. À comparer avec la part de la fonction publique en 2016, soit 22,2 % dans l'emploi salarié et 19,9 % dans l'emploi total sur le même périmètre.

**Figure 1.1-6 : Fonction publique, service public dans l'emploi total au 31 décembre 2017**




*Sources : Siasp, DADS, Recme, Insee ; enquête SAE, Drees. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

## Figure 1.1-7 : Nombre de bénéficiaires de contrats aidés de la fonction publique

| | | Fin 2017 | Fin 2018 | Évolution 2018/2017 (%) |
|---|---|---|---|---|
| Fonction publique de l'État | Ministères | 2,3 | 0,7 | |
| | *Dont ministères de l'enseignement* | *0,0* | *0,0* | |
| | *Dont ministère de l' Intérieur* | *2,3* | *0,7* | |
| | EPA de la FPE | 54,5 | 32,5 | |
| | *Dont EPA rattachés aux ministères de l'enseignement*(1) | *52,2* | *31,5* | |
| | *Dont EPA rattachés au ministère de l' Intérieur* | *0,0* | *0,0* | |
| | Total | 56,8 | 33,2 | -41,6 |
| Fonction publique territoriale | Communes | 42,3 | 23,2 | |
| | Départements | 5,2 | 3,1 | |
| | Régions | 0,9 | 0,6 | |
| | Total collectivités territoriales | 48,4 | 26,9 | |
| | Établissements communaux | 8,6 | 5,7 | |
| | Établissements intercommunaux | 10,2 | 5,8 | |
| | Établissement départementaux | 0,4 | 0,1 | |
| | Autres EPA locaux | 0,2 | 0,1 | |
| | Total EPA | 19,4 | 11,7 | |
| | Total | 67,8 | 38,6 | -43,0 |
| Fonction publique hospitalière | Hôpitaux | 8,0 | 3,1 | |
| | Établissements d'hébergement pour personnes âgées | 5,4 | 3,3 | |
| | Autres établissements médico-sociaux | 0,9 | 0,5 | |
| | Total FPH | 14,2 | 6,8 | -52,0 |
| Total FP | | 138,8 | 78,6 | -43,3 |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

(1) Les bénéficiaires de contrats aidés travaillent pour l'essentiel dans les établissements publics locaux d'enseignement (EPLE).

Note : Un retraitement de la base des déclarations d'employeurs de contrats aidés à l'Agence de services et de paiement (ASP) centralisées par la Dares et de la base Siasp de l'Insee conduit à reclasser environ 20 000 assistants d'éducation, de droit public, employés par certains établissements publics locaux d'enseignement en contrats non aidés en 2017. La base ASP constitue la référence pour le recensement des contrats aidés car la déclaration déclenche le paiement des aides. La base Siasp constitue la référence de l'emploi public. Une correction similaire a aussi été apportée dans Siasp entre 2011 et 2016.

## Figure 1.1-8 : Fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre
(en milliers)

| | | 2016 | 2017 |
|---|---|---|---|
| Fonction publique [1] | Métropole | 5 310 | 5 349 |
| | DOM | 173 | 177 |
| | **Total hors bénéficiaires de contrats aidés** | **5 483** | **5 526** |
| | Bénéficiaires de contrats aidés de la fonction publique [2] | 189 | 139 |
| | **Total y compris bénéficiaires de contrats aidés** | **5 672** | **5 665** |
| Organismes publics hors fonction publique non marchands | EPA nationaux de sécurité sociale, à recrutement de droit privé | 15 | 16 |
| | GIP nationaux et locaux (résultats partiels) | 11 | 11 |
| | Personnes morales droit public particulières | 2 | 2 |
| | Groupements de coopération sanitaire | 2 | 2 |
| | Associations syndicales autorisées | 0 | 0 |
| | Organismes consulaires | 35 | 35 |
| | Epic nationaux et locaux non marchands | 57 | 56 |
| | **Sous-total organismes hors FP non marchands** | **122** | **122** |
| Organismes publics hors fonction publique marchands | Epic locaux marchands | 72 | 70 |
| | Personnes morales droit public secteur marchand | 1 | 0 |
| | **Sous-total organismes hors FP marchands** | **73** | **70** |
| | **Total** | **195** | **192** |
| Organismes privés à financement public prédominant (secteur non marchand) | Associations | 311 | 314 |
| | Organismes de protection sociale | 165 | 163 |
| | Hôpitaux privés à but non lucratif | 78 | 82 |
| | Safer | 1 | 1 |
| | **Total** | **555** | **560** |
| Entreprises publiques (secteur marchand) | Epic marchands [3] | 221 | 225 |
| | Entreprises hors Epic [4] | 324 | 315 |
| | **Total** | **545** | **540** |
| Emploi privé hors service public (secteur marchand) | **Total** | **20 572** | **20 935** |
| Emploi total (salariés et non salariés) | **Total** [5] | **27 539** | **27 891** |

*Sources : Siasp, DADS, Recme, Insee ; enquête SAE, Drees. Traitement DGAFP – SDessi.*

Champ : métropole et DOM. COM et étranger compris pour les services de l'État.

(1) Y compris les enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (143 000 en 2016).

(2) Les bénéficiaires d'emplois aidés sont décomptés à part dans la fonction publique et inclus dans les effectifs des autres organismes.

(3) Les Epic marchands proviennent de la ligne 5 (hors APU).

(4) Les entreprises hors Epic comprennent La Poste, EDF, Aéroports de Paris issus de la ligne 6, hors APU (marchand), colonne 2 du tableau de synthèse + la partie des entreprises de la ligne 6, hors APU (marchand), colonne 3 répertoriée dans les entreprises «de premier rang» du Recme (exemple: France Télévision, DCNS…).

(5) Différents concepts d'emploi coexistent. Celui retenu ici est «l'emploi total» qui comprend les salariés et les non-salariés en France entière, hors chômeurs, et qui constitue la référence la plus courante pour les comparaisons internationales.

## Figure 1.2-1 : Effectifs physiques au 31 décembre et en équivalent temps plein par versant de la fonction publique

(en milliers)

| | 2017 | | 2018 | | Évolution 2018/2017 (en %) | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | avec contrats aidés | hors contrats aidés | avec contrats aidés | hors contrats aidés | avec contrats aidés | hors contrats aidés |
| Effectif au 31 décembre[1] | | | | | | |
| FPE | 2 507,1 | 2 450,2 | 2 503,5 | 2 470,3 | -0,1 | +0,8 |
| FPT | 1 970,0 | 1 902,2 | 1 954,0 | 1 915,4 | -0,8 | +0,7 |
| FPH | 1 187,7 | 1 173,4 | 1 185,5 | 1 178,6 | -0,2 | +0,4 |
| **Ensemble** | **5 664,7** | **5 525,9** | **5 643,0** | **5 564,3** | **-0,4** | **+0,7** |
| Volume de travail en équivalent temps plein[2] | | | | | | |
| FPE | 2 382,5 | 2 336,5 | 2 377,6 | 2 351,2 | -0,2 | +0,6 |
| FPT | 1 837,6 | 1 770,9 | 1 822,7 | 1 787,7 | -0,8 | +0,9 |
| FPH | 1 109,6 | 1 094,7 | 1 107,4 | 1 100,8 | -0,2 | +0,6 |
| **Ensemble** | **5 329,6** | **5 202,1** | **5 307,7** | **5 239,7** | **-0,4** | **+0,7** |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

(1) Postes principaux finaux au 31 décembre.

(2) Tout poste actif dans l'année.

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

| | | 2017 | 2018 | Évolution 2018/2017 | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | en nombre | en % |
| FPE | Ministères | 1 962 712 | 1 978 303 | 15 591 | +0.8 |
| | EPA | 487 537 | 491 980 | 4 443 | +0.9 |
| | **Total** | **2 450 249** | **2 470 283** | **20 034** | **+0.8** |
| FPT | Communes[1] | 1 009 992 | 1 007 362 | -2 630 | -0.3 |
| | Départements | 283 050 | 279 937 | -3 113 | -1.1 |
| | Régions | 88 334 | 94 325 | 5 991 | +6.8 |
| | **Total collectivités territoriales** | **1 381 376** | **1 381 624** | **248** | **+0.0** |
| | Établissements communaux[1] | 127 417 | 127 206 | -211 | -0.2 |
| | Établissements intercommunaux[1] | 317 528 | 330 471 | 12 943 | +4.1 |
| | Établissement départementaux | 67 363 | 67 501 | 138 | +0.2 |
| | Autres EPA locaux | 8 553 | 8 613 | 60 | +0.7 |
| | **Total EPA locaux** | **520 861** | **533 791** | **12 930** | **+2.5** |
| | **Total** | **1 902 237** | **1 915 415** | **13 178** | **+0.7** |
| FPH | Hopitaux | 1 029 149 | 1 031 429 | 2 280 | +0.2 |
| | Établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA) | 102 727 | 105 672 | 2 945 | +2.9 |
| | Autres établissements médico-sociaux | 41 540 | 41 521 | -19 | -0.0 |
| | **Total** | **1 173 416** | **1 178 622** | **5 206** | **+0.4** |
| | **Total ensemble de la fonction publique** | **5 525 902** | **5 564 320** | **38 418** | **+0.7** |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

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

## Figure 1.2-3 : Effectifs physiques dans les trois versants de la fonction publique et en équivalent temps plein par région et département au 31 décembre 2018(*) .../...

| | Fonction publique de l'État, civils(1) | | Fonction publique territoriale(2) | | Fonction publique hospitalière | | Total fonction publique, civils(1) | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Effectifs physiques | Effectifs en ETP | Effectifs physiques | Effectifs en ETP | Effectifs physiques | Effectifs en ETP | Effectifs physiques | Effectifs en ETP |
| **Auvergne-Rhône-Alpes** | **238 285** | **222 394** | **215 724** | **192 999** | **142 972** | **131 177** | **596 981** | **546 570** |
| Allier | 8 146 | 7 721 | 9 210 | 8 416 | 9 418 | 8 883 | 26 774 | 25 020 |
| Cantal | 3 698 | 3 440 | 4 696 | 4 244 | 3 786 | 3 566 | 12 180 | 11 250 |
| Haute-Loire | 5 327 | 4 929 | 5 529 | 4 879 | 3 895 | 3 483 | 14 751 | 13 290 |
| Puy-de-Dôme | 24 480 | 23 075 | 20 222 | 17 949 | 13 673 | 12 702 | 58 375 | 53 726 |
| Ain | 13 631 | 12 767 | 12 006 | 10 621 | 7 223 | 6 572 | 32 860 | 29 960 |
| Ardèche | 6 955 | 6 384 | 8 966 | 7 879 | 5 689 | 5 185 | 21 610 | 19 447 |
| Drôme | 12 629 | 11 617 | 12 584 | 11 245 | 8 389 | 7 607 | 33 602 | 30 469 |
| Haute-Savoie | 17 543 | 16 201 | 21 335 | 19 129 | 12 843 | 11 595 | 51 721 | 46 925 |
| Isère | 39 789 | 36 893 | 35 779 | 31 570 | 21 328 | 19 402 | 96 896 | 87 865 |
| Loire | 20 219 | 18 778 | 17 478 | 15 722 | 17 181 | 15 637 | 54 878 | 50 138 |
| Rhône | 73 649 | 69 271 | 52 623 | 47 743 | 30 863 | 28 680 | 157 135 | 145 694 |
| Savoie | 12 219 | 11 318 | 15 296 | 13 602 | 8 684 | 7 864 | 36 199 | 32 785 |
| **Bourgogne-Franche-Comté** | **81 940** | **76 851** | **71 424** | **63 591** | **62 434** | **57 551** | **215 798** | **197 992** |
| Côte-d'Or | 20 654 | 19 471 | 14 399 | 12 942 | 12 459 | 11 672 | 47 512 | 44 085 |
| Nièvre | 5 239 | 4 927 | 6 130 | 5 618 | 5 191 | 4 867 | 16 560 | 15 412 |
| Saône-et-Loire | 13 233 | 12 390 | 13 472 | 11 965 | 12 314 | 11 331 | 39 019 | 35 687 |
| Yonne | 8 335 | 7 910 | 8 160 | 7 277 | 8 388 | 7 769 | 24 883 | 22 955 |
| Doubs | 18 442 | 17 228 | 14 140 | 12 639 | 11 463 | 10 360 | 44 045 | 40 226 |
| Haute-Saône | 5 435 | 5 028 | 4 657 | 3 970 | 2 806 | 2 576 | 12 898 | 11 573 |
| Jura | 6 290 | 5 850 | 6 599 | 5 709 | 5 769 | 5 226 | 18 658 | 16 785 |
| Territoire de Belfort | 4 312 | 4 047 | 3 867 | 3 472 | 4 044 | 3 749 | 12 223 | 11 268 |
| **Bretagne** | **103 100** | **96 512** | **93 855** | **84 261** | **64 426** | **59 524** | **261 381** | **240 297** |
| Côtes-d'Armor | 13 668 | 12 744 | 19 838 | 17 796 | 10 296 | 9 440 | 43 802 | 39 980 |
| Finistère | 28 079 | 26 256 | 23 750 | 21 453 | 18 962 | 17 613 | 70 791 | 65 322 |
| Ille-et-Vilaine | 43 416 | 40 754 | 30 936 | 27 718 | 19 716 | 18 242 | 94 068 | 86 713 |
| Morbihan | 17 937 | 16 759 | 19 331 | 17 295 | 15 452 | 14 229 | 52 720 | 48 283 |
| **Centre-Val de Loire** | **70 602** | **67 135** | **67 210** | **61 131** | **51 027** | **47 416** | **188 839** | **175 682** |
| Cher | 8 192 | 7 820 | 8 233 | 7 504 | 6 691 | 6 358 | 23 116 | 21 683 |
| Eure-et-Loir | 9 646 | 9 178 | 9 841 | 8 850 | 8 261 | 7 737 | 27 748 | 25 765 |
| Indre | 6 023 | 5 696 | 5 626 | 5 069 | 5 027 | 4 771 | 16 676 | 15 537 |
| Indre-et-Loire | 17 190 | 16 215 | 15 340 | 13 929 | 13 300 | 11 980 | 45 830 | 42 124 |
| Loiret | 22 163 | 21 215 | 19 784 | 18 175 | 11 158 | 10 419 | 53 105 | 49 809 |
| Loir-et-Cher | 7 388 | 7 010 | 8 386 | 7 603 | 6 590 | 6 151 | 22 364 | 20 765 |
| **Corse** | **10 688** | **10 092** | **12 788** | **12 134** | **5 512** | **5 211** | **28 988** | **27 438** |
| Corse-du-Sud | 4 995 | 4 736 | 8 873 | 8 478 | 3 165 | 3 018 | 17 033 | 16 232 |
| Haute-Corse | 5 693 | 5 356 | 3 915 | 3 656 | 2 347 | 2 193 | 11 955 | 11 205 |
| **Grand-Est** | **171 245** | **161 390** | **127 951** | **114 474** | **108 141** | **99 999** | **407 337** | **375 863** |
| Bas-Rhin | 37 922 | 35 911 | 25 120 | 22 752 | 21 611 | 19 896 | 84 653 | 78 560 |
| Haut-Rhin | 18 918 | 17 832 | 14 991 | 13 367 | 15 835 | 14 517 | 49 744 | 45 716 |
| Ardennes | 7 181 | 6 784 | 7 043 | 6 207 | 5 502 | 5 088 | 19 726 | 18 078 |
| Aube | 8 543 | 8 057 | 7 075 | 6 386 | 4 859 | 4 608 | 20 477 | 19 052 |
| Haute-Marne | 4 947 | 4 617 | 4 205 | 3 720 | 4 108 | 3 840 | 13 260 | 12 176 |
| Marne | 19 769 | 18 663 | 14 908 | 13 269 | 12 081 | 11 227 | 46 758 | 43 159 |
| Meurthe-et-Moselle | 28 612 | 26 908 | 17 176 | 15 423 | 16 019 | 14 845 | 61 807 | 57 176 |
| Meuse | 5 268 | 4 958 | 4 472 | 3 795 | 4 857 | 4 560 | 14 597 | 13 313 |
| Moselle | 31 125 | 29 275 | 23 557 | 21 177 | 14 109 | 12 959 | 68 791 | 63 411 |
| Vosges | 8 960 | 8 385 | 9 404 | 8 380 | 9 160 | 8 458 | 27 524 | 25 223 |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*
Champ : Emplois principaux, agents civils, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.
(1) L'implantation des militaires sur le territoire répondant à des objectifs particuliers, ceux-ci sont exclus du champ dans ce tableau.
(2) Les adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement peuvent être mal localisés dans leur département de fonction. Ils représentent 4 % des agents territoriaux.
(*) Ces données, déclinées par statut, sont mises à disposition sur le site internet de la DGAFP.

## Figure 1.2-3 (suite) : Effectifs physiques dans les trois versants de la fonction publique et en équivalent temps plein par région et département au 31 décembre 2018(*)

| | Fonction publique de l'État, civils(1) | | Fonction publique territoriale(2) | | Fonction publique hospitalière | | Total fonction publique, civils(1) | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Effectifs physiques | Effectifs en ETP | Effectifs physiques | Effectifs en ETP | Effectifs physiques | Effectifs en ETP | Effectifs physiques | Effectifs en ETP |
| **Hauts-de-France** | **178656** | **168625** | **160553** | **144832** | **114953** | **106588** | **454162** | **420045** |
| Nord | 86289 | 81494 | 76755 | 69774 | 53299 | 49306 | 216343 | 200574 |
| Pas-de-Calais | 40345 | 37876 | 38311 | 34780 | 21736 | 20154 | 100392 | 92810 |
| Aisne | 13749 | 12997 | 13145 | 11634 | 12073 | 11211 | 38967 | 35842 |
| Oise | 20203 | 19115 | 17570 | 15748 | 12695 | 11955 | 50468 | 46818 |
| Somme | 18070 | 17144 | 14772 | 12896 | 15150 | 13963 | 47992 | 44002 |
| **Île-de-France** | **523295** | **496874** | **363484** | **332068** | **181396** | **167410** | **1068175** | **996351** |
| Essonne | 47712 | 45444 | 35836 | 32875 | 13012 | 12227 | 96560 | 90546 |
| Hauts-de-Seine | 49204 | 46984 | 45985 | 41812 | 17814 | 16329 | 113003 | 105126 |
| Paris | 191320 | 180819 | 82271 | 74193 | 60998 | 55635 | 334589 | 310648 |
| Seine-et-Marne | 40269 | 38521 | 34319 | 31597 | 14027 | 13086 | 88615 | 83204 |
| Seine-Saint-Denis | 58957 | 56340 | 51856 | 47506 | 17570 | 16334 | 128383 | 120180 |
| Val-de-Marne | 52510 | 50060 | 44891 | 41262 | 26735 | 24775 | 124136 | 116098 |
| Val-d'Oise | 36795 | 34985 | 31576 | 29151 | 15226 | 14246 | 83597 | 78382 |
| Yvelines | 46528 | 43721 | 36750 | 33672 | 16014 | 14776 | 99292 | 92170 |
| **Normandie** | **93255** | **88131** | **94694** | **84649** | **68104** | **63207** | **256053** | **235987** |
| Calvados | 21219 | 20031 | 20569 | 18512 | 14379 | 13374 | 56167 | 51917 |
| Manche | 12248 | 11615 | 13698 | 12221 | 9932 | 9198 | 35878 | 33034 |
| Orne | 6999 | 6626 | 6625 | 5829 | 6979 | 6539 | 20603 | 18993 |
| Eure | 13639 | 12878 | 15185 | 13550 | 7713 | 7256 | 36537 | 33684 |
| Seine-Maritime | 39150 | 36981 | 38617 | 34538 | 29101 | 26839 | 106868 | 98358 |
| **Nouvelle-Aquitaine** | **177298** | **167722** | **183756** | **167631** | **114798** | **107847** | **475852** | **443200** |
| Dordogne | 9563 | 9001 | 12580 | 11237 | 8977 | 8456 | 31120 | 28694 |
| Gironde | 57878 | 54976 | 50318 | 46626 | 25574 | 24143 | 133770 | 125745 |
| Landes | 9553 | 9028 | 15473 | 14146 | 6408 | 6061 | 31434 | 29236 |
| Lot-et-Garonne | 10244 | 9744 | 8019 | 7344 | 6803 | 6351 | 25066 | 23439 |
| Pyrénées-Atlantiques | 18169 | 17090 | 18654 | 16759 | 10332 | 9627 | 47155 | 43477 |
| Corrèze | 6010 | 5667 | 7074 | 6461 | 6219 | 5865 | 19303 | 17992 |
| Creuse | 2992 | 2834 | 3858 | 3422 | 3473 | 3307 | 10323 | 9562 |
| Haute-Vienne | 13189 | 12486 | 12445 | 11298 | 11488 | 10817 | 37122 | 34601 |
| Charente | 8125 | 7649 | 10292 | 9367 | 6316 | 5900 | 24733 | 22916 |
| Charente-Maritime | 16630 | 15760 | 17901 | 16324 | 11534 | 10817 | 46065 | 42900 |
| Deux-Sèvres | 8124 | 7629 | 12129 | 10846 | 7443 | 6931 | 27696 | 25406 |
| Vienne | 16821 | 15858 | 15013 | 13801 | 10231 | 9574 | 42065 | 39233 |
| **Occitanie** | **179881** | **168743** | **188165** | **170005** | **92906** | **86555** | **460952** | **425303** |
| Aude | 8552 | 7968 | 13501 | 11958 | 5107 | 4770 | 27160 | 24697 |
| Gard | 19823 | 18645 | 19377 | 17699 | 12411 | 11507 | 51611 | 47851 |
| Hérault | 40701 | 38018 | 39572 | 36143 | 17788 | 16427 | 98061 | 90588 |
| Lozère | 2846 | 2644 | 2425 | 2157 | 1989 | 1843 | 7260 | 6644 |
| Pyrénées-Orientales | 12620 | 11815 | 14897 | 13761 | 6125 | 5778 | 33642 | 31354 |
| Ariège | 3879 | 3588 | 5200 | 4622 | 3550 | 3301 | 12629 | 11511 |
| Aveyron | 6271 | 5826 | 7460 | 6614 | 5554 | 5123 | 19285 | 17563 |
| Gers | 4185 | 3930 | 6557 | 5693 | 3950 | 3716 | 14692 | 13340 |
| Haute-Garonne | 55336 | 52178 | 48129 | 43386 | 18997 | 17852 | 122462 | 113416 |
| Hautes-Pyrénées | 6258 | 5919 | 6936 | 6355 | 5800 | 5407 | 18994 | 17682 |
| Lot | 3781 | 3539 | 5701 | 4992 | 2796 | 2583 | 12278 | 11114 |
| Tarn | 8978 | 8427 | 11263 | 10190 | 5043 | 4675 | 25284 | 23292 |
| Tarn-et-Garonne | 6651 | 6246 | 7147 | 6434 | 3796 | 3571 | 17594 | 16251 |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*
Champ : Emplois principaux, agents civils, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.
(1) L'implantation des militaires sur le territoire répondant à des objectifs particuliers, ils sont exclus du champ dans ce tableau.
(2) Les adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement peuvent être mal localisés dans leur département de fonction. Ils représentent 4 % des agents territoriaux.
(*) Ces données, déclinées par statut, sont mises à disposition sur le site internet de la DGAFP.

## Figure 1.2-3 (fin) : Effectifs physiques dans les trois versants de la fonction publique et en équivalent temps plein par région et département au 31 décembre 2018(*)

| | Fonction publique de l'État, civils(1) | | Fonction publique territoriale(2) | | Fonction publique hospitalière | | Total fonction publique, civils(1) | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Effectifs physiques | Effectifs en ETP | Effectifs physiques | Effectifs en ETP | Effectifs physiques | Effectifs en ETP | Effectifs physiques | Effectifs en ETP |
| **Pays de la Loire** | **100 897** | **94 398** | **98 148** | **87 757** | **65 439** | **60 172** | **264 666** | **242 327** |
| Loire-Atlantique | 44 283 | 41 587 | 38 536 | 34 738 | 22 345 | 20 513 | 105 346 | 96 839 |
| Maine-et-Loire | 22 158 | 20 755 | 19 028 | 16 900 | 15 285 | 14 040 | 56 471 | 51 695 |
| Mayenne | 7 512 | 6 759 | 7 964 | 7 065 | 7 111 | 6 545 | 22 587 | 20 369 |
| Sarthe | 14 168 | 13 333 | 14 152 | 12 565 | 10 565 | 9 691 | 38 885 | 35 589 |
| Vendée | 12 776 | 11 965 | 18 468 | 16 488 | 10 133 | 9 382 | 41 377 | 37 835 |
| **Provence-Alpes-Côte d'Azur** | **160 116** | **150 028** | **164 643** | **153 329** | **76 824** | **71 213** | **401 583** | **374 570** |
| Alpes-de-Haute-Provence | 4 189 | 3 866 | 6 011 | 5 438 | 3 271 | 2 997 | 13 471 | 12 301 |
| Alpes-Maritimes | 30 674 | 28 928 | 39 723 | 36 708 | 15 920 | 14 991 | 86 317 | 80 626 |
| Bouches-du-Rhône | 75 690 | 70 724 | 64 796 | 60 907 | 30 593 | 28 317 | 171 079 | 159 948 |
| Hautes-Alpes | 4 100 | 3 726 | 5 115 | 4 545 | 3 282 | 2 957 | 12 497 | 11 228 |
| Var | 30 301 | 28 736 | 32 243 | 30 206 | 12 713 | 11 845 | 75 257 | 70 787 |
| Vaucluse | 15 162 | 14 048 | 16 755 | 15 526 | 11 045 | 10 106 | 42 962 | 39 680 |
| **Total Métropole** | **2 089 258** | **1 968 893** | **1 842 395** | **1 668 862** | **1 149 114** | **1 063 869** | **5 080 767** | **4 701 624** |
| **DOM** | **72 601** | **68 837** | **73 020** | **69 026** | **29 508** | **28 594** | **175 129** | **166 457** |
| Guadeloupe | 15 131 | 14 357 | 15 881 | 14 984 | 6 959 | 6 785 | 37 971 | 36 126 |
| Martinique | 14 172 | 13 483 | 15 960 | 15 093 | 8 359 | 8 173 | 38 491 | 36 749 |
| Guyane | 12 818 | 12 347 | 8 226 | 7 894 | 3 929 | 3 781 | 24 973 | 24 022 |
| La Réunion | 30 480 | 28 650 | 32 953 | 31 055 | 10 261 | 9 855 | 73 694 | 69 560 |
| Total France entière, agents civils(1) | **2 161 859** | **2 037 730** | **1 915 415** | **1 737 887** | **1 178 622** | **1 092 464** | **5 255 896** | **4 868 081** |
| **Total France entière, y compris militaires** | **2 470 283** | **2 344 592** | **1 915 415** | **1 737 887** | **1 178 622** | **1 092 464** | **5 564 320** | **5 174 943** |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

(1) L'implantation des militaires sur le territoire répondant à des objectifs particuliers, ils sont exclus du champ dans ce tableau.

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

(*) Ces données, déclinées par statut, sont mis à disposition sur le site internet de la DGAFP.

## Figure 1.2-4 : Taux d'administration civil (à partir des effectifs en équivalent temps plein) par région au 31 décembre 2018

(en ‰)

| | Fonction publique de l'État, civils | Fonction publique territoriale | Fonction publique hospitalière | Total fonction publique, civils |
|---|---|---|---|---|
| Auvergne-Rhône-Alpes | 27,8 | 24,1 | 16,4 | 68,4 |
| Bourgogne-Franche-Comté | 27,4 | 22,7 | 20,5 | 70,6 |
| Bretagne | 29,0 | 25,4 | 17,9 | 72,3 |
| Centre-Val de Loire | 26,1 | 23,8 | 18,4 | 68,3 |
| Corse | 30,0 | 36,1 | 15,5 | 81,5 |
| Grand-Est | 29,2 | 20,7 | 18,1 | 67,9 |
| Hauts-de-France | 28,1 | 24,2 | 17,8 | 70,1 |
| Île-de-France | 40,8 | 27,3 | 13,7 | 81,8 |
| Normandie | 26,5 | 25,4 | 19,0 | 70,9 |
| Nouvelle-Aquitaine | 28,1 | 28,1 | 18,1 | 74,2 |
| Occitanie | 28,8 | 29,0 | 14,8 | 72,5 |
| Pays-de-La-Loire | 25,0 | 23,3 | 16,0 | 64,2 |
| Provence-Alpes-Côte d'Azur | 29,7 | 30,4 | 14,1 | 74,2 |
| **France métropolitaine** | **30,4** | **25,8** | **16,4** | **72,6** |
| **DOM** | **36,1** | **36,2** | **15,0** | **87,4** |
| Guadeloupe | 37,1 | 38,7 | 17,5 | 93,4 |
| Martinique | 36,6 | 40,9 | 22,2 | 99,7 |
| Guyane | 42,9 | 27,5 | 13,2 | 83,6 |
| La Réunion | 33,2 | 36,0 | 11,4 | 80,7 |
| **Total métropole + DOM** | **30,6** | **26,1** | **16,4** | **73,1** |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

Lecture : Au 31 décembre 2018, la région Auvergne-Rhône-Alpes compte 24,1 agents territoriaux en ETP pour 1000 habitants.

Note : En prenant en compte les militaires, on compte 77,3 agents publics en ETP pour 1000 habitants dans l'ensemble de la France (hors Mayotte). Cependant, l'implantation des militaires sur le territoire répondant à des objectifs particuliers, on utilise le taux d'administration civil pour comparer la présence d'agents publics dans les différentes régions.

## Figure 1.2-5 : Effectifs physiques de la fonction publique par versant au 31 décembre

| | | 2017 | 2018 | Évolution annuelle moyenne 2018/2008 (en %) | Évolution 2018/2017 (en %) |
|---|---|---|---|---|---|
| FPE | Ministères | 1962712 | 1978303 | -1,1 | 0,8 |
| | EPA | 487537 | 491980 | 5,2 | 0,9 |
| | **Total** | **2450249** | **2470283** | **-0,2** | **0,8** |
| FPT | Collectivités territoriales | 1381376 | 1381624 | 0,1 | 0,0 |
| | EPA locaux | 520861 | 533791 | 2,7 | 2,5 |
| | **Total** | **1902237** | **1915415** | **0,8** | **0,7** |
| FPH | | 1173416 | 1178622 | 0,8 | 0,4 |
| **Ensemble de la fonction publique** | | **5525902** | **5564320** | **0,4** | **0,7** |
| Emploi total (en milliers)(1) | | 27886 | 28102 | 0,4 | 0,8 |
| Part de l'emploi public dans l'emploi total (en %)(2) | | 19,8 | 19,8 | | |

*Sources : FGE, Colter, DADS, Siasp, Insee ; enquêtes SAE, Drees. Traitement DGAFP – SDessi.*

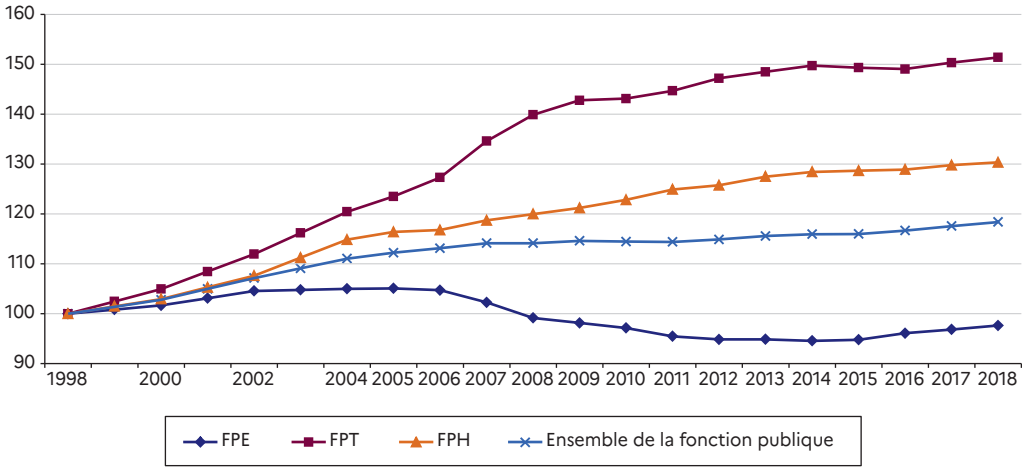
Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Emploi en France entière, hors contingent, soit les salariés + les non-salariés.

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

**Figure 1.2-6 : Évolution des effectifs physiques de la fonction publique en fin d'année par versant depuis 1998**

(base 100 au 31 décembre 1998)




*Sources : FGE, Colter, DADS, Siasp, Insee ; enquêtes SAE, Drees. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

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

## Figure 1.2-7 : Effectifs physiques des trois versants de la fonction publique par statut au 31 décembre

| | | 2017 | 2018 | Évolution annuelle moyenne 2018/2008 (en %) | Évolution 2018/2017 (en %) |
|---|---|---|---|---|---|
| FPE | Fonctionnaires | 1 546 685 | 1 545 389 | -0,6 | -0,1 |
| | Contractuels | 416 242 | 440 235 | 2,8 | 5,8 |
| | Militaires et militaires volontaires(1) | 309 142 | 308 424 | -0,8 | -0,2 |
| | Autres catégories et statuts(2) | 178 180 | 176 235 | -1,0 | -1,1 |
| | **Total** | **2 450 249** | **2 470 283** | **-0,2** | **0,8** |
| | Part des contractuels (en %) | **17,0** | **17,8** | | |
| FPT | Fonctionnaires(3) | 1 467 766 | 1 467 277 | 0,7 | 0,0 |
| | Contractuels(3) | 376 131 | 391 129 | 1,2 | 4,0 |
| | Autres catégories et statuts(2) | 58 340 | 57 009 | 0,3 | -2,3 |
| | **Total** | **1 902 237** | **1 915 415** | **0,8** | **0,7** |
| | Part des contractuels (en %) | **19,8** | **20,4** | | |
| FPH | Fonctionnaires | 826 502 | 816 571 | 0,1 | -1,2 |
| | Contractuels | 225 120 | 239 106 | 3,3 | 6,2 |
| | Autres catégories et statuts(2) | 121 794 | 122 945 | 1,5 | 0,9 |
| | **Total** | **1 173 416** | **1 178 622** | 0,8 | **0,4** |
| | Part des contractuels (en %) | **19,2** | **20,3** | | |
| Ensemble de la fonction publique | Fonctionnaires(3) | 3 840 953 | 3 829 237 | 0,0 | -0,3 |
| | Contractuels(3) | 1 017 493 | 1 070 470 | 2,3 | 5,2 |
| | Militaires et militaires volontaires(1)(3) | 309 142 | 308 424 | -0,8 | -0,2 |
| | Autres catégories et statuts(2) | 358 314 | 356 189 | 0,0 | -0,6 |
| | **Total** | **5 525 902** | **5 564 320** | **0,4** | **0,7** |
| | Part des contractuels (en %) | **18,4** | **19,2** | | |

*Sources : FGE, Colter, DADS, Siasp, Insee ; enquêtes SAE, Drees. Traitement DGAFP – SDessi.*

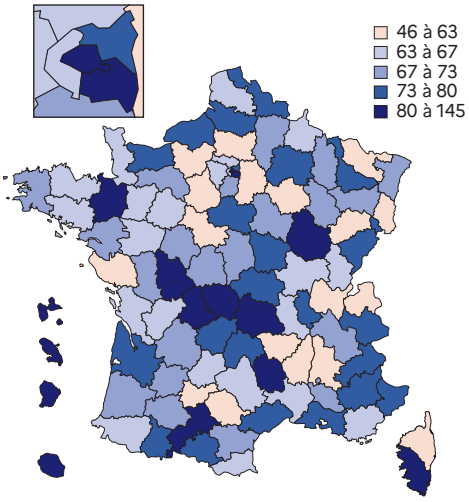
Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(1) La dégradation de la qualité des données sur les militaires rend les estimations fragiles.

(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 sont regroupés avec les fonctionnaires et les militaires volontaires avec les contractuels.

**Figure 1.2-8 : Taux d'administration des trois versants de la fonction publique, agents civils, par département au 31 décembre 2018**

(en ‰)



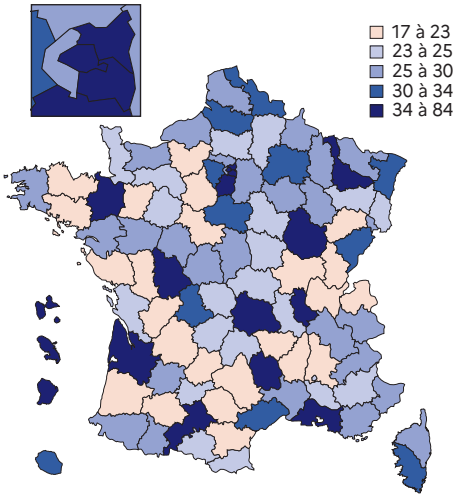

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

Taux d'administration : nombre d'agents civils de la fonction publique (converti en équivalent temps plein) pour 1000 habitants. France entière = 73,1 ‰ ; France métropolitaine = 72,6 ‰.

**Figure 1.2-9 : Taux d'administration de la fonction publique de l'État, agents civils, par département au 31 décembre 2018**

(en ‰)



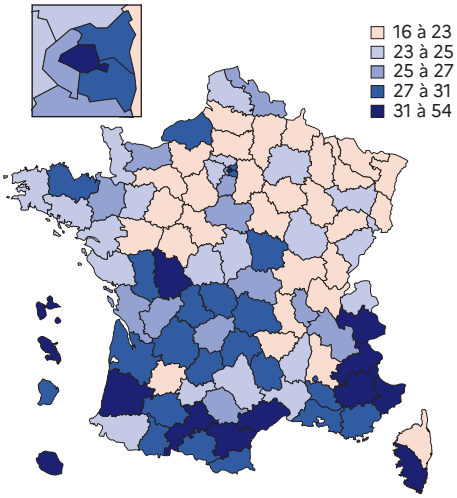

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

Taux d'administration : nombre d'agents civils de la fonction publique (converti en équivalent temps plein) pour 1000 habitants. France entière = 30,6 ‰ ; France métropolitaine = 30,4 ‰

### Figure 1.2-10 : Taux d'administration de la fonction publique territoriale par département au 31 décembre 2018

(en ‰)



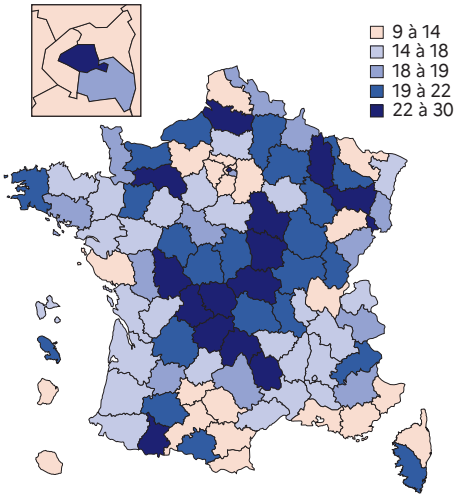

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

Taux d'administration : nombre d'agents civils de la fonction publique (converti en équivalent temps plein) pour 1000 habitants. France entière = 26,1 ‰ ; France métropolitaine = 25,8 ‰

### Figure 1.2-11 : Taux d'administration de la fonction publique hospitalière par département au 31 décembre 2018

(en ‰)




*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

Taux d'administration : nombre d'agents civils de la fonction publique (converti en équivalent temps plein) pour 1000 habitants. France entière = 16,4 ‰ ; France métropolitaine = 16,4 ‰

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

| | 2018 | | | | | | Effectifs totaux (ministères + EPA) fin 2017 | Évolution des effectifs totaux entre 2017 et 2018 (en %) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Effectifs totaux (ministères + EPA) | Effectifs des ministères | Effectifs des EPA | *dont contractuels des EPA* | Part des effectifs dans les EPA (en %) | *dont effectifs dans les EPA en situation dérogatoire (en %)*(1) | | |
| Agriculture et Alimentation | 43 722 | 31 097 | 12 625 | *9 721* | 28,9 | *5,6* | 44 599 | -2,0 |
| Armées(2) | 270 973 | 262 708 | 8 265 | *5 073* | 3,1 | *8,5* | 270 780 | 0,1 |
| Culture | 25 389 | 11 276 | 14 113 | *10 572* | 55,6 | *74,7* | 25 339 | 0,2 |
| Ministères économiques et financiers(3) | 151 553 | 139 436 | 12 117 | *7 182* | 8,0 | *75,1* | 153 746 | -1,4 |
| Éducation nationale, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation | 1 404 996 | 1 064 682 | 340 314 | *170 104* | 24,2 | *0,1* | 1 384 160 | 1,5 |
| Europe et Affaires étrangères(4) | 3 582 | 3 409 | 173 | *19* | 4,8 | *0,0* | 3 711 | -3,5 |
| Intérieur et Outre-Mer(2) | 298 293 | 295 393 | 2 900 | *1 641* | 1,0 | *4,2* | 295 257 | 1,0 |
| *Police* | *147 837* | *147 837* | - | - | - | - | *143 763* | *2,8* |
| *Justice* | *89 885* | *88 975* | *910* | *329* | *1,0* | *12,1* | *88 084* | *2,0* |
| Services du Premier ministre(3) | 12 288 | 11 747 | 541 | 230 | 4,4 | 0,0 | 12 274 | 0,1 |
| Ministères sociaux | 97 912 | 19 079 | 78 833 | 66 729 | 80,5 | 80,0 | 99 493 | -1,6 |
| *Solidarités et santé* | *36 464* | *9 948* | *26 516* | *14 681* | *72,7* | *40,4* | *36 886* | *-1,1* |
| *Travail* | *61 448* | *9 131* | *52 317* | *52 048* | *85,1* | *100,0* | *62 607* | *-1,9* |
| Transition écologique et solidaire, Logement et Habitat durable et Cohésion des territoires | 71 690 | 50 501 | 21 189 | *6 611* | 29,6 | *21,4* | 72 806 | -1,5 |
| **Total** | **2 470 283** | **1 978 303** | **491 980** | **278 211** | **19,9** | **18,1** | **2 450 249** | **0,8** |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

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

(1) EPA en situation dérogatoire : EPA dans lequel le statut normal de recrutement est celui de contractuel, soit de droit public, soit, dans certains cas, de droit privé. La dérogation au principe selon lequel les emplois peuvent être pourvus par des contractuels concerne, selon les cas, tous les emplois de l'EPA (par exemple, Pôle emploi) ou certains emplois. À partir de 2018, les agences de l'eau, l'Agence nationale des titres sécurisés, les Centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires, l'école Mines ParisTech et l'École polytechnique ne font plus partie des EPA dérogatoires.

(2) La dégradation de la qualité des données sur les militaires rend les estimations fragiles.

(3) La Direction de l'information légale et administrative était classée à tort dans les ministères économiques et financiers. Elle est désormais bien classée dans les services du Premier ministre. L'effectif 2017 a donc été révisé par rapport à celui publié dans le rapport annuel 2019.

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

Lecture : 5,6 % des effectifs des EPA du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation relèvent d'un EPA dérogatoire.

## Figure 1.3-2 : Effectifs physiques des établissements publics à caractère administratif (EPA) par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2018

| | Statut | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | Indéterminée | Ensemble | Part des femmes (en %) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| EPA nationaux à recrutement de droit public non dérogatoires[1] | Fonctionnaires | 130017 | 30853 | 34892 | 254 | 196016 | 50,2 |
| | Contractuels[4] | 70066 | 77193 | 42335 | 11924 | 201518 | 58,2 |
| | Militaires et militaires volontaires | 41 | 22 | 960 | 3 | 1026 | 68,5 |
| | Autres catégories et statuts[5] | 2214 | 497 | 1559 | 5 | 4275 | 38,2 |
| | **Total** | **202338** | **108565** | **79746** | **12186** | **402835** | **54,1** |
| | Part des femmes (en %) | 44,8 | 62,3 | 66,5 | 54,8 | 54,1 | |
| EPA nationaux à recrutement de droit public dérogatoires[1][2] | Fonctionnaires | 2559 | 3815 | 3964 | 39 | 10377 | 50,5 |
| | Contractuels[4] | 19028 | 32152 | 23601 | 1912 | 76693 | 70,4 |
| | Militaires et militaires volontaires | 10 | - | - | - | 10 | 20,0 |
| | Autres catégories et statuts[5] | 986 | 65 | 1011 | 3 | 2065 | 53,5 |
| | **Total** | **22583** | **36032** | **28576** | **1954** | **89145** | **67,7** |
| | Part des femmes (en %) | 55,1 | 72,9 | 72,1 | 51,4 | 67,7 | |
| EPA nationaux à recrutement de droit privé[3] | Fonctionnaires | 21 | 1 | - | 1 | 23 | 47,8 |
| | Contractuels[4] | 6753 | 3179 | 4246 | - | 14178 | 70,4 |
| | Autres catégories et statuts[5] | 1432 | - | 15 | - | 1447 | 63,4 |
| | **Total** | **8206** | **3180** | **4261** | **1** | **15648** | **69,7** |
| | Part des femmes (en %) | 58,1 | 79,1 | 85,2 | 100,0 | 69,7 | |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

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

(2) EPA en situation dérogatoire : EPA dans lequel le statut normal de recrutement est celui de contractuel, soit de droit public, soit, dans certains cas, de droit privé. La dérogation au principe selon lequel les emplois peuvent être pourvus par des contractuels concerne, selon les cas, tous les emplois de l'EPA (par exemple, Pôle emploi) ou certains emplois. À partir de 2018, les agences de l'eau, l'Agence nationale des titres sécurisés, les Centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires, l'école Mines ParisTech et l'École polytechnique ne font plus partie des EPA dérogatoires.

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

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

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

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

| | 2017 | | 2018 | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Effectifs physiques | ETP | Fonctionnaires | | Contractuels | | Militaires et militaires volontaires | | Autres catégories et statuts[2] | | Total | |
| | | | Effectifs physiques | ETP | Effectifs physiques | ETP | Effectifs physiques | ETP | Effectifs physiques | ETP | Effectifs physiques | ETP |
| Agriculture et Alimentation | 31640 | 29968 | 22194 | 21535 | 4109 | 3489 | nd | nd | 4773 | 4386 | 31097 | 29431 |
| Armées | 262547 | 260629 | 36212 | 35403 | 9312 | 8941 | nd | nd | 18265 | 18175 | 262708 | nd |
| Culture | 11315 | 10895 | 9701 | 9500 | 1502 | 1306 | nd | nd | 68 | 61 | 11276 | 10872 |
| Ministères économiques et financiers[2] | 141651 | 135768 | 133698 | 129051 | 4780 | 3973 | nd | nd | 738 | 682 | 139436 | 133837 |
| Éducation nationale, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation | 1049903 | 995359 | 816123 | 794987 | 107409 | 80234 | nd | nd | 141084 | 132010 | 1064682 | 1007296 |
| Europe et Affaires étrangères[3] | 3540 | 3468 | 2772 | 2725 | 581 | 556 | nd | nd | 47 | 45 | 3409 | 3334 |
| Intérieur et Outre-Mer | 292400 | 288222 | 169655 | 167556 | 15690 | 14043 | nd | nd | 2197 | 2083 | 295393 | nd |
| *Police* | 143763 | 141295 | 133634 | 132624 | 12986 | 11423 | nd | nd | 998 | 958 | 147837 | 145224 |
| Justice | 87197 | 82457 | 77541 | 75653 | 11062 | 8246 | nd | nd | 255 | 247 | 88975 | 84263 |
| Services du Premier ministre[2] | 11739 | 11422 | 8604 | 8396 | 2985 | 2846 | nd | nd | 117 | 106 | 11747 | 11389 |
| Ministères sociaux | 19483 | 18829 | 16988 | 16500 | 1913 | 1813 | nd | nd | 158 | 156 | 19079 | 18488 |
| *Solidarités et santé* | 10114 | 9805 | 8629 | 8422 | 1233 | 1155 | nd | nd | 74 | 74 | 9948 | 9662 |
| *Travail* | 9369 | 9024 | 8359 | 8079 | 680 | 658 | nd | nd | 84 | 82 | 9131 | 8827 |
| Transition écologique et solidaire, Logement et Habitat durable et Cohésion des territoires | 51297 | 49975 | 45508 | 44387 | 2681 | 2522 | nd | nd | 2193 | 2183 | 50501 | 49210 |
| Total | 1962712 | 1886991 | 1338996 | 1305693 | 162024 | 127967 | 307388 | nd | 169895 | 160134 | 1978303 | 1899664 |
| Total hors enseignants | 1064230 | 1022565 | 621592 | 606403 | 121014 | 91164 | 307369 | nd | 26893 | 26530 | 1076868 | 1029949 |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

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

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

(2) La Direction de l'information légale et administrative était classée à tort dans les ministères économiques et financiers. Elle est désormais bien classée dans les services du Premier ministre. L'effectif 2017 a donc été révisé par rapport à celui publié dans le rapport annuel 2019.

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

nd : non diffusable. La dégradation de la qualité des données sur les militaires rend les estimations fragiles.

**Figure 1.3-4 : Effectifs physiques des enseignants par type d'employeur et ministère au 31 décembre**

| | | 2017 | | 2018 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Enseignants[1] | Hors enseignants | Enseignants[1] | Hors enseignants | Part des enseignants (en %) | Part des fonctionnaires parmi les enseignants (en %) |
| Ministères | Agriculture et Alimentation | 13 297 | 18 343 | 13 199 | 17 898 | 42,4 | 53,5 |
| | Culture | 1 348 | 9 967 | 1 344 | 9 932 | 11,9 | 69,6 |
| | Éducation nationale, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation | 880 687 | 169 216 | 883 764 | 180 918 | 83,0 | 79,9 |
| | Autres ministères | 3 150 | 866 704 | 3 128 | 868 120 | 0,4 | 99,6 |
| | **Total** | **898 482** | **1 064 230** | **901 435** | **1 076 868** | **45,6** | **79,6** |
| EPA | Agriculture et Alimentation | 1 171 | 11 788 | 377 | 12 248 | 3,0 | 39,3 |
| | Culture | 793 | 13 231 | 167 | 13 946 | 1,2 | 8,4 |
| | Éducation nationale, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation | 81 722 | 252 535 | 79 887 | 260 427 | 23,5 | 83,4 |
| | Autres ministères | 1 357 | 124 940 | 840 | 124 088 | 0,7 | 67,7 |
| | **Total** | **85 043** | **402 494** | **81 271** | **410 709** | **16,5** | **82,9** |
| **Total** | | **983 525** | **1 466 724** | **982 706** | **1 487 577** | **39,8** | **79,9** |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

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

## Figure 1.3-5 : Effectifs physiques des agents civils[1] des ministères par région et ministère au 31 décembre 2018

| | Éducation nationale, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation | Intérieur et Outre-Mer | Ministères économiques et financiers | Justice | Armées | Transition écologique et solidaire, Logement et Habitat durable et Cohésion des territoires | Agriculture, Alimentation | Autres ministères[2] | Total, agents civils |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Auvergne-Rhône-Alpes | 125 885 | 16 074 | 14 847 | 8 102 | 4 462 | 4 988 | 3 992 | 3 067 | 181 417 |
| Bougogne-Franche-Comté | 44 075 | 5 611 | 5 118 | 4 155 | 1 079 | 1 875 | 2 225 | 1 265 | 65 403 |
| Bretagne | 50 551 | 5 771 | 5 794 | 3 039 | 8 205 | 3 130 | 2 636 | 1 151 | 80 277 |
| Centre-Val de Loire | 38 669 | 4 545 | 4 157 | 2 613 | 3 765 | 1 433 | 1 250 | 998 | 57 430 |
| Corse | 4 642 | 1 342 | 836 | 578 | 137 | 628 | 223 | 301 | 8 687 |
| Grand-Est | 86 603 | 13 481 | 10 165 | 7 472 | 5 132 | 4 213 | 2 059 | 2 236 | 131 361 |
| Hauts-de-France | 103 569 | 14 918 | 10 259 | 8 449 | 1 273 | 2 952 | 1 700 | 2 097 | 145 217 |
| Île-de-France | 206 537 | 66 111 | 39 803 | 21 411 | 17 128 | 11 377 | 3 531 | 22 862 | 388 760 |
| Normandie | 52 484 | 6 910 | 5 780 | 3 728 | 1 624 | 2 393 | 1 380 | 1 237 | 75 536 |
| Nouvelle-Aquitaine | 86 267 | 12 784 | 11 169 | 9 382 | 7 050 | 4 981 | 3 553 | 2 638 | 137 824 |
| Occitanie | 87 650 | 14 223 | 11 260 | 6 404 | 2 513 | 4 963 | 4 135 | 2 379 | 133 527 |
| Pays de la Loire | 56 802 | 5 054 | 6 787 | 3 037 | 1 326 | 1 938 | 2 420 | 2 117 | 79 481 |
| Provence-Alpes-Côte d'Azur | 76 504 | 15 450 | 9 340 | 7 334 | 9 410 | 3 611 | 1 172 | 2 154 | 124 975 |
| **Total métropole** | **1 020 238** | **182 274** | **135 315** | **85 704** | **63 104** | **48 482** | **30 276** | **44 502** | **1 609 895** |
| Guadeloupe | 8 475 | 1 331 | 1 012 | 811 | 27 | 446 | 191 | 252 | 12 545 |
| Martinique | 7 917 | 1 191 | 1 137 | 730 | 214 | 486 | 197 | 218 | 12 090 |
| Guyane | 8 085 | 1 073 | 514 | 502 | 189 | 510 | 164 | 152 | 11 189 |
| La Réunion | 19 901 | 1 673 | 1 238 | 1 111 | 255 | 458 | 248 | 312 | 25 196 |
| **DOM** | **44 378** | **5 268** | **3 901** | **3 154** | **685** | **1 900** | **800** | **934** | **61 020** |
| **Total métropole + DOM** | **1 064 616** | **187 542** | **139 216** | **88 858** | **63 789** | **50 382** | **31 076** | **45 436** | **1 670 915** |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

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

(2) Les autres ministères regroupent les ministères suivants : Europe et Affaires étrangères, Culture, Solidarités et Santé, Travail et services du Premier ministre.

## Figure 1.3-6 : Évolution des effectifs physiques au 31 décembre des ministères et de leurs EPA rattachés

| | | 2017 | 2018 | Évolution annuelle moyenne entre 2008 et 2018 (en %) | Évolution entre 2017 et 2018 (en %) |
|---|---|---|---|---|---|
| Agriculture, Alimentation | Ministère | 31640 | 31097 | -1,7 | -1,7 |
| | EPA | 12959 | 12625 | -0,7 | -2,6 |
| | **Total** | **44599** | **43722** | **-1,4** | **-2,0** |
| Armées[1] | Ministère | 262547 | 262708 | -4,2 | 0,1 |
| | EPA | 8233 | 8265 | -0,3 | 0,4 |
| | **Total** | **270780** | **270973** | **-4,1** | **0,1** |
| Culture | Ministère | 11315 | 11276 | -0,3 | -0,3 |
| | EPA | 14024 | 14113 | 0,5 | 0,6 |
| | **Total** | **25339** | **25389** | **0,1** | **0,2** |
| Europe et Affaires étrangères[2] | Ministère | 3540 | 3409 | -0,9 | -3,7 |
| | EPA | 171 | 173 | -14,2 | 1,2 |
| | **Total** | **3711** | **3582** | **-2,3** | **-3,5** |
| Ministères économiques et financiers[3][4] | Ministère | 142308 | 140098 | -2,1 | -1,6 |
| | EPA | 12095 | 12117 | -11,1 | 0,2 |
| | **Total** | **154403** | **152215** | **-3,3** | **-1,4** |
| Éducation nationale, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation | Ministère | 1049903 | 1064682 | -1,1 | 1,4 |
| | EPA | 334257 | 340314 | 6,3 | 1,8 |
| | **Total** | **1384160** | **1404996** | **0,3** | **1,5** |
| Intérieur et Outre-Mer[1] | Ministère | 292400 | 295393 | 4,0 | 1,0 |
| | EPA | 2857 | 2900 | 23,2 | 1,5 |
| | **Total** | **295257** | **298293** | **4,1** | **1,0** |
| Justice | Ministère | 87197 | 88975 | 1,6 | 2,0 |
| | EPA | 887 | 910 | -3,5 | 2,6 |
| | **Total** | **88084** | **89885** | **1,5** | **2,0** |
| Services du Premier ministre[4] | Ministère | 11082 | 11085 | 2,2 | 0,0 |
| | EPA | 535 | 541 | -9,9 | 1,1 |
| | **Total** | **11617** | **11626** | **1,1** | **0,1** |
| Ministères sociaux[3] | Ministère | 19483 | 19079 | -5,6 | -2,1 |
| | EPA | 80010 | 78833 | 14,7 | -1,5 |
| | **Total** | **99493** | **97912** | **6,2** | **-1,6** |
| Transition écologique et solidaire, Logement et Habitat durable et Cohésion des territoires | Ministère | 51297 | 50501 | -4,9 | -1,6 |
| | EPA | 21509 | 21189 | 5,6 | -1,5 |
| | **Total** | **72806** | **71690** | **-2,8** | **-1,5** |
| Total | **Ministère** | **1962712** | **1978303** | **-1,1** | **0,8** |
| | **EPA** | **487537** | **491980** | **5,2** | **0,9** |
| | **Total** | **2450249** | **2470283** | **-0,2** | **0,8** |
| Total métropole + DOM (Hors Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche) | **Ministère** | **912809** | **913621** | **-1,2** | **0,1** |
| | **EPA** | **153280** | **151666** | **3,2** | **-1,1** |
| | **Total** | **1066089** | **1065287** | **-0,7** | **-0,1** |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

(1) La dégradation de la qualité des données sur les militaires rend les estimations fragiles.

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

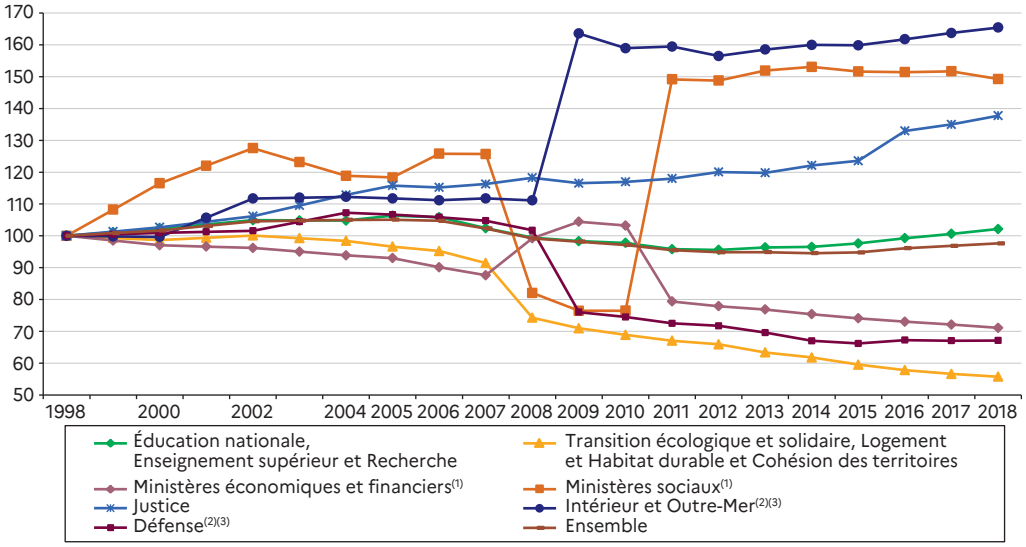
(3) En 2008, les effectifs de l'Agence nationale pour l'emploi, jusqu'alors sous la tutelle du ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement, ont rejoint Pôle emploi, établissement public rattaché jusqu'en 2011 aux ministères économiques et financiers. Désormais, Pôle Emploi est un établissement public rattaché aux ministères sociaux. En considérant les effectifs de Pôle emploi au sein des ministères sociaux dès 2008, l'évolution en moyenne par an des effectifs des ministères économiques et financiers aurait été de -1,9 % et de +1,5 % dans ses seuls EPA, tandis que celle des ministères sociaux aurait été de +1,7 % et de +4,9 % dans ses seuls EPA. Cette hausse dynamique dans les EPA des ministères sociaux est pour partie liée à la prise en compte des effectifs des Assedic qui ont rejoint Pôle emploi à partir du 1er janvier 2009.

(4) La Direction de l'information légale et administrative était classée à tort dans les ministères économiques et financiers. Elle est désormais bien classée dans les services du Premier ministre. L'effectif 2017 a donc été révisé par rapport à celui publié dans le rapport annuel 2019.

Note : Les périmètres des ministères varient selon les années. Pour permettre les comparaisons dans le temps, on procède à certains regroupements :
- les ministères économiques et financiers comprennent les ministères de l'Action et des Comptes publics et de l'Économie et des Finances ;
- les ministères sociaux correspondent aux Affaires sociales, Travail, Emploi et Dialogue social et aux Sports ;
- les ministères de l'Intérieur, de l'Outre-Mer ont également été regroupés ;
- les autres appellations des ministères renvoient à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année considérée. Les effectifs du budget annexe des publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de la Transition écologique et solidaire, Logement et Habitat durable et Cohésion des territoires.

## Figure 1.3-7 : Évolution des effectifs physiques de la FPE dans les principaux ministères entre le 31 décembre 1998 et le 31 décembre 2018

(base 100 au 31 décembre 1998)




*Sources : FGE, DADS, Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

Note : Les périmètres des ministères varient selon les années. Pour permettre les comparaisons dans le temps, on procède à certains regroupements :
– les ministères économiques et financiers comprennent les ministères de l'Action et des Comptes publics et de l'Économie et des Finances ;
– les ministères sociaux correspondent aux Affaires sociales, Travail, Emploi et Dialogue social et aux Sports ;
– les ministères de l'Intérieur, de l'Outre-Mer ont également été regroupés ;
– les autres appellations des ministères renvoient à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année considérée.

Les effectifs du budget annexe des publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de la Transition écologique et solidaire, Logement et Habitat durable et Cohésion des territoires.

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

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

(3) La dégradation de la qualité des données sur les militaires rend les estimations fragiles.

## Figure 1.3-8 : Évolution des effectifs physiques au 31 décembre des agents des ministères par statut

| | 2017 | 2018 | Évolution annuelle moyenne 2018/2008 (en %) | Évolution 2018/2017 (en %) |
|---|---|---|---|---|
| Fonctionnaires | 1 338 768 | 1 338 996 | -1,5 | 0,0 |
| Contractuels(1) | 143 748 | 162 024 | 2,6 | 12,7 |
| Militaires(2) | 308 142 | 307 388 | -0,8 | -0,2 |
| Autres catégories et statuts(3) | 172 054 | 169 895 | -1,2 | -1,3 |
| **Total ministères** | **1 962 712** | **1 978 303** | **-1,1** | **0,8** |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

(1) La hausse de 12,7 % du nombre de contractuels est pour partie liée à la transformation de contrats aidés en contrats d'accompagnement d'élèves en situation de handicap (AESH) au ministère de l'Éducation nationale.

(2) La dégradation de la qualité des données sur les militaires rend les estimations fragiles.

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

# Périmètre de décompte des effectifs dans la fonction publique de l'État

Il existe plusieurs concepts pour mesurer les effectifs des ministères. En particulier, on distingue l'effectif payé sur le plafond d'emplois du ministère, l'effectif « en fonction dans le ministère » (que l'agent soit ou non rémunéré sur le plafond d'emplois) et l'effectif « géré par le ministère » (que l'agent soit ou non inclus dans le plafond d'emplois, et qu'il soit ou non en fonction). L'agent est considéré comme étant géré par le ministère si ce dernier gère sa carrière (organisation du recrutement, des promotions, etc.) : il s'agit donc ici de la gestion au sens « statutaire ».

Par ailleurs, le ministère est défini comme l'ensemble des services centraux et déconcentrés, à l'exclusion des établissements publics administratifs (EPA) sous sa tutelle. Ainsi, les mêmes concepts peuvent s'appliquer aux EPA au sein desquels on distingue : les effectifs payés sur le budget de l'établissement (subventions de l'État et ressources propres), les effectifs en fonction dans l'établissement et les effectifs gérés par l'établissement (corps propres à l'établissement et personnels contractuels).

La connaissance de ces trois concepts d'effectifs nécessite une enquête particulière auprès des services des ressources humaines des ministères. En effet, il faut prendre en compte les informations de gestion qui retracent la position statutaire de l'agent, non disponible au travers des seuls « retours paye ». Par exemple, un agent mis à disposition est en fonction dans le ministère d'accueil, mais n'est pas comptabilisé sur le plafond d'emplois de ce ministère et reste géré par son administration d'origine (voir schéma explicatif suivant).

Les écarts entre les trois concepts d'effectifs s'expliquent en premier lieu par le nombre de mobilités « statutaires » externes. Au 31 décembre 2018, 3,3 % des personnels gérés par les ministères sont en « mobilité externe », essentiellement en détachement externe, affectés en position normale d'activité ou mis à disposition chez d'autres employeurs.

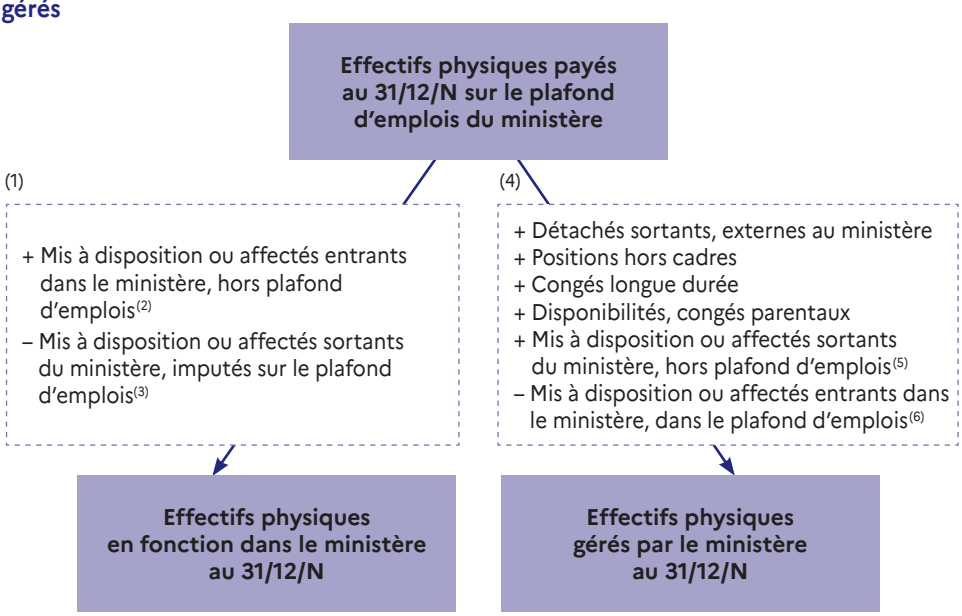
Le détachement externe est la position de mobilité statutaire externe la plus fréquente. Elle concerne en 2018, 38 100 agents, dont un quart travaillent à l'étranger, en grande majorité sur des postes du réseau d'enseignement français à l'étranger.

Les agents en position normale d'activité sont quant à eux très nombreux au ministère de la Transition écologique et solidaire ; ils représentent près d'un quart des effectifs gérés par ce ministère, pour la plupart en poste dans un établissement public sous tutelle du ministère.

Les personnels en disponibilité, congé parental ou congé de longue durée représentent 2,2 % des personnels gérés par les ministères. Les disponibilités constituent à elles seules 83 % de ces interruptions d'activités. Les congés parentaux, dont les conditions d'attribution sont plus restrictives que celles des disponibilités, en représentent seulement 12 %. Enfin, les congés de longue durée, accordés en cas de maladie grave, représentent 5 % des interruptions de carrière.

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

**Passage des effectifs payés sur le plafond d'emplois du ministère aux effectifs en fonction et gérés**




(1) + : ajout des effectifs en fonction, non comptabilisés dans le plafond d'emplois du ministère ;
- : retrait des effectifs inclus dans le plafond d'emplois du ministère et en fonction hors du ministère.

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

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

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

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

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

## L'enquête Tems

Les résultats présentés dans cette fiche thématique sont issus de l'enquête annuelle Tems (Transparence de l'emploi et mobilité statutaire dans la FPE) menée auprès des ministères par la sous-direction des études, des statistiques et des systèmes d'information de la DGAFP. Elle permet, sur la partie transparence de l'emploi, de distinguer les différents périmètres de décompte des effectifs au sein d'un ministère. Sur le volet mobilité statutaire, l'enquête détaille les effectifs selon les différentes positions administratives et fournit ainsi une mesure de la mobilité statutaire des agents des ministères (voir aussi la Fiche thématique 4.8 Positions statutaires).

**Les positions statutaires**

Tout agent de la fonction publique de l'État est placé dans l'une des positions suivantes : l'activité, le détachement, la disponibilité et le congé parental.

# 1 1.4 Fonction publique de l'État : périmètres de décompte des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances

**L'activité** 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 le service où il a vocation à exercer. Au sein de la position d'activité, deux situations particulières peuvent être mises en œuvre pour les agents de la fonction publique de l'État :

• **La mise à disposition** est la situation de l'agent 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** sont dans la même situation que ceux mis à disposition, mais leur rémunération est directement prise en charge par l'administration d'accueil.

Un fonctionnaire en **détachement** est placé hors de son corps d'origine, dans un corps ou emploi de niveau généralement équivalent, pour exercer des fonctions dans une administration, une entreprise ou un organisme privé assurant des missions d'intérêt général ou en coopération. Il est rémunéré selon les règles applicables dans la structure d'accueil mais continue à jouir des droits à l'avancement attachés à son corps d'origine. Cette position administrative n'est pas ouverte aux personnels contractuels.

La **disponibilité** est la situation d'un agent qui cesse momentanément de travailler pour son administration ou service d'origine. L'agent ne bénéficie plus, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite. Il existe plusieurs motifs de disponibilité ; les deux principaux sont la disponibilité de droit et celle pour convenance personnelle. La disponibilité de droit est fondée sur certaines circonstances d'ordre familial (donner des soins à un membre de la famille, élever un enfant de moins de 8 ans, suivre son conjoint ou partenaire à la suite d'un déménagement). La disponibilité pour convenance personnelle n'est, elle, accordée que sous réserve de nécessité de service.

Le **congé parental** est une position administrative dans laquelle l'agent cesse de travailler pour élever son enfant. Il est accordé de droit dès lors que les conditions d'éligibilité sont réunies. Le congé parental de l'agent peut débuter à tout moment après la naissance ou l'adoption de l'enfant, ou après un congé de maternité. Dans le cas d'une naissance, le congé parental est accordé par tranches de six mois renouvelables jusqu'au 3ème anniversaire de l'enfant.

Enfin, la position **hors cadres** a été supprimée en 2016 et est donc en voie d'extinction.

Selon le point de vue adopté, les agents en mobilité statutaire externe sont qualifiés d'affectés « sortants » de l'employeur gestionnaire de l'agent ou « employeur d'origine ». Les employeurs non gestionnaires de la carrière des agents accueillis sont appelés « employeurs d'accueil », et les agents sont qualifiés d'affectés « entrants ».

L'enquête Tems va faire l'objet d'une **démarche qualité** de manière à s'assurer de l'adéquation des données produites et diffusées avec les besoins des utilisateurs. En particulier, les résultats fournis sur les effectifs des établissements publics administratifs ne couvrent qu'une faible partie du champ, souffrent de problèmes de collecte d'information par les ministères et sont dès lors très difficiles à interpréter.

## Figure 1.4-1 : Effectifs physiques « payés par », « en fonction dans » et « gérés par » les ministères au 31 décembre 2018

| Ministères | Effectifs physiques payés sur le plafond d'emplois du ministère | Effectifs physiques en fonction dans le ministère | Effectifs physiques gérés par le ministère | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | Total | *dont en position de détachement externe, hors cadres, MAD ou affectés sortants (PNA) du ministère* | *dont en disponibilité, congé parental ou congé de longue durée* |
| Agriculture et Alimentation | 31407 | 31250 | 40134 | 8151 | 1220 |
| Armées | | | | | |
| *Personnels civils* | *60001* | *63561* | *67231* | *9670* | *1676* |
| *Personnels militaires* | *205947* | *207000* | *219246* | *6345* | *1404* |
| Culture[1] | 11142 | 3502 | 11142 | 851 | 392 |
| Ministères économiques et financiers | | | | | |
| *Économie et Finances, Action et Comptes publics* | *140090* | *139902* | *152476* | *4066* | *2599* |
| *Caisse des dépôts et des consignations*[2] | *3826* | *3772* | *4047* | *155* | *134* |
| Éducation nationale, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation | 1311059 | 1311059 | 1311059 | 24858 | 33556 |
| Europe et Affaires étrangères | 13531 | 13518 | 13628 | 357 | 294 |
| Intérieur, Cohésion des territoires et Outre-Mer | | | | | |
| *Police nationale* | *150002* | *149149* | *133975* | *707* | *1916* |
| *Hors police nationale* | *133827* | *130224* | *156428* | *2624* | *1791* |
| Justice[3] | 80658 | 83229 | 85924 | 1935 | 1599 |
| Ministères sociaux[4] | 18915 | 19202 | 27798 | 1618 | 844 |
| Services du Premier ministre | | | | | |
| *Services généraux, Cabinets, Commissions rattachées aux services centraux* | *3325* | *3312* | *3428* | *190* | *106* |
| *Cour des comptes* | *1799* | *1801* | *2056* | *207* | *56* |
| *Secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale* | *1156* | *1139* | *773* | *3* | *28* |
| *Dila* | *563* | *563* | *563* | *2* | *6* |
| *Cnil* | *200* | *200* | *200* | *4* | *12* |
| *Le Cese* | *154* | *0* | *0* | *2* | *7* |
| *Conseil d'État* | *nd* | *nd* | *nd* | *nd* | *nd* |
| Transition écologique et solidaire | | | | | |
| *Aviation civile* | *40847* | *40080* | *51942* | *14821* | *1563* |
| *Hors aviation civile* | *10555* | *10764* | *10764* | *113* | *130* |
| Total | 2219004 | 2213227 | 2292814 | 76679 | 49333 |

*Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire. Traitement DGAFP – SDessi.*

Champ : Ensemble des personnels des ministères hors établissements publics.

(1) Y compris opérateurs en délégation de gestion : BNF, Musée du Louvre, Musée Rodin et le CNSM de Lyon.

(2) Effectifs sous statut de fonctionnaire uniquement.

(3) Y compris établissements publics administratifs rattachés.

(4) Y compris les agences régionales de santé (ARS).

(5) Personnels BIATSS uniquement.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

**Figure 1.4-2 : Effectifs physiques « payés par », « en fonction dans » et « gérés par » les établissements publics administratifs au 31 décembre 2018**

| Ministères de tutelle | Effectifs physiques payés sur le budget des EPA[1] | Effectifs en fonction dans les EPA[2] | Effectifs gérés par les EPA[3] | Part des contractuels dans les effectifs gérés par les EPA (en %) | EPA concernés[4] |
|---|---|---|---|---|---|
| Agriculture et Alimentation[5] | 6215 | 6206 | 5930 | 45,9 | Anses, ASP, Agence Bio, CNPF, FranceAgriMer, Infoma, IFCE, Inoa, Odeadom |
| Armées | 7998 | 8029 | 7969 | 52,6 | Académie Marine, CNMSS, ECPAD, ENSTA Bretagne, ENSTA Paris, EPFP, EPIDe, École polytechnique, INI, ISAE, Musée Air Espace, Musée de l'Armée, Musée de la Marine, ONAC, SHOM |
| Culture | nd | nd | nd | nd | |
| Économie et Finances, Action et Comptes publics | 7181 | 8296 | 7940 | 76,1 | ANFR, Business France, ENA, Epareca, FNPCA, Groupe Mines-Télécom, INPI, IRA, LNE |
| Éducation nationale, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation | 239008 | 308708 | 251823 | 54,5 | EPSCP, EPN, EPST |
| Europe et Affaires étrangères | 244 | 248 | 244 | 83,2 | AEFE, AFD, Atout France, Campus France, Canal France International, Cirad, Expertise France, Institut français (PARIS), IRD |
| Intérieur, Cohésion des territoires et Outre-Mer | | | | | |
| *Police nationale* | *130* | *983* | *nd* | *nd* | *ENSP, INPS* |
| *Hors police nationale* | *2480* | *2480* | *726* | *58,5* | *ANTAI, ANTS, CNAPS, ENSOSP, OFII, OFPRA* |
| Justice | nd | nd | nd | | |
| Ministères sociaux | 6715 | 0 | 0 | | Ensemble des ARS |
| Services du Premier ministre | | | | | |
| *Secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale* | *154* | *158* | *160* | *43,1* | *IHEDN, INHESJ* |
| Transition écologique et solidaire | | | | | |
| *Aviation civile* | *935* | *944* | *944* | *21,5* | *Enac* |
| *Hors Aviation civile* | *nd* | *nd* | *nd* | *nd* | |

*Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire. Traitement DGAFP-SDessi.*

Champ : Ensemble des personnels, hors militaires et emplois aidés, des établissements publics administratifs.

Note : L'enquête Tems va faire l'objet d'une démarche qualité de manière à s'assurer de l'adéquation des données produites et diffusées avec les besoins des utilisateurs. En particulier, les résultats présentés dans ce tableau ne couvrent qu'une faible partie du champ, souffrent de problèmes de collecte d'information par les ministères et sont dès lors très difficiles à interpréter.

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

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

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

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

(5) Le ministère déclare par ailleurs 8 826 agents payés sur le budget de l'ONF au 31 décembre 2018.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

## Emplois en loi de finances

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

En 2020, le plafond d'autorisation d'emplois ministériels s'établit à 1 939 264 ETPT (-0,2 % par rapport à 2019), auxquels s'ajoutent 11 164 ETPT pour les budgets annexes (-0,4 %). Au total, le plafond d'emplois pour 2019 s'élève donc à 1 950 428 ETPT, soit une diminution globale de 3 089 ETPT par rapport au plafond tel qu'il résultait de la loi de finances initiale pour l'année 2019. Cette diminution s'explique pour 1 612 ETPT par un nombre de suppressions de postes supérieur à celui des créations et pour 1 993 ETPT par des mesures de transfert (entre ministères ou vers le budget d'opérateurs) et de périmètre. Hors mesures de transfert, le plafond d'emplois pour 2020 est en légère baisse (-0,1 %) après avoir été stable en 2019.

Depuis 2009, et comme prévu par l'article 64 de la loi de finances pour 2008, le plafond d'emplois des opérateurs de l'État est fixé chaque année en loi de finances. Ce plafond couvre l'ensemble des emplois rémunérés par les opérateurs, à l'exception des emplois temporaires financés intégralement par des ressources propres. Le champ des opérateurs de l'État, notion née avec la mise en œuvre de la Lolf, est plus large que celui des établissements publics administratifs (voir encadré Définitions et méthodes). À titre d'information, le plafond des autorisations d'emplois des opérateurs de l'État, exprimé en équivalents temps plein (ETP), est fixé à 402 113 emplois dans la LFI 2020, en augmentation de 0,1 % par rapport à 2019.

Par ailleurs, sur la consommation des emplois 2019 en ETPT, le projet de loi de règlement donne les informations suivantes ;

« Le plafond d'autorisation d'emplois, y compris budget annexe, a été relevé à 1 953 810 ETPT en loi de finances rectificative pour tenir compte des créations d'emplois au ministère de l'Agriculture pour assurer les missions des contrôles sanitaires et phytosanitaires dans l'hypothèse d'une sortie sans accord du Royaume-Uni de l'Union européenne et finaliser le paiement des aides PAC, et au ministère de la Culture pour tirer les conséquences des mouvements de bascule intervenus en cours de gestion 2019 entre le plafond des autorisations d'emplois du ministère et celui de ses opérateurs. La consommation d'emplois constatée au cours de l'année 2019 s'établit à 1 930 282 ETPT y compris les budgets annexes. Elle est inférieure de 23 528 ETPT au maximum autorisé par la loi de finances initiale et la loi de finances rectificative, et en augmentation de 7 033 ETPT par rapport à la consommation constatée en 2018.

La variation des effectifs sur le budget général en ETPT, par rapport à 2018 à périmètre courant, s'explique par :

– les conséquences de suppressions nettes d'emplois à hauteur de -1 047 ETPT. Il s'agit, du fait des décalages des dates moyennes des départs et des arrivées des agents, de +3 601 ETPT d'effet sur 2019 des 247 créations d'emplois (en ETP) réalisées en 2018 et de -4 648 ETPT des 3 601 suppressions d'emplois (en ETP) réalisées en 2019 ;

– l'effet des transferts d'emplois et des mesures de périmètre (+5 995 ETPT) en loi de finances initiale ;

– des corrections techniques à hauteur de -2 086 ETPT.

En ETP, l'évolution des effectifs entre le 31 décembre 2018 et le 31 décembre 2019 s'élève à -3 601 ETP à périmètre constant contre +206 ETP en 2018. Cette évolution résulte principalement des réformes entreprises au sein de l'Éducation nationale (-3 815 ETP) et de l'Action et des Comptes publics (-2 082 ETP), contrebalancées par des mesures de renforcement des missions régaliennes réalisées au ministère de l'Intérieur (+2 128 ETP), de la Justice (+1 086 ETP), des Armées (+999 ETP). »

# Définitions et méthodes

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

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

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

**Opérateur de l'État :** notion née avec la mise en place de la Lolf qui permet de qualifier une entité dotée de la personnalité morale, quel que soit son statut juridique (EPA, Epic, GIP, association, etc.), et dès lors qu'elle témoigne d'une proximité particulière vis-à-vis du budget et des missions de l'État. Cette proximité est évaluée sur la base d'un faisceau d'indices : exercice d'une mission de service public, part du financement de l'État dans les ressources de l'établissement, contrôle direct par l'État, poids de l'organisme dans les crédits ou la réalisation des objectifs de performance du programme, exploitation de biens patrimoniaux (liste non exhaustive).

La liste des opérateurs de l'État figure dans un rapport annexé chaque année au projet de loi de finances (« Jaune budgétaire »).

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

| Ministères | Missions | ETPT 2019 | ETPT 2020 |
|---|---|---|---|
| Europe et Affaires étrangères | | **13598** | **13524** |
| | Action extérieure de l'État | 12115 | 12078 |
| | Aide publique au développement | 1483 | 1446 |
| Solidarités et Santé | | **9519** | **7436** |
| | Solidarité, insertion et égalité des chances | 9519 | 7436 |
| Agriculture et Alimentation | | **30097** | **29799** |
| | Agriculture, alimentation, forêt et affaires rurales | 11949 | 11664 |
| | Enseignement scolaire | 15361 | 15334 |
| | Recherche et enseignement supérieur | 2787 | 2801 |
| Culture | | **10670** | **9593** |
| | Culture | 10670 | 9593 |
| Armées | | **271268** | **271125** |
| | Défense | 271268 | 271125 |
| Transition écologique et solidaire | | **39373** | **37382** |
| | Écologie, développement et mobilité durables | 39373 | 37382 |
| Action et Comptes publics | | **123501** | **122029** |
| | Gestion des finances publiques et des ressources humaines | 123501 | 122029 |
| Économie et Finances | | **12608** | **12294** |
| | Économie | 11540 | 11246 |
| | Recherche et enseignement supérieur | 1068 | 1048 |
| Éducation nationale | | **1024062** | **1022849** |
| | Enseignement scolaire | 1024062 | 1022849 |
| Enseignement supérieur, Recherche et Innovation | | **7298** | **6992** |
| | Recherche et enseignement supérieur | 7298 | 6992 |
| Intérieur | | **287291** | **292469** |
| | Administration générale et territoriale de l'État | 32784 | 40251 |
| | Sécurités | 254507 | 252218 |
| Justice | | **86452** | **88011** |
| | Justice | 86452 | 88011 |
| Cohésion des territoires | | **564** | **291** |
| | Cohésion des territoires | 564 | 291 |
| Outre-Mer | | **5548** | **5583** |
| | Outre-mer | 5548 | 5583 |
| Services du Premier ministre | | **11608** | **9759** |
| | Anciens combattants, mémoire et liens avec la nation | 19 | 16 |
| | Conseil et contrôle de l'État | 6074 | 6183 |
| | Direction de l'action du gouvernement | 5515 | 3560 |
| Sports | | **-** | **1529** |
| | Sport, jeunesse et vie associative | - | 1529 |
| Travail | | **8852** | **8599** |
| | Travail et emploi | **8852** | **8599** |
| Total budget général | | 1942309 | 1939264 |
| | Contrôle et exploitation aériens | 10545 | 10544 |
| | Publications officielles et information administrative | **663** | **620** |
| Total budgets annexes | | **11208** | **11164** |
| Total | | **1953517** | **1950428** |

*Source : Loi de finances initiale (LFI) 2019 et 2020 – Direction du budget.*

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

## Figure 1.4-4 : Évolution des plafonds ministériels d'autorisations d'emplois entre 2019 et 2020

| Ministères (format LFI 2020) | Plafond des autorisations d'emplois en LFI 2019 (en ETPT) | Solde des créations et suppressions d'emplois (en ETPT)(1) | Correction technique du plafond (en ETPT) | Impact des mesures de transferts (entre ministères ou avec des opérateurs) et de périmètre (hors décentralisation) (en ETPT) | Impact de la décentralisation (en ETPT) | Plafond des autorisations d'emplois en LFI 2020 (en ETPT) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | (a) | (b) | (c) | (d) | (e) | (a)+(b)+(c)+(d)+(e) |
| Action et Comptes publics | 123501 | -1594 | 43 | 79 | 0 | 122029 |
| Agriculture et Alimentation | 30097 | 116 | -40 | -374 | 0 | 29799 |
| Armées | 271268 | -120 | 411 | -434 | 0 | 271125 |
| Cohésion des territoires | 564 | -5 | 0 | -268 | 0 | 291 |
| Culture | 10670 | 22 | 0 | -1099 | 0 | 9593 |
| Économie et Finances | 12608 | -242 | 1 | -73 | 0 | 12294 |
| Éducation nationale | 1024062 | -1202 | 2 | -13 | 0 | 1022849 |
| Enseignement supérieur, Recherche et Innovation | 7298 | 0 | 0 | -306 | 0 | 6992 |
| Europe et Affaires étrangères | 13598 | -96 | -30 | 52 | 0 | 13524 |
| Intérieur | 287291 | 1299 | 12 | 3867 | 0 | 292469 |
| Justice | 86452 | 1330 | 124 | 105 | 0 | 88011 |
| Outre-Mer | 5548 | 35 | 0 | 0 | 0 | 5583 |
| Services du Premier ministre | 11608 | 158 | 13 | -2020 | 0 | 9759 |
| Sports | 0 | -20 | 0 | 1549 | 0 | 1529 |
| Solidarités et Santé | 9519 | -199 | 0 | -1884 | 0 | 7436 |
| Transition écologique et solidaire | 39373 | -822 | 1 | -1170 | 0 | 37382 |
| **Travail** | **8852** | **-252** | **0** | **-1** | **0** | **8599** |
| Total budget général | 1942309 | -1592 | 537 | -1990 | 0 | 1939264 |
| Contrôle et exploitation aériens | 10545 | 0 | 0 | -1 | 0 | 10544 |
| **Publications officielles et information administrative** | **663** | **-20** | **-21** | **-2** | **0** | **620** |
| **Total budgets annexes** | **11208** | **-20** | **-21** | **-3** | **0** | **11164** |
| **Total** | **1953517** | **-1612** | **516** | **-1993** | **0** | **1950428** |

*Source : Loi de finances initiale (LFI) 2019 et LFI 2020 – Direction du budget.*

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année 2018

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

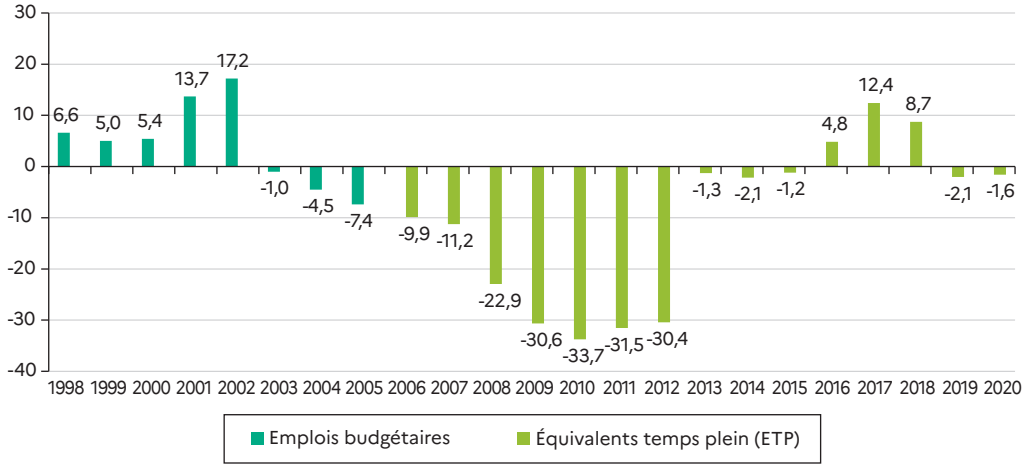
| Total ministères (budget général) (arrondis en milliers d'ETPT) | 2018 | 2019 | 2020 | 2020/2006 |
|---|---|---|---|---|
| **Plafond d'emplois de l'année précédente** | **1933** | **1949** | **1942** | - |
| Prise en compte de l'impact sur l'année du schéma d'emplois de l'année précédente | 9,4 | 0,4 | 0,9 | - |
| Prise en compte du schéma d'emplois de l'année | -0,7 | -2,4 | -2,5 | - |
| Impact des mesures de transferts et de périmètre (hors décentralisation) | 6,4 | 6,4 | -2,0 | -146 |
| Impact de la décentralisation | | | | -126 |
| Ajustement technique du plafond | 1,0 | -10,9 | 0,5 | - |
| **Plafond d'emplois de l'année** | **1949** | **1942** | **1939** | **-272** |

*Source : Direction du budget.*

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

## Figure 1.4-6 : Évolution de l'autorisation d'emplois dans le budget général de l'État depuis 1998

(en milliers)




*Source : Direction du budget. Projet de loi de finances.*

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

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

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

## Figure 1.4-7 : Consommation des emplois par ministère

| Ministères | Consommation d'ETPT en 2018 | Plafond d'autorisation d'emplois 2019 (LFI +LFR) (a) | Transferts en cours de gestion 2019 (b) | Consommation des emplois 2019 en ETPT (c) | Écart constaté entre consommation 2019 et plafond 2019 corrigé des transferts en cours de gestion (en ETPT) (c) - [(a)+(b)] |
|---|---|---|---|---|---|
| Action et Comptes publics | 123 484 | 123 501 | 17 | 121 499 | -2 019 |
| Agriculture et Alimentation | 30 327 | 30 232 | 3 | 30 150 | -85 |
| Armées | 268 195 | 271 268 | 2 | 268 996 | -2 274 |
| Cohésion des territoires | 300 | 564 | -273 | 270 | -21 |
| Culture | 10 922 | 10 829 | -15 | 10 633 | -181 |
| Économie et Finances | 12 751 | 12 608 | -2 | 12 424 | -182 |
| Éducation nationale | 1 004 436 | 1 024 061 | 39 | 1 012 500 | -11 600 |
| Enseignement supérieur, Recherche et Innovation | 7 317 | 7 298 | -2 | 7 041 | -255 |
| Europe et Affaires étrangères | 13 437 | 13 598 | 0 | 13 598 | 0 |
| Intérieur | 281 824 | 287 291 | 145 | 282 569 | -4 867 |
| Justice | 83 552 | 86 452 | 38 | 85 341 | -1 149 |
| Outre-Mer | 5 474 | 5 548 | | 5 437 | -111 |
| Services du Premier ministre | 11 135 | 11 608 | -26 | 11 334 | -248 |
| Solidarités et Santé | 9 858 | 9 519 | 32 | 9 467 | -84 |
| Transition écologique et solidaire | 40 250 | 39 373 | 29 | 39 287 | -115 |
| Travail | 8 977 | 8 852 | 13 | 8 769 | -96 |
| **Total budget général** | **1 912 239** | **1 942 602** | **0** | **1 919 315** | **-23 287** |
| Contrôle et exploitation aériens | 10 431 | 10 545 | 0 | 10 440 | -105 |
| Publications officielles et information administrative | 579 | 663 | 0 | 527 | -136 |
| **Total budgets annexes** | **11 010** | **11 208** | **0** | **10 967** | **-241** |
| **Total** | **1 923 249** | **1 953 810** | **0** | **1 930 282** | **-23 528** |

*Source : Loi de règlement pour 2019 – Direction du budget.*

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

Lecture : La consommation des emplois (c) en 2019 est à comparer au plafond autorisé en loi de finances 2019 (a) corrigé des transferts d'emplois intervenus en cours de gestion (b). Pour le ministère de l'Action et des Comptes publics, la consommation des emplois en 2019 est de 121 499, le plafond d'autorisation est de 123 501 et les transferts en cours de gestion de 17.

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

| | 2017 | 2018 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Effectifs physiques | Effectifs physiques | Part des femmes (en %) | Part des fonctionnaires (en %) | Part des contractuels (en %) | Part des autres catégories et statuts[1] (en %) |
| **Emplois principaux** | | | | | | |
| Régions, départements et communes[2] | 1 381 376 | 1 381 624 | 62,5 | 77,8 | 18,5 | 3,8 |
| EPA locaux | 520 861 | 533 791 | 58,2 | 73,6 | 25,5 | 0,9 |
| **Total fonction publique territoriale** | **1 902 237** | **1 915 415** | **61,3** | **76,6** | **20,4** | **3,0** |
| *Assistants maternels et familiaux* | *47 227* | *45 877* | *92,7* | *0,0* | *0,0* | *100,0* |
| *FPT, hors assistants maternels et familiaux* | *1 855 010* | *1 869 538* | *60,5* | *78,5* | *20,9* | *0,6* |
| **Emplois secondaires** | | | | | | |
| Régions, départements et communes[2] | 31 800 | 29 928 | 68,4 | 41,4 | 54,0 | 4,4 |
| EPA locaux | 14 148 | 13 241 | 61,8 | 36,1 | 63,4 | 0,5 |
| **Total** | **45 948** | **43 169** | **66,4** | **39,8** | **56,9** | **3,2** |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

Définitions : Pour un agent ayant occupé plusieurs postes au cours de l'année, l'emploi principal est celui se terminant le plus tard dans l'année ou le plus rémunérateur si plusieurs postes se terminent à la même date. Ses autres postes sont des emplois secondaires.

(1) Dans la FPT, la catégorie «autres catégories et statuts» recouvre principalement des assistants maternels et familiaux et des apprentis.

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

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

| | 2017 | 2018 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ETP | ETP | Part des femmes (en %) | Part des fonctionnaires (en %) | Part des contractuels (en %) | Part des autres catégories et statuts[1] (en %) |
| **Emplois principaux** | | | | | | |
| Régions, départements et communes[2] | 1 254 206 | 1 255 353 | 61,0 | 80,6 | 15,8 | 3,8 |
| EPA locaux | 470 272 | 482 534 | 56,0 | 76,4 | 22,8 | 1,0 |
| **Total fonction publique territoriale** | **1 724 479** | **1 737 887** | **59,6** | **79,4** | **17,7** | **3,1** |
| *Assistants maternels et familiaux* | *41 730* | *40 756* | *93,2* | *0,0* | *0,0* | *100,0* |
| *FPT, hors assistants maternels et familiaux* | *1 682 749* | *1 697 131* | *58,8* | *81,4* | *18,2* | *0,7* |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

(1) Dans la FPT, la catégorie «autres catégories et statuts» recouvre principalement des assistants maternels et familiaux et des apprentis.

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

## Figure 1.5-3 : Effectifs physiques de la fonction publique territoriale par statut des agents et type de collectivité au 31 décembre

| | | 2017 | 2018 | Évolution 2018/2017 (en %) | Répartition par statut selon la collectivité fin 2018 (en %) |
|---|---|---|---|---|---|
| Communes[1] | Fonctionnnaires[2] | 786 019 | 780 964 | -0,6 | 78 |
| | Contractuels[2] | 208 629 | 211 813 | 1,5 | 21 |
| | Autres catégories et statuts[3] | 15 344 | 14 585 | -4,9 | 1 |
| | **Total** | **1 009 992** | **1 007 362** | **-0,3** | **100** |
| Départements[4] | Fonctionnnaires[2] | 219 413 | 214 169 | -2,4 | 77 |
| | Contractuels[2] | 27 259 | 29 798 | 9,3 | 11 |
| | Autres catégories et statuts[3] | 36 378 | 35 970 | -1,1 | 13 |
| | **Total** | **283 050** | **279 937** | **-1,1** | **100** |
| Régions[4] | Fonctionnnaires[2] | 76 047 | 79 491 | 4,5 | 84 |
| | Contractuels[2] | 10 964 | 13 438 | 22,6 | 14 |
| | Autres catégories et statuts[3] | 1 323 | 1 396 | 5,5 | 1 |
| | **Total** | **88 334** | **94 325** | **6,8** | **100** |
| Total collectivités territoriales | Fonctionnnaires[2] | 1 081 479 | 1 074 624 | -0,6 | 78 |
| | Contractuels[2] | 246 852 | 255 049 | 3,3 | 18 |
| | Autres catégories et statuts[3] | 53 045 | 51 951 | -2,1 | 4 |
| | **Total** | **1 381 376** | **1 381 624** | **0,0** | **100** |
| Établissements communaux[1] | Fonctionnnaires[2] | 84 169 | 82 656 | -1,8 | 65 |
| | Contractuels[2] | 41 456 | 42 857 | 3,4 | 34 |
| | Autres catégories et statuts[3] | 1 792 | 1 693 | -5,5 | 1 |
| | **Total** | **127 417** | **127 206** | **-0,2** | **100** |
| Établissements intercommunaux[1] | Fonctionnnaires[2] | 239 975 | 247 914 | 3,3 | 75 |
| | Contractuels[2] | 74 241 | 79 383 | 6,9 | 24 |
| | Autres catégories et statuts[3] | 3 312 | 3 174 | -4,2 | 1 |
| | **Total** | **317 528** | **330 471** | **4,1** | **100** |
| Établissement départementaux | Fonctionnnaires[2] | 58 051 | 57 876 | -0,3 | 86 |
| | Contractuels[2] | 9 158 | 9 480 | 3,5 | 14 |
| | Autres catégories et statuts[3] | 154 | 145 | -5,8 | 0 |
| | **Total** | **67 363** | **67 501** | **0,2** | **100** |
| Autres EPA locaux | Fonctionnnaires[2] | 4 092 | 4 207 | 2,8 | 49 |
| | Contractuels[2] | 4 424 | 4 360 | -1,4 | 51 |
| | Autres catégories et statuts[3] | 37 | 46 | 24,3 | 1 |
| | **Total** | **8 553** | **8 613** | **0,7** | **100** |
| Total EPA locaux | Fonctionnnaires[2] | 386 287 | 392 653 | 1,6 | 74 |
| | Contractuels[2] | 129 279 | 136 080 | 5,3 | 25 |
| | Autres catégories et statuts[3] | 5 295 | 5 058 | -4,5 | 1 |
| | **Total** | **520 861** | **533 791** | **2,5** | **100** |
| Total FPT | Fonctionnnaires[2] | 1 467 766 | 1 467 277 | 0,0 | 77 |
| | Contractuels[2] | 376 131 | 391 129 | 4,0 | 20 |
| | Autres catégories et statuts[3] | 58 340 | 57 009 | -2,3 | 3 |
| | **Total** | **1 902 237** | **1 915 415** | **0,7** | **100** |
| Total secteur communal[5] | Fonctionnnaires[2] | 1 114 255 | 1 115 741 | 0,1 | 76 |
| | Contractuels[2] | 328 750 | 338 413 | 2,9 | 23 |
| | Autres catégories et statuts[3] | 20 485 | 19 498 | -4,8 | 1 |
| | **Total** | **1 463 490** | **1 473 652** | **0,7** | **100** |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*
Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.
(1) Les évolutions concernant les effectifs des communes et des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu des possibles modifications (regroupements notamment), en relation avec la mise en place de structures intercommunales.
(2) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT les militaires (sapeurs pompiers de Marseille) sont regroupés avec les fonctionnaires et les militaires volontaires avec les contractuels.
(3) Dans la FPT, la catégorie «autres catégories et statuts» recouvre principalement des assistants maternels et familiaux et des apprentis.
(4) Les évolutions des effectifs des départements et régions s'expliquent pour partie par le remplacement de la collectivité territoriale de Corse et des départements de Haute-Corse et de Corse-du-Sud par la collectivité de Corse. Les effectifs de cette nouvelle collectivité sont désormais décomptés avec les régions. À périmètre constant, l'évolution des départements serait de 0,0 % et celle des régions de +3,2 %.
(5) Le secteur communal comprend les communes, les établissements intercommunaux et d'autres EPA locaux tels que les OPHLM, les caisses du crédit municipal, les régies, etc.

## Figure 1.5-4 : Effectifs en équivalent temps plein (ETP) de la fonction publique territoriale par statut des agents et type de collectivité au 31 décembre

| | | 2017 | 2018 | Évolution 2018/2017 (en %) | Répartition par statut selon la collectivité fin 2018 (en %)" |
|---|---|---|---|---|---|
| Communes[1] | Fonctionnnaires[2] | 737177 | 731294 | -0,8 | 81 |
| | Contractuels[2] | 153016 | 158572 | 3,6 | 18 |
| | Autres catégories et statuts[3] | 12642 | 11733 | -7,2 | 1 |
| | **Total** | **902835** | **901598** | **-0,1** | **100** |
| Départements[4] | Fonctionnnaires[2] | 209672 | 204313 | -2,6 | 77 |
| | Contractuels[2] | 25014 | 27524 | 10,0 | 10 |
| | Autres catégories et statuts[3] | 32164 | 31876 | -0,9 | 12 |
| | **Total** | **266850** | **263713** | **-1,2** | **100** |
| Régions[4] | Fonctionnnaires[2] | 73498 | 76691 | 4,3 | 85 |
| | Contractuels[2] | 9893 | 12189 | 23,2 | 14 |
| | Autres catégories et statuts[3] | 1130 | 1162 | 2,8 | 1 |
| | **Total** | **84522** | **90042** | **6,5** | **100** |
| Total collectivités territoriales | Fonctionnnaires[2] | 1020347 | 1012297 | -0,8 | 81 |
| | Contractuels[2] | 187923 | 198285 | 5,5 | 16 |
| | Autres catégories et statuts[3] | 45937 | 44771 | -2,5 | 4 |
| | **Total** | **1254206** | **1255353** | **0,1** | **100** |
| Établissements communaux[1] | Fonctionnnaires[2] | 76914 | 75513 | -1,8 | 69 |
| | Contractuels[2] | 31822 | 33243 | 4,5 | 30 |
| | Autres catégories et statuts[3] | 1512 | 1434 | -5,2 | 1 |
| | **Total** | **110248** | **110189** | **-0,1** | **100** |
| Établissements intercommunaux[1] | Fonctionnnaires[2] | 224743 | 231980 | 3,2 | 77 |
| | Contractuels[2] | 60565 | 65588 | 8,3 | 22 |
| | Autres catégories et statuts[3] | 2815 | 2609 | -7,3 | 1 |
| | **Total** | **288123** | **300176** | **4,2** | **100** |
| Établissement départementaux | Fonctionnnaires[2] | 57127 | 56954 | -0,3 | 88 |
| | Contractuels[2] | 7054 | 7432 | 5,4 | 12 |
| | Autres catégories et statuts[3] | 131 | 114 | -13,0 | 0 |
| | **Total** | **64311** | **64500** | **0,3** | **100** |
| Autres EPA locaux | Fonctionnnaires[2] | 3869 | 3977 | 2,8 | 52 |
| | Contractuels[2] | 3689 | 3652 | -1,0 | 48 |
| | Autres catégories et statuts[3] | 33 | 40 | 21,2 | 1 |
| | **Total** | **7590** | **7669** | **1,0** | **100** |
| Total EPA locaux | Fonctionnnaires[2] | 362652 | 368424 | 1,6 | 76 |
| | Contractuels[2] | 103130 | 109915 | 6,6 | 23 |
| | Autres catégories et statuts[3] | 4491 | 4196 | -6,6 | 1 |
| | **Total** | **470272** | **482534** | **2,6** | **100** |
| Total FPT | **Fonctionnnaires[2]** | 1382999 | 1380721 | -0,2 | 79 |
| | **Contractuels[2]** | 291052 | 308199 | 5,9 | 18 |
| | **Autres catégories et statuts[3]** | 50427 | 48967 | -2,9 | 3 |
| | **Total** | **1724479** | **1737887** | **0,8** | **100** |
| Total secteur communal[5] | **Fonctionnnaires[2]** | 1042703 | 1042763 | 0,0 | 79 |
| | **Contractuels[2]** | 249091 | 261054 | 4,8 | 20 |
| | **Autres catégories et statuts[3]** | 17002 | 15815 | -7,0 | 1 |
| | **Total** | **1308796** | **1319633** | **0,8** | **100** |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*
Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.
(1) Les évolutions concernant les effectifs des communes et des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu des possibles modifications (regroupements notamment), en relation avec la mise en place de structures intercommunales.
(2) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT les militaires (sapeurs pompiers de Marseille) sont regroupés avec les fonctionnaires et les militaires volontaires avec les contractuels.
(3) Dans la FPT, la catégorie «autres catégories et statuts» recouvre principalement des assistants maternels et familiaux et des apprentis.
(4) Les évolutions des effectifs des départements et régions s'expliquent pour partie par le remplacement de la collectivité territoriale de Corse et des départements de Haute-Corse et de Corse-du-Sud par la collectivité de Corse. Les effectifs de cette nouvelle collectivité sont désormais décomptés avec les régions. À périmètre constant, l'évolution des départements serait de -0,1 % et celle des régions de +3,0 %.
(5) Le secteur communal comprend les communes, les établissements intercommunaux et d'autres EPA locaux tels que les OPHLM, les caisses du crédit municipal, les régies, etc.

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

| | 2017 | 2018 | Évolution 2018/2017 (en %) |
|---|---|---|---|
| Organismes communaux[1] | 1137409 | 1134568 | -0,2 |
| Communes, dont : | 1009992 | 1007362 | -0,3 |
| Communes de moins de 1 000 habitants | 69929 | 69817 | |
| Communes de 1 000 habitants à 1 999 habitants | 59683 | 60452 | |
| Communes de 2 000 à 3 999 habitants | 64680 | 64579 | |
| Communes de 4 000 à 4 999 habitants | 51422 | 51490 | |
| Communes de 5 000 à 9 999 habitants | 124723 | 125613 | |
| Communes de 10 000 à 19 999 habitants | 130729 | 129559 | |
| Communes de 20 000 à 49 999 habitants | 208394 | 206547 | |
| Communes de 50 000 à 79 999 habitants | 86073 | 85256 | |
| Communes de 80 000 à 99 999 habitants | 33522 | 33127 | |
| Communes de 100 000 habitants et plus | 180837 | 180922 | |
| Établissements communaux (CCAS, CDE ...)[1] | 127417 | 127206 | -0,2 |
| Organismes intercommunaux[1] | 317528 | 330471 | 4,1 |
| EPCI à fiscalité propre, dont : | 249180 | 260134 | 4,4 |
| Communautés urbaines | 14804 | 12275 | |
| Communautés de communes | 76124 | 79183 | |
| Communautés d'agglomération | 89891 | 92782 | |
| Métropole | 68361 | 75894 | |
| Autres structures intercommunales (Sivom, Sivu, syndicats mixtes) | 68348 | 70337 | 2,9 |
| Organismes départementaux | 350413 | 347438 | -0,8 |
| Départements[2] | 283050 | 279937 | -1,1 |
| Établissements départementaux (SDIS, CNFPT, CDG) | 52642 | 52693 | 0,1 |
| Autres établissements départementaux | 14721 | 14808 | 0,6 |
| Régions[2] | 88334 | 94325 | 6,8 |
| Autres EPA locaux (OPHLM, CCM, régies,...) | 8553 | 8613 | 0,7 |
| Total FPT | 1902237 | 1915415 | 0,7 |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

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

(2) Les évolutions des effectifs des départements et régions s'expliquent pour partie la mise en place de la collectivité territoriale unique de Corse à la place de la collectivité territoriale de Corse et des départements de Haute-Corse et de Corse-du-Sud. Les effectifs de cette nouvelle collectivité sont désormais décomptés avec les régions. À périmètre constant, l'évolution des départements serait de 0,0 % et celle des régions de +3,2 %.

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

| | 2017 | 2018 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Effectifs physiques | Effectifs physiques | Part des femmes (en %) | Part des fonctionnaires (en %) | Part des contractuels (en %) | Part des autres catégories et statuts[1] (en %) |
| Médecins[2] | 117 086 | 118 449 | 53,1 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| Personnels non médical | 912 063 | 912 980 | 80,5 | 79,2 | 20,6 | 0,2 |
| **Total hôpitaux** | **1 029 149** | **1 031 429** | **77,3** | **70,1** | **18,2** | **11,7** |
| Établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA) | 102 727 | 105 672 | 87,5 | 65,9 | 32,8 | 1,4 |
| Autres établissements médico-sociaux | 41 540 | 41 521 | 68,4 | 57,1 | 40,1 | 2,8 |
| **Total fonction publique hospitalière** | **1 173 416** | **1 178 622** | **77,9** | **69,3** | **20,3** | **10,4** |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

(1) Dans la FPH, la catégorie «autres catégories et statuts» recouvre principalement des médecins et des apprentis

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

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

| | 2017 | 2018 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ETP | ETP | Part des femmes (en %) | Part des fonctionnaires (en %) | Part des contractuels (en %) | Part des autres catégories et statuts[1] (en %) |
| Médecins[2] | 101 697 | 103 320 | 53,7 | 0,0 | 0,0 | 100,0 |
| Personnels non médical | 854 902 | 855 605 | 79,9 | 79,6 | 20,2 | 0,2 |
| **Total hôpitaux** | **956 599** | **958 925** | **77,1** | **71,0** | **18,0** | **10,9** |
| Établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA) | 94 498 | 97 304 | 87,4 | 67,4 | 31,7 | 0,9 |
| Autres établissements médico-sociaux | 36 065 | 36 235 | 70,3 | 62,1 | 35,3 | 2,5 |
| **Total fonction publique hospitalière** | **1 087 163** | **1 092 464** | **77,8** | **70,4** | **19,8** | **9,8** |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

(1) Dans la FPH, la catégorie «autres catégories et statuts» recouvre principalement des médecins et des apprentis.

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

# Agents de la fonction publique : principales caractéristiques 2

Statuts et situations d'emploi **2.1**

Catégories hiérarchiques **2.2**

Catégories socioprofessionnelles et filières **2.3**

Emploi des femmes et égalité professionnelle **2.4**

Âges **2.5**

Travailleurs handicapés **2.6**

Temps partiel **2.7**

Niveaux de diplôme **2.8**

Les apprentis **2.9**

# Présentation

### A – Principales caractéristiques des agents publics

À compter des résultats portant sur l'année 2009, l'introduction du nouveau Système d'information sur les agents des services publics de l'Insee (**Siasp**) permet de fournir **des résultats détaillés comparables sur les agents des trois versants de la fonction publique** et non plus seulement sur la FPE, en particulier sur le sexe, l'âge, et le travail à temps partiel.

Outre la distinction de l'emploi selon le statut des agents, l'emploi est ventilé selon deux critères de niveau de responsabilité : **les catégories hiérarchiques** de la fonction publique (voir définitions), mais également **la catégorie socioprofessionnelle** issue de Siasp, qui repose sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee. Son utilisation pour la fonction publique permet aussi des comparaisons avec le secteur privé. La nomenclature des postes utilisée avec Siasp n'est pas équivalente à celle issue du Fichier général de l'État (FGE), utilisée dans les rapports antérieurs à 2010, qui combinait la PCS de l'Insee et les catégories « statutaires » de la fonction publique. Il a donc paru pertinent pour la nouvelle présentation par catégorie socioprofessionnelle d'articuler les catégories agrégées de la PCS (cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers) avec la catégorie « statutaire » des agents (titulaires selon leur catégorie hiérarchique, voire selon leur corps/grade, contractuels).

En plus des catégories hiérarchiques, l'emploi de l'**encadrement supérieur** (voir définitions) qui rassemble les niveaux hiérarchiques les plus élevés dans chaque versant de la fonction publique est également présenté.

De manière à fournir des éléments quantitatifs sur l'égalité entre les femmes et les hommes, les statistiques disponibles sur l'emploi sont généralement ventilées selon le sexe. Ces données statistiques ont vocation à alimenter le rapport annuel prévu par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 et précisé par le protocole d'accord du 8 mars 2013 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Un changement dans les éléments transmis sur les militaires pour alimenter la base Siasp conduit à une dégradation de la qualité statistique de l'information sur les militaires à partir de 2017. Ainsi, le décompte des effectifs de militaires est incomplet, leur localisation est souvent inconnue (conduisant à des estimations statistiques de la répartition entre emplois en France, dans les collectivités d'outre-mer et à l'étranger) et la classification en « poste secondaire » n'est plus toujours possible lorsqu'un militaire occupe plusieurs postes dans la fonction publique. Dans ce cas, les postes secondaires sont assimilés à des postes principaux entraînant une surestimation de l'effectif total. À titre d'information, en 2017, 1 300 militaires occupaient un poste secondaire (non annexe, actif au 31/12) en France métropolitaine ou dans les DOM au sein de la fonction publique.

### B – Travailleurs handicapés

Depuis la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, les employeurs publics de plus de vingt salariés sont tenus d'effectuer une déclaration au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés (BOETH) sont :

– les personnes ayant obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;

– les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle, titulaires d'une rente, ayant une incapacité partielle permanente au moins égale à 10 % ;

– les titulaires d'une pension d'invalidité, si l'invalidité réduit d'au moins les deux tiers leur capacité de travail ;

– les anciens militaires titulaires d'une pension d'invalidité ;

– les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident dans l'exercice de leurs fonctions ;

– les titulaires de la carte d'invalidité ;

– les bénéficiaires de l'Allocation adulte handicapé (AAH).

S'y ajoutent les agents reclassés, les agents bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité ainsi que les anciens emplois réservés.

Les éléments statistiques issus des déclarations auprès de la FIPHFP sont développés dans la fiche 2.6.

### C – Niveaux de diplôme

La répartition des agents de la fonction publique selon leur niveau de diplôme est issue de l'enquête

## 2 Présentation

Emploi de l'Insee dans laquelle il est possible de distinguer les agents des trois versants de la fonction publique depuis 2006 (cf. « Les agents des trois fonctions publiques (État, territoriale et hospitalière) dans l'enquête Emploi de l'Insee », *Documents et méthodes*, DGAFP, 2011).

### D – Apprentis

Lors de la conférence sociale de juillet 2014, le président de la République avait souhaité renforcer l'ouverture de la fonction publique à l'apprentissage et lui donner une nouvelle impulsion. Depuis l'édition 2018 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, sont introduits des résultats spécifiques sur le recrutement d'apprentis dans la fonction publique en complément des éléments déjà disponibles sur l'emploi de cette catégorie d'agents, de droit privé classés au sein des « autres statuts » dans les statistiques issues de Siasp.

Pour les entrées en apprentissage, les données mobilisées proviennent de l'enregistrement des contrats d'apprentissage auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) du lieu d'exécution et de leur dépôt dans le système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage. Le décompte des nouveaux contrats d'apprentissage enregistrés s'appuie sur les remontées mensuelles en provenance des unités territoriales des Direccte, tandis que l'analyse statistique détaillée des nouveaux contrats (caractéristiques des bénéficiaires) s'appuie sur la seule base de données issue d'Ari@ne. Ne sont pas comptabilisés ici les étudiants apprentis professeurs (EAP) et les contractuels alternants dont le recrutement n'est pas enregistré auprès des Direccte.

### Disponibilité des données

L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont disponibles au format Excel sur le site Internet : http://www.fonction-publique.gouv.fr, rubrique Études&Statistiques/Rapports annuels, ainsi que, pour les figures marquées du signe dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

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

| | | Au 31 décembre 2018 | | | Évolution 2018/2017 (en %) | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | Au 31 décembre 2018 | | EQTP annualisé[1] |
| | | Effectifs physiques | ETP | EQTP annualisé[1] | Effectifs physiques | ETP | |
| FPE | Fonctionnaires | 1 545 389 | 1 507 468 | 1 508 618 | -0,1 | 0,1 | 0,0 |
| | Contractuels | 440 235 | 365 336 | 366 988 | 5,8 | 4,6 | 3,9 |
| | Militaires et militaires volontaires | 308 424 | nd | nd | -0,2 | nd | nd |
| | Autres catégories et statuts[2] | 176 235 | 164 927 | 165 503 | -1,1 | -1,1 | -0,2 |
| | *dont enseignants et professeurs documentalistes des établissements privés sous contrat* | *143 363* | *133 938* | *133 843* | *-0,2* | *0,0* | *0,3* |
| | *dont ouvriers d'État* | *21 859* | *21 838* | *22 309* | *-5,0* | *-5,0* | *-5,6* |
| | *dont apprentis* | *7 475* | *7 006* | *7 132* | *-8,0* | *-8,5* | *9,4* |
| | **Total** | **2 470 283** | **2 344 592** | **2 351 150** | **0,8** | **0,6** | **0,6** |
| FPT | Fonctionnaires[3] | 1 467 277 | 1 380 721 | 1 392 767 | 0,0 | -0,2 | -0,2 |
| | Contractuels[3] | 391 129 | 308 199 | 344 312 | 4,0 | 5,9 | 6,3 |
| | Autres catégories et statuts[2] | 57 009 | 48 967 | 50 647 | -2,3 | -2,9 | -1,7 |
| | *dont assistants maternels et familiaux* | *45 877* | *40 756* | *41 944* | *-2,9* | *-2,3* | *-1,8* |
| | *dont apprentis*[4] | *9 213* | *6 409* | *6 863* | *0,9* | *-6,2* | *-0,4* |
| | **Total** | **1 915 415** | **1 737 887** | **1 787 726** | **0,7** | **0,8** | **0,9** |
| FPH | Fonctionnaires | 816 571 | 769 071 | 772 489 | -1,2 | -1,2 | -1,2 |
| | Contractuels | 239 106 | 216 578 | 209 375 | 6,2 | 6,4 | 7,1 |
| | Autres catégories et statuts[2] | 122 945 | 106 814 | 118 912 | 0,9 | 1,4 | 1,4 |
| | *dont médecins* | *120 308* | *104 513* | *116 591* | *1,1* | *1,6* | *1,7* |
| | *dont assistants maternels et familiaux* | *2 104* | *1 894* | *1 985* | *-3,8* | *-3,7* | *-5,0* |
| | *dont apprentis* | *532* | *406* | *335* | *-18,2* | *-23,8* | *-30,1* |
| | **Total** | **1 178 622** | **1 092 464** | **1 100 776** | **0,4** | **0,5** | **0,6** |
| Total | Fonctionnaires[3] | 3 829 237 | 3 657 259 | 3 673 874 | -0,3 | -0,3 | -0,3 |
| | Contractuels[3] | 1 070 470 | 890 114 | 920 675 | 5,2 | 5,5 | 5,5 |
| | Militaires et militaires volontaires[3] | 308 424 | nd | nd | nd | nd | nd |
| | Autres catégories et statuts[2] | 356 189 | 320 708 | 335 061 | -0,6 | -0,6 | 0,1 |
| | **Total** | **5 564 320** | **5 174 943** | **5 239 651** | **0,7** | **0,6** | **0,7** |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

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

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

(3) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT les militaires sont regroupés avec les fonctionnaires et les militaires volontaires avec les contractuels.

(4) Les quotités déclarées par les employeurs pour les apprentis sont parfois erronées. Les effectifs en ETP au 31/12 et en EQTP sont ainsi légèrement sous-estimés et seront revus dans l'édition 2021 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique.

nd : non diffusable. La dégradation de la qualité des données sur les militaires rend les estimations fragiles.

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

| Ministères | 2017 | | 2018 | | | | | | | | | | Évolution 2018/2017 (en %) | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | | Catégorie indéterminée | | Total | | | |
| | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP |
| Agriculture et Alimentation | 22 547 | 21 851 | 12 750 | 12 473 | 6 888 | 6 621 | 2 555 | 2 439 | 1 | 1 | 22 194 | 21 535 | -1,6 | -1,4 |
| Armées | 35 326 | 34 497 | 7 456 | 7 375 | 11 371 | 11 161 | 17 375 | 16 858 | 10 | 8 | 36 212 | 35 403 | 2,5 | 2,6 |
| Culture | 9 788 | 9 577 | 4 236 | 4 179 | 2 152 | 2 095 | 3 298 | 3 214 | 15 | 13 | 9 701 | 9 500 | -0,9 | -0,8 |
| Ministères économiques et financiers | 136 132 | 131 168 | 43 228 | 42 325 | 54 681 | 52 637 | 35 654 | 33 967 | 135 | 123 | 133 698 | 129 051 | -1,8 | -1,6 |
| Éducation nationale, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation | 815 031 | 791 800 | 764 619 | 745 595 | 21 635 | 20 868 | 29 603 | 28 402 | 266 | 122 | 816 123 | 794 987 | 0,1 | 0,4 |
| Europe et Affaires étrangères[1] | 2 785 | 2 739 | 875 | 870 | 471 | 465 | 1 332 | 1 296 | 94 | 93 | 2 772 | 2 725 | -0,5 | -0,5 |
| Intérieur et Outre-Mer | 169 123 | 166 869 | 18 212 | 18 061 | 119 661 | 118 768 | 31 739 | 30 689 | 43 | 37 | 169 655 | 167 556 | 0,3 | 0,4 |
| *dont Police* | *131 621* | *130 606* | *11 220* | *11 161* | *107 594* | *107 049* | *14 813* | *14 409* | *7* | *6* | *133 634* | *132 624* | *1,5* | *1,5* |
| Justice | 75 721 | 73 794 | 15 933 | 15 665 | 21 027 | 20 221 | 40 546 | 39 733 | 35 | 34 | 77 541 | 75 653 | 2,4 | 2,5 |
| Services du Premier ministre | 8 613 | 8 460 | 4 616 | 4 571 | 1 830 | 1 795 | 2 157 | 2 030 | 1 | 0 | 8 604 | 8 396 | -0,1 | -0,8 |
| Ministères sociaux | 17 519 | 16 977 | 9 052 | 8 888 | 4 090 | 3 944 | 3 838 | 3 660 | 8 | 8 | 16 988 | 16 500 | -3,0 | -2,8 |
| *dont Solidarités et Santé* | *8 886* | *8 662* | *5 135* | *5 064* | *1 715* | *1 655* | *1 772* | *1 695* | *7* | *7* | *8 629* | *8 422* | *-2,9* | *-2,8* |
| *dont Travail* | *8 633* | *8 316* | *3 917* | *3 824* | *2 375* | *2 289* | *2 066* | *1 965* | *1* | *1* | *8 359* | *8 079* | *-3,2* | *-2,9* |
| Transition écologique et solidaire, Logement et Habitat durable et Cohésion des territoires | 46 183 | 45 033 | 17 120 | 16 850 | 15 970 | 15 526 | 12 403 | 11 999 | 15 | 12 | 45 508 | 44 387 | -1,5 | -1,4 |
| **Total hors enseignants[2]** | **623 192** | **607 292** | **182 298** | **179 074** | **258 171** | **252 590** | **180 500** | **174 288** | **623** | **452** | **621 592** | **606 403** | **-0,3** | **-0,1** |
| **Total** | **1 338 768** | **1 302 766** | **898 097** | **876 852** | **259 776** | **254 101** | **180 500** | **174 288** | **623** | **452** | **1 338 996** | **1 305 693** | **0,0** | **0,2** |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

(1) Hors agents en poste à l'étranger.

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

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

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

| Ministères | 2017 | | 2018 | | | | | | | | | | Évolution 2018/2017 (en %) | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | | Catégorie indéterminée | | Total | | | |
| | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP | Effectifs | ETP |
| Agriculture et Alimentation | 4233 | 3639 | 2174 | 1848 | 539 | 396 | 503 | 392 | 893 | 853 | 4109 | 3489 | -2,9 | -4,1 |
| Armées | 8123 | 7754 | 7750 | 7486 | 1024 | 950 | 482 | 455 | 56 | 50 | 9312 | 8941 | 14,6 | 15,3 |
| Culture | 1463 | 1260 | 929 | 779 | 5 | 5 | 46 | 34 | 522 | 487 | 1502 | 1306 | 2,7 | 3,6 |
| Ministères économiques et financiers | 4800 | 3950 | 1810 | 1753 | 240 | 230 | 2350 | 1708 | 380 | 282 | 4780 | 3973 | -0,4 | 0,6 |
| Éducation nationale, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation | 92442 | 70487 | 38917 | 35138 | 6231 | 5649 | 60758 | 38245 | 1503 | 1203 | 107409 | 80234 | 16,2 | 13,8 |
| Europe et Affaires étrangères[1] | 607 | 583 | 118 | 114 | 30 | 30 | 38 | 38 | 395 | 374 | 581 | 556 | -4,3 | -4,7 |
| Intérieur et Outre-Mer | 13755 | 12249 | 1577 | 1333 | 1624 | 956 | 10324 | 9682 | 2165 | 2072 | 15690 | 14043 | 14,1 | 14,6 |
| *dont Police* | *10814* | *9407* | *801* | *589* | *1413* | *747* | *9823* | *9209* | *949* | *879* | *12986* | *11423* | *20,1* | *21,4* |
| Justice | 11090 | 8293 | 2968 | 2483 | 4771 | 2779 | 2713 | 2402 | 610 | 582 | 11062 | 8246 | -0,3 | -0,6 |
| Services du Premier ministre | 2982 | 2829 | 1606 | 1585 | 669 | 587 | 369 | 347 | 341 | 327 | 2985 | 2846 | 0,1 | 0,6 |
| Ministères sociaux | 1786 | 1677 | 1339 | 1278 | 296 | 277 | 266 | 247 | 12 | 10 | 1913 | 1813 | 7,1 | 8,1 |
| *dont Solidarités et Santé* | *1139* | *1055* | *843* | *795* | *238* | *221* | *146* | *135* | *6* | *4* | *1233* | *1155* | *8,3* | *9,4* |
| *dont Travail* | *647* | *622* | *496* | *484* | *58* | *57* | *120* | *112* | *6* | *6* | *680* | *658* | *5,1* | *5,9* |
| Transition écologique et solidaire, Logement et Habitat durable et Cohésion des territoires | 2467 | 2307 | 756 | 730 | 85 | 81 | 1041 | 982 | 799 | 729 | 2681 | 2522 | 8,7 | 9,3 |
| Total hors enseignants[2] | 104153 | 79727 | 20375 | 19011 | 14073 | 10651 | 78890 | 54532 | 7676 | 6970 | 121014 | 91164 | 16,2 | 14,3 |
| Total | 143748 | 115027 | 59944 | 54526 | 15514 | 11940 | 78890 | 54532 | 7676 | 6970 | 162024 | 127967 | 12,7 | 11,2 |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

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

(1) Hors agents en poste à l'étranger.

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

## Figure 2.2-1 : Répartition par statut et catégorie hiérarchique des effectifs dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2018

| | Catégorie A (en %) | Catégorie B (en %) | Catégorie C (en %) | Catégorie indéterminée (en %) | Total |
|---|---|---|---|---|---|
| **Fonction publique de l'État (ministères et EPA)** | | | | | |
| Fonctionnaires | 66,7 | 19,1 | 14,2 | 0,1 | 1 545 389 |
| Contractuels | 33,9 | 28,4 | 32,9 | 4,9 | 440 235 |
| Autres catégories et statuts[1] | 83,0 | 4,4 | 12,6 | 0,0 | 176 235 |
| **Total agents civils** | **61,3** | **19,8** | **17,9** | **1,0** | **2 161 859** |
| *dont enseignants* | *99,6* | *0,4* | *0,0* | *0,0* | *982 685* |
| *dont non-enseignants* | *29,4* | *35,9* | *32,8* | *1,9* | *1 179 174* |
| Militaires et militaires volontaires | nd | nd | nd | nd | 308 424 |
| **Total FPE** | **55,2** | **24,1** | **19,7** | **0,9** | **2 470 283** |
| **Fonction publique territoriale** | | | | | |
| Fonctionnaires[2] | 9,3 | 15,2 | 75,4 | 0,1 | 1 467 277 |
| Contractuels[2] | 11,6 | 14,5 | 70,2 | 3,7 | 391 129 |
| Autres catégories et statuts[1] | 3,4 | 0,0 | 96,6 | 0,0 | 57 009 |
| **Total FPT** | **9,6** | **14,6** | **75,0** | **0,9** | **1 915 415** |
| **Fonction publique hospitalière** | | | | | |
| Fonctionnaires | 29,4 | 19,7 | 50,9 | 0,0 | 816 571 |
| Contractuels | 23,8 | 14,4 | 61,8 | 0,0 | 239 106 |
| Autres catégories et statuts[1] | 97,8 | 0,0 | 2,2 | 0,0 | 122 945 |
| **Total FPH** | **35,4** | **16,6** | **48,0** | **0,0** | **1 178 622** |
| **Ensemble de la fonction publique** | | | | | |
| Fonctionnaires[2] | 36,7 | 17,7 | 45,5 | 0,1 | 3 829 237 |
| Contractuels[2] | 23,5 | 20,2 | 53,0 | 3,4 | 1 070 470 |
| Autres catégories et statuts[1] | 75,4 | 2,2 | 22,5 | 0,0 | 356 189 |
| **Total agents civils** | **36,7** | **17,2** | **45,4** | **0,7** | **5 255 896** |
| *dont enseignants* | *99,6* | *0,4* | *0,0* | *0,0* | *982 685* |
| *dont non-enseignants* | *22,2* | *21,0* | *55,9* | *0,9* | *4 273 211* |
| Militaires et militaires volontaires[2] | nd | nd | nd | nd | 308 424 |
| **Total** | **35,3** | **19,3** | **44,7** | **0,7** | **5 564 320** |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

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

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

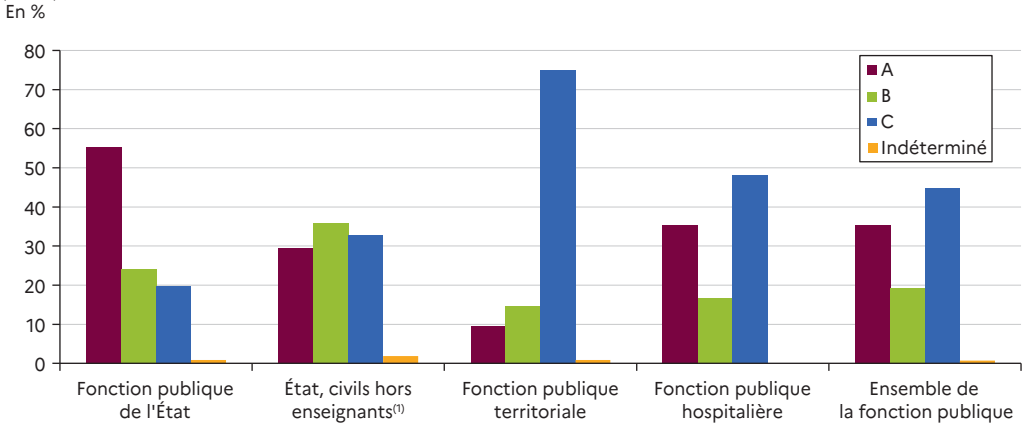
(2) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT les militaires sont regroupés avec les fonctionnaires et les militaires volontaires avec les contractuels.

Lecture : 66,7 % des agents fonctionnaires de la FPE sont des agents de catégorie A.

nd : non diffusable. La dégradation de la qualité des données sur les militaires rend les estimations fragiles.

**Figure 2.2-2 : Répartition des effectifs physiques par catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2018**

(en %)




*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

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

**Figure 2.3-1 : Effectifs physiques par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee)(*) et par catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2018**

| | | Effectifs physiques | Part des femmes (en %) | Part des fonctionnaires (en %) | Part des contractuels (en %) |
|---|---|---|---|---|---|
| FPE (ministères et EPA) | Cadres et professions intellectuelles supérieures | 795 859 | 52,5 | 73,2 | 13,5 |
| | *dont catégorie A* | *788 154* | *52,6* | *73,9* | *12,6* |
| | *dont catégorie B* | *3 299* | *41,0* | *4,3* | *95,7* |
| | Professions Intermédiaires | 1 023 012 | 68,8 | 62,5 | 22,5 |
| | *dont catégorie A* | *571 592* | *76,2* | *78,4* | *7,9* |
| | *dont catégorie B* | *380 631* | *54,5* | *50,1* | *31,7* |
| | *dont catégorie C* | *70 707* | *86,0* | *0,7* | *91,2* |
| | Employés, ouvriers | 649 511 | 40,2 | 49,8 | 15,6 |
| | *dont catégorie A* | *4 696* | *48,0* | *5,2* | *94,5* |
| | *dont catégorie B* | *211 659* | *19,4* | *49,0* | *0,6* |
| | *dont catégorie C* | *412 662* | *50,0* | *53,0* | *18,4* |
| | Indéterminée | 1 901 | 51,8 | 1,1 | 96,2 |
| | **Total FPE** | **2 470 283** | **56,0** | **62,6** | **17,8** |
| FPT | Cadres et professions intellectuelles supérieures | 156 409 | 57,1 | 72,8 | 26,0 |
| | *dont catégorie A* | *156 131* | *57,1* | *72,9* | *25,9* |
| | Professions intermédiaires | 304 470 | 66,5 | 80,0 | 20,0 |
| | *dont catégorie A* | *26 460* | *94,1* | *82,5* | *17,5* |
| | *dont catégorie B* | *277 951* | *63,9* | *79,8* | *20,2* |
| | Employés, ouvriers | 1 427 450 | 60,7 | 77,6 | 19,2 |
| | *dont catégorie B* | *1 484* | *10,9* | *83,2* | *16,8* |
| | *dont catégorie C* | *1 425 580* | *60,8* | *77,6* | *19,2* |
| | Indéterminée | 27 086 | 58,1 | 8,3 | 57,8 |
| | **Total FPT** | **1 915 415** | **61,3** | **76,6** | **20,4** |
| FPH | Cadres et professions intellectuelles supérieures | 154 982 | 56,9 | 11,1 | 11,3 |
| | *dont catégorie A* | *154 977* | *56,9* | *11,1* | *11,3* |
| | Professions intermédiaires | 459 292 | 84,1 | 83,7 | 16,3 |
| | *dont catégorie A* | *261 972* | *85,4* | *85,0* | *15,0* |
| | *dont catégorie B* | *195 644* | *82,6* | *82,4* | *17,6* |
| | *dont catégorie C* | *1 676* | *55,6* | *25,1* | *74,7* |
| | Employés, ouvriers | 563 814 | 78,7 | 73,6 | 26,0 |
| | *dont catégorie C* | *563 794* | *78,7* | *73,6* | *26,0* |
| | Indeterminée | 534 | 64,8 | 0,0 | 0,6 |
| | **Total FPH** | **1 178 622** | **78,0** | **69,3** | **20,3** |
| Ensemble | Cadres et professions intellectuelles supérieures | 1 107 250 | 53,8 | 64,5 | 14,9 |
| | Professions intermédiaires | 1 786 774 | 72,3 | 70,9 | 20,5 |
| | Employés, ouvriers | 2 640 775 | 59,5 | 69,9 | 19,8 |
| | Indéterminée | 29 521 | 57,8 | 7,7 | 59,2 |
| | **Total** | **5 564 320** | **62,5** | **68,8** | **19,2** |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

(*) Voir définitions

## Figure 2.3-2 : Effectifs physiques par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee)(*) et catégorie hiérarchique parmi les fonctionnaires des ministères au 31 décembre

| | Situation au 31 décembre 2018 | | Situation au 31 décembre 2017(1) | | Évolution 2018/2017 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Effectifs physiques | Part des femmes (en %) | Effectifs physiques | Part des femmes (en %) | Effectifs (en %) | Part des femmes (en point de %) |
| **PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :** | **460 652** | **57,4** | **458 142** | **57,2** | **0,5** | **0,2** |
| **Cadres de catégorie A+** | **27 289** | **46,3** | **27 074** | **45,5** | **0,8** | **0,8** |
| Encadrement et direction | 10 498 | 33,9 | 10 488 | 33,1 | 0,1 | 0,8 |
| Inspection, contrôle et expertise | 12 478 | 59,5 | 12 285 | 58,9 | 1,6 | 0,7 |
| Enseignement supérieur, recherche et assimilés | 4 313 | 37,8 | 4 301 | 37,3 | 0,3 | 0,5 |
| **Cadres de catégorie A (à l'exception des A+)** | **433 271** | **58,1** | **430 994** | **57,9** | **0,5** | **0,2** |
| Attachés et inspecteurs | 63 536 | 55,7 | 62 901 | 55,1 | 1,0 | 0,5 |
| *dont attachés et inspecteurs principaux et hors classe*(2) | *14 536* | *54,6* | *14 334* | *53,7* | *1,4* | *1,0* |
| Ingénieurs de l'État (sauf militaires)(3) | 16 942 | 32,2 | 16 381 | 31,8 | 3,4 | 0,3 |
| Professeurs certifiés et agrégés | 303 828 | 60,3 | 303 129 | 60,2 | 0,2 | 0,1 |
| Autres enseignants de catégorie A | 1 173 | 31,1 | 1 189 | 30,8 | -1,3 | 0,3 |
| Police (commandants) | 4 224 | 20,7 | 3 988 | 19,1 | 5,9 | 1,6 |
| Autres cadres de catégorie A(4) | 43 568 | 60,9 | 43 406 | 60,2 | 0,4 | 0,6 |
| **Cadres de catégorie B** | **11** | **45,5** | **s** | **s** | **s** | **s** |
| **PCS de professions intermédiaires dont :** | **594 168** | **73,9** | **594 360** | **73,5** | **0,0** | **0,4** |
| **Professions intermédiaires de catégorie A dont :** | **437 497** | **78,0** | **436 416** | **77,6** | **0,2** | **0,4** |
| Professeurs des écoles | 346 402 | 83,7 | 343 869 | 83,4 | 0,7 | 0,3 |
| Professeurs de lycée professionnel | 59 783 | 50,7 | 60 318 | 50,6 | -0,9 | 0,1 |
| Autres professions intermédiaires de catégorie A, enseignants | 1 662 | 51,8 | 2 082 | 51,9 | -20,2 | -0,1 |
| Police (capitaines et lieutenants) | 3 674 | 31,6 | 4 202 | 31,2 | -12,6 | 0,5 |
| Autres professions intermédiaires de catégorie A(5) | 25 976 | 73,2 | 25 945 | 72,9 | 0,1 | 0,3 |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

(*) Voir définitions.

(1) Les données de l'année 2017 ont été révisées par rapport à ce qui a été publié dans le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2019. La liste des corps de catégorie A+ a été révisée. En particulier, les corps nécessitant un doctorat mais dont la grille indiciaire n'atteint pas au moins la hors échelle B ne sont désormais plus considérés comme A+. En outre, les ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne, jusque-là classés à tort parmi les cadres, sont désormais classés parmi les professions intermédiaires (Code PCS 451d).

(2) Sont classés ici l'ensemble des grades dont les grilles indiciaires atteignent des niveaux comparables à celles des attachés et inspecteurs principaux ou hors classe. En particulier, les administrateurs des finances publiques adjoints sont classés dans cette catégorie.

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

(4) Par exemple : personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'Éducation nationale.

(5) Par exemple : conseillers principaux d'éducation.

s : soumis au secret statistique

**Figure 2.3-2 (suite et fin) : Effectifs physiques par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee)(*) et catégorie hiérarchique parmi les fonctionnaires des ministères au 31 décembre**

| | Situation au 31 décembre 2018 | | Situation au 31 décembre 2017(1) | | Évolution 2018/2017 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Effectifs physiques | Part des femmes (en %) | Effectifs physiques | Part des femmes (en %) | Effectifs (en %) | Part des femmes (en point de %) |
| **Professions intermédiaires de catégorie B dont :** | **156157** | **62,5** | **157329** | **62,5** | **-0,7** | **-0,1** |
| Greffiers | 10109 | 88,0 | 10129 | 88,0 | -0,2 | 0,0 |
| Instituteurs | 1605 | 77,8 | 2047 | 78,0 | -21,6 | -0,3 |
| Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens) | 126119 | 60,7 | 126865 | 60,7 | -0,6 | 0,0 |
| *dont secrétaires administratifs* | *46653* | *78,5* | *46296* | *78,3* | *0,8* | *0,2* |
| Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires) | 1228 | 31,8 | 1177 | 31,4 | 4,3 | 0,4 |
| Autres professions intermédiaires de catégorie B | 17096 | 61,1 | 17111 | 61,2 | -0,1 | -0,1 |
| **PCS employés et ouvriers dont :** | **284176** | **46,6** | **286266** | **47,4** | **-0,7** | **-0,8** |
| **Employés et ouvriers de catégorie B dont :** | **103608** | **20,6** | **102046** | **20,2** | **1,5** | **0,5** |
| Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers…) | 103594 | 20,6 | 102031 | 20,1 | 1,5 | 0,5 |
| *dont brigadiers (yc chefs et majors)* | *51460* | *18,3* | *48638* | *17,8* | *5,8* | *0,5* |
| *dont gardiens de la paix* | *52134* | *22,9* | *53393* | *22,3* | *-2,4* | *0,6* |
| Autres employés, ouvriers de catégorie B | 14 | 71,4 | 15 | 80,0 | -6,7 | -8,6 |
| **Employés et ouvriers de catégorie C dont :** | **180037** | **61,6** | **183697** | **62,5** | **-2,0** | **-0,9** |
| Adjoints administratifs et adjoints techniques | 149166 | 69,3 | 152077 | 69,9 | -1,9 | -0,5 |
| Personnel surveillant de l'administration pénitentiaire | 27718 | 21,3 | 26283 | 20,7 | 5,5 | 0,6 |
| Autres employés, ouvriers de catégorie C | 3153 | 49,0 | 5337 | 59,0 | -40,9 | -10,0 |
| Total | 1338996 | 62,4 | 1338768 | 62,4 | 0,0 | 0,1 |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

(*) Voir définitions.

(1) Les données de l'année 2017 ont été révisées par rapport à ce qui a été publié dans le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2019. La liste des corps de catégorie A+ a été révisée. En particulier, les corps nécessitant un doctorat mais dont la grille indiciaire n'atteint pas au moins la hors échelle B ne sont désormais plus considérés comme A+. En outre, les ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne, jusque-là classés à tort parmi les cadres, sont désormais classés parmi les professions intermédiaires (Code PCS 451d).

### Figure 2.3-3 : Effectifs physiques et répartition des agents de la fonction publique territoriale par statut et filière d'emploi au 31 décembre 2018

| | Effectifs physiques | Fonctionnaires (en %) | Contractuels (en %) | Part des contractuels dans la filière (en %) |
|---|---|---|---|---|
| Administrative | 428838 | 24,4 | 18,1 | 16,5 |
| Animation | 127969 | 4,8 | 14,6 | 44,5 |
| Culturelle | 79542 | 3,7 | 6,4 | 31,3 |
| Incendie-Secours | 39331 | 2,6 | 0,2 | 1,6 |
| Medico-sociale | 91917 | 4,7 | 6,0 | 25,5 |
| Medico-technique | 2616 | 0,1 | 0,2 | 33,8 |
| Sécurité | 24025 | 1,6 | 0,3 | 4,1 |
| Sociale | 169736 | 8,9 | 10,0 | 22,9 |
| Sportive | 18718 | 0,9 | 1,3 | 27,9 |
| Technique | 850442 | 47,9 | 37,7 | 17,3 |
| Hors filières et indéterminée[1] | 25369 | 0,3 | 5,4 | 82,7 |
| Total[2] | **1858503** | **100,0** | **100,0** | **21,1** |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

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

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

Lecture : 24,4 % des fonctionnaires et 18,1 % des agents contractuels de la FPT travaillent dans la filière administrative. 16,5 % des agents travaillant dans la filière administrative sont des contractuels.

### Figure 2.3-4 : Effectifs physiques et répartition des personnels non médicaux de la fonction publique hospitalière par statut et filière d'emploi au 31 décembre 2018

| | Effectifs physiques | Fonctionnaires (en %) | Contractuels (en %) | Part des contractuels dans la filière (en %) |
|---|---|---|---|---|
| Administrative | 112268 | 10,5 | 11,1 | 23,6 |
| Médico-technique | 44764 | 4,5 | 3,3 | 17,7 |
| Socio-éducative | 27517 | 2,5 | 3,1 | 26,7 |
| Soignante | 740971 | 72,0 | 64,1 | 20,7 |
| Technique-ouvrière | 122036 | 10,5 | 15,3 | 30,0 |
| Hors filières[1] et indéterminée | 10758 | 0,1 | 3,2 | 70,3 |
| Total | **1058314** | **100,0** | **100,0** | **22,6** |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

Lecture : 10,5 % des fonctionnaires et 11,1 % des agents contractuels de la FPH travaillent dans la filière administrative. 23,6 % des agents travaillant dans la filière administrative sont des contractuels.

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

**Figure 2.4-1 : Part des femmes par type d'employeur et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2018**

(en %)

| | | A | *dont A+* | B | C | Indéterminée | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| FPE | Ministères | 65,7 | *46,2* | 34,6 | 51,6 | 60,0 | 55,9 |
| | EPA | 45,9 | *37,5* | 64,9 | 68,0 | 54,3 | 56,6 |
| | **Total FPE** | **62,4** | *40,1* | **42,0** | **55,2** | **56,4** | **56,0** |
| FPT | Communes | 60,8 | *51,9* | 60,1 | 61,5 | 64,6 | 61,3 |
| | Départements | 72,7 | *65,9* | 77,2 | 63,3 | 59,6 | 68,1 |
| | Régions | 59,8 | *41,5* | 63,6 | 57,9 | 34,6 | 58,5 |
| | Total collectivités territoriales | 64,9 | *58,4* | 66,3 | 61,5 | 62,5 | 62,5 |
| | Établissements communaux | 84,2 | *48,3* | 84,2 | 88,5 | 86,1 | 87,7 |
| | Établissements intercommunaux | 55,9 | *33,6* | 56,3 | 51,7 | 53,0 | 53,1 |
| | Établissements départementaux | 38,6 | *38,5* | 36,5 | 23,9 | 63,7 | 27,9 |
| | Autres EPA locaux | 49,3 | *35,5* | 53,7 | 57,8 | 50,5 | 53,9 |
| | Total EPA | 57,8 | *36,8* | 57,4 | 58,3 | 63,4 | 58,2 |
| | **Total FPT** | **62,4** | *51,2* | **63,6** | **60,7** | **62,8** | **61,3** |
| | *Total secteur communal* | *60,6* | *43,5* | *60,3* | *62,0* | *64,2* | *61,7* |
| FPH | Hôpitaux | 74,5 | *46,2* | 83,2 | 77,6 | ns | 77,4 |
| | Établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA) | 84,2 | *63,8* | 84,3 | 88,3 | ns | 87,5 |
| | Autres établissements médico-sociaux | 74,1 | *58,0* | 72,3 | 65,7 | ns | 68,4 |
| | **Total FPH** | **74,8** | ***49,1*** | **82,6** | **78,7** | **ns** | **78,0** |
| Ensemble de la fonction publique | | **65,1** | ***41,9*** | **55,1** | **63,7** | **59,1** | **62,5** |
| Salariés du privé | | - | - | - | - | - | **46,2** |

*Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi. Enquête Emploi du dernier trimestre de l'année pour le secteur privé.*

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

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

Lecture : Dans la FPE, 65,7 % des agents des ministères de catégorie A sont des femmes.

## Figure 2.4-2 : Part des femmes par statut et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2018

(en %)

| | Statut | A | *dont A+* | B | C | Indéterminée | Total | Total hors enseignants |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| FPE | Fonctionnaires | 64,4 | *40,2* | 47,6 | 61,8 | 46,8 | 60,8 | 53,3 |
| | Contractuels | 50,3 | *34,7* | 63,4 | 77,1 | 57,0 | 63,1 | 64,5 |
| | Autres catégories et statuts[1] | 73,6 | . | 14,5 | 29,0 | ns | 65,4 | 27,8 |
| | **Total agents civils** | **63,8** | ***40,1*** | **51,6** | **65,6** | **56,6** | **61,6** | **56,2** |
| | Total agents civils hors enseignants | 51,6 | *43,6* | 51,4 | 65,6 | 56,6 | 56,2 | 56,2 |
| | Militaires et militaires volontaires | nd | . | nd | nd | nd | nd | nd |
| | **Total** | **62,4** | ***40,1*** | **42,0** | **55,2** | **56,4** | **56,0** | **48,0** |
| FPT | Fonctionnaires[2] | 63,8 | *48,5* | 64,7 | 57,3 | 54,4 | 59,0 | 59,0 |
| | Contractuels[2] | 58,9 | *55,9* | 59,4 | 69,5 | 63,7 | 66,6 | 66,6 |
| | Autres catégories et statuts[1] | 41,2 | . | . | 85,5 | 0,0 | 84,0 | 84,0 |
| | **Total** | **62,4** | ***51,2*** | **63,6** | **60,7** | **62,8** | **61,3** | **61,3** |
| FPH | Fonctionnaires | 84,4 | *49,8* | 83,9 | 78,7 | ns | 81,4 | 81,4 |
| | Contractuels | 80,6 | *46,6* | 76,4 | 78,5 | ns | 78,7 | 78,7 |
| | Autres catégories et statuts[1] | 53,0 | . | ns | 84,5 | . | 53,7 | 53,7 |
| | **Total** | **74,8** | **49,1** | **82,6** | **78,7** | **ns** | **78,0** | **78,0** |
| Ensemble de la fonction publique | Fonctionnaires[2] | 67,7 | *41,3* | 61,8 | 63,0 | 51,7 | 64,5 | 63,6 |
| | Contractuels[2] | 58,7 | *49,0* | 64,4 | 73,8 | 59,7 | 67,9 | 68,6 |
| | Autres catégories et statuts[1] | 64,1 | . | 14,5 | 69,8 | ns | 64,3 | 57,7 |
| | **Total agents civils** | **66,0** | ***41,9*** | **62,1** | **65,8** | **59,2** | **65,2** | **64,5** |
| | Total agents civils hors enseignants | 63,9 | *46,0* | 62,0 | 65,8 | 59,2 | 64,5 | 64,5 |
| | Militaires et militaires volontaires[2] | nd | . | nd | nd | nd | nd | nd |
| | **Total** | **65,1** | ***41,9*** | **55,1** | **63,7** | **59,1** | **62,5** | **61,3** |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

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

(2) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT, les militaires sont regroupés avec les fonctionnaires et les militaires volontaires avec les contractuels.

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

nd : non diffusable. La dégradation de la qualité des données sur les militaires rend fragiles les estimations sur les ministères des Armées et de l'Intérieur.

Lecture : Dans la FPE, 64,4 % des fonctionnaires de catégorie A sont des femmes.

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

| | Catégorie A | | *dont A+* | | Catégorie B | | Catégorie C | | Catégorie indéterminée | | Total 2018 | | Total 2017 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | parmi les fonctionnaires (en %) | parmi les contractuels (en %) | parmi les fonctionnaires (en %) | parmi les contractuels (en %) | parmi les fonctionnaires (en %) | parmi les contractuels (en %) | parmi les fonctionnaires (en %) | parmi les contractuels (en %) | parmi les fonctionnaires (en %) | parmi les contractuels (en %) | parmi les fonctionnaires (en %) | parmi les contractuels (en %) | parmi les fonctionnaires (en %) | parmi les contractuels (en %) |
| Agriculture et Alimentation | 53,3 | 59,3 | 49,6 | ns | 62,3 | 42,9 | 84,4 | 58,1 | ns | 69,3 | 59,6 | 59,1 | 59,2 | 60,6 |
| Armées | 33,7 | 39,9 | 27,4 | ns | 43,1 | 23,4 | 61,1 | 43,2 | ns | 39,3 | 49,8 | 38,2 | 50,2 | 35,5 |
| Culture | 52,5 | 44,9 | 49,9 | . | 61,7 | ns | 53,9 | ns | ns | 63,4 | 55,0 | 51,5 | 54,7 | 50,6 |
| Ministères économiques et financiers | 49,0 | 44,2 | 26,4 | ns | 58,9 | 48,3 | 59,7 | 73,6 | 56,3 | 50,3 | 55,9 | 59,3 | 56,3 | 60,2 |
| Éducation nationale, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation[1] | 70,9 | 56,1 | 38,3 | ns | 80,6 | 77,7 | 83,7 | 92,3 | 35,0 | 68,7 | 71,6 | 75,6 | 71,3 | 73,2 |
| Europe et Affaires étrangères[2] | 38,4 | 44,9 | 28,2 | . | 47,6 | ns | 66,5 | ns | 50,0 | 60,5 | 53,9 | 55,4 | 54,5 | 53,4 |
| Intérieur et Outre-Mer | 39,1 | 24,9 | 28,9 | . | 26,3 | 10,8 | 71,5 | 33,6 | ns | 57,7 | 36,2 | 33,7 | 36,2 | 35,7 |
| Justice | 67,3 | 53,3 | 67,2 | 40,2 | 75,7 | 60,7 | 39,3 | 57,5 | ns | 62,6 | 54,9 | 58,0 | 55,3 | 58,1 |
| Services du Premier ministre | 44,4 | 42,2 | 37,6 | . | 47,5 | 65,9 | 66,0 | 32,0 | ns | 61,3 | 50,5 | 48,4 | 51,5 | 48,5 |
| Ministères sociaux | 52,5 | 51,7 | 45,0 | . | 76,7 | 78,0 | 84,5 | 75,6 | ns | ns | 65,5 | 59,0 | 65,7 | 59,1 |
| *Solidarité et Santé* | 46,4 | 48,6 | 45,5 | . | 77,8 | 77,3 | 84,4 | 70,6 | ns | ns | 60,5 | 56,5 | 60,3 | 56,0 |
| *Travail, Emploi et Dialogue social* | 60,4 | 56,9 | 43,7 | . | 75,8 | 81,0 | 84,6 | 81,7 | ns | ns | 70,8 | 63,4 | 71,1 | 64,5 |
| Transition écologique et solidaire, Logement et Habitat durable et Cohésion des territoires | 36,0 | 48,4 | 33,8 | ns | 44,5 | 61,2 | 49,5 | 46,7 | ns | 55,4 | 42,7 | 50,2 | 42,4 | 49,8 |
| Total | 67,5 | 52,0 | 46,3 | 40,8 | 45,8 | 42,7 | 61,5 | 81,4 | 45,8 | 61,5 | 62,4 | 65,9 | 62,4 | 64,1 |
| Total hors enseignants | 54,8 | 44,9 | 47,5 | 41,0 | 45,6 | 40,6 | 61,5 | 81,4 | 45,8 | 61,5 | 52,9 | 69,2 | 53,1 | 67,3 |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

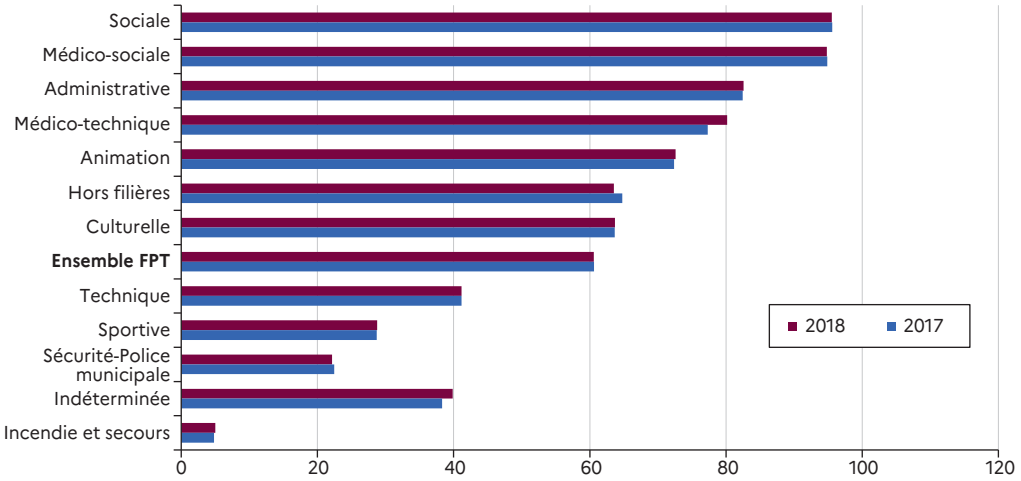
Lecture : Au ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, pour la partie des emplois situés en France métropolitaine et DOM (hors Mayotte) et donc hors COM et étranger, 38,4 % des fonctionnaires de catégorie A sont des femmes.

(1) Hors assistants étrangers dont le sexe est mal renseigné.

(2) Hors agents en poste à l'étranger.

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

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

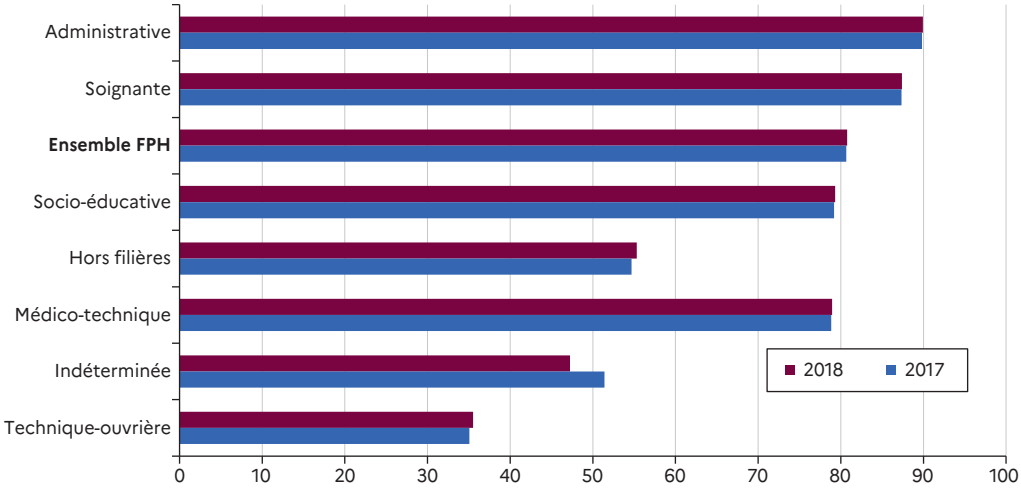



*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

Lecture : Dans la FPT 95,5 % des agents de la filière sociale sont des femmes au 31 décembre 2018.

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




*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

Lecture : Dans la FPH, 89,9 % des agents de la filière administrative sont des femmes au 31 décembre 2018.

## Figure 2.4-6 : Effectifs physiques et part des femmes dans les emplois et corps de catégorie A+ dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre

| | 2017[1] | | 2018 | |
|---|---|---|---|---|
| | Effectifs physiques | Part des femmes (en %) | Effectifs physiques | Part des femmes (en %) |
| **Catégorie A+ de la FPE** | **91475** | **39,7** | **91673** | **40,1** |
| **Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPE** | **11561** | **33,6** | **11600** | **34,5** |
| **Corps et emplois à la décision du gouvernement : décret de 1985 et assimilés** | **467** | **25,7** | **474** | **26,6** |
| Ambassadeurs (Ministres plénipotentiaires) | 50 | 24,0 | 48 | 27,1 |
| Préfets | 201 | 17,4 | 197 | 20,3 |
| Secrétaires généraux | 12 | 33,3 | 11 | 54,6 |
| Recteurs d'académie | 29 | 48,3 | 29 | 51,7 |
| Directeurs d'administration centrale | 151 | 31,1 | 165 | 27,9 |
| Cadres dirigeants divers (chefs de services de l'Inspection générale, délégués...) | 24 | 33,3 | 24 | 25,0 |
| **Autres corps de direction** | **3245** | **30,1** | **3298** | **31,9** |
| Chefs de service et sous-directeurs d'administration centrale, décret n°2019-1594 | 650 | 30,6 | 654 | 32,0 |
| Directeurs de projet et experts de haut niveau | 135 | 28,2 | 138 | 29,0 |
| Autres emplois de direction d'administration centrale | 33 | 33,3 | 28 | 28,6 |
| Directeurs d'administration territoriale | 1361 | 31,9 | 1391 | 34,2 |
| Administrateurs généraux des finances publiques | 763 | 26,5 | 767 | 27,8 |
| Autres emplois et corps de direction | 303 | 30,0 | 320 | 32,8 |
| **Encadrement supérieur** | **7849** | **35,6** | **7828** | **36,0** |
| Corps ENA de conception et management[2] | 1971 | 32,8 | 2002 | 32,5 |
| Ingénieurs[3] | 2532 | 33,3 | 2458 | 34,0 |
| Commissaires de police | 1516 | 28,0 | 1524 | 28,8 |
| Administrateurs Insee | 500 | 33,8 | 496 | 34,3 |
| Architectes et urbanistes de l'État | 387 | 48,8 | 379 | 51,2 |
| Conservateurs généraux du patrimoine | 907 | 56,3 | 922 | 56,7 |
| Autres corps d'encadrement supérieur | 36 | 25,0 | 47 | 17,0 |
| **Inspection, contrôle et expertise** | **12890** | **58,9** | **13175** | **59,4** |
| Corps ENA de juridictions administratives et financières (dont Cour des comptes) | 2032 | 39,4 | 2044 | 39,8 |
| Corps et emplois de juridictions judiciaires | 8227 | 66,7 | 8532 | 67,0 |
| Corps et emplois d'inspection et contrôle (dont corps ENA) | 1207 | 36,2 | 1178 | 35,5 |
| Autres corps d'inspection | 1424 | 61,2 | 1421 | 61,3 |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

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

(1) Les données de l'année 2017 ont été révisées par rapport à ce qui a été publié dans le rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2019. La liste des corps de catégorie A+ a été révisée. En particulier, les corps nécessitant un doctorat mais dont la grille indiciaire n'atteint pas au moins la hors échelle B ne sont désormais plus considérés comme A+.

(2) Administrateurs civils, conseillers des Affaires étrangères (cadre général) et conseillers des Affaires étrangères (cadre d'Orient), sous-préfets du ministère de l'Interieur, de la Sécurité et des Libertés locales, conseillers économique.

(3) Ingénieurs des mines, ingénieurs des télécommunications, ingénieurs du génie rural, des eaux et des forêts, ingénieurs des ponts et chaussées, ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts et ingénieurs du génie sanitaire.

Lecture : Fin 2018, dans la FPE, 26,6 % des agents relevant des corps et emplois à la décision du gouvernement (décret de 1985) sont des femmes.

## Figure 2.4-6 (suite) : Effectif total et part des femmes dans les emplois et corps de catégorie A+ dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre

| | 2017[1] | | 2018 | |
|---|---|---|---|---|
| | Effectifs physiques | Part des femmes (en %) | Effectifs physiques | Part des femmes (en %) |
| **Enseignement supérieur, recherche et assimilés** | **67 024** | **37,0** | **66 898** | **37,3** |
| Chercheurs[4] | 8 037 | 30,6 | 8 141 | 31,1 |
| Professeurs de l'enseignement supérieur | 20 147 | 25,6 | 20 056 | 26,1 |
| Maîtres de conférences | 37 615 | 44,2 | 37 475 | 44,4 |
| Inspecteurs de l'enseignement[5] | 1 225 | 44,4 | 1 226 | 45,0 |
| **Catégorie A+ de la FPT** | **12 229** | **51,0** | **12 306** | **51,2** |
| **Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPT** | **6 833** | **31,4** | **6 950** | **32,6** |
| **Emplois de directions de la FPT**[6][7] | **1 211** | **32,6** | **1 254** | **33,1** |
| **Encadrement supérieur de la FPT** | **5 622** | **31,2** | **5 696** | **32,5** |
| Administrateurs territoriaux | 1 751 | 42,6 | 1 721 | 42,8 |
| *Administrateurs généraux et hors classe* | *733* | *34,0* | *724* | *35,6* |
| *Administrateurs* | *1 018* | *48,7* | *997* | *48,0* |
| Ingénieurs territoriaux en chef | 3 781 | 26,5 | 3 893 | 28,5 |
| *Ingénieurs en chef généraux et hors classe* | *1 267* | *23,4* | *1 261* | *24,0* |
| *Ingénieurs en chef de classe normale* | *2 514* | *28,1* | *2 632* | *30,7* |
| Conception et direction de sapeurs-pompiers | *90* | *3,3* | *82* | *6,1* |
| **Médecins territoriaux** | **5 396** | **75,9** | **5 356** | **75,2** |
| **Catégorie A+ de la FPH** | **5 918** | **48,6** | **6 010** | **49,1** |
| **Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPH** | **5 918** | **48,6** | **6 010** | **49,1** |
| **Emplois de direction** | **4 206** | **52,9** | **4 199** | **53,5** |
| Directeurs d'hôpital (DH) | 2 810 | 48,0 | 2 835 | 48,3 |
| *DH, Emplois fonctionnels* | *322* | *30,4* | *322* | *30,1* |
| *DH, Hors classe* | *1 980* | *49,0* | *1 965* | *49,7* |
| *DH, Classe normale* | *508* | *55,1* | *548* | *53,8* |
| Directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S) | 1 396 | 62,8 | 1 364 | 64,3 |
| *D3S, Emplois fonctionnels* | *15* | *40,0* | *13* | *46,2* |
| *D3S, Hors classe* | *840* | *58,7* | *833* | *61,2* |
| *D3S, Classe normale* | *541* | *69,9* | *518* | *69,7* |
| **Encadrement supérieur de la FPH** | **1 712** | **37,8** | **1 811** | **38,8** |
| Ingénieurs hospitaliers en chef[8] | 1 712 | 37,8 | 1 811 | 38,8 |
| **Total Catégorie A+** | **109 622** | **41,4** | **109 989** | **41,9** |
| **Total Encadrement supérieur et emplois de direction** | **24 312** | **36,6** | **24 560** | **37,5** |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

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

(1) Les données de l'année 2017 ont été révisées par rapport à ce qui a été publié dans le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2019. La liste des corps de catégorie A+ a été révisée. En particulier, les corps nécessitant un doctorat mais dont la grille indiciaire n'atteint pas au moins la hors échelle B ne sont désormais plus considérés comme A+.

(4) Directeurs de recherche et astronomes et physiciens.

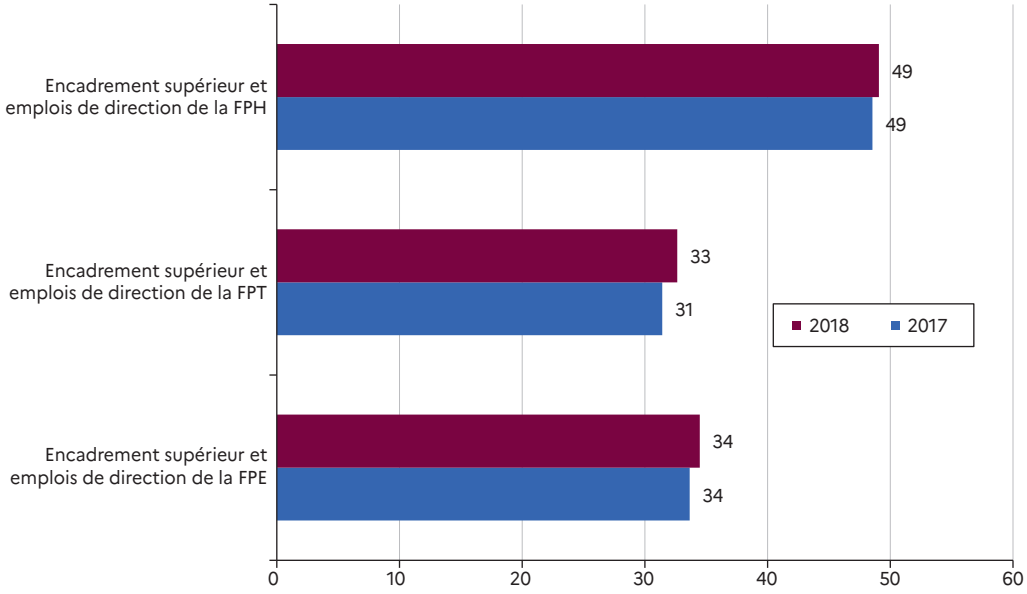
(5) Les inspecteurs de l'Éducation nationale ne sont pas pris en compte au regard de leurs missions.

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

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

(8) À ce jour, les ingénieurs hospitaliers en chef sont des grades du corps des ingénieurs hospitaliers. La réforme statutaire du cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux, créant un cadre d'emploi spécifique d'ingénieur en chef, a vocation à être transposée aux ingénieurs hospitaliers.

**Figure 2.4-7 : Part des femmes dans les emplois et corps d'encadrement supérieur ou de direction (ESD) dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre**




*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

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

Lecture : Dans la FPE, 34,5 % des agents relevant des emplois et corps d'encadrement supérieur ou de direction (ESD) au 31 décembre 2018 sont des femmes.

## Figure 2.5-1 : Âge moyen par statut et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2018

| | Statut | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | Catégorie indéterminée | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|
| FPE | Fonctionnaires | 44,7 | 45,4 | 47,0 | 52,0 | 45,2 |
| | Contractuels | 38,7 | 37,0 | 41,6 | 40,4 | 39,3 |
| | Autres catégories et statuts(1) | 44,8 | 47,3 | 40,9 | 30,8 | 44,4 |
| | **Total agents civils** | **44,1** | **43,0** | **44,6** | **40,9** | **43,9** |
| | Militaires et militaires volontaires | nd | nd | nd | nd | nd |
| | **Total** | **44,0** | **41,3** | **41,0** | **40,9** | **42,7** |
| FPT | Fonctionnaires(2) | 48,2 | 47,2 | 47,0 | 46,3 | 47,1 |
| | Contractuels(2) | 41,7 | 37,3 | 39,0 | 40,1 | 39,1 |
| | Autres catégories et statuts(1) | 41,5 | . | 47,4 | ns | 47,2 |
| | **Total** | **46,5** | **45,2** | **45,5** | **40,7** | **45,5** |
| FPH | Fonctionnaires | 40,5 | 46,3 | 45,2 | ns | 44,1 |
| | Contractuels | 33,0 | 35,0 | 36,0 | ns | 35,1 |
| | Autres catégories et statuts(1) | 40,7 | ns | 47,1 | . | 40,9 |
| | **Total** | **39,5** | **44,3** | **42,8** | **ns** | **41,9** |
| Ensemble de la fonction publique | Fonctionnaires(2) | 44,4 | 46,2 | 46,6 | 48,4 | 45,7 |
| | Contractuels(2) | 38,0 | 36,8 | 38,9 | 40,3 | 38,3 |
| | Autres catégories et statuts(1) | 43,0 | 47,3 | 45,6 | 29,8 | 43,6 |
| | **Total agents civils** | **43,3** | **43,9** | **44,7** | **40,8** | **44,0** |
| | Militaires et militaires volontaires(2) | nd | nd | nd | nd | nd |
| | **Total** | **43,3** | **42,9** | **44,0** | **40,8** | **43,5** |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

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

(2) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT, les militaires sont regroupés avec les fonctionnaires et les militaires volontaires avec les contractuels.

nd : non diffusable. La dégradation de la qualité des données sur les militaires rend fragiles les estimations.

ns : non significatif.

Lecture : Dans la FPH, les fonctionnaires de catégorie A ont en moyenne 40,5 ans.

## Figure 2.5-2 : Âge moyen, part des agents de moins de 30 ans et part de ceux de 50 ans et plus dans les trois versants de la fonction publique par statut et par sexe, au 31 décembre 2018

| | | Âge moyen (en années) | | | Part des moins de 30 ans (en %) | | | Part des 50 ans et plus (en %) | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Hommes | Femmes | Ensemble | Hommes | Femmes | Ensemble | Hommes | Femmes | Ensemble |
| FPE | Fonctionnaires | 45,7 | 44,8 | 45,2 | 7,1 | 8,3 | 7,9 | 37,7 | 35,3 | 36,2 |
| | Contractuels | 37,8 | 40,1 | 39,3 | 36,0 | 23,5 | 28,1 | 22,2 | 24,6 | 23,7 |
| | Autres catégories et statuts[1] | 45,3 | 44,0 | 44,4 | 12,3 | 11,1 | 11,5 | 42,7 | 34,0 | 37,0 |
| | **Total agents civils** | **44,2** | **43,8** | **43,9** | **13,2** | **11,7** | **12,3** | **35,1** | **32,9** | **33,7** |
| | Militaires et militaires volontaires | nd | nd | nd | nd | nd | nd | nd | nd | nd |
| | **Total** | **41,9** | **43,4** | **42,7** | **19,3** | **12,8** | **15,7** | **29,2** | **31,9** | **30,7** |
| FPT | Fonctionnaires[2] | 46,7 | 47,4 | 47,1 | 5,5 | 4,4 | 4,8 | 43,8 | 46,4 | 45,3 |
| | Contractuels[2] | 39,0 | 39,2 | 39,1 | 30,3 | 28,3 | 29,0 | 24,9 | 24,1 | 24,4 |
| | Autres catégories et statuts[1] | 34,9 | 49,5 | 47,2 | 52,3 | 10,0 | 16,8 | 28,4 | 60,0 | 54,9 |
| | **Total** | **45,2** | **45,6** | **45,5** | **10,4** | **9,9** | **10,1** | **40,3** | **42,0** | **41,4** |
| FPH | Fonctionnaires | 45,4 | 43,7 | 44,1 | 7,4 | 9,8 | 9,3 | 39,4 | 33,7 | 34,7 |
| | contractuels | 36,9 | 34,6 | 35,1 | 35,3 | 43,7 | 41,9 | 18,2 | 13,7 | 14,7 |
| | Autres catégories et statuts[1] | 43,1 | 38,9 | 40,9 | 26,2 | 32,3 | 29,5 | 37,9 | 24,4 | 30,7 |
| | **Total** | **43,2** | **41,5** | **41,9** | **17,0** | **18,3** | **18,0** | **34,9** | **28,9** | **30,2** |
| Ensemble de la fonction publique | Fonctionnaires[2] | 46,1 | 45,4 | 45,7 | 6,4 | 7,3 | 7,0 | 40,6 | 38,7 | 39,4 |
| | Contractuels[2] | 38,1 | 38,4 | 38,3 | 33,7 | 30,4 | 31,5 | 22,7 | 21,6 | 21,9 |
| | Autres catégories et statuts[1] | 43,6 | 43,7 | 43,6 | 21,4 | 17,0 | 18,6 | 39,5 | 36,7 | 37,7 |
| | **Total agents civils** | **44,5** | **43,8** | **44,0** | **12,6** | **12,9** | **12,8** | **37,2** | **35,0** | **35,7** |
| | Militaires et militaires volontaires | nd | nd | nd | nd | nd | nd | nd | nd | nd |
| | **Total** | **43,2** | **43,7** | **43,5** | **15,9** | **13,3** | **14,3** | **33,8** | **34,5** | **34,3** |
| | **Privé** | **40,4** | **41,5** | **40,9** | **22,1** | **20,3** | **21,3** | **26,7** | **29,6** | **28,0** |

*Source : Siasp, Insee ; enquête Emploi du dernier trimestre de l'année pour le secteur privé. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

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

(2) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT, les militaires sont regroupés avec les fonctionnaires et les militaires volontaires avec les contractuels.

nd : non diffusable. La dégradation de la qualité des données sur les militaires rend fragiles les estimations.

Lecture : 7,1 % des hommes fonctionnaires de la FPE ont moins de 30 ans.

**Figure 2.5-3 : Âge moyen, part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus pour les agents des trois versants de la fonction publique par sexe et nature de l'employeur au 31 décembre 2018**

| | | Âge moyen (en années) | | | Part des moins de 30 ans (en %) | | | Part des 50 ans et plus (en %) | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Hommes | Femmes | Ensemble | Hommes | Femmes | Ensemble | Hommes | Femmes | Ensemble |
| FPE | Ministères | 41,8 | 43,7 | 42,9 | 18,7 | 11,3 | 14,5 | 28,4 | 32,3 | 30,5 |
| | EPA | 42,1 | 42,1 | 42,1 | 22,1 | 18,7 | 20,2 | 32,5 | 30,4 | 31,3 |
| | **Total** | **41,9** | **43,4** | **42,7** | **19,3** | **12,8** | **15,7** | **29,2** | **31,9** | **30,7** |
| FPT | Communes | 45,3 | 45,6 | 45,5 | 11,5 | 10,4 | 10,8 | 41,6 | 42,2 | 42,0 |
| | Départements | 47,3 | 47,6 | 47,5 | 6,1 | 5,9 | 6,0 | 47,0 | 48,3 | 47,8 |
| | Régions | 47,8 | 48,4 | 48,1 | 6,1 | 4,9 | 5,4 | 49,8 | 51,8 | 51,0 |
| | **Total collectivités territoriales** | **45,8** | **46,2** | **46,1** | **10,1** | **9,1** | **9,5** | **43,1** | **44,2** | **43,8** |
| | Établissements communaux | 44,4 | 44,9 | 44,9 | 13,5 | 12,7 | 12,8 | 38,2 | 41,0 | 40,7 |
| | Établissements intercommunaux | 44,3 | 43,7 | 44,0 | 11,4 | 11,9 | 11,7 | 36,2 | 33,7 | 34,9 |
| | Établissements départementaux | 42,2 | 43,2 | 42,5 | 9,7 | 12,4 | 10,4 | 23,5 | 31,0 | 25,6 |
| | Autres EPA locaux | 45,0 | 42,8 | 43,8 | 10,8 | 14,3 | 12,7 | 38,0 | 32,1 | 34,8 |
| | **Total EPA locaux** | **43,9** | **44,1** | **44,0** | **11,2** | **12,3** | **11,8** | **33,6** | **36,2** | **35,1** |
| | **Total** | **45,2** | **45,6** | **45,5** | **10,4** | **9,9** | **10,1** | **40,3** | **42,0** | **41,4** |
| FPH | Hôpitaux | 43,1 | 41,4 | 41,8 | 17,4 | 18,6 | 18,3 | 34,6 | 28,3 | 29,8 |
| | EHPA | 44,7 | 42,4 | 42,7 | 13,9 | 17,4 | 16,9 | 40,2 | 32,7 | 33,6 |
| | Autres établissements médico-sociaux | 44,1 | 43,0 | 43,3 | 12,5 | 14,6 | 13,9 | 36,3 | 32,6 | 33,7 |
| | **Total** | **43,2** | **41,5** | **41,9** | **17,0** | **18,3** | **18,0** | **34,9** | **28,9** | **30,2** |
| **Total fonction publique** | | **43,2** | **43,7** | **43,5** | **15,9** | **13,3** | **14,3** | **33,8** | **34,5** | **34,3** |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

Lecture : Dans la FPH, l'âge moyen des hommes employés dans les hôpitaux au 31 décembre 2018 est de 43,1 ans ; 17,4 % ont moins de 30 ans et 34,6 % ont 50 ans ou plus.

## Figure 2.5-4 : Âge moyen, part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus par catégorie hiérarchique et par sexe dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2018

| | | Âge moyen (en années) | | | Part des moins de 30 ans (en %) | | | Part des 50 ans et plus (en %) | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Hommes | Femmes | Ensemble | Hommes | Femmes | Ensemble | Hommes | Femmes | Ensemble |
| FPE | Catégorie A | 44,9 | 43,4 | 44,0 | 10,9 | 10,8 | 10,8 | 37,0 | 30,1 | 32,7 |
| | *dont A+* | *50,0* | *47,8* | *49,1* | *1,4* | *2,2* | *1,7* | *54,0* | *44,5* | *50,2* |
| | Catégorie B | 40,4 | 42,5 | 41,3 | 19,8 | 17,3 | 18,8 | 22,0 | 31,4 | 26,0 |
| | Catégorie C | 37,0 | 44,2 | 41,0 | 38,2 | 14,1 | 24,9 | 22,2 | 38,2 | 31,0 |
| | Catégorie Indéterminée | 41,8 | 40,2 | 40,9 | 23,9 | 25,2 | 24,6 | 29,5 | 25,8 | 27,4 |
| | **Total** | **41,9** | **43,4** | **42,7** | **19,3** | **12,8** | **15,7** | **29,2** | **31,9** | **30,7** |
| FPT | Catégorie A | 47,5 | 45,9 | 46,5 | 4,9 | 6,3 | 5,8 | 44,1 | 39,7 | 41,4 |
| | *dont A+* | *54,3* | *50,5* | *52,4* | *1,1* | *2,6* | *1,9* | *72,5* | *58,7* | *65,4* |
| | Catégorie B | 45,7 | 44,9 | 45,2 | 8,0 | 9,1 | 8,7 | 39,5 | 37,4 | 38,2 |
| | Catégorie C | 44,9 | 45,8 | 45,5 | 11,4 | 10,3 | 10,7 | 40,0 | 43,4 | 42,1 |
| | Catégorie Indéterminée | 40,6 | 40,8 | 40,7 | 29,7 | 27,9 | 28,5 | 30,2 | 30,5 | 30,4 |
| | **Total** | **45,2** | **45,6** | **45,5** | **10,4** | **9,9** | **10,1** | **40,3** | **42,0** | **41,4** |
| FPH | Catégorie A | 42,2 | 38,6 | 39,5 | 22,7 | 26,0 | 25,2 | 32,4 | 19,7 | 22,9 |
| | *dont A+* | *50,4* | *46,5* | *48,5* | *2,9* | *5,0* | *3,9* | *57,5* | *41,4* | *49,6* |
| | Catégorie B | 44,4 | 44,3 | 44,3 | 12,0 | 11,5 | 11,5 | 37,3 | 37,2 | 37,2 |
| | Catégorie C | 43,8 | 42,6 | 42,8 | 13,5 | 15,4 | 15,0 | 36,5 | 32,4 | 33,2 |
| | Catégorie Indéterminée | 54,0 | 44,4 | 45,3 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 | 26,3 | 33,3 |
| | **Total** | **43,2** | **41,5** | **41,9** | **17,0** | **18,3** | **18,0** | **34,9** | **28,9** | **30,2** |
| Ensemble de la fonction publique | Catégorie A | 44,7 | 42,5 | 43,3 | 12,1 | 14,1 | 13,4 | 37,0 | 28,4 | 31,4 |
| | *dont A+* | *50,4* | *48,1* | *49,5* | *1,5* | *2,4* | *1,9* | *55,9* | *46,2* | *51,9* |
| | Catégorie B | 41,8 | 43,7 | 42,9 | 16,8 | 13,3 | 14,8 | 26,8 | 34,8 | 31,2 |
| | Catégorie C | 42,8 | 44,6 | 44,0 | 18,1 | 12,4 | 14,5 | 35,2 | 39,4 | 37,9 |
| | Catégorie Indéterminée | 41,4 | 40,5 | 40,8 | 26,1 | 26,4 | 26,2 | 29,8 | 27,9 | 28,7 |
| | **Total** | **43,2** | **43,7** | **43,5** | **15,9** | **13,3** | **14,3** | **33,8** | **34,5** | **34,3** |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

Lecture : Dans la FPH, l'âge moyen des hommes employés au 31 décembre 2018 dans la catégorie A est de 42,2 ans ; 22,7 % ont moins de 30 ans et 32,4 % ont 50 ans ou plus.

## Figure 2.5-5 : Âge moyen, part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus par sexe dans les emplois et corps A+ dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2018[1]

| | Âge moyen (en années) | | | Part des moins de 30 ans (en %) | | | Part des 50 ans et plus (en %) | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Hommes | Femmes | Ensemble | Hommes | Femmes | Ensemble | Hommes | Femmes | Ensemble |
| **A+ de la FPE** | **50,0** | **47,8** | **49,1** | **1,4** | **2,2** | **1,7** | **54,0** | **44,5** | **50,2** |
| **Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPE** | **49,7** | **47,3** | **48,9** | **6,1** | **6,4** | **6,2** | **56,6** | **45,8** | **52,9** |
| **Corps et emplois à la décision du gouvernement : décret de 1985 et assimilés** | **56,2** | **55,0** | **55,9** | **0,0** | **0,0** | **0,0** | **83,1** | **73,0** | **80,4** |
| Ambassadeurs (Ministre plénipotentiaire) | 61,2 | 60,6 | 61,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Préfets | 57,7 | 57,3 | 57,6 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 88,5 | 77,5 | 86,3 |
| Secrétaires généraux | 58,0 | 53,3 | 55,5 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 | 66,7 | 81,8 |
| Recteurs d'académie | 56,2 | 55,8 | 56,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 92,9 | 86,7 | 89,7 |
| Directeurs d'administration centrale | 52,4 | 51,0 | 52,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 68,1 | 56,5 | 64,9 |
| Cadres dirigeants divers (chefs de services de l'Inspection générale, délégués...) | 57,6 | 57,7 | 57,6 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 88,9 | 83,3 | 87,5 |
| **Autres corps de direction** | **54,0** | **53,0** | **53,7** | **0,0** | **0,0** | **0,0** | **74,1** | **68,2** | **72,2** |
| Chefs de service et sous-directeurs d'administration centrale, décret n° 2019-1594 | 50,0 | 50,3 | 50,1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 55,1 | 54,6 | 54,9 |
| Directeurs de projet et experts de haut niveau | 53,6 | 53,3 | 53,5 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 72,5 | 75,0 | 73,2 |
| Autres emplois de direction d'administration centrale | 52,1 | 54,4 | 52,7 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 65,0 | 87,5 | 71,4 |
| Directeurs d'administration territoriale | 54,0 | 53,1 | 53,7 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 73,3 | 69,3 | 72,0 |
| Administrateurs généraux des finances publiques | 57,1 | 55,0 | 56,5 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 87,9 | 76,5 | 84,8 |
| Autres emplois et corps de direction | 55,3 | 53,3 | 54,6 | 0,5 | 0,0 | 0,3 | 82,3 | 69,5 | 78,1 |
| **Encadrement supérieur** | **47,4** | **44,8** | **46,4** | **9,2** | **9,0** | **9,1** | **47,0** | **36,2** | **43,1** |
| Corps ENA de conception et management[2] | 49,4 | 47,1 | 48,6 | 4,0 | 3,5 | 3,9 | 50,9 | 41,2 | 47,8 |
| Ingénieurs[3] | 45,9 | 42,9 | 44,9 | 15,8 | 12,9 | 14,9 | 46,8 | 29,8 | 41,0 |
| Commissaires de police | 46,8 | 41,3 | 45,2 | 6,0 | 12,5 | 7,9 | 41,2 | 22,6 | 35,8 |
| Administrateurs Insee | 42,1 | 43,6 | 42,6 | 20,6 | 17,1 | 19,4 | 31,6 | 37,1 | 33,5 |
| Architectes et urbanistes de l'État | 50,2 | 45,8 | 48,0 | 0,0 | 1,0 | 0,5 | 51,4 | 35,1 | 43,0 |
| Conservateurs généraux du patrimoine | 50,8 | 47,8 | 49,1 | 4,5 | 7,1 | 6,0 | 59,7 | 51,2 | 54,9 |
| Autres corps d'encadrement supérieur | 51,7 | 55,4 | 52,3 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 56,4 | 87,5 | 61,7 |
| **Inspection, contrôle et expertise** | **51,8** | **46,8** | **48,8** | **2,9** | **6,0** | **4,7** | **61,4** | **42,1** | **50,0** |
| Corps ENA de juridictions administratives et financières (dont Cour des comptes) | 50,4 | 46,4 | 48,8 | 3,1 | 5,7 | 4,1 | 56,1 | 37,5 | 48,7 |
| Corps et emplois de juridictions judiciaires | 51,2 | 45,9 | 47,6 | 3,0 | 6,4 | 5,3 | 57,2 | 38,2 | 44,5 |
| Corps et emplois d'inspection et contrôle (dont corps ENA) | 55,7 | 54,0 | 55,1 | 1,3 | 1,4 | 1,4 | 80,0 | 71,5 | 77,0 |
| Autres corps d'inspection | 52,5 | 49,8 | 50,8 | 3,8 | 5,5 | 4,9 | 69,6 | 58,0 | 62,5 |
| **Enseignement supérieur, recherche et assimilés** | **49,9** | **48,2** | **49,2** | **0,4** | **0,4** | **0,4** | **52,6** | **45,0** | **49,8** |
| Chercheurs[4] | 53,6 | 53,7 | 53,6 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 69,0 | 71,0 | 69,7 |
| Professeurs de l'enseignement supérieur | 53,8 | 52,8 | 53,5 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 70,7 | 66,7 | 69,7 |
| Maîtres de conférences | 46,0 | 45,8 | 45,9 | 0,8 | 0,6 | 0,7 | 34,9 | 33,3 | 34,2 |
| Inspecteurs de l'enseignement[5] | 52,8 | 53,0 | 52,9 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 66,5 | 71,0 | 68,5 |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

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

Lecture : Dans la FPE, 80,4 % des agents relevant des corps et emplois à la décision du gouvernement (décret de 1985) ont 50 ans ou plus.

(1) La liste des corps de catégorie A+ a été révisée. En particulier, les corps nécessitant un doctorat mais dont la grille indiciaire n'atteint pas au moins la hors échelle B ne sont désormais plus considérés comme A+.

(2) Administrateurs civils, conseillers des Affaires étrangères (cadre général) et conseillers des Affaires étrangères (cadre d'Orient), sous-préfets du ministère de l'Interieur, de la Sécurité et des Libertés locales, conseillers économiques.

(3) Ingénieurs des mines, ingénieurs des télécommunications, ingénieurs du génie rural, des eaux et des forêts, ingénieurs des ponts et chaussées, ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts et ingénieurs du génie sanitaire.

(4) Directeurs de recherche, astronomes et physiciens.

(5) Les inspecteurs de l'Éducation nationale ne sont pas pris en compte au regard de leurs missions.

## Figure 2.5-5 (suite) : Âge moyen, part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus par sexe dans les emplois et corps A+ dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2018[1]

| | Âge moyen (en années) | | | Part des moins de 30 ans (en %) | | | Part des 50 ans et plus (en %) | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Hommes | Femmes | Ensemble | Hommes | Femmes | Ensemble | Hommes | Femmes | Ensemble |
| A+ de la FPT | 54,3 | 50,5 | 52,4 | 1,1 | 2,6 | 1,9 | 72,5 | 58,7 | 65,4 |
| Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPT | 53,3 | 49,4 | 52,0 | 1,2 | 3,9 | 2,1 | 70,3 | 53,9 | 65,0 |
| Emplois de directions de la FPT[6][7] | 52,6 | 48,1 | 51,1 | 1,1 | 4,6 | 2,2 | 66,8 | 45,3 | 59,7 |
| Encadrement supérieur de la FPT | 53,4 | 49,7 | 52,2 | 1,3 | 3,7 | 2,1 | 71,1 | 55,8 | 66,1 |
| Administrateurs territoriaux | 50,1 | 47,1 | 48,8 | 3,8 | 7,6 | 5,4 | 55,7 | 46,0 | 51,5 |
| *Administrateurs généraux et hors classe* | *54,0* | *51,8* | *53,2* | *0,0* | *0,4* | *0,1* | *70,8* | *62,4* | *67,8* |
| *Administrateurs* | *46,6* | *44,5* | *45,6* | *7,1* | *11,5* | *9,2* | *42,1* | *37,2* | *39,7* |
| Ingénieurs territoriaux en chef | 54,5 | 51,5 | 53,7 | 0,4 | 1,2 | 0,6 | 76,0 | 62,4 | 72,1 |
| *Ingénieur en chef généraux et hors classe* | *56,6* | *54,7* | *56,1* | *0,0* | *0,7* | *0,2* | *84,4* | *77,2* | *82,6* |
| *Ingénieurs en chef de classe normale* | *53,4* | *50,3* | *52,5* | *0,6* | *1,4* | *0,8* | *71,5* | *56,9* | *67,0* |
| Conception et direction de sapeurs-pompiers | 55,7 | 46,8 | 55,2 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 93,5 | 40,0 | 90,2 |
| Médecins territoriaux | 57,8 | 51,1 | 52,8 | 0,8 | 1,8 | 1,6 | 80,3 | 61,4 | 66,1 |
| A+ de la FPH | 50,4 | 46,5 | 48,5 | 2,9 | 5,0 | 3,9 | 57,5 | 41,4 | 49,6 |
| Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPH | 50,4 | 46,5 | 48,5 | 2,9 | 5,0 | 3,9 | 57,5 | 41,4 | 49,6 |
| Emplois de direction | 50,2 | 46,3 | 48,1 | 3,6 | 5,5 | 4,6 | 56,2 | 41,1 | 48,1 |
| Directeurs d'hôpital (DH) | 50,2 | 46,7 | 48,5 | 3,6 | 4,6 | 4,1 | 55,9 | 41,5 | 48,9 |
| *DH, Emplois fonctionnels* | *52,6* | *52,0* | *52,4* | *0,4* | *0,0* | *0,3* | *66,7* | *60,8* | *64,9* |
| *DH, Hors classe* | *52,5* | *49,0* | *50,7* | *0,2* | *0,5* | *0,4* | *63,8* | *47,9* | *55,9* |
| *DH, Classe normale* | *39,3* | *37,4* | *38,3* | *19,4* | *19,7* | *19,5* | *15,4* | *13,9* | *14,6* |
| Directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S) | 50,2 | 45,7 | 47,3 | 3,7 | 7,0 | 5,8 | 57,1 | 40,6 | 46,5 |
| *D3S, Emplois fonctionnels* | *52,7* | *52,0* | *52,4* | *0,0* | *0,0* | *0,0* | *57,1* | *66,7* | *61,5* |
| *D3S, Hors classe* | *53,1* | *49,0* | *50,6* | *0,0* | *0,0* | *0,0* | *67,2* | *49,8* | *56,5* |
| *D3S, Classe normale* | *44,1* | *41,0* | *41,9* | *11,5* | *16,9* | *15,3* | *36,3* | *27,2* | *29,9* |
| Encadrement supérieur de la FPH | 50,7 | 46,9 | 49,2 | 1,6 | 3,1 | 2,2 | 59,8 | 42,4 | 53,1 |
| Ingénieurs hospitaliers en chef | 50,7 | 46,9 | 49,2 | 1,6 | 3,1 | 2,2 | 59,8 | 42,4 | 53,1 |
| Total A+ | 50,4 | 48,1 | 49,5 | 1,5 | 2,4 | 1,9 | 55,9 | 46,2 | 51,9 |
| Total Encadrement supérieur et emplois de direction | 50,9 | 47,5 | 49,7 | 4,0 | 5,3 | 4,5 | 61,0 | 46,4 | 55,5 |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

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

Lecture : Dans la FPE, 80,4 % des agents relevant des corps et emplois à la décision du gouvernement (décret de 1985) ont 50 ans ou plus.

(1) La liste des corps de catégorie A+ a été révisée. En particulier, les corps nécessitant un doctorat mais dont la grille indiciaire n'atteint pas au moins la hors échelle B ne sont désormais plus considérés comme A+.

(2) Administrateurs civils, conseillers des Affaires étrangères (cadre général) et conseillers des Affaires étrangères (cadre d'Orient), sous-préfets du ministère de l'Interieur, de la Sécurité et des Libertés locales, conseillers économiques.

(3) Ingénieurs des mines, ingénieurs des télécommunications, ingénieurs du génie rural, des eaux et des forêts, ingénieurs des ponts et chaussées, ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts et ingénieurs du génie sanitaire.

(4) Directeurs de recherche, astronomes et physiciens.

(5) Les inspecteurs de l'Éducation nationale ne sont pas pris en compte au regard de leurs missions.

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

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

## Figure 2.5-6 : Âge moyen, part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus des agents de la FPE par ministère au 31 décembre 2018

| | Âge moyen (en année) | | Part des moins de 30 ans (en %) | | Part des 50 ans et plus (en %) | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Ministères | EPA | Ministères | EPA | Ministères | EPA |
| Agriculture et Alimentation | 47,2 | 42,6 | 6,3 | 18,0 | 45,0 | 33,2 |
| Armées[1] | 36,4 | 40,0 | 34,4 | 30,4 | 16,4 | 30,8 |
| Culture | 49,0 | 44,8 | 4,8 | 12,8 | 53,4 | 38,9 |
| Ministères économiques et financiers | 47,9 | 44,3 | 6,1 | 14,7 | 48,4 | 38,1 |
| Éducation nationale, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation | 44,0 | 41,0 | 9,8 | 24,3 | 32,0 | 28,9 |
| Europe et Affaires étrangères[2] | 46,0 | 47,4 | 11,0 | 3,5 | 43,0 | 45,1 |
| Intérieur et Outre-Mer[1] | 40,2 | 42,2 | 21,5 | 18,1 | 22,1 | 30,1 |
| Justice | 43,5 | 45,0 | 13,0 | 8,9 | 31,8 | 33,9 |
| Services du Premier ministre | 46,4 | 44,6 | 9,8 | 15,2 | 43,7 | 37,9 |
| Ministères sociaux | 48,8 | 45,2 | 5,6 | 7,7 | 52,5 | 36,0 |
| Transition écologique et solidaire, Logement et Habitat durable et Cohésion des territoires | 46,9 | 46,3 | 7,8 | 7,5 | 44,8 | 42,7 |
| **Total** | **42,9** | **42,1** | **14,5** | **20,2** | **30,5** | **31,3** |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

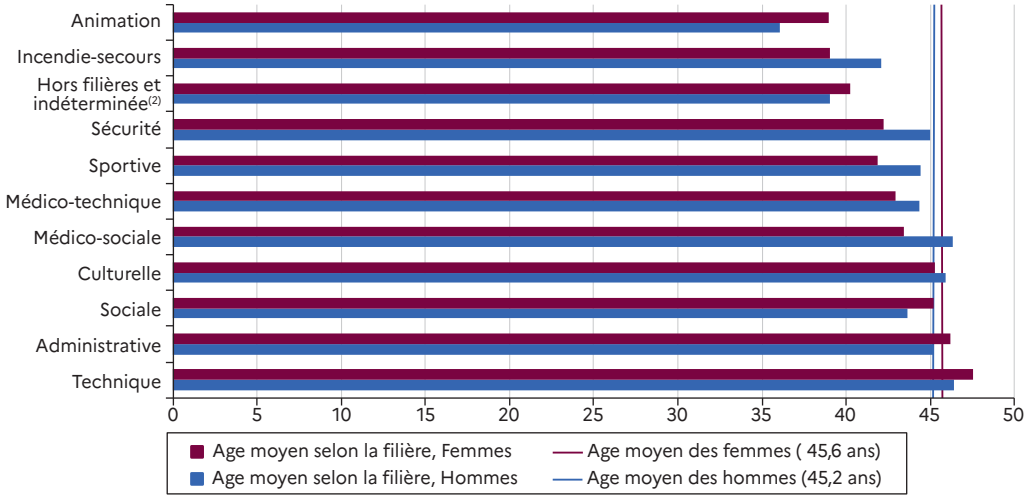
Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(1) La dégradation de la qualité des données sur les militaires rend les estimations fragiles.

(2) Hors agents en poste à l'étranger

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

### Figure 2.5-7 : Âge moyen des agents de la FPT(*) par filière (par ordre croissant(1)) et par sexe au 31 décembre 2018




*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

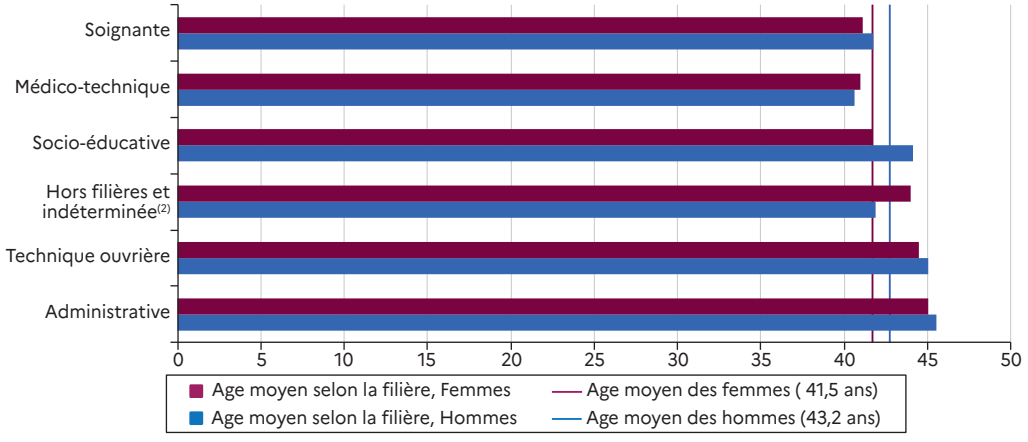
Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

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

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

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

### Figure 2.5-8 : Âge moyen des agents de la FPH(*) par filière (par ordre croissant(1)) et par sexe au 31 décembre 2018




*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

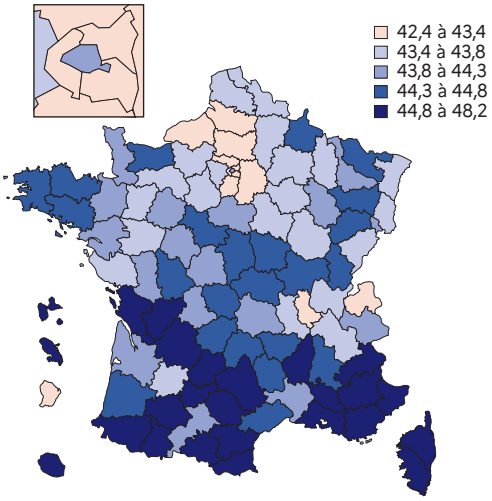
Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Hors médecins et internes.

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

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

**Figure 2.5-9 : Âge moyen des agents civils dans les trois versants de la fonction publique par département au 31 décembre 2018**

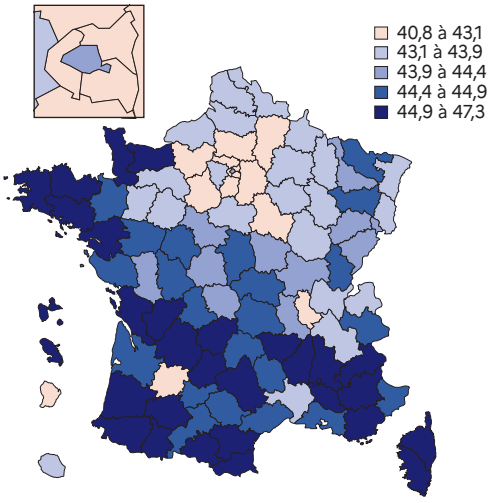



*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

Âge moyen des agents civils de la fonction publique en France : 44 ans

**Figure 2.5-10 : Âge moyen des agents civils de la fonction publique de l'État par département au 31 décembre 2018**

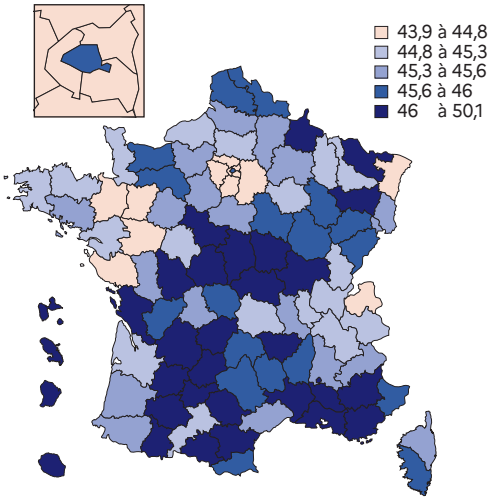



*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

Âge moyen des agents civils de la FPE en France : 43,9 ans

**Figure 2.5-11 : Âge moyen des agents de la fonction publique territoriale par département au 31 décembre 2018**

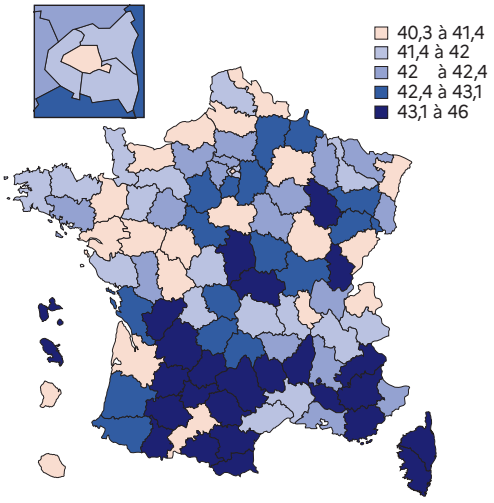



*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

Âge moyen des agents de la FPT en France : 45,5 ans

**Figure 2.5-12 : Âge moyen des agents de la fonction publique hospitalière par département au 31 décembre 2018**




*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

Âge moyen des agents de la FPH en France : 41,9 ans

### Figure 2.6-1 : Part des agents ou salariés reconnus comme travailleurs handicapés ou percevant l'allocation aux adultes handicapés (AAH)

(en %)

| | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|---|---|---|
| FPE | 2,8 | 2,4 | 3,3 |
| FPT | 5,7 | 4,6 | 5,0 |
| FPH | 4,0 | 4,2 | 4,4 |
| *Ensemble de la fonction publique* | *4,1* | *3,6* | *4,2* |
| *Secteur privé* | *3,8* | *4,0* | *3,9* |
| Ensemble | 3,9 | 3,9 | 3,9 |

*Source : Insee, enquête Emploi. Traitement DGAFP – SDessi.*

Champ : France entière (hors Mayotte), salariés.

Note : Les variables concernant la reconnaissance d'un handicap et la perception de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) n'étant collectées que sur des sous-échantillons, les données présentées doivent être utilisées avec prudence.

Lecture : 4,2 % des agents de la fonction publique sont reconnus comme étant travailleurs handicapés ou percevant l'allocation aux adultes handicapés (AAH) en 2019 ; ils étaient 3,6 % en 2018.

### Figure 2.6-2 : Part des agents ou salariés reconnus comme travailleurs handicapés ou percevant l'allocation aux adultes handicapés (AAH) à temps partiel, et quotité de travail en EQTP

(en %)

| | 2018 | | 2019 | |
|---|---|---|---|---|
| | Part des agents/salariés à temps partiel(*) | Quotité moyenne de travail en EQTP(1) | Part des agents/salariés à temps partiel | Quotité moyenne de travail en EQTP(1) |
| FPE | 34,9 | 86 | 23,9 | 93 |
| FPT | 37,7 | 80 | 38,8 | 76 |
| FPH | 25,4 | 89 | 36,3 | 86 |
| *Ensemble de la fonction publique* | *34,0* | *84* | *33,1* | *84* |
| *Secteur privé* | *34,3* | *79* | *33,7* | *80* |
| Ensemble | 34,2 | 80 | 33,6 | 81 |

*Source : Insee, Enquête Emploi. Traitement DGAFP – SDessi.*

Champ : France entière (hors Mayotte), salariés.

(*) Données 2018 révisées

Note : Les variables concernant la reconnaissance d'un handicap et la perception de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) n'étant collectées que sur des sous-échantillons, les données présentées doivent être utilisées avec prudence.

(1) L'estimation des EQTP est réalisée à partir d'une proratisation de la quotité du temps de travail hebdomadaire et du temps du contrat pour les salariés en CDD, les agents contractuels ou les intérimaires (part d'année-travail). La quotité moyenne de travail est ici celle de l'ensemble des agents/salariés (temps complet ou temps partiel).

Lecture : 33,1 % des agents de la fonction publique reconnus comme étant travailleurs handicapés ou percevant l'allocation aux adultes handicapés (AAH) travaillent à temps partiel en 2019.

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

| | Au 1er janvier 2018 | | | Évolution 2018/2017 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Nombre de bénéficiaires | Taux d'emploi direct (*) (en %) | Taux légal d'emploi (**) (en %) | Nombre de bénéficiaires (en %) | Taux d'emploi direct (en point de %) | Taux légal d'emploi (en point de %) |
| FPE(1) | 92 192 | 4,69 | 4,89 | 3,81 | 0,20 | 0,22 |
| *dont FPE(1) hors enseignement* | *54 570* | *5,74* | *6,01* | *3,17* | *0,19* | *0,21* |
| FPT | 109 757 | 6,60 | 6,94 | 3,44 | 0,18 | 0,18 |
| FPH | 53 936 | 5,47 | 5,73 | 1,14 | 0,07 | 0,06 |
| **Ensemble fonction publique(2)** | **255 885** | **5,55** | **5,81** | **3,08** | **0,17** | **0,18** |
| **Ensemble FIPHFP(3)** | **258 499** | **5,52** | **5,79** | **3,09** | **0,16** | **0,18** |

*Source : FIPHFP.*

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

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

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

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

(2) Ne comprend pas La Poste, les chambres consulaires ou les caisses de Sécurité sociale. Sur le champ strict de la fonction publique, le taux légal d'emploi (5,81 % début 2018) est différent de celui observé, en incluant les employeurs assujettis au FIPHFP, mais ne relevant pas de la fonction publique qui est publié par le FIPHFP (5,79 % début 2018).

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

## Figure 2.6-4 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés par type d'employeur de la fonction publique au 1er janvier

| | Au 1er janvier 2018 | | | | Évolution 2018/2017 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Effectifs physiques assujettis | Nombre de bénéficiaires | Nombre d'équivalents bénéficiaires (**) | Taux légal d'emploi (*) (en %) | Effectifs physiques assujettis (en %) | Nombre de bénéficiaires (en %) | Nombre d'équivalents bénéficiaires (**) (en %) | Taux légal d'emploi (*) (en point de %) |
| Ministères | 1 598 034 | 74 297 | 2 526 | 4,81 | -0,68 | 3,22 | 18,06 | 0,20 |
| EPA | 366 666 | 17 895 | 1 416 | 5,27 | -0,16 | 6,35 | 2,09 | 0,31 |
| **FPE(1)** | **1 964 700** | **92 192** | **3 942** | **4,89** | **-0,59** | **3,81** | **11,78** | **0,22** |
| *dont : FPE(1) hors enseignement* | *950 987* | *54 570* | *2 563* | *6,01* | *-0,17* | *3,17* | *9,17* | *0,21* |
| Collectivités territoriales | 1 205 189 | 83 765 | 3 763 | 7,26 | -0,59 | 2,51 | -2,29 | 0,20 |
| EPA locaux | 457 320 | 25 992 | 1 777 | 6,07 | 4,11 | 6,57 | 4,74 | 0,13 |
| **FPT** | **1 662 509** | **109 757** | **5 540** | **6,94** | **0,66** | **3,44** | **-0,14** | **0,18** |
| Hôpitaux | 861 924 | 47 519 | 1 992 | 5,74 | -0,12 | 1,78 | -4,30 | 0,09 |
| Autres FPH | 123 568 | 6 417 | 551 | 5,64 | -0,21 | -3,33 | -0,19 | -0,17 |
| **FPH** | **985 492** | **53 936** | **2 543** | **5,73** | **-0,13** | **1,14** | **-3,44** | **0,06** |
| **Ensemble fonction publique(2)** | **4 612 701** | **255 885** | **12 025** | **5,81** | **-0,04** | **3,08** | **2,71** | **0,18** |

*Source : FIPHFP.*

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

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

(**) Le montant des dépenses déductibles des employeurs détermine les unités déductibles (ou équivalents bénéficiaires).

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

(2) Ne comprend pas La Poste, les chambres consulaires ou les caisses de Sécurité sociale. Sur le champ strict de la fonction publique, le taux légal d'emploi (5,81 % début 2018) est différent de celui observé, en incluant les employeurs assujettis au FIPHFP, mais ne relevant pas de la fonction publique qui est publié par le FIPHFP (5,79 % début 2018).

## Figure 2.6-5 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés par employeur dans la FPE au 1er janvier

| | Au 1er janvier 2018 | | | | Évolution 2018/2017 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Effectifs physiques assujettis | Nombre de bénéficiaires | Nombre d'équivalents bénéficiaires (**) | Taux légal d'emploi (*) (en %) | Effectifs physiques assujettis (en %) | Nombre de bénéficiaires (en %) | Nombre d'équivalents bénéficiaires (**) (en %) | Taux légal d'emploi (*) (en point de %) |
| Europe et Affaires étrangères | 7 293 | 333 | 43 | 5,16 | -3,1 | 0,9 | -13,0 | 0,1 |
| Agriculture et Alimentation | 30 636 | 1 566 | 32 | 5,22 | -1,4 | 0,4 | 47,6 | 0,1 |
| Économie et Finances, Action et Comptes publics | 141 482 | 9 372 | 106 | 6,70 | -0,9 | 4,7 | -21,2 | 0,3 |
| Culture | 11 209 | 623 | 48 | 5,98 | 0,3 | -0,5 | 3,6 | 0,0 |
| Armées | 58 061 | 4 139 | 154 | 7,39 | -0,2 | -0,3 | 76,9 | 0,1 |
| Transition écologique et solidaire | 48 089 | 3 757 | 63 | 7,94 | -0,4 | -1,1 | -21,8 | -0,1 |
| *Hors Aviation civile* | *37 473* | *3 170* | *57* | *8,61* | *-0,7* | *-0,9* | *-21,6* | *-0,1* |
| *Aviation civile* | *10 616* | *587* | *6* | *5,63* | *0,7* | *-2,0* | *-24,1* | *-0,1* |
| Éducation nationale, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation (1) | 1 013 713 | 37 622 | 1 379 | 3,85 | -1,0 | 4,8 | 16,9 | 0,2 |
| Intérieur, Cohésion des territoires et Outre-Mer | 184 425 | 10 490 | 612 | 6,02 | 1,2 | -0,2 | 32,2 | 0,0 |
| Justice | 81 408 | 5 020 | 89 | 6,28 | 0,7 | 3,5 | 17,8 | 0,2 |
| Ministères sociaux | 18 310 | 1 263 | - | 6,90 | -5,9 | 7,4 | - | 0,9 |
| Services du Premier ministre | 3 408 | 112 | 1 | 3,32 | -7,5 | -7,4 | -66,7 | 0,0 |
| **Ensemble ministères** | **1 598 034** | **74 297** | **2 526** | **4,81** | **-0,7** | **3,2** | **18,1** | **0,2** |
| Caisse des dépôts et consignations | 5 621 | 338 | 79 | 7,42 | -2,0 | -2,9 | -25,6 | -0,5 |
| CNRS | 24 562 | 1 168 | 33 | 4,89 | -0,5 | -0,3 | 14,2 | 0,0 |
| Inra | 8 068 | 606 | 44 | 8,05 | -1,9 | -1,0 | -10,5 | 0,0 |
| Inria | 2 378 | 45 | 8 | 2,21 | 1,2 | 2,3 | 37,5 | 0,1 |
| Inserm | 5 534 | 309 | 8 | 5,73 | -0,5 | 4,4 | 31,9 | 0,3 |
| IRD | 1 680 | 65 | 2 | 3,98 | -0,2 | -1,5 | 3,2 | 0,0 |
| Météo France | 3 010 | 314 | - | 10,43 | -3,0 | 7,2 | - | 1,0 |
| Institut français des sciences et technologies des transports, aménagement et réseaux | 1 028 | 25 | 2 | 2,61 | 2,7 | 0,0 | 2,1 | -0,1 |
| INR en sciences et technologies pour l'environnement et l'agriculture | 1 087 | 39 | 5 | 4,04 | 1,3 | -13,3 | -5,0 | -0,6 |
| Pôle emploi | 49 647 | 4 283 | 179 | 8,99 | -0,4 | 6,3 | 26,8 | 0,6 |
| Autres établissements publics | 264 051 | 10 703 | 1 057 | 4,45 | 0,0 | 8,1 | 1,5 | 0,3 |
| **Ensemble établissements publics (2)** | **366 666** | **17 895** | **1 416** | **5,27** | **-0,2** | **6,4** | **2,1** | **0,3** |
| **Ensemble FPE (2)** | **1 964 700** | **92 192** | **3 942** | **4,89** | **-0,6** | **3,8** | **11,8** | **0,2** |
| *Ensemble FPE (2) hors enseignement* | *950 987* | *54 570* | *2 563* | *6,01* | *-0,2* | *3,2* | *9,2* | *0,2* |

*Source : FIPHFP.*

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

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

(**) Le montant des dépenses déductibles des employeurs détermine les unités déductibles (ou équivalents bénéficiaires).

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année, à l'exception des ministères économiques et financiers, ceux de l'enseignement, de l'Intérieur et de l'Outre-Mer ainsi que les ministères sociaux qui sont issus de regroupements.

(1) Depuis 2014, les universités qui étaient auparavant rattachées au ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche sont comptabilisées parmi les établissements publics.

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

## Figure 2.6-6 : Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés par statut et par sexe dans les trois versants de la fonction publique au 1er janvier 2018

(en %)

| | Fonctionnaires | | | Contractuels | Emplois particuliers | Ouvriers d'État | Total | Part des femmes |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | | | | | |
| Ministères | 30,8 | 22,9 | 23,5 | 21,7 | 0,0 | 1,0 | 100 | 61,3 |
| EPA(1) | 16,9 | 14,8 | 25,1 | 39,5 | 2,1 | 1,7 | 100 | 64,5 |
| **Ensemble FPE(1)(2)** | **28,1** | **21,3** | **23,8** | **25,2** | **0,4** | **1,1** | **100** | **61,9** |
| *Ensemble FPE(1)(2) hors enseignement* | *14,0* | *33,6* | *35,9* | *13,8* | *0,7* | *1,9* | *100* | *50,7* |
| Collectivités territoriales | 3,3 | 8,2 | 79,8 | 6,3 | 2,4 | | 100 | 59,5 |
| EPA locaux | 3,9 | 8,6 | 76,4 | 8,6 | 2,6 | | 100 | 53,4 |
| **Ensemble FPT** | **3,4** | **8,3** | **79,0** | **6,9** | **2,4** | | **100** | **58,1** |
| Hôpitaux | 11,5 | 17,1 | 66,0 | 4,5 | 1,0 | | 100 | 79,0 |
| Autres | 5,0 | 7,7 | 67,2 | 15,0 | 5,0 | | 100 | 75,6 |
| Ensemble FPH | **10,7** | **15,9** | **66,1** | **5,7** | **1,5** | | **100** | **78,6** |
| Ensemble de la fonction publique(2) | **13,9** | **14,6** | **56,4** | **13,2** | **1,5** | **0,4** | **100** | **63,8** |

*Source : FIPHFP.*

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

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

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

## Figure 2.6-7 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés occupant un emploi particulier(1) par sexe au 1er janvier 2018

| | Nombre | | | Évolution 2018/2017 (en %) | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Hommes | Femmes | Ensemble | Hommes | Femmes | Ensemble |
| FPE(2)(3) | 68 | 310 | 378 | -13,9 | -6,6 | -8,0 |
| FPT | 1474 | 1205 | 2679 | -20,6 | -15,5 | -18,4 |
| FPH | 288 | 522 | 810 | -25,4 | -34,5 | -31,5 |
| **Ensemble de la fonction publique(3)** | **1830** | **2037** | **3867** | **-21,2** | **-20,3** | **-20,7** |

*Source : FIPHFP.*

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

Note : Ces données sont celles déclarées par les employeurs. Le nombre de déclarants évoluant chaque année, cela peut entraîner des évolutions du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi plus ou moins importantes d'une année sur l'autre.

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

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

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

## Figure 2.7-1 : Effectifs physiques des agents civils par versant de la fonction publique par statut, sexe et quotité de temps de travail au 31 décembre 2018

| | | Total effectifs | < 50 % et quotité indéterminée | 50% | 60% | 70% | 80% | 90% | Effectifs à temps partiel | Part des agents à temps partiel (en %) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| FPE | **Fonctionnaires** | **1 545 389** | **3 264** | **18 879** | **4 994** | **7 876** | **79 213** | **43 996** | **158 222** | **10,2** |
| | Femmes | 939 483 | 1 888 | 15 515 | 3 960 | 6 440 | 70 403 | 37 890 | 136 096 | 14,5 |
| | Hommes | 605 906 | 1 376 | 3 364 | 1 034 | 1 436 | 8 810 | 6 106 | 22 126 | 3,7 |
| | *dont fonctionnaires enseignants* | ***784 778*** | ***1 077*** | ***13 181*** | ***2 304*** | ***5 392*** | ***21 126*** | ***29 255*** | ***72 335*** | ***9,2*** |
| | *Femmes* | *534 088* | *755* | *11 235* | *1 840* | *4 435* | *19 485* | *25 118* | *62 868* | *11,8* |
| | *Hommes* | *250 690* | *322* | *1 946* | *464* | *957* | *1 641* | *4 137* | *9 467* | *3,8* |
| | **Contractuels** | **440 235** | **23 057** | **52 692** | **39 176** | **21 334** | **39 591** | **12 849** | **188 699** | **42,9** |
| | Femmes | 277 965 | 13 409 | 39 258 | 33 436 | 15 162 | 29 511 | 8 986 | 139 762 | 50,3 |
| | Hommes | 162 270 | 9 648 | 13 434 | 5 740 | 6 172 | 10 080 | 3 863 | 48 937 | 30,2 |
| | **Autres catégories et statuts**(1) | **176 235** | **4 964** | **7 051** | **2 984** | **3 779** | **6 250** | **5 878** | **30 906** | **17,5** |
| | Femmes | 115 191 | 2 723 | 5 735 | 2 105 | 2 830 | 5 151 | 4 806 | 23 350 | 20,3 |
| | Hommes | 61 044 | 2 241 | 1 316 | 879 | 949 | 1 099 | 1 072 | 7 556 | 12,4 |
| FPT | **Fonctionnaires** | **1 467 277** | **21 843** | **38 010** | **31 148** | **31 870** | **115 200** | **64 600** | **302 671** | **20,6** |
| | Femmes | 865 862 | 16 374 | 28 662 | 23 513 | 25 050 | 103 476 | 58 995 | 256 070 | 29,6 |
| | Hommes | 601 415 | 5 469 | 9 348 | 7 635 | 6 820 | 11 724 | 5 605 | 46 601 | 7,7 |
| | **Contractuels** | **391 129** | **62 248** | **30 229** | **24 833** | **22 824** | **24 054** | **16 703** | **180 891** | **46,2** |
| | Femmes | 260 339 | 45 108 | 23 175 | 19 152 | 18 101 | 20 023 | 13 514 | 139 073 | 53,4 |
| | Hommes | 130 790 | 17 140 | 7 054 | 5 681 | 4 723 | 4 031 | 3 189 | 41 818 | 32,0 |
| | **Autres catégories et statuts**(1) | **57 009** | **3 765** | **2 893** | **4 672** | **4 267** | **2 768** | **1 232** | **19 597** | **34,4** |
| | Femmes | 47 899 | 2 440 | 2 049 | 3 666 | 3 397 | 2 297 | 1 060 | 14 909 | 31,1 |
| | Hommes | 9 110 | 1 325 | 844 | 1 006 | 870 | 471 | 172 | 4 688 | 51,5 |
| FPH | **Fonctionnaires** | **816 571** | **6 776** | **20 768** | **6 964** | **7 651** | **120 339** | **19 731** | **182 229** | **22,3** |
| | Femmes | 664 458 | 5 339 | 18 805 | 6 154 | 6 560 | 115 317 | 18 527 | 170 702 | 25,7 |
| | Hommes | 152 113 | 1 437 | 1 963 | 810 | 1 091 | 5 022 | 1 204 | 11 527 | 7,6 |
| | **Contractuels** | **239 106** | **10 888** | **14 564** | **4 631** | **4 207** | **19 015** | **3 531** | **56 836** | **23,8** |
| | Femmes | 188 246 | 7 577 | 11 201 | 3 857 | 3 584 | 17 416 | 3 081 | 46 716 | 24,8 |
| | Hommes | 50 860 | 3 311 | 3 363 | 774 | 623 | 1 599 | 450 | 10 120 | 19,9 |
| | **Autres catégories et statuts**(1) | **122 945** | **12 119** | **3 687** | **4 537** | **5 402** | **4 942** | **1 569** | **32 256** | **26,2** |
| | Femmes | 65 973 | 5 283 | 1 839 | 2 427 | 3 127 | 3 810 | 1 071 | 17 557 | 26,6 |
| | Hommes | 56 972 | 6 836 | 1 848 | 2 110 | 2 275 | 1 132 | 498 | 14 699 | 25,8 |
| Ensemble de la fonction publique | **Ensemble** | **5 255 896** | **148 924** | **188 773** | **123 939** | **109 210** | **411 372** | **170 089** | **1 152 307** | **21,9** |
| | Femmes | 3 425 416 | 100 141 | 146 239 | 98 270 | 84 251 | 367 404 | 147 930 | 944 235 | 27,6 |
| | Hommes | 1 830 480 | 48 783 | 42 534 | 25 669 | 24 959 | 43 968 | 22 159 | 208 072 | 11,4 |
| | *dont fonctionnaires* | ***3 829 237*** | ***31 883*** | ***77 657*** | ***43 106*** | ***47 397*** | ***314 752*** | ***128 327*** | ***643 122*** | ***16,8*** |
| | *Femmes* | *2 469 803* | *23 601* | *62 982* | *33 627* | *38 050* | *289 196* | *115 412* | *562 868* | *22,8* |
| | *Hommes* | *1 359 434* | *8 282* | *14 675* | *9 479* | *9 347* | *25 556* | *12 915* | *80 254* | *5,9* |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

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

## Figure 2.7-2 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPE à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2018

| | Total fonctionnaires | Fonctionnaires à temps partiel | Part des fonctionnaires à temps partiel (en %) |
|---|---|---|---|
| Femmes | | | |
| Catégorie A | 663 384 | 80 496 | 12,1 |
| Catégorie B | 140 154 | 27 539 | 19,6 |
| Catégorie C | 135 516 | 27 992 | 20,7 |
| Catégorie indéterminée | 429 | 69 | 16,1 |
| Total | 939 483 | 136 096 | 14,5 |
| Hommes | | | |
| Catégorie A | 367 289 | 13 142 | 3,6 |
| Catégorie B | 154 290 | 4 738 | 3,1 |
| Catégorie C | 83 840 | 4 021 | 4,8 |
| Catégorie indéterminée | 487 | 225 | 46,2 |
| Total | 605 906 | 22 126 | 3,7 |
| Ensemble | | | |
| Catégorie A | 1 030 673 | 93 638 | 9,1 |
| Catégorie B | 294 444 | 32 277 | 11,0 |
| Catégorie C | 219 356 | 32 013 | 14,6 |
| Catégorie indéterminée | 916 | 294 | 32,1 |
| Total | 1 545 389 | 158 222 | 10,2 |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

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

## Figure 2.7-3 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPT à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2018

| | Total fonctionnaires | Fonctionnaires à temps partiel | Part des fonctionnaires à temps partiel (en %) |
|---|---|---|---|
| Femmes | | | |
| Catégorie A | 87 016 | 19 172 | 22,0 |
| Catégorie B | 144 308 | 39 848 | 27,6 |
| Catégorie C | 633 662 | 196 709 | 31,0 |
| Catégorie indéterminée | 876 | 341 | 38,9 |
| Total | 865 862 | 256 070 | 29,6 |
| Hommes | | | |
| Catégorie A | 49 338 | 2 915 | 5,9 |
| Catégorie B | 78 756 | 8 135 | 10,3 |
| Catégorie C | 472 586 | 35 438 | 7,5 |
| Catégorie indéterminée | 735 | 113 | 15,4 |
| Total | 601 415 | 46 601 | 7,7 |
| Ensemble | | | |
| Catégorie A | 136 354 | 22 087 | 16,2 |
| Catégorie B | 223 064 | 47 983 | 21,5 |
| Catégorie C | 1 106 248 | 232 147 | 21,0 |
| Catégorie indéterminée | 1 611 | 454 | 28,2 |
| Total | 1 467 277 | 302 671 | 20,6 |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

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

## Figure 2.7-4 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPH à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2018

| | Total fonctionnaires | Fonctionnaires à temps partiel | Part des fonctionnaires à temps partiel (en %) |
|---|---|---|---|
| Femmes | | | |
| Catégorie A | 202 354 | 53 237 | 26,3 |
| Catégorie B | 135 195 | 40 496 | 30,0 |
| Catégorie C et catégorie indéterminée | 326 909 | 76 969 | 23,5 |
| Total | 664 458 | 170 702 | 25,7 |
| Hommes | | | |
| Catégorie A | 37 537 | 3 120 | 8,3 |
| Catégorie B | 25 937 | 2 142 | 8,3 |
| Catégorie C et catégorie indéterminée | 88 639 | 6 265 | 7,1 |
| Total | 152 113 | 11 527 | 7,6 |
| Ensemble | | | |
| Catégorie A | 239 891 | 56 357 | 23,5 |
| Catégorie B | 161 132 | 42 638 | 26,5 |
| Catégorie C et catégorie indéterminée | 415 548 | 83 234 | 20,0 |
| Total | 816 571 | 182 229 | 22,3 |

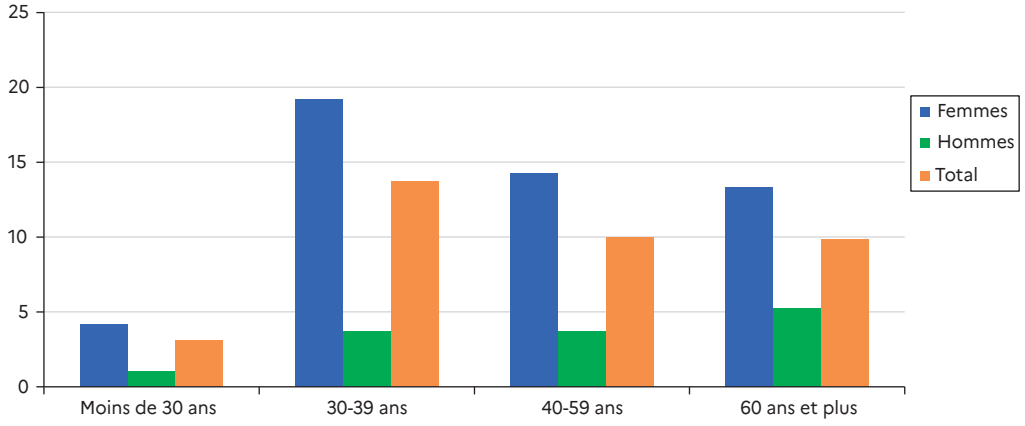
*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

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

## Figure 2.7-5 : Part des fonctionnaires de la FPE à temps partiel, par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2018

(en %)




*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

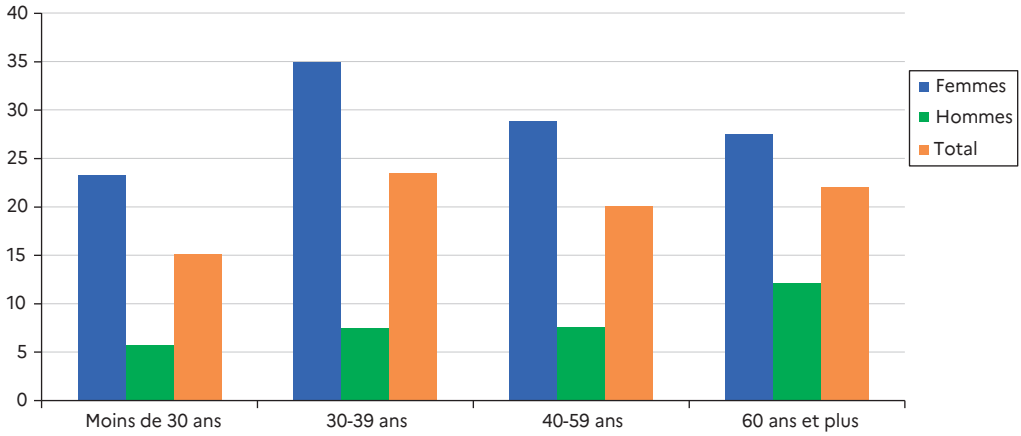
Champ : Emplois principaux,fonctionnaires, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

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

Lecture : 1,0 % des hommes de moins de 30 ans, fonctionnaires de la FPE, sont à temps partiel. 5,3 % des hommes de 60 ans et plus, fonctionnaires de la FPE, sont à temps partiel.

### Figure 2.7-6 : Part des fonctionnaires de la FPT à temps partiel par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2018

(en %)




*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

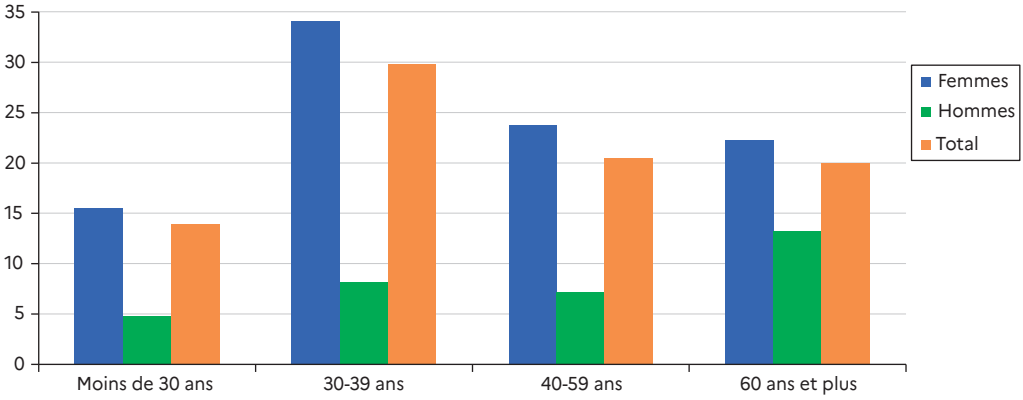
Champ : Emplois principaux, fonctionnaires, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

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

Lecture : 5,7 % des hommes de moins de 30 ans, fonctionnaires de la FPT, sont à temps partiel. 12,1 % des hommes de 60 ans et plus, fonctionnaires de la FPT, sont à temps partiel.

### Figure 2.7-7 : Part des fonctionnaires de la FPH à temps partiel par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2018

(en %)




*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

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

Lecture : 4,8 % des hommes de moins de 30 ans, fonctionnaires de la FPH, sont à temps partiel. 13,2 % des hommes de 60 ans et plus, fonctionnaires de la FPH, sont à temps partiel.

**Figure 2.8-1 : Répartition par niveau de diplôme, sexe et âge des agents des trois versants de la fonction publique en 2019**

(en %)

| | | | Aucun diplôme | Diplôme inférieur au baccalauréat | Baccalauréat | Diplôme du supérieur |
|---|---|---|---|---|---|---|
| FPE | Moins de 35 ans | Hommes | 2 | 11 | 30 | 57 |
| | | Femmes | 0 | 6 | 11 | 83 |
| | | **Total** | **1** | **8** | **20** | **71** |
| | 35-49 ans | Hommes | 2 | 9 | 17 | 72 |
| | | Femmes | 1 | 4 | 7 | 88 |
| | | **Total** | **1** | **6** | **11** | **81** |
| | 50 ans et plus | Hommes | 2 | 18 | 13 | 67 |
| | | Femmes | 2 | 13 | 14 | 70 |
| | | **Total** | **2** | **15** | **14** | **69** |
| | **Tous âges** | Hommes | 2 | 12 | 19 | 67 |
| | | Femmes | 1 | 8 | 11 | 81 |
| | | **Ensemble FPE** | **2** | **10** | **14** | **75** |
| FPT | Moins de 35 ans | Hommes | 8 | 29 | 37 | 26 |
| | | Femmes | 5 | 29 | 28 | 38 |
| | | **Total** | **6** | **29** | **31** | **34** |
| | 35-49 ans | Hommes | 10 | 39 | 21 | 31 |
| | | Femmes | 9 | 30 | 20 | 41 |
| | | **Total** | **9** | **33** | **21** | **37** |
| | 50 ans et plus | Hommes | 18 | 57 | 9 | 16 |
| | | Femmes | 14 | 46 | 15 | 24 |
| | | **Total** | **16** | **50** | **13** | **21** |
| | **Tous âges** | Hommes | 13 | 45 | 19 | 24 |
| | | Femmes | 10 | 37 | 20 | 34 |
| | | **Ensemble FPT** | **11** | **40** | **19** | **30** |
| FPH | Moins de 35 ans | Hommes | 9 | 18 | 12 | 62 |
| | | Femmes | 0 | 27 | 17 | 57 |
| | | **Total** | **2** | **25** | **16** | **58** |
| | 35-49 ans | Hommes | 4 | 21 | 12 | 64 |
| | | Femmes | 2 | 30 | 15 | 53 |
| | | **Total** | **2** | **28** | **14** | **56** |
| | 50 ans et plus | Hommes | 6 | 43 | 3 | 48 |
| | | Femmes | 5 | 44 | 11 | 40 |
| | | **Total** | **5** | **44** | **9** | **42** |
| | **Tous âges** | Hommes | 6 | 28 | 8 | 58 |
| | | Femmes | 2 | 33 | 14 | 50 |
| | | **Ensemble FPH** | **3** | **32** | **13** | **52** |
| Ensemble de la fonction publique | Moins de 35 ans | Hommes | 5 | 17 | 29 | 49 |
| | | Femmes | 1 | 19 | 18 | 61 |
| | | **Total** | **3** | **19** | **22** | **57** |
| | 35-49 ans | Hommes | 5 | 21 | 18 | 57 |
| | | Femmes | 4 | 19 | 14 | 63 |
| | | **Total** | **4** | **20** | **15** | **61** |
| | 50 ans et plus | Hommes | 9 | 37 | 10 | 44 |
| | | Femmes | 8 | 33 | 14 | 45 |
| | | **Total** | **8** | **35** | **13** | **44** |
| | **Tous âges** | Hommes | 7 | 26 | 17 | 50 |
| | | Femmes | 5 | 24 | 15 | 56 |
| | | **Ensemble de la fonction publique** | **5** | **25** | **16** | **54** |

*Source : Enquête Emploi 2019, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

Champ : France métropolitaine. Salariés des secteurs publics et privés, hors stagiaires et bénéficiaires d'emploi aidé. Âge en années révolues au 31 décembre 2019.

Note : La somme des colonnes peut différer légèrement de 100 % à cause de l'effet des arrondis.

Lecture : 57 % des hommes de la FPE âgés de moins de 35 ans sont diplômés du supérieur.

**Figure 2.8-1 (suite) : Répartition par niveau de diplôme, sexe et âge des agents des trois versants de la fonction publique en 2019**

(en %)

| | | | Aucun diplôme | Diplôme inférieur au baccalauréat | Baccalauréat | Diplôme du supérieur |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Salariés du secteur privé | Moins de 35 ans | Hommes | 8 | 28 | 25 | 39 |
| | | Femmes | 4 | 21 | 24 | 51 |
| | | **Total** | **6** | **25** | **25** | **44** |
| | 35-49 ans | Hommes | 12 | 31 | 18 | 40 |
| | | Femmes | 8 | 25 | 19 | 48 |
| | | **Total** | **10** | **28** | **18** | **43** |
| | 50 ans et plus | Hommes | 17 | 46 | 10 | 27 |
| | | Femmes | 15 | 44 | 16 | 26 |
| | | **Total** | **16** | **45** | **13** | **26** |
| | Tous âges | Hommes | 12 | 34 | 18 | 36 |
| | | Femmes | 9 | 29 | 20 | 42 |
| | | **Ensemble du secteur privé** | **10** | **32** | **19** | **39** |

*Source : Enquête Emploi 2019, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

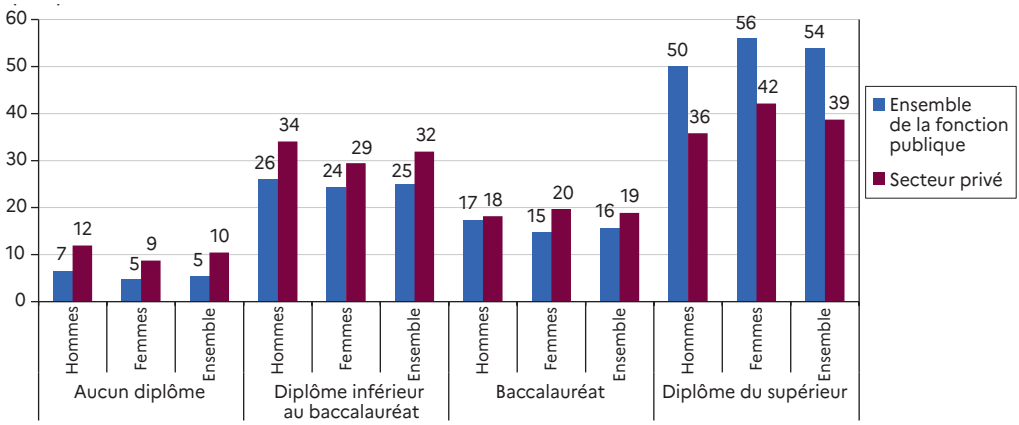
Champ : France métropolitaine. Salariés des secteurs publics et privés, hors stagiaires et bénéficiaires d'emploi aidé. Âge en années révolues au 31 décembre 2019.

Note : La somme des colonnes peut différer légèrement de 100 % à cause de l'effet des arrondis.

Lecture : 57 % des hommes de la FPE âgés de moins de 35 ans sont diplômés du supérieur.

**Figure 2.8-2 : Répartition par niveau de diplôme et sexe dans l'ensemble de la fonction publique et le secteur privé en 2019**

(en %)




*Source : Enquête Emploi 2019, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

Champ : France métropolitaine. Salariés des secteurs publics et privés, hors stagiaires et bénéficiaires d'emploi aidé.

Lecture : 50 % des hommes en emploi dans la fonction publique et 36 % des hommes en emploi dans le secteur privé en 2019 sont diplômés du supérieur.

## Figure 2.9-1 : Effectifs physiques des apprentis dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre

(en %)

| | Effectifs | | | Évolution (en %) | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 2016 | 2017 | 2018 | 2017/2016 | 2018/2017 |
| FPE[1] | 6950 | 8127 | 7475 | 16,9 | -8,0 |
| FPT | 9204 | 9129 | 9213 | -0,8 | 0,9 |
| FPH | 611 | 650 | 532 | 6,4 | -18,2 |
| **Ensemble FP** | **16765** | **17906** | **17220** | **6,8** | **-3,8** |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

(1) Dans la FPE, le nombre d'apprentis croît très fortement en 2016 en raison du plan de relance de l'apprentissage et de la création du statut d'étudiant apprenti professeur en remplacement de celui d'emploi d'avenir professeur.

## Figure 2.9-2 : Entrées en contrat d'apprentissage dans la fonction publique par versant et catégorie d'employeur

| | | 2016 | 2017 | 2018[1] | 2019[2] | | Évolution 2019/2018 (en %) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | Effectifs | Part (en %) | |
| FPE | Ministères | 4321 | 4328 | 3964 | 3190 | 64,5 | -19,5 |
| | EPA sous tutelle des ministères | 1305 | 1540 | 1539 | 1754 | 35,5 | 14,0 |
| | **Total** | **5626** | **5869** | **5503** | **4944** | **100,0** | **-10,1** |
| FPT | Communes | 4117 | 4364 | 4896 | 4668 | 54,7 | -4,6 |
| | Départements | 782 | 960 | 1239 | 1287 | 15,1 | 3,9 |
| | Régions | 411 | 517 | 509 | 415 | 4,9 | -18,4 |
| | Établissements départementaux | 96 | 116 | 108 | 170 | 2,0 | 57,2 |
| | Établissements communaux | 185 | 264 | 258 | 282 | 3,3 | 9,4 |
| | Établissements intercommunaux | 1216 | 1259 | 1478 | 1639 | 19,2 | 10,9 |
| | Autres EPA locaux | 67 | 56 | 62 | 74 | 0,9 | 18,7 |
| | **Total** | **6875** | **7537** | **8550** | **8535** | **100,0** | **-0,2** |
| **FPH** | | **497** | **623** | **699** | **826** | **-** | **18,2** |
| **Ensemble FP** | | **12998** | **14029** | **14751** | **14305** | **-** | **-3,0** |

*Source : Fichiers de gestion des contrats d'apprentissage – Ari@ne – Données DGEFP-DARES. Traitement DGAFP – SDessi.*

Champ : France entière.

(1) Données révisées.

(2) Données semi-définitives.

Lecture : Parmi les nouveaux apprentis recrutés dans la FPE en 2019, 35,5 % l'ont été par les EPA.

## Figure 2.9-3 : Caractéristiques des bénéficiaires des nouveaux contrats d'apprentissage dans la fonction publique(*)

(en %)

| | FPE | | | FPT | | | FPH | | | Ensemble FP | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2017 | 2018(1) | 2019(2) | 2017 | 2018(1) | 2019(2) | 2017 | 2018(1) | 2019(2) | 2017 | 2018(1) | 2019(2) |
| **Sexe** | | | | | | | | | | | | |
| Hommes | 43,9 | 46,3 | 49,3 | 53,5 | 52,2 | 50,1 | 40,7 | 38,9 | 35,3 | 48,9 | 49,4 | 49,0 |
| Femmes | 56,1 | 53,7 | 50,7 | 46,5 | 47,8 | 49,9 | 59,3 | 61,1 | 64,7 | 51,1 | 50,6 | 51,0 |
| **Âge** | | | | | | | | | | | | |
| 15 ans | 0,9 | 1,2 | 1,4 | 4,7 | 5,3 | 4,7 | 1,7 | 0,7 | 1,3 | 3,0 | 3,6 | 3,4 |
| 16 ans | 2,4 | 2,1 | 2,0 | 7,8 | 7,2 | 6,2 | 2,5 | 2,2 | 1,7 | 5,3 | 5,1 | 4,5 |
| 17 ans | 4,7 | 4,0 | 4,5 | 9,0 | 8,7 | 8,4 | 5,5 | 5,4 | 3,9 | 7,0 | 6,8 | 6,8 |
| 18 ans | 11,3 | 10,7 | 9,4 | 13,3 | 13,5 | 12,7 | 8,4 | 10,2 | 8,9 | 12,3 | 12,3 | 11,3 |
| 19 ans | 14,1 | 13,4 | 11,6 | 11,9 | 12,2 | 11,6 | 9,9 | 9,3 | 9,3 | 12,7 | 12,5 | 11,5 |
| 20 ans | 16,2 | 17,0 | 16,3 | 12,3 | 11,3 | 12,1 | 11,7 | 12,0 | 12,9 | 13,9 | 13,5 | 13,6 |
| 21 ans | 13,1 | 12,7 | 13,3 | 11,0 | 9,8 | 10,6 | 11,2 | 9,9 | 12,9 | 11,9 | 10,9 | 11,6 |
| 22 à 25 ans | 30,9 | 32,0 | 32,7 | 24,5 | 24,6 | 24,7 | 40,2 | 35,4 | 32,4 | 27,9 | 27,9 | 27,9 |
| 26 ans et plus | 6,4 | 6,9 | 8,7 | 5,6 | 7,3 | 8,9 | 8,9 | 14,9 | 16,6 | 6,1 | 7,5 | 9,3 |
| **Âge moyen des apprentis** | 21,2 | 21,2 | 21,3 | 20,3 | 20,5 | 20,8 | 21,9 | 22,2 | 22,6 | 20,8 | 20,8 | 21,1 |
| **Niveau de diplôme ou titre le plus élevé** | | | | | | | | | | | | |
| Diplôme ou titre de niveau bac +5 et plus | 1,9 | 2,5 | 2,7 | 1,2 | 1,5 | 1,7 | 1,4 | 1,2 | 1,6 | 1,5 | 1,8 | 2,1 |
| Diplôme ou titre de niveau bac +3 et 4 | 18,5 | 23,0 | 26,9 | 10,8 | 11,2 | 15,3 | 10,8 | 14,3 | 18,1 | 14,1 | 15,8 | 19,7 |
| Diplôme ou titre de niveau bac +2 | 19,8 | 21,4 | 23,5 | 12,7 | 12,6 | 14,4 | 15,4 | 14,3 | 18,0 | 15,9 | 16,0 | 17,9 |
| Diplôme ou titre de niveau bac | 42,2 | 38,2 | 33,2 | 31,8 | 33,3 | 32,4 | 49,6 | 49,0 | 47,0 | 37,1 | 35,9 | 33,5 |
| Diplôme ou titre de niveau brevet, CAP/BEP | 11,0 | 8,9 | 7,4 | 23,2 | 21,3 | 19,3 | 13,8 | 11,8 | 10,0 | 17,5 | 16,1 | 14,5 |
| Aucun diplôme ni titre | 6,7 | 6,0 | 6,4 | 20,4 | 20,2 | 16,9 | 9,1 | 9,4 | 5,3 | 13,9 | 14,3 | 12,4 |
| **Niveau de formation préparée** | | | | | | | | | | | | |
| Diplôme ou titre de niveau bac +5 et plus | 13,5 | 18,1 | 22,3 | 7,8 | 8,2 | 10,5 | 10,2 | 9,6 | 11,5 | 10,3 | 12,0 | 14,6 |
| Diplôme ou titre de niveau bac +3 et 4 | 29,9 | 33,4 | 33,6 | 13,4 | 12,9 | 18,0 | 19,0 | 24,1 | 32,4 | 20,6 | 21,1 | 24,2 |
| Diplôme ou titre de niveau bac +2 | 30,6 | 26,8 | 25,1 | 18,1 | 17,9 | 16,2 | 32,7 | 28,7 | 22,6 | 24,0 | 21,8 | 19,7 |
| Diplôme ou titre de niveau bac | 18,5 | 14,5 | 12,9 | 17,1 | 17,5 | 16,6 | 16,9 | 14,7 | 14,9 | 17,7 | 16,3 | 15,2 |
| Diplôme ou titre de niveau brevet, CAP/BEP | 7,5 | 7,1 | 6,2 | 43,6 | 43,4 | 38,6 | 21,2 | 22,9 | 18,5 | 27,5 | 28,9 | 26,2 |
| **Durée du contrat** | | | | | | | | | | | | |
| 12 mois et moins | 41,0 | 46,6 | 50,7 | 33,8 | 33,6 | 37,9 | 44,9 | 48,8 | 50,4 | 37,3 | 39,2 | 43,0 |
| 13 à 24 mois | 53,7 | 46,9 | 42,9 | 59,0 | 58,8 | 54,6 | 46,2 | 43,0 | 41,8 | 56,2 | 53,7 | 49,8 |
| Plus de 24 mois | 5,3 | 6,4 | 6,4 | 7,2 | 7,5 | 7,6 | 9,0 | 8,1 | 7,8 | 6,5 | 7,1 | 7,2 |
| **Situation avant le contrat** | | | | | | | | | | | | |
| Scolarité | 71,2 | 75,1 | 76,8 | 61,8 | 62,3 | 62,8 | 61,2 | 59,4 | 61,8 | 65,8 | 67,1 | 67,7 |
| En apprentissage | 8,0 | 8,7 | 8,1 | 11,5 | 9,7 | 9,5 | 6,2 | 6,2 | 5,0 | 9,7 | 9,2 | 8,7 |
| Demandeur d'emploi | 8,9 | 6,2 | 3,9 | 9,3 | 9,7 | 9,1 | 5,1 | 8,2 | 8,1 | 8,9 | 8,3 | 7,2 |
| Salarié | 7,9 | 6,9 | 7,6 | 11,5 | 12,5 | 13,4 | 24,4 | 22,8 | 21,9 | 10,5 | 10,9 | 11,8 |
| Autres | 4,1 | 3,1 | 3,6 | 6,0 | 5,8 | 5,3 | 3,0 | 3,4 | 3,1 | 5,0 | 4,6 | 4,5 |

*Source : Fichiers de gestion des contrats d'apprentissage – Ari@ne – Données DGEFP-DARES. Traitement DGAFP – SDessi.*

Champ : France entière.

*(*) Ce tableau est complété sur le site internet avec une version par sexe et pour les seuls apprentis en situation de handicap.*

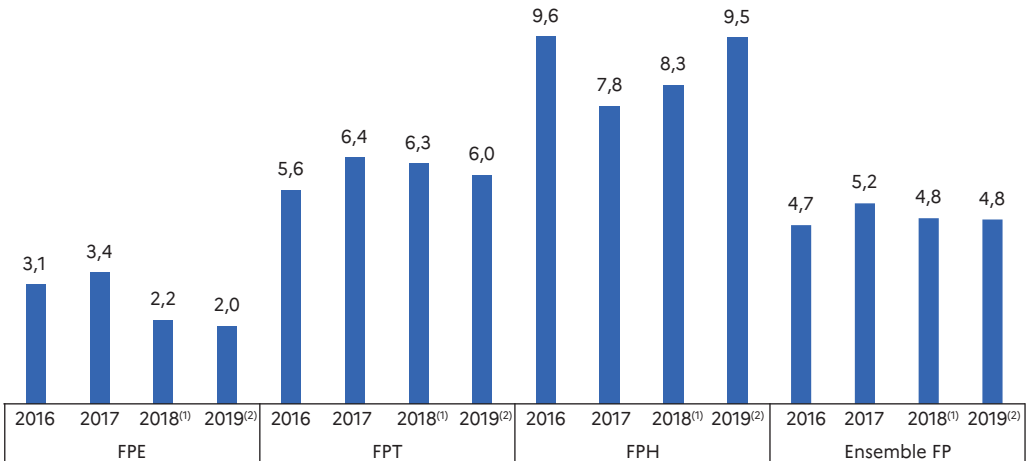
(1) Données révisées.

(2) Données semi-définitives.

Lecture : En 2019, dans la FPE, 49,3 % des nouveaux apprentis des hommes et 50,7 % des femmes. Leur âge moyen est de 21,3 ans et 32,7 % ont entre 22 et 25 ans.

### Figure 2.9-4 : Part des bénéficiaires des nouveaux contrats d'apprentissage dans la fonction publique en situation de handicap

(en %)




*Source : Fichiers de gestion des contrats d'apprentissage – Ari@ne – Données DGEFP-DARES. Traitement DGAFP – SDessi.*

Champ : France entière.

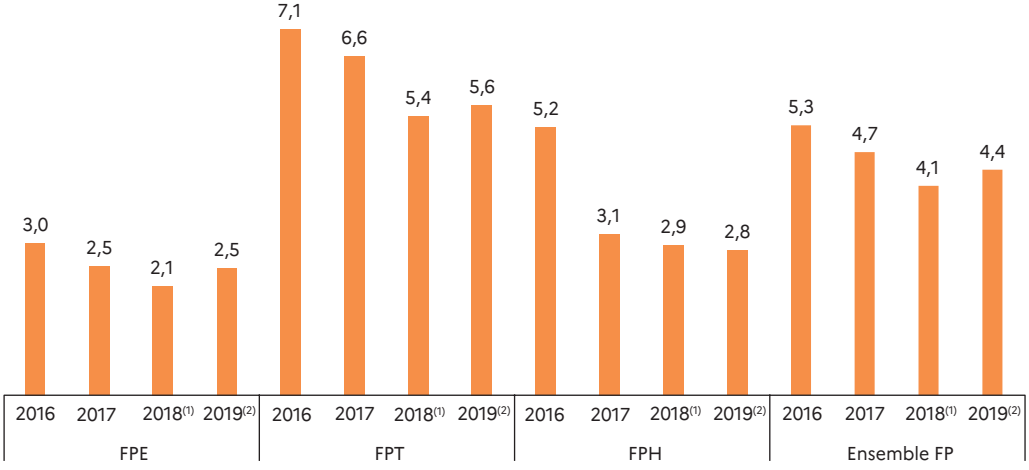
(1) Données révisées.

(2) Données semi-définitives.

Lecture : Parmi l'ensemble des apprentis embauchés par la FPE en 2019, 2,0 % sont en situation de handicap.

### Figure 2.9-5 : Part des bénéficiaires des nouveaux contrats d'apprentissage dans la fonction publique sur travaux dangereux

(en %)




*Source : Fichiers de gestion des contrats d'apprentissage – Ari@ne – Données DGEFP-DARES. Traitement DGAFP – SDessi.*

Champ : France entière.

(1) Données révisées.

(2) Données semi-définitives.

Lecture : Parmi l'ensemble des apprentis embauchés par la FPE en 2019, 2,5 % travaillent sur machines dangereuses ou sont exposés à des risques particuliers.

# Voies de recrutement externe 3

Recrutements externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État **3.1**

Recrutements déconcentrés externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État **3.2**

Recrutements externes dans la fonction publique territoriale **3.3**

Recrutements externes niveau attaché dans la fonction publique **3.4**

Recrutements externes niveau administrateur dans la fonction publique **3.5**

# Présentation

Le recrutement des agents titulaires dans la fonction publique de l'État (FPE) s'effectue quasi exclusivement par concours. Ce mode de recrutement particulier a été mis en place afin de garantir l'égalité de traitement dans l'accès aux emplois de la fonction publique. Son origine remonte à la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen. Le recrutement par concours s'est ensuite progressivement généralisé, après la Révolution, avec son inscription dans la Constitution, puis dans le statut général de la fonction publique.

## A – Voies d'accès externes à la fonction publique de l'État

Il existe plusieurs voies de recrutement externe dans la fonction publique de l'État ; chacune disposant de conditions d'accès spécifiques. Tous les candidats aux concours doivent par ailleurs remplir les conditions générales d'accès à la fonction publique, ainsi que celles liées au statut particulier du corps de recrutement du concours.

**Le concours externe ou unique :** Les concours externes ou uniques s'adressent au candidat justifiant de certains diplômes ou de l'accomplissement de certaines études. Le niveau de diplôme requis dépend de la catégorie hiérarchique du concours et du statut particulier du corps auquel le concours donne accès. Une équivalence de diplôme peut être accordée dans certains cas.

**Le troisième concours :** Créé en 1990, il s'adresse aux personnes disposant d'une expérience professionnelle de même nature que celle qui sera exercée à l'issue du concours. Il s'adresse aux candidats ayant exercé, pendant une durée déterminée :

– une ou plusieurs activités professionnelles, quelle qu'en soit la nature ;

– et/ou un ou plusieurs mandats d'élu local ;

– et/ou une ou plusieurs activités en tant que responsable, bénévole ou non, d'une association.

La durée des activités requises est fixée par le statut particulier du corps auquel le concours donne accès.

**PACTE :** Créé en 2005, le parcours d'accès aux carrières de la fonction publique (Pacte) permet à un jeune non diplômé ou faiblement diplômé ou à un chômeur de longue durée d'accéder à la fonction publique. Il permet l'accès sans concours (sur dossier) à un emploi de catégorie C. La personne recrutée suit une formation en alternance qui lui permet d'acquérir une qualification ou un diplôme en lien avec son emploi. Elle est recrutée en CDD et peut ensuite devenir fonctionnaire titulaire.

**Recrutement sans concours :** Il est possible d'être recruté sans concours en qualité de fonctionnaire stagiaire puis titularisé dans certains corps ou cadres d'emplois de catégorie C. Les corps ou cadres d'emplois accessibles sont ceux dont le grade de début est doté de l'échelle de rémunération la moins élevée de la fonction publique. Ces recrutements sont réalisés dans le cadre de la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 relative à la modernisation de la fonction publique de l'État.

**Les concours réalisés par un établissement public administratif sont regroupés avec ceux organisés par le ministère de tutelle :**

– **Agriculture et Alimentation :** Office national des forêts (ONF).

– **Culture :** Écoles nationales supérieures d'art, Écoles nationales supérieures d'architecture.

– **Intérieur, Cohésion des territoires et Relations avec les collectivités territoriales, Outre-Mer :** Office français de protection des réfugiés et apatrides (Ofpra).

– **Économie et Finances, Action et Comptes publics :** Caisse des dépôts et consignations (CDC), Institut Mines-Télécom (IMT).

– **Ministères sociaux :** Instituts nationaux des jeunes sourds (INJS), Instituts nationaux des jeunes aveugles (INJA).

– **Transition écologique et solidaire :** Institut géographique national (IGN), Météo-France.

– **Éducation nationale et Jeunesse, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation :** Établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel, Centre nationale de la recherche scientifique (CNRS).

**Les établissements publics scientifiques et techniques sous double tutelle sont rattachés aux ministères d'administrations :**

– **Agriculture et Alimentation :** Institut national de la recherche agronomique (Inra), Institut national de la recherche en sciences et technologies pour l'environnement et l'agriculture (Irstea).

– **Économie et Finances, Action et Comptes publics :** Institut national de la recherche en informatique et en automatique (Inria).

– **Europe et Affaires étrangères :** Institut de recherche pour le développement (IRD).

– **Ministères sociaux :** Institut national de la santé et de la recherche médicale (Inserm), Institut national d'études démographiques (Ined).

– **Transition écologique et solidaire :** Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux (Ifsttar).

Les concours organisés par la Cour des comptes et le Conseil d'État sont rattachés aux services du Premier ministre.

Les concours organisés par le **Sénat** et **l'Assemblée Nationale** sont exclus, ainsi que ceux de la **filière hospitalo-universitaire et des corps spécifiques d'enseignants-chercheurs**, faute de données disponibles.

### Encadrement dans la fonction publique de l'État

Le concours interministériel d'accès aux **instituts régionaux d'administration (IRA)** est le principal mode de recrutement des attachés d'administration de l'État des différents ministères. Les lauréats des concours externe, interne et du troisième concours suivent une formation professionnelle initiale d'un an dans l'un des cinq instituts situés à Bastia, Lille, Lyon, Metz et Nantes, avant leur affectation sur un poste. Ce concours est rattaché aux services du Premier ministre.

Les lauréats du concours de l'**École nationale d'administration (ENA)** suivent une scolarité sur une durée totale de 22 mois. À la sortie de l'École, ils sont affectés dans des emplois correspondant à plusieurs corps de la fonction publique, notamment administrateur civil ou de la Ville de Paris, conseiller de tribunal administratif et de cour administrative d'appel ou de chambre régionale des comptes, conseiller des affaires étrangères, inspecteur adjoint à l'Inspection générale des finances ou des affaires sociales ou de l'administration, auditeur au Conseil d'État ou à la Cour des comptes. Ce concours est rattaché aux services du Premier ministre.

## B – Voies d'accès à la fonction publique territoriale

Le statut général des fonctionnaires territoriaux est régi par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (dite loi Le Pors) et la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. En matière de concours, la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale confie aux centres de gestion l'organisation de la quasi-totalité des concours territoriaux et au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) celle des concours des administrateurs, conservateurs du patrimoine, conservateurs de bibliothèque et des ingénieurs en chef (concours de catégorie A+). La Ville de Paris organise ses propres concours.

L'enquête annuelle Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État est étendue à partir de 2011 à la fonction publique territoriale. Les informations sont transmises par le CNFPT, pour les concours de catégorie A+ dont il est l'organisateur depuis 2010, et par la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) pour tous les autres concours (données centralisées par l'Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion).

Les fiches thématiques qui suivent présentent également les résultats 2018 des concours de la Ville de Paris, et du Centre d'action sociale de la Ville de Paris (CASVP) qui organisent leurs propres concours.

**Le recrutement direct, en catégorie C :** certains agents ont la possibilité d'être recrutés sans concours en tant que titulaire de catégorie C, dans des cadres d'emplois dont le grade initial est doté de l'échelle de rémunération la moins élevée de la fonction publique (article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Ces cadres d'emplois sont les adjoints administratifs 2ème classe, les adjoints techniques 2ème classe, les adjoints techniques 2ème classe des établissements d'enseignement, les agents sociaux 2ème classe, les adjoints d'animation 2ème classe, et les adjoints du patrimoine 2ème classe.

### Encadrement dans la fonction publique territoriale

Les attachés territoriaux constituent un cadre d'emploi administratif de catégorie A. Ils sont recrutés par concours interne, externe et troisième concours, et commencent par suivre une formation d'intégration d'une durée de cinq jours dans l'une des quatre écoles nationales d'administration des cadres territoriaux (Enact). Ils exercent leurs fonctions sous l'autorité des directeurs généraux des services des départements et des régions, des directeurs généraux ou secrétaires généraux des communes, ou des directeurs d'établissements publics et, le cas échéant, de leurs adjoints ou des administrateurs territoriaux en poste dans la collectivité ou l'établissement. Ils participent à la conception, à l'élaboration et à la mise en œuvre des

politiques décidées dans les domaines administratif, financier, économique, sanitaire, social, culturel et de l'animation.

Les administrateurs territoriaux sont des cadres supérieurs de l'administration appelés à occuper des postes de direction des collectivités locales et des établissements publics locaux. Ils peuvent notamment être détachés sur des fonctions de directeur général des services de grandes villes, de départements ou de régions. Aux termes de l'article 1er de l'arrêté du 7 avril 1992, le concours est ouvert aux candidats titulaires d'un des diplômes ou certificats exigés au concours externe d'entrée à l'ENA. À l'issue du concours, ils sont formés pendant 18 mois à l'Institut national des études territoriales (Inet).

### C – Les voies d'accès à la fonction publique hospitalière

Dans la fonction publique hospitalière, les concours de personnel de direction et de praticien hospitalier sont organisés par le Centre national de gestion (CNG) - décret 2006-1221 du 5 octobre 2006.

Pour les praticiens hospitaliers, le concours national organisé sur une base annuelle donne lieu à publication d'une liste d'aptitude unique, établie par discipline, spécialité et par type d'épreuve. Un arrêté du ministre chargé de la santé fixe, pour chaque session, les disciplines et spécialités ouvertes au concours.

Les candidats ne peuvent se présenter, pour une même session, qu'à un seul type d'épreuves et dans une seule spécialité.

La durée de validité de la liste d'aptitude est fixée à quatre ans.

Il n'existe pas encore de centralisation des données statistiques relatives aux concours externes d'accès aux corps et emploi de la fonction publique hospitalière.

#### Encadrement dans la fonction publique hospitalière

**Les attachés d'administration hospitalière :** Le concours externe, organisé au niveau national par le Centre national de gestion, est ouvert aux candidats titulaires d'une licence ou d'un autre titre ou diplôme classé au moins au niveau II ou d'une qualification reconnue comme équivalente à l'un de ces titres ou diplômes dans les conditions fixées par le chapitre II du décret n° 2007-196 du 13 février 2007 relatif aux équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique ;

Le troisième concours, organisé au niveau national par le Centre national de gestion, est ouvert aux personnes qui, au 1er janvier de l'année au titre de laquelle le concours est organisé, justifient de l'exercice, durant au moins cinq années au total, d'un ou plusieurs des mandats ou activités mentionnés au 3° de l'article 29 de la loi du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière. Les périodes au cours desquelles l'exercice de plusieurs activités et mandats aurait été simultané ne sont prises en compte qu'à un seul titre.

Depuis 2011, les élèves attachés d'administration hospitalière suivent une formation de 12 mois à l'École des hautes études en santé publique (EHESP)

**Les directeurs d'hôpitaux publics** exercent dans les établissements publics de santé, le centre d'accueil et de soins hospitaliers de Nanterre, les syndicats inter-hospitaliers, les groupements de coopération sanitaire et les groupements de coopération sociale ou médico-sociale, mais également dans les hospices publics ou les maisons de retraite publiques et dans divers établissements publics départementaux (aide sociale à l'enfance, accueil de mineurs ou d'adultes handicapés ou inadaptés). Le concours externe est ouvert aux personnes titulaires de l'un des diplômes exigés pour l'admission au concours externe d'entrée à l'École nationale d'administration ou justifiant d'un diplôme, d'un titre de formation ou d'une expérience professionnelle satisfaisant aux conditions fixées par le décret n° 2007-196 du 13 février 2007 relatif aux équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique. Le troisième concours est ouvert aux personnes justifiant à la date de clôture des inscriptions de l'exercice, durant au moins huit années au total, d'un ou de plusieurs mandats ou d'une ou de plusieurs activités définis au 3° de l'article 29 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée. Les périodes au cours desquelles l'exercice de plusieurs activités et mandats aura été simultané ne sont prises en compte qu'à un seul titre.

Depuis 2015, les élèves directeurs d'hôpital suivent une formation de 24 mois à l'EHESP.

**Les directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux** (corps créé en 2007 se substituant par fusion aux anciens corps de « directeur d'établissements sanitaires et sociaux » et « directeur des établissements sociaux et médico-sociaux ») exercent dans les hospices publics, les maisons de retraite publiques, les établissements publics

départementaux de l'aide sociale à l'enfance et maisons d'enfants à caractère social, les établissements publics pour mineurs ou adultes handicapés ou inadaptés, les centres d'hébergement et de réinsertion sociale publics ou enfin dans les établissements publics de santé et syndicats inter-hospitaliers ne comportant pas de service de chirurgie ou d'obstétrique ou d'hospitalisation sous contrainte. Le concours externe sur épreuves et le troisième concours sont ouverts dans les mêmes conditions que ceux des directeurs d'hôpitaux publics (article 6-1° du décret n° 2007-1930 du 26 décembre 2007.

### D – Sources et méthode

Dans les statistiques sur les concours, on distingue :

– les **postes offerts** : nombre de postes ouverts au recrutement ;

– les **inscrits** : nombre de personnes ayant finalisé leur inscription au concours ;

– les **présents** : personnes inscrites qui se sont présentées au moins à la première épreuve du concours ;

– les **admissibles** : candidats reçus à l'issue des épreuves écrites ;

– les **admis** sur liste principale : candidats sélectionnés à l'issue de la phase finale du recrutement ;

– les **recrutés** : candidats admis sur liste principale ou complémentaire, et intégrés dans la fonction publique soit comme titulaires, soit comme fonctionnaires stagiaires.

En pratique, le nombre de recrutés peut être inférieur au nombre de postes offerts si le jury estime le niveau des candidats insuffisant. Le jury peut alors reporter une partie des postes non pourvus sur une autre voie d'accès du même concours. Ainsi, pour une voie d'accès donnée, un concours peut parfois recruter plus de candidats que de postes offerts à l'ouverture du recrutement. Le nombre de recrutés peut également être inférieur au nombre d'admis (certains d'entre eux peuvent refuser le bénéfice de leur concours ou ne pas être titularisés).

Les **admis** aux concours de la FPE et de la FPT sont dans des situations différentes. Dans la FPE, ils sont directement recrutés. Dans le cas de la fonction publique territoriale, les lauréats sont admis sur liste d'aptitude et la réussite au concours ne vaut pas recrutement : il appartient au candidat de rechercher un emploi. L'inscription sur une liste d'aptitude a valeur nationale et permet aux candidats de postuler sur tout le territoire, bien que leur concours ait été organisé à l'échelle départementale. Mais cette liste a une durée de validité d'un an renouvelable deux fois au maximum, au-delà de laquelle les lauréats qui n'ont pas trouvé de poste perdent le bénéfice du concours. Ils sont qualifiés alors de « reçus-collés ».

La **sélectivité** est un indicateur de la plus ou moins grande concurrence entre les candidats. Elle se calcule comme le rapport du nombre de candidats présents au nombre d'admis. Cet indicateur n'est pas représentatif du taux d'échec ou de réussite globale de l'ensemble des concours de la fonction publique dans la mesure où un même candidat peut participer à plusieurs concours. Ainsi, si le nombre de candidats recrutés peut en principe se sommer sans double compte, les candidats présents et admis à des concours différents peuvent comptabiliser plusieurs fois la même personne.

#### Disponibilité des données

L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont reproduites au format Excel sur le site Internet : http://www.fonction-publique.gouv.fr, rubrique Études&Statistiques/Rapport annuel, ainsi que, pour les figures marquées du signe , dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

### Figure 3.1-1 : Recrutements externes dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés en 2018

| | Postes offerts | | Admis | | | | Recrutés | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Nombre** | Évolution (en %) | Nombre | Évolution (en %) | *Part des femmes* | Évolution (en points) | Nombre | Évolution (en %) | *Part des femmes* | Évolution (en points) |
| **Ensemble des recrutements externes** | **41 950** | **-4,0** | **41 486** | **-3,6** | ***60,7*** | **-3,6** | **39 283** | **-1,9** | ***59,8*** | **-4,5** |
| Concours externe | **36 793** | -2,3 | 35 860 | 1,5 | *60,8* | -3,1 | 34 354 | 1,0 | *60,1* | -4,9 |
| Concours unique | **2 959** | -6,5 | 2 799 | -6,5 | *46,8* | -0,3 | 2 801 | -6,8 | *47,1* | -0,1 |
| Troisième concours | **1 273** | -4,3 | 1 209 | -7,0 | *72,7* | 1,8 | 1 065 | -17,1 | *69,5* | -1,5 |
| Recrutement externe sans concours | **769** | -38,0 | 1 472 | -54,8 | *71,3* | -9,4 | 917 | -41,7 | *76,3* | 0,7 |
| Pacte | **156** | -47,3 | 146 | 2,1 | *71,2* | -0,8 | 146 | 2,8 | *71,2* | -0,6 |

*Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), DGAFP – SDessi.*

Note : Les données 2017 ont été révisées par rapport à la précédente publication.

**Figure 3.1-2 : Différents types de recrutements externes, avec et sans concours dans la fonction publique de l'État en 2018**

| | | Postes | Présents | | | Admissibles | | | Admis | | | Recrutés | | | Sélectivité | Part des recrutements (en %) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total | | |
| Concours externes | A | 25405 | 76869 | 46442 | 123312 | 35993 | 19273 | 55266 | 16551 | 7395 | 23946 | 15374 | 7061 | 22435 | 5,1 | |
| | B | 6681 | 32953 | 32307 | 65260 | 13183 | 11346 | 24529 | 3401 | 3788 | 7189 | 3404 | 3789 | 7192 | 9,1 | |
| | C | 4707 | 21902 | 17355 | 39257 | 10674 | 8995 | 19669 | 1865 | 2860 | 4725 | 1866 | 2861 | 4727 | 8,3 | |
| Total concours externes | | 36793 | 131724 | 96105 | 227829 | 59849 | 39615 | 99464 | 21818 | 14042 | 35860 | 20644 | 13710 | 34354 | 6,4 | 87,5 |
| Concours uniques | A | 2925 | 10685 | 11976 | 22661 | 6218 | 6822 | 13040 | 1289 | 1482 | 2771 | 1296 | 1477 | 2773 | 8,2 | |
| | B | 34 | 40 | 10 | 50 | 40 | 10 | 50 | 22 | 6 | 28 | 22 | 6 | 28 | 1,8 | |
| Total concours uniques | | 2959 | 10725 | 11986 | 22711 | 6258 | 6832 | 13090 | 1311 | 1488 | 2799 | 1318 | 1483 | 2801 | 8,1 | 7,1 |
| Troisième concours | A | 1255 | 4174 | 1751 | 5925 | 1579 | 656 | 2235 | 873 | 319 | 1192 | 733 | 315 | 1048 | 5,0 | |
| | B | 18 | 16 | 34 | 50 | 14 | 18 | 32 | 6 | 11 | 17 | 7 | 10 | 17 | 2,9 | |
| Total troisième concours | | 1273 | 4190 | 1785 | 5975 | 1593 | 674 | 2267 | 879 | 330 | 1209 | 740 | 325 | 1065 | 4,9 | 2,7 |
| Total recrutements externes par concours | | 41025 | 146639 | 109876 | 256515 | 67700 | 47121 | 114821 | 24008 | 15860 | 39868 | 22702 | 15518 | 38220 | 6,4 | 97,3 |
| Externes sans concours | C | 769 | 20267 | 5481 | 25749 | 3308 | 976 | 4284 | 1050 | 422 | 1472 | 700 | 217 | 917 | 17,5 | 2,3 |
| Pacte | C | 156 | 183 | 73 | 256 | 150 | 55 | 205 | 104 | 42 | 146 | 104 | 42 | 146 | 1,8 | 0,4 |
| Total recrutements externes sans concours | | 925 | 20450 | 5554 | 26005 | 3458 | 1031 | 4489 | 1154 | 464 | 1618 | 804 | 259 | 1063 | 16,1 | 2,7 |
| Total général externe | | 41950 | 167090 | 115430 | 282520 | 71158 | 48152 | 119310 | 25161 | 16324 | 41486 | 23506 | 15777 | 39283 | 6,8 | 100,0 |

*Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), DGAFP – SDessi.*

Définition : Sélectivité = présents/admis.

## Figure 3.1-3 : Nombre de candidats recrutés par catégorie et par sexe selon la voie de recrutement externe dans la fonction publique de l'État en 2018

| | Catégorie A | | Catégorie B | Catégorie C | Ensemble | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Total | *dont enseignement*(1) | Total | Total | Total général | *dont enseignement*(1) |
| Postes offerts | 29585 | *24619* | 6733 | 5632 | 41950 | *24619* |
| Total recrutés | 26256 | *21448* | 7237 | 5790 | 39283 | *21448* |
| Femmes | 17403 | *14701* | 3433 | 2670 | 23506 | *14701* |
| Hommes | 8853 | *6747* | 3805 | 3120 | 15777 | *6747* |
| Sélectivité | 5,4 | *4,1* | 9,0 | 10,3 | 6,8 | *4,1* |
| Dont concours externe | | | | | | |
| Postes offerts | 25405 | *21632* | 6681 | 4707 | 36793 | *21632* |
| Total recrutés | 22435 | *18794* | 7192 | 4727 | 34354 | *18794* |
| Femmes | 15374 | *13295* | 3404 | 1866 | 20644 | *13295* |
| Hommes | 7061 | *5499* | 3789 | 2861 | 13710 | *5499* |
| Sélectivité | 5,1 | *3,9* | 9,1 | 8,3 | 6,4 | *3,9* |
| Dont recrutement externe sans concours | | | | | | |
| Postes offerts | | | | 769 | 769 | |
| Total recrutés | | | | 917 | 917 | |
| Femmes | | | | 700 | 700 | |
| Hommes | | | | 217 | 217 | |
| Sélectivité | | | | 17,5 | 17,5 | |
| Dont recrutement par Pacte | | | | | | |
| Postes offerts | | | | 156 | 156 | |
| Total recrutés | | | | 146 | 146 | |
| Femmes | | | | 104 | 104 | |
| Hommes | | | | 42 | 42 | |
| Sélectivité | | | | 1,8 | 1,8 | |
| Dont concours unique | | | | | | |
| Postes offerts | 2925 | *1825* | 34 | | 2959 | *1825* |
| Total recrutés | 2773 | *1691* | 28 | | 2801 | *1691* |
| Femmes | 1296 | *727* | 22 | | 1318 | *727* |
| Hommes | 1477 | *964* | 6 | | 1483 | *964* |
| Sélectivité | 8,2 | *6,3* | 1,8 | | 8,1 | *6,3* |
| Dont troisième concours | | | | | | |
| Postes offerts | 1255 | *1162* | 18 | | 1273 | *1162* |
| Total recrutés | 1048 | *963* | 17 | | 1065 | *963* |
| Femmes | 733 | *679* | 7 | | 740 | *679* |
| Hommes | 315 | *284* | 10 | | 325 | *284* |
| Sélectivité | 5,0 | *4,5* | 2,9 | | 4,9 | *4,5* |

*Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), DGAFP – SDessi.*

Définition : Sélectivité = présents/admis.

(1) Postes d'enseignants, y compris enseignement supérieur.

## Figure 3.1-4 : Origine statutaire des candidats effectivement recrutés par voie externe dans la fonction publique de l'État en 2018

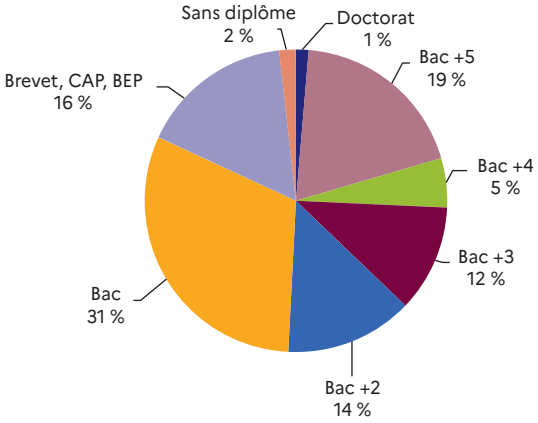
| | Concours niveau A | | | Concours niveau B | | | Concours niveau C | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total | |
| **Candidats extérieurs à la fonction publique** | **12969** | **5571** | **18540** | **1720** | **2568** | **4289** | **1485** | **1959** | **3443** | **26272** |
| **Origine FPE** | | | | | | | | | | |
| Titulaires catégorie A | 1040 | 940 | 1980 | 13 | 17 | 29 | 5 | 9 | 14 | 2023 |
| Titulaires catégorie B | 188 | 186 | 374 | 719 | 191 | 909 | 16 | 26 | 41 | 1324 |
| Titulaires catégorie C | 33 | 38 | 71 | 297 | 359 | 656 | 755 | 597 | 1352 | 2079 |
| *s/total fonctionnaires* | *1261* | *1164* | *2425* | *1029* | *566* | *1595* | *776* | *631* | *1407* | 5426 |
| Agents contractuels | 3026 | 2063 | 5089 | 660 | 653 | 1313 | 383 | 487 | *870* | 7271 |
| **s/total FPE** | **4286** | **3227** | **7513** | **1688** | **1219** | **2907** | **1159** | **1118** | **2277** | **12697** |
| **Origine FPT tous statuts** | **91** | **26** | **117** | **22** | **15** | **38** | **21** | **34** | **55** | **210** |
| **Origine FPH tous statuts** | **58** | **28** | **86** | **2** | **1** | **4** | **5** | **10** | **15** | **104** |
| **Total général** | **17403** | **8853** | **26256** | **3433** | **3805** | **7237** | **2670** | **3120** | **5790** | **39283** |
| *Dont ressortissants de l'Union européenne* | *nd* | *nd* | *533* | *nd* | *nd* | *1* | *nd* | *nd* | *0* | *534* |

*Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Dessi.*

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

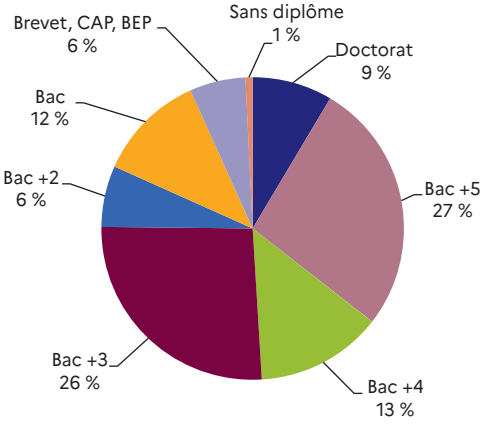
nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

**Figure 3.1-5 a : Niveau de diplôme des candidats effectivement recrutés par voie externe en 2018**
(en %)




*Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), DGAFP – SDessi.*

**Figure 3.1-5 b : Niveau de diplôme des candidats effectivement recrutés hors Éducation nationale(1) en 2018**
(en %)




*Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), DGAFP – SDessi.*
(1) Hors Éducation nationale et Enseignement supérieur.

## Figure 3.1-6 : Répartition des candidats effectivement recrutés par ministère et voie d'accès en 2018

| Ministères | Concours externe | | | Concours unique | | | Troisième concours | | | Externe sans concours | | | Pacte | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total | |
| Agriculture et Alimentation | 282 | 207 | 489 | 37 | 51 | 88 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 577 |
| Armées | 209 | 326 | 535 | 57 | 13 | 70 | 0 | 0 | 0 | 378 | 93 | 471 | 0 | 0 | 0 | 1076 |
| Culture | 46 | 18 | 64 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 9 | 12 | 0 | 0 | 0 | 76 |
| Économie et Finances, Action et Comptes publics | 1335 | 1343 | 2678 | 13 | 47 | 60 | 5 | 2 | 7 | 0 | 0 | 0 | 94 | 38 | 132 | 2877 |
| Éducation nationale et Jeunesse, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation (1) | 15500 | 6437 | 21937 | 1144 | 1284 | 2428 | 679 | 284 | 963 | 269 | 41 | 310 | 0 | 0 | 0 | 25638 |
| Europe et Affaires étrangères | 48 | 41 | 89 | 8 | 22 | 30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 119 |
| Intérieur, Cohésion des territoires et Relations avec les collectivités territoriales, Outre-Mer | 1373 | 2637 | 4010 | 0 | 0 | 0 | 3 | 7 | 10 | 12 | 28 | 40 | 1 | 1 | 2 | 4062 |
| Justice | 1318 | 2093 | 3411 | 0 | 0 | 0 | 12 | 12 | 24 | 6 | 25 | 31 | 0 | 0 | 0 | 3466 |
| Ministères sociaux | 118 | 61 | 179 | 45 | 48 | 93 | 6 | 2 | 8 | 1 | 4 | 5 | 0 | 0 | 0 | 285 |
| Services du Premier ministre (2) | 149 | 118 | 267 | 4 | 4 | 8 | 35 | 18 | 53 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 328 |
| Transition écologique et solidaire | 267 | 429 | 696 | 10 | 14 | 24 | 0 | 0 | 0 | 31 | 17 | 48 | 9 | 3 | 12 | 780 |
| Total | 20644 | 13710 | 34354 | 1318 | 1483 | 2801 | 740 | 325 | 1065 | 700 | 217 | 917 | 104 | 42 | 146 | 39283 |
| *dont concours interministériels* | *1251* | *420* | *1671* | *0* | *0* | *0* | *35* | *18* | *53* | *109* | *17* | *126* | *0* | *0* | *0* | *1850* |
| *ENA* | *15* | *25* | *40* | *0* | *0* | *0* | *3* | *5* | *8* | *0* | *0* | *0* | *0* | *0* | *0* | *48* |
| *IRA* | *121* | *84* | *205* | *0* | *0* | *0* | *32* | *13* | *45* | *0* | *0* | *0* | *0* | *0* | *0* | *250* |
| *Secrétaires administratifs* | *607* | *152* | *759* | *0* | *0* | *0* | *0* | *0* | *0* | *0* | *0* | *0* | *0* | *0* | *0* | *759* |
| *Adjoints administratifs* | *508* | *159* | *667* | *0* | *0* | *0* | *0* | *0* | *0* | *109* | *17* | *126* | *0* | *0* | *0* | *793* |
| *dont concours organisés par les établissements publics scientifiques et techniques* | *283* | *252* | *535* | *286* | *490* | *776* | *0* | *0* | *0* | *0* | *0* | *0* | *0* | *0* | *0* | *1311* |

*Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), DGAFP – SDessi.*

(1) Y compris concours interministériels d'adjoints et de secrétaires administratifs.

(2) Y compris concours interministériels de l'ENA et des IRA.

**Figure 3.1-7 : Ensemble des recrutements externes dans la fonction publique de l'État dont le nombre de candidats admis sur liste principale est supérieur à 200 en 2018**

| | Postes offerts | Inscrits | | | Présents | | | Admissibles | | | Admis | | | Recrutés | | | Sélectivité |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | F | H | total | F | H | total | F | H | total | F | H | total | F | H | total | |
| Catégorie A | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Professeur des écoles - Externe | 11 355 | 68 739 | 14 551 | 83 290 | 28 892 | 6 094 | 34 986 | 16 217 | 3 213 | 19 430 | 9 023 | 1 689 | 10 712 | 8 489 | 1 469 | 9 958 | 3,3 |
| Professeur du 2nd degré du ministère de l'Éducation nationale - Externe | 10 148 | 47 072 | 40 949 | 88 021 | 22 037 | 20 801 | 42 838 | 10 194 | 8 476 | 18 670 | 5 366 | 4 116 | 9 482 | 4 760 | 3 977 | 8 737 | 4,5 |
| Maître de conférences du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche - Unique | 1 183 | 4 075 | 4 461 | 8 536 | 4 075 | 4 461 | 8 536 | 4 075 | 4 461 | 8 536 | 513 | 591 | 1 104 | 513 | 591 | 1 104 | 7,7 |
| Professeur des écoles - 3ème concours | 772 | 11 979 | 2 538 | 14 517 | 2 925 | 699 | 3 624 | 1 074 | 253 | 1 327 | 604 | 126 | 730 | 550 | 120 | 670 | 5,0 |
| Professeur des universités du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche - Unique | 578 | 659 | 1 249 | 1 908 | 659 | 1 249 | 1 908 | 659 | 1 249 | 1 908 | 196 | 332 | 528 | 196 | 332 | 528 | 3,6 |
| Inspecteur des finances publiques - Externe | 511 | 3 868 | 3 653 | 7 521 | 1 754 | 1 955 | 3 709 | 505 | 540 | 1 045 | 244 | 267 | 511 | 238 | 273 | 511 | 7,3 |
| Professeur du 2nd degré du ministère de l'Éducation nationale - 3ème concours | 390 | 2 295 | 2 054 | 4 349 | 717 | 674 | 1 391 | 373 | 311 | 684 | 217 | 162 | 379 | 129 | 164 | 293 | 3,7 |
| Ingénieur d'études du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche - Externe | 294 | 4 825 | 3 370 | 8 195 | 4 797 | 3 322 | 8 119 | 1 735 | 1 298 | 3 032 | 148 | 111 | 259 | 147 | 112 | 259 | 31,3 |
| Chargé de recherche du CNRS - Unique | 293 | 2 102 | 3 702 | 5 804 | 2 102 | 3 702 | 5 804 | 176 | 326 | 502 | 106 | 186 | 292 | 111 | 183 | 294 | 19,9 |
| Magistrat judiciaire - Externe | 272 | 2 342 | 659 | 3 001 | 1 612 | 409 | 2 021 | 423 | 102 | 525 | 242 | 59 | 301 | 242 | 59 | 301 | 6,7 |
| Conseiller principal d'éducation du ministère de l'Éducation nationale - Unique | 270 | 5 032 | 1 717 | 6 749 | 2 239 | 754 | 2 993 | 445 | 108 | 553 | 220 | 50 | 270 | 198 | 49 | 247 | 11,1 |
| Directeur de recherche du CNRS - Unique | 257 | 531 | 1 284 | 1 815 | 531 | 1 284 | 1 815 | 116 | 245 | 361 | 86 | 168 | 254 | 86 | 170 | 256 | 7,1 |
| Infirmier du ministère de l'Éducation nationale - Unique | 255 | 3 513 | 234 | 3 747 | 2 333 | 116 | 2 449 | 797 | 24 | 821 | 238 | 8 | 246 | 238 | 8 | 246 | 10,0 |
| Concours interministériel d'attaché d'administration de l'État (IRA) - Externe | 205 | 3 230 | 2 230 | 5 460 | 1 151 | 921 | 2 072 | 325 | 257 | 582 | 121 | 84 | 205 | 121 | 84 | 205 | 10,1 |
| Catégorie B | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Gardien de la paix - Externe | 2 925 | 12 179 | 24 323 | 36 502 | 6 906 | 14 553 | 21 459 | 3 877 | 6 669 | 10 546 | 1 091 | 2 361 | 3 452 | 1 091 | 2 361 | 3 452 | 6,2 |
| Concours interministériel de secrétaire administratif - Externe | 764 | 18 514 | 3 510 | 22 024 | 7 248 | 1 445 | 8 693 | 1 687 | 346 | 2 033 | 607 | 152 | 759 | 607 | 152 | 759 | 11,5 |
| Contrôleur des finances publiques - Externe | 506 | 7 198 | 5 622 | 12 820 | 4 141 | 3 699 | 7 840 | 448 | 656 | 1 104 | 226 | 280 | 506 | 226 | 280 | 506 | 15,5 |
| Technicien de recherche et de formation du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche - Externe | 334 | 2 656 | 1 350 | 4 006 | 2 109 | 769 | 2 878 | 2 109 | 769 | 2 878 | 172 | 144 | 316 | 177 | 139 | 316 | 9,1 |
| Greffier des services judiciaires - Externe | 308 | 4 036 | 1 146 | 5 182 | 1 489 | 368 | 1 857 | 966 | 179 | 1 145 | 358 | 52 | 410 | 358 | 52 | 410 | 4,5 |
| Catégorie C | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Surveillant de l'administration pénitentiaire - Externe | 2 211 | 14 562 | 16 371 | 30 933 | 3 545 | 6 868 | 10 413 | 3 081 | 4 627 | 7 708 | 343 | 1 868 | 2 211 | 343 | 1 868 | 2 211 | 4,7 |
| Concours commun de catégorie C du ministère de l'Économie et des Finances - Externe | 1 022 | 13 728 | 10 925 | 24 653 | 6 236 | 5 376 | 11 612 | 2 422 | 1 858 | 4 280 | 636 | 456 | 1 092 | 636 | 456 | 1 092 | 10,6 |
| Concours interministériel d'adjoint administratif - Externe | 670 | 14 221 | 3 191 | 17 412 | 6 989 | 1 551 | 8 540 | 3 297 | 957 | 4 254 | 508 | 159 | 667 | 508 | 159 | 667 | 12,8 |
| Adjoint administratif du ministère des Armées - Sans concours | 265 | 12 903 | 2 750 | 15 653 | 7 839 | 1 704 | 9 543 | 1 691 | 255 | 1 946 | 671 | 112 | 783 | 353 | 44 | 397 | 12,2 |
| Adjoint technique de formation et de recherche du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche - Externe | 219 | 1 333 | 608 | 1 941 | 992 | 428 | 1 420 | 992 | 428 | 1 420 | 113 | 89 | 202 | 113 | 89 | 202 | 7,0 |

*Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), DGAFP – SDessi.*

Définitions : Recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, troisième concours, Pacte.

Sélectivité = présents/admis.

# 3 3.2 Recrutements déconcentrés externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État

## Figure 3.2-1 : Recrutements déconcentrés(1) par voie externe(2) dans la fonction publique de l'État en 2018

| | Postes offerts | Présents | | | Admis | | | Recrutés | | | Sélectivité |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total | |
| Concours externe | 15 387 | 59 819 | 26 104 | 85 923 | 11 301 | 3 340 | 14 641 | 10 772 | 3 117 | 13 889 | 5,9 |
| *dont Éducation nationale et Jeunesse, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation* | *13 943* | *53 370* | *15 546* | *68 916* | *10 718* | *2 458* | *13 176* | *10 188* | *2 234* | *12 422* | *5,2* |
| *dont Intérieur, Cohésion des territoires et Relations avec les collectivités territoriales, Outre-Mer* | *983* | *4 928* | *8 438* | *13 366* | *391* | *643* | *1 034* | *391* | *645* | *1 036* | *12,9* |
| *dont Économie et Finances, Action et Comptes publics* | *214* | *1 154* | *932* | *2 086* | *123* | *92* | *214* | *123* | *92* | *214* | *9,7* |
| Concours unique | 2 094 | 7 150 | 5 940 | 13 090 | 982 | 962 | 1 944 | 982 | 964 | 1 946 | 6,7 |
| Troisième concours | 817 | 3 196 | 892 | 4 088 | 636 | 139 | 775 | 582 | 133 | 715 | 5,3 |
| Externe sans concours | 401 | 10 117 | 4 225 | 14 341 | 740 | 230 | 970 | 419 | 134 | 553 | 14,8 |
| *Pacte* | 147 | *114* | *54* | *168* | *96* | *41* | *137* | *96* | *41* | *137* | *1,2* |
| Total recrutements déconcentrés externes | 18 846 | 80 396 | 37 214 | 117 610 | 13 755 | 4 712 | 18 467 | 12 851 | 4 389 | 17 240 | 6,4 |
| *Total tous recrutements externes* | *41 950* | *167 090* | *115 430* | *282 520* | *25 161* | *16 324* | *41 486* | *23 506* | *15 777* | *39 283* | *6,8* |
| Part de concours déconcentrés (en %) | 44,9 | 48,1 | 32,2 | 41,6 | 54,7 | 28,9 | 44,5 | 54,7 | 27,8 | 43,9 | |

*Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), DGAFP – SDessi.*

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

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

Définition : Sélectivité = présents/admis.

## Figure 3.2-2 : Recrutements externes déconcentrés[1] dans la fonction publique de l'État par catégorie et par type d'accès en 2018

| Type de concours | Catégorie A | | | Catégorie B | | | Catégorie C | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | |
| Concours externe | 8844 | 1781 | **10625** | 1186 | 910 | **2096** | 742 | 426 | **1168** | **13889** |
| Concours unique | 960 | 960 | **1920** | 22 | 4 | **26** | 0 | 0 | **0** | **1946** |
| Troisième concours | 582 | 133 | **715** | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | **715** |
| Externe sans concours | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 419 | 134 | **553** | **553** |
| Pacte | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** | 96 | 41 | **137** | **137** |
| **Total recrutements déconcentrés externes** | **10387** | **2873** | **13260** | **1208** | **914** | **2122** | **1257** | **601** | **1858** | **17240** |
| **Total tous recrutements externes[2]** | **17403** | **8853** | **26256** | **3433** | **3805** | **7237** | **2670** | **3120** | **5790** | **39283** |
| Part des concours déconcentrés (en %) | 59,7 | 32,5 | 50,5 | 35,2 | 24,0 | 29,3 | 47,1 | 19,3 | 32,1 | 43,9 |

*Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), DGAFP – SDessi.*

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

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

## Figure 3.3-1 : Recrutements par voie externe dans la fonction publique territoriale en 2018[1]

| Fonction publique territoriale hors Ville de Paris | Catégorie | Postes offerts | Présents | Admis |
|---|---|---|---|---|
| Concours externe | A+ | 73 | 683 | 57 |
| | A | 1673 | 7773 | 1621 |
| | B | 5126 | 17211 | 4708 |
| | C | 4488 | 25731 | 3208 |
| Troisième concours | A+ | 4 | 25 | 4 |
| | A | 317 | 2090 | 309 |
| | B | 739 | 1246 | 396 |
| | C | 435 | 950 | 203 |
| Recrutement direct sans concours | C | *nd* | *nd* | *17502* |
| Total FPT hors Ville de Paris | | *12855*[2] | *55709*[2] | *28008* |
| Ville de Paris et Centre d'action sociale (CASVP) | | | | |
| Concours externe | A | 126 | 803 | 118 |
| | B | 302 | 1310 | 260 |
| | C | 253 | 1700 | 232 |
| Concours unique | A | 107 | 1025 | 102 |
| | B | 138 | 545 | 136 |
| | C | 15 | 631 | 15 |
| Troisième concours | B | 1 | 8 | 1 |
| Recrutement direct sans concours | B | 12 | 43 | 10 |
| | C | 1574 | 8894 | 1625 |
| Total Ville de Paris et Centre d'action sociale (CASVP) | | 2528 | 14959 | 2499 |
| S/total | A+ | 77 | 708 | 61 |
| | A | 2223 | 11691 | 2150 |
| | B | 6318 | 20363 | 5511 |
| | C | 6765[2] | 37906[2] | 22785 |
| s/total FPT hors recrutement ss concours | | 13797 | 61731 | 11370 |
| Total fonction publique territoriale | | 15383[2] | 70668[2] | 30507 |

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

(1) Y compris le concours d'administrateur territorial.

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

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

## Figure 3.3-2 : Recrutement par concours externe dans la fonction publique territoriale[1] et par cadre d'emplois en 2018

| | Postes offerts | Inscrits[2] | | | Présents[2] | | | Admissibles[2] | | | Admis[2] | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | % femmes |
| **Catégorie A+** | | | | | | | | | | | | | | |
| Ingénieur en chef | 27 | 113 | 68 | 181 | 53 | 18 | 71 | 10 | 6 | 16 | 7 | 5 | 12 | 41,7 |
| Administrateur territorial | 24 | 199 | 176 | 375 | 117 | 102 | 219 | 29 | 21 | 50 | 14 | 10 | 24 | 41,7 |
| Conservateur des bibliothèques | 12 | 70 | 163 | 233 | 41 | 101 | 142 | 5 | 21 | 26 | 2 | 9 | 11 | 81,8 |
| Conservateur du patrimoine | 10 | 100 | 290 | 390 | 65 | 186 | 251 | 13 | 33 | 46 | 1 | 9 | 10 | 90,0 |
| Total catégorie A+ | 73 | 482 | 697 | 1179 | 276 | 407 | 683 | 57 | 81 | 138 | 24 | 33 | 57 | 57,9 |
| **Catégorie A** | | | | | | | | | | | | | | |
| Attaché | 1353 | 4346 | 9573 | 13919 | 2274 | 4453 | 6727 | 704 | 1529 | 2233 | 421 | 895 | 1316 | 68,0 |
| Infirmier en soins généraux | 238 | 68 | 913 | 981 | 45 | 710 | 755 | 27 | 472 | 499 | 20 | 217 | 237 | 91,6 |
| Conseiller des activités physiques et sportives | 46 | 280 | 104 | 384 | 135 | 53 | 188 | 52 | 20 | 72 | 27 | 13 | 40 | 32,5 |
| Cadre de santé[3] | 23 | 3 | 37 | 40 | 3 | 27 | 30 | - | - | - | 0 | 12 | 12 | 100,0 |
| Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 2e catégorie | 8 | 35 | 14 | 49 | 33 | 11 | 44 | 27 | 9 | 36 | 7 | 3 | 10 | 30,0 |
| Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 1ère catégorie | 5 | 19 | 11 | 30 | 19 | 10 | 29 | 16 | 7 | 23 | 3 | 3 | 6 | 50,0 |
| Total catégorie A | 1673 | 4751 | 10652 | 15403 | 2509 | 5264 | 7773 | 826 | 2037 | 2863 | 478 | 1143 | 1621 | 70,5 |
| **Catégorie B** | | | | | | | | | | | | | | |
| AEA principal de 2e Cl | 1513 | 1206 | 1408 | 2614 | 1144 | 1344 | 2488 | 978 | 749 | 1727 | 593 | 748 | 1341 | 55,8 |
| Technicien | 857 | 4485 | 1893 | 6378 | 2900 | 1255 | 4155 | 831 | 401 | 1232 | 506 | 214 | 720 | 29,7 |
| Assistant socio-éducatif | 801 | 400 | 6516 | 6916 | 216 | 3203 | 3419 | 154 | 2683 | 2837 | 52 | 705 | 757 | 93,1 |
| Technicien principal de 2e classe | 798 | 3108 | 1528 | 4636 | 1888 | 886 | 2774 | 767 | 455 | 1222 | 487 | 301 | 788 | 38,2 |
| Éducateur de jeunes enfants | 452 | 45 | 2339 | 2384 | 34 | 1868 | 1902 | 5 | 718 | 723 | 3 | 449 | 452 | 99,3 |
| Éducateur des activités physiques et sportives | 271 | 1673 | 796 | 2469 | 1043 | 507 | 1550 | 327 | 150 | 477 | 159 | 94 | 253 | 37,2 |
| Assistant d'enseignement artistique | 204 | 208 | 164 | 372 | 201 | 158 | 359 | 178 | 117 | 295 | 123 | 93 | 216 | 42,9 |
| Rééducateur | 90 | 21 | 200 | 221 | 19 | 176 | 195 | nd | nd | nd | 9 | 73 | 82 | 89,0 |
| Éducateur des A.P.S. principal de 2e classe | 83 | 299 | 135 | 434 | 155 | 70 | 225 | 61 | 33 | 94 | 39 | 20 | 59 | 33,9 |
| Technicien paramédical[3] | 29 | 6 | 29 | 35 | 6 | 28 | 34 | - | - | - | 3 | 11 | 14 | 78,6 |
| Moniteur éducateur et intervenant familial | 28 | 21 | 112 | 133 | 16 | 94 | 110 | nd | nd | nd | 4 | 22 | 26 | 84,6 |
| Total catégorie B | 5126 | 11473 | 15119 | 26592 | 7621 | 9590 | 17211 | 3301 | 5306 | 8607 | 1978 | 2730 | 4708 | 58,0 |
| **Catégorie C** | | | | | | | | | | | | | | |
| Adjoint technique de 2e classe | 1643 | 1957 | 636 | 2593 | 1453 | 378 | 1831 | 694 | 166 | 860 | 430 | 106 | 536 | 19,8 |
| Adjoint administratif principal de 2e classe | 628 | 1603 | 8965 | 10568 | 968 | 5513 | 6481 | 195 | 836 | 1031 | 106 | 446 | 552 | 80,8 |
| Auxiliaire de puériculture principal de 2e classe | 542 | 45 | 5835 | 5880 | 31 | 4507 | 4538 | 26 | 3182 | 3208 | 7 | 523 | 530 | 98,7 |
| Auxiliaire de soins principal de 2e classe | 391 | 102 | 1461 | 1563 | 70 | 845 | 915 | 63 | 827 | 890 | 37 | 353 | 390 | 90,5 |
| Gardien-Brigadier | 217 | 1879 | 1098 | 2977 | 1132 | 610 | 1742 | 223 | 167 | 390 | 126 | 75 | 201 | 37,3 |
| ATSEM principal 2e classe | 211 | 21 | 3288 | 3309 | 15 | 2496 | 2511 | 3 | 347 | 350 | 2 | 209 | 211 | 99,1 |
| Agent territorial spécialisé des écoles maternelles de 2e classe | 197 | 65 | 6060 | 6125 | 49 | 3881 | 3930 | 6 | 406 | 412 | 4 | 193 | 197 | 98,0 |
| Gardien de police municipale | 146 | 2104 | 1038 | 3142 | 1113 | 564 | 1677 | 193 | 119 | 312 | 92 | 51 | 143 | 36,0 |
| Adjoint technique de 1ère classe | 144 | 214 | 24 | 238 | 136 | 12 | 148 | 101 | 7 | 108 | 80 | 0 | 80 | 0,0 |
| Adjoint administratif de 1ère classe | 135 | 135 | 913 | 1048 | 123 | 830 | 953 | 46 | 184 | 230 | 25 | 111 | 136 | 81,6 |
| Auxiliaire de soins de 1ère classe[3] | 108 | 18 | 356 | 374 | 12 | 231 | 243 | - | - | - | 6 | 100 | 106 | 94,3 |
| Sergent sapeurs-pompiers | 89 | 342 | 584 | 926 | 209 | 89 | 298 | 107 | 81 | 188 | 12 | 77 | 89 | 86,5 |
| Agent territorial spécialisé des écoles maternelles de 1ère classe | 31 | 6 | 571 | 577 | 4 | 419 | 423 | 0 | 84 | 84 | 0 | 31 | 31 | 100,0 |
| Garde champêtre chef | 6 | 60 | 19 | 79 | 33 | 8 | 41 | 14 | 4 | 18 | 6 | 0 | 6 | 0,0 |
| Total catégorie C | 4488 | 8551 | 30848 | 39399 | 5349 | 20382 | 25731 | 1672 | 6409 | 8081 | 933 | 2275 | 3208 | 70,9 |
| *Total* | 11360 | 25257 | 57316 | 82573 | 15755 | 35643 | 51398 | 5855 | 13834 | 19689 | 3413 | 6181 | 9594 | 64,4 |

*Sources : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Centre national de la fonction publique territoriale.*
Champ : France entière.
(1) Fonction publique territoriale hors la Ville de Paris, le Centre d'action sociale de la ville de paris (CASVP), la Direction de l'action sociale de l'enfance et de la santé (Dases) et les corps de sapeurs-pompiers.
(2) La répartition par sexe n'est pas connue pour 2 % des candidats inscrits, 10 % des présents, 1 % des admissibles et 2 % des admis. Les données du tableau correspondent à une estimation au prorata des données disponibles.
(3) Pas d'épreuves d'admissibilité.

## Figure 3.3-3 : Recrutement par la voie du troisième concours dans la fonction publique territoriale[1] par cadre d'emplois en 2018

| | Postes offerts | Inscrits[2] | | | Présents[2] | | | Admissibles[2] | | | Admis[2] | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | % femmes |
| Catégorie A+ | | | | | | | | | | | | | | |
| Administrateur territorial | 4 | 16 | 20 | 36 | 12 | 13 | 25 | 1 | 7 | 8 | 1 | 3 | 4 | *75,0* |
| Total catégorie A+ | 4 | 16 | 20 | 36 | 12 | 13 | 25 | 1 | 7 | 8 | 1 | 3 | 4 | *75,0* |
| Catégorie A | | | | | | | | | | | | | | |
| Attaché | 317 | 771 | 2232 | 3003 | 539 | 1551 | 2090 | 125 | 461 | 586 | 75 | 234 | 309 | *75,7* |
| Total catégorie A | 317 | 771 | 2232 | 3003 | 539 | 1551 | 2090 | 125 | 461 | 586 | 75 | 234 | 309 | *75,7* |
| Catégorie B | | | | | | | | | | | | | | |
| Technicien | 176 | 421 | 114 | 535 | 272 | 78 | 350 | 108 | 47 | 155 | 69 | 27 | 96 | *28,1* |
| Technicien principal de 2e classe | 173 | 250 | 67 | 317 | 130 | 32 | 162 | 61 | 24 | 85 | 44 | 18 | 62 | *29,0* |
| Assistant d'enseignement artistique principal de 2e classe | 166 | 86 | 66 | 152 | 76 | 58 | 134 | 48 | 33 | 81 | 22 | 22 | 44 | *50,0* |
| Assistant socio-éducatif | 154 | 26 | 600 | 626 | 20 | 437 | 457 | 10 | 228 | 238 | 5 | 147 | 152 | *96,7* |
| Éducateur des activités physiques et sportives | 32 | 116 | 44 | 160 | 78 | 24 | 102 | 23 | 8 | 31 | 16 | 6 | 22 | *27,3* |
| Assistant d'enseignement artistique | 29 | 25 | 12 | 37 | 23 | 6 | 29 | 14 | 5 | 19 | 12 | 3 | 15 | *20,0* |
| Éducateur des A.P.S. principal de 2e classe | 9 | 17 | 2 | 19 | 11 | 1 | 12 | 6 | 0 | 6 | 5 | 0 | 5 | *0,0* |
| Total catégorie B | 739 | 941 | 905 | 1846 | 609 | 637 | 1246 | 270 | 345 | 615 | 173 | 223 | 396 | *56,3* |
| Catégorie C | | | | | | | | | | | | | | |
| Adjoint technique de 2e classe | 162 | 76 | 13 | 89 | 53 | 12 | 65 | 32 | 2 | 34 | 24 | 2 | 26 | *8,0* |
| Adjoint administratif principal de 2e classe | 100 | 129 | 291 | 420 | 90 | 202 | 292 | 14 | 105 | 119 | 10 | 56 | 66 | *84,8* |
| Gardien-Brigadier | 75 | 109 | 92 | 201 | 86 | 63 | 149 | 21 | 24 | 45 | 9 | 8 | 17 | *47,1* |
| ATSEM principal 2e classe | 26 | 0 | 92 | 92 | 0 | 70 | 70 | 0 | 51 | 51 | 0 | 26 | 26 | *100,0* |
| Agent territorial spécialisé des écoles maternelles de 2e classe | 22 | 6 | 206 | 212 | 4 | 142 | 146 | 2 | 52 | 54 | 1 | 21 | 22 | *95,5* |
| Gardien de police municipale | 17 | 73 | 77 | 150 | 52 | 42 | 94 | 27 | 21 | 48 | 9 | 6 | 15 | *41,7* |
| Adjoint administratif de 1ère classe | 16 | 7 | 75 | 82 | 4 | 73 | 77 | 3 | 21 | 24 | 2 | 13 | 15 | *86,7* |
| Adjoint technique de 1ère classe | 10 | 31 | 0 | 31 | 18 | 0 | 18 | 11 | 0 | 11 | 9 | 0 | 9 | *0,0* |
| Agent territorial spécialisé des écoles maternelles de 1ère classe | 4 | 0 | 19 | 19 | 0 | 16 | 16 | 0 | 13 | 13 | 0 | 4 | 4 | *100,0* |
| Sergent sapeurs-pompiers | 3 | 18 | 17 | 35 | 10 | 13 | 23 | 3 | 7 | 10 | 1 | 2 | 3 | *66,7* |
| Total catégorie C | 435 | 449 | 882 | 1331 | 316 | 634 | 950 | 113 | 296 | 409 | 65 | 138 | 203 | *68,1* |
| *Total* | 1495 | 2177 | 4039 | 6216 | 1477 | 2834 | 4311 | 509 | 1109 | 1618 | 314 | 598 | 912 | *65,6* |

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

Champ : France entière.

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

(2) La répartition par sexe n'est pas connue pour 1% des candidats inscrits, 4 % des présents, 1 % des admissibles et 0 % des admis. Les données du tableau correspondent à une estimation au prorata des données disponibles.

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

## Figure 3.3-4 : Recrutement direct sans concours en catégorie C(1) dans la fonction publique territoriale(2) en 2018

| Corps et grades ouverts au recrutement | Nombre d'admis |
|---|---|
| Adjoint technique | 9626 |
| Adjoint administratif | 3326 |
| Adjoint d'animation | 2209 |
| Agent social | 1194 |
| Adjoint technique des établissements d'enseignement | 821 |
| Adjoint du patrimoine | 326 |
| **Ensemble** | **17502** |

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

Champ : France entière.

(1) Recrutements directs : recrutements externes sans concours (article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) pour l'accès au premier grade des corps de catégorie C de la fonction publique.

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

## Figure 3.3-5 : Recrutement par concours externe de la Ville de Paris et du Centre d'action sociale de la Ville de Paris (CASVP) en 2018

| | Postes offerts | Inscrits | | | Présents | | | Admis | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | *% femmes* |
| Ouvrier principal entretien T4 (CASVP) | 8 | 19 | 7 | 26 | 19 | 7 | 26 | 5 | 0 | 5 | *0,0* |
| Adjoint technique principal cuisine (CASVP) | 7 | 24 | 8 | 32 | 16 | 4 | 20 | 2 | 0 | 2 | *0,0* |
| Total catégorie C | 253 | 1304 | 1028 | 2332 | 776 | 924 | 1700 | 145 | 87 | 232 | *37,5* |
| **Total** | **681** | **3318** | **3680** | **6998** | **1599** | **2214** | **3813** | **276** | **334** | **610** | *54,8* |

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

(1) Concours de la Ville de Paris offrant moins de cinq postes.

## Figure 3.3-6 : Recrutement par concours unique de la Ville de Paris en 2018

| | Postes offerts | Inscrits | | | Présents | | | Admis | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes | Total | % femmes |
| **Catégorie A** | | | | | | | | | | | |
| Professeur de la Ville de Paris - Éducation physique et sportive | 25 | 160 | 43 | 203 | 46 | 14 | 60 | 18 | 7 | 25 | *28,0* |
| Agent spécialisé des écoles maternelles | 15 | 8 | 624 | 632 | 8 | 623 | 631 | 0 | 15 | 15 | *100,0* |
| Puériculteur | 10 | 0 | 53 | 53 | 0 | 50 | 50 | 0 | 10 | 10 | *100,0* |
| Ingénieur et architecte - Système d'information et Numérique | 18 | 58 | 15 | 73 | 41 | 10 | 51 | 14 | 4 | 18 | *22,2* |
| Conseiller socio-éducatif | 12 | 46 | 137 | 183 | 16 | 71 | 87 | 2 | 10 | 12 | *83,3* |
| Infirmier | 20 | 8 | 103 | 111 | 5 | 85 | 90 | 0 | 15 | 15 | *100,0* |
| Autres concours[1] | 7 | 35 | 25 | 60 | 34 | 22 | 56 | 3 | 4 | 7 | *57,1* |
| **Total catégorie A** | **107** | **315** | **1000** | **1315** | **150** | **875** | **1025** | **37** | **65** | **102** | *63,7* |
| **Catégorie B** | | | | | | | | | | | |
| Éducateur de jeunes enfants | 70 | 22 | 237 | 259 | 4 | 204 | 208 | 0 | 70 | 70 | *100,0* |
| Assistant de service social | 48 | 42 | 248 | 290 | 16 | 160 | 176 | 7 | 41 | 48 | *85,4* |
| Éducateur spécialisé | 10 | 41 | 69 | 110 | 28 | 54 | 82 | 2 | 6 | 8 | *75,0* |
| Conseiller en éducation sociale et familiale | 10 | 24 | 85 | 109 | 8 | 71 | 79 | 1 | 9 | 10 | *90,0* |
| **Total catégorie B** | **138** | **129** | **639** | **768** | **56** | **489** | **545** | **10** | **126** | **136** | *92,6* |
| **Catégorie C** | | | | | | | | | | | |
| Agent spécialisé des écoles maternelles | **15** | 8 | 624 | 632 | 8 | 623 | 631 | 0 | 15 | 15 | *100,0* |
| **Total catégorie C** | **15** | **8** | **624** | **632** | **8** | **623** | **631** | **0** | **15** | **15** | *100,0* |
| **Total** | **260** | **452** | **2263** | **2715** | **214** | **1987** | **2201** | **47** | **206** | **253** | *81,4* |

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

(1) Concours offrant moins de cinq postes.

## Figure 3.3-7 : Recrutement par la voie du troisième concours de la Ville de Paris en 2018

| | Postes offerts | Inscrits | | | Présents | | | Admis | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes | Total | % femmes |
| **Catégorie B** | | | | | | | | | | | |
| Attaché - Troisième voie | 1 | 23 | 25 | 48 | 4 | 4 | 8 | 0 | 1 | 1 | *100,0* |
| **Total** | **1** | **23** | **25** | **48** | **4** | **4** | **8** | **0** | **1** | **1** | *100,0* |

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

## Figure 3.3-8 : Recrutement externe sans concours de la Ville de Paris et du Centre d'action sociale de la Ville de Paris en 2018

| | Postes offerts | Inscrits | | | Présents | | | Admis | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | % femmes |
| Catégorie B | | | | | | | | | | | |
| Technicien supérieur principal - Construction et Bâtiment (PrAB) | 4 | 27 | 5 | 32 | 13 | 4 | 17 | 4 | 1 | 5 | *20,0* |
| Technicien supérieur principal - Génie Urbain (PrAB) | 3 | 8 | 3 | 11 | 5 | 1 | 6 | 1 | 0 | 1 | *0,0* |
| Secrétaire médical et social - Spécialité médico-social (PrAB) | 3 | 5 | 59 | 64 | 0 | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 | |
| Secrétaire administratif (PrAB) | 2 | 20 | 44 | 64 | 0 | 17 | 17 | 0 | 4 | 4 | *100,0* |
| Total catégorie B | 12 | 60 | 111 | 171 | 18 | 25 | 43 | 5 | 5 | 10 | *50,0* |
| Catégorie C | | | | | | | | | | | |
| Éboueur | 537 | 3166 | 210 | 3376 | 2008 | 118 | 2126 | 503 | 34 | 537 | *6,3* |
| Auxiliaire de puériculture et de soins | 277 | 3 | 577 | 580 | 3 | 419 | 422 | 2 | 275 | 277 | *99,3* |
| Adjoint administratif | 100 | 252 | 768 | 1020 | 252 | 768 | 1020 | 23 | 83 | 106 | *78,3* |
| Adjoint technique Installations sportives | 98 | 841 | 83 | 924 | 541 | 55 | 596 | 90 | 8 | 98 | *8,2* |
| Agent technique de la petite enfance | 95 | 121 | 646 | 767 | 60 | 407 | 467 | 11 | 84 | 95 | *88,4* |
| Pacte ATIS | 67 | 260 | 31 | 291 | 260 | 31 | 291 | 59 | 8 | 67 | *11,9* |
| Adjoint d'animation | 50 | 455 | 887 | 1342 | 455 | 887 | 1342 | 22 | 30 | 52 | *57,7* |
| Pacte Jardinier | 50 | 134 | 21 | 155 | 134 | 21 | 155 | 46 | 4 | 50 | *8,0* |
| Conducteur d'automobile | 41 | 141 | 2 | 143 | 109 | 1 | 110 | 40 | 1 | 41 | *2,4* |
| Agent technique des écoles | 41 | 87 | 371 | 458 | 76 | 336 | 412 | 8 | 33 | 41 | *80,5* |
| Égoutier | 36 | 238 | 10 | 248 | 109 | 5 | 114 | 33 | 3 | 36 | *8,3* |
| Adjoint technique entretien d'espaces | 33 | 321 | 24 | 345 | 158 | 13 | 171 | 30 | 3 | 33 | *9,1* |
| Adjoint d'accueil, de surveillance et de magasinage - Magasinier des bibiliothèques | 20 | 21 | 63 | 84 | 21 | 63 | 84 | 8 | 14 | 22 | *63,6* |
| Agent d'accueil et de surveillance - Médiation sociale | 14 | 60 | 30 | 90 | 60 | 30 | 90 | 11 | 7 | 18 | *38,9* |
| Adjoint technique Eau et assainissement Désinfection | 12 | 121 | 8 | 129 | 75 | 5 | 80 | 12 | 0 | 12 | *0,0* |
| Adjoint technique informatique | 10 | 10 | 1 | 11 | 10 | 1 | 11 | 9 | 1 | 10 | *10,0* |
| Adjoint technique Eau et assainissement Espaces Fluviaux | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 2 | *0,0* |
| Adjoint technique encadreur | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 2 | *0,0* |
| Adjoint technique Logistique générale | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | *0,0* |
| Adjoint administratif T3 (CASVP) | 60 | 273 | 1002 | 1275 | 273 | 1002 | 1275 | 27 | 63 | 90 | *70,0* |
| Agent d'entretien qualifié T4 (CASVP) | 28 | 57 | 66 | 123 | 57 | 66 | 123 | 9 | 26 | 35 | *74,3* |
| Total catégorie C | 1574 | 6566 | 4800 | 11366 | 4666 | 4228 | 8894 | 948 | 677 | 1625 | *41,7* |
| *Total* | 1586 | 6626 | 4911 | 11537 | 4684 | 4253 | 8937 | 953 | 682 | 1635 | *41,7* |

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

## Figure 3.4-1 : Résultats du concours externe et du troisième concours des IRA

| | Postes offerts | | Présents | | | | Admis | | | | Selectivité |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | dont femmes | | | | dont femmes | | |
| | Nombre | Évolution annuelle (en %) | Nombre | Évolution annuelle (en %) | Nombre | Évolution annuelle (en %) | Nombre | Évolution annuelle (en %) | Nombre | Évolution annuelle (en %) | |
| 2019 | | | | | | | | | | | |
| Externe | 205 | 0,0 | 1104 | -46,7 | 591 | -48,7 | 205 | 0,0 | 94 | -22,3 | 5,4 |
| Troisième concours | 45 | 0,0 | 386 | -16,8 | 221 | -18,5 | 45 | 0,0 | 32 | 0,0 | 8,6 |
| **Total** | **250** | **0,0** | **1490** | **-41,2** | **812** | **-42,9** | **250** | **0,0** | **126** | **-17,6** | **6,0** |
| 2018 | | | | | | | | | | | |
| Externe | 205 | -44,6 | 2072 | -18,1 | 1151 | -16,8 | 205 | -44,6 | 121 | -38,9 | 10,1 |
| Troisième concours | 45 | -43,8 | 464 | -18,7 | 271 | -16,6 | 45 | -43,8 | 32 | -31,9 | 10,3 |
| **Total** | **250** | **-44,4** | **2536** | **-18,2** | **1422** | **-16,8** | **250** | **-44,4** | **153** | **-37,6** | **10,1** |

*Sources : IRA ; DGAFP - Bureau du recrutement et des politiques d'égalité et de diversité.*
Définition : Sélectivité : présents/admis.

## Figure 3.4-2 : Résultats du concours externe et du troisième concours d'attaché territorial en 2018 (1)

| | Postes offerts | | Présents | | | | Admis | | | | Selectivité |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | dont femmes | | | | dont femmes | | |
| | Nombre | Évolution annuelle (en %) | Nombre | Évolution annuelle (en %) | Nombre | Évolution annuelle (en %) | Nombre | Évolution annuelle (en %) | Nombre | Évolution annuelle (en %) | |
| Externe | 1353 | -21,4 | 6727 | -26,2 | 4453 | -26,0 | 1316 | -6,5 | 895,0 | -8,9 | 5,1 |
| Troisième concours | 317 | -6,8 | 2090 | 11,8 | 1551 | 16,1 | 309 | 3,0 | 234,0 | -1,7 | 6,8 |
| **Total** | **1670** | **-19,0** | **8817** | **-19,8** | **6004** | **-18,4** | **1625** | **-4,8** | **1129,0** | **-7,5** | **5,4** |

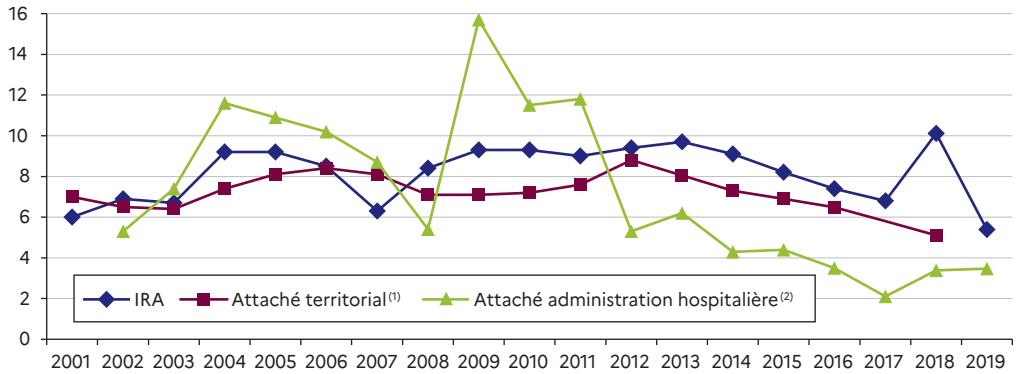
*Source : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion.*
(1) Le concours d'attaché territorial ne s'organise que tous les deux ans, les prochains résultats concerneront l'année 2020.
Définition : Sélectivité : présents/admis.

## Figure 3.4-3 : Résultats des concours d'attaché d'administration hospitalière en 2019

| | Postes offerts | | Présents | | | | Admis | | | | Selectivité |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | dont femmes | | | | dont femmes | | |
| | Nombre | Évolution annuelle (en %) | Nombre | Évolution annuelle (en %) | Nombre | Évolution annuelle (en %) | Nombre | Évolution annuelle (en %) | Nombre | Évolution annuelle (en %) | |
| Externe | 60 | 0,0 | 142 | -10,7 | 97,0 | -13,4 | 41 | -12,8 | 28,0 | -24,3 | 3,5 |
| Troisième concours | 10 | 0,0 | 4 | -69,2 | 3,0 | -70,0 | 1 | -75,0 | 0,0 | -100,0 | 4,0 |
| **Total** | **70** | **0,0** | **146** | **-15,1** | **100** | **-18,0** | **42** | **-17,6** | **28** | **-30,0** | **3,5** |

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

**Figure 3.4-4 : Sélectivité comparée des concours externes niveau attaché**




*Sources : CNFPT, CNG, IRA. Traitement DGAFP – SDessi.*

(1) Depuis 2012, le concours n'est plus organisé que tous les deux ans (années impaires).

(2) En 2005, le concours d'attaché hospitalier n'a pas eu lieu.

Définition : Sélectivité = présents/admis.

## Figure 3.5-1 : Résultats du concours externe et du troisième concours d'entrée à l'ENA

| | Postes offerts | | Présents | | | | Admis | | | | Selectivité |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | dont femmes | | | | dont femmes | | |
| | Nombre | Évolution annuelle (en %) | Nombre | Évolution annuelle (en %) | Nombre | Évolution annuelle (en %) | Nombre | Évolution annuelle (en %) | Nombre | Évolution annuelle (en %) | |
| 2018 | | | | | | | | | | | |
| Externe | 40 | 0,0 | 613 | 16,1 | 229 | 3,6 | 40 | 0,0 | 15 | 0,0 | 15,3 |
| Troisième concours | 8 | 0,0 | 85 | 30,8 | 38 | 72,7 | 8 | 0,0 | 3 | 50,0 | 10,6 |
| **Total** | **48** | **0,0** | **698** | **17,7** | **267** | **9,9** | **48** | **0,0** | **18** | **5,9** | **14,5** |
| 2019 | | | | | | | | | | | |
| Externe | 40 | 0,0 | 635 | 3,6 | 232 | 1,3 | 40 | 0,0 | 12 | -20,0 | 15,9 |
| Externe spécial réservé aux docteurs | 3 | - | 170 | - | 39 | - | 3 | - | 0 | - | 56,7 |
| Troisième concours | 8 | 0,0 | 83 | -2,4 | 36 | -5,3 | 8 | 0,0 | 5 | 66,7 | 10,4 |
| **Total** | **51** | **6,3** | **888** | **27,2** | **307** | **15,0** | **51** | **6,3** | **17** | **-5,6** | **17,4** |

*Source : École nationale d'administration.*

Définition : Sélectivité = présents/admis.

## Figure 3.5-2 : Résultats du concours externe et du troisième concours d'entrée à l'Institut national des études territoriales (Inet) en 2018

| | Postes offerts | | Présents | | | | Admis | | | | Selectivité |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | dont femmes | | | | dont femmes | | |
| | Nombre | Évolution annuelle (en %) | Nombre | Évolution annuelle (en %) | Nombre | Évolution annuelle (en %) | Nombre | Évolution annuelle (en %) | Nombre | Évolution annuelle (en %) | |
| Externe | 24 | 0,0 | 219 | 61,0 | 102 | 70,0 | 24 | 0,0 | 10 | 0,0 | 9,1 |
| Troisième concours | 4 | 0,0 | 25 | 47,1 | 13 | 85,7 | 4 | 33,3 | 3 | 50,0 | 6,3 |
| **Total** | **28** | **0,0** | **244** | **59,5** | **115** | **71,6** | **28** | **3,7** | **13** | **8,3** | **8,7** |

*Source : Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).*

Définition : Sélectivité = présents/admis.

## Figure 3.5-3 : Directeur d'hôpital : résultats du concours externe et du troisième concours (1) de 2019

| | Postes offerts | | Présents | | | | Admis | | | | Selectivité |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | dont femmes | | | | dont femmes | | |
| | Nombre | Évolution annuelle (en %) | Nombre | Évolution annuelle (en %) | Nombre | Évolution annuelle (en %) | Nombre | Évolution annuelle (en %) | Nombre | Évolution annuelle (en %) | |
| Externe | 50 | 0,0 | 223 | -14,2 | 137 | -6,2 | 50 | 0,0 | 26 | 23,8 | 4,5 |
| Troisième concours | 5 | 0,0 | 23 | 9,5 | 16 | 45,5 | 5 | 0,0 | 5 | 150,0 | 4,6 |
| **Total** | **55** | **0,0** | **246** | **-12,5** | **153** | **-2,5** | **55** | **0,0** | **31** | **34,8** | **4,5** |

*Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).*

(1) Le troisième concours a été introduit en 2015 pour le corps des directeurs d'hôpital à la suite de la modification de leur statut par le décret n° 2014-1706 du 30 décembre 2014.

Définition : Sélectivité = présents/admis.

## Figure 3.5-4 : Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social[(1)] : résultats du concours externe et du troisième concours de 2019

| | Postes offerts | | Présents | | | | Admis | | | | Selectivité |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | dont femmes | | | | dont femmes | | |
| | Nombre | Évolution annuelle (en %) | Nombre | Évolution annuelle (en %) | Nombre | Évolution annuelle (en %) | Nombre | Évolution annuelle (en %) | Nombre | Évolution annuelle (en %) | |
| Externe | 60 | 0,0 | 174 | -0,6 | 111 | -10,5 | 55 | 0,0 | 37 | 0,0 | 3,2 |
| Troisième concours | 5 | 0,0 | 5 | 0,0 | 9 | 12,5 | 3 | -25,0 | 2 | 0,0 | 1,7 |
| Total | 65 | 0,0 | 179 | -0,5 | 120 | -9,1 | 58 | -42,0 | 39 | 0,0 | 3,1 |

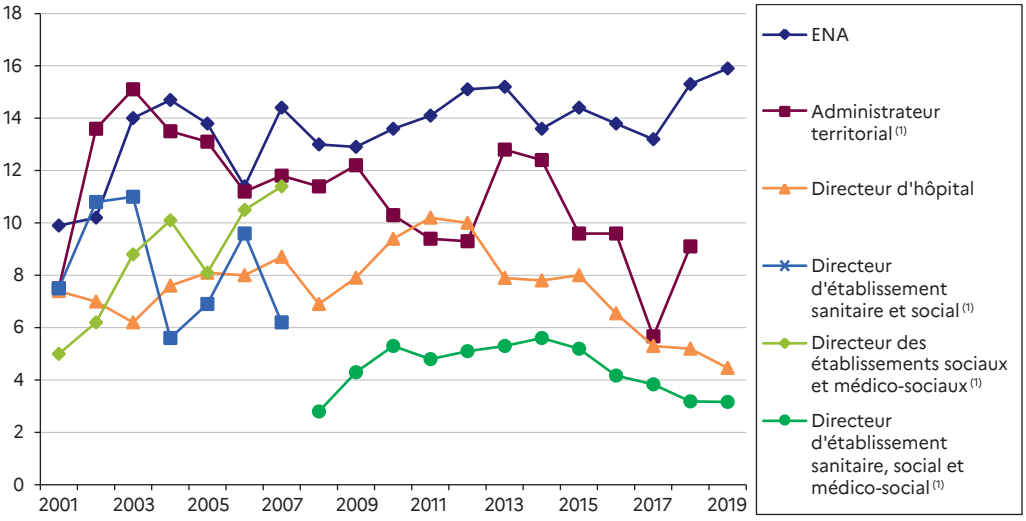
*Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).*

(1) Le corps de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social résulte de la fusion, à partir de 2008, du corps de directeur d'établissement sanitaire et social et du corps de directeur des établissements sociaux et médico-sociaux.

(2) Année de l'introduction du troisième concours pour le corps des directeurs d'établissement sanitaire social et médico-social à la suite de la modification de leur statut par le décret n° 2014-1706 du 30 décembre 2014.

Définition : Sélectivité = présents/admis.

## Figure 3.5-5 : Évolution de la sélectivité des concours externes de niveau administrateur des trois versants de la fonction publique




*Sources : ENA, CNFPT, CNG. Traitement DGAFP - Dessi.*

(1) À partir de 2008, le corps de directeur d'établissement sanitaire et social a fusionné avec celui de directeur des établissements sociaux et médico-sociaux. Le nouvel intitulé est «directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social».

Définition : Sélectivité = présents/admis.

# Parcours professionnels 4

Recrutement interne et promotion dans la fonction publique de l'État **4.1**

Recrutement déconcentré interne dans la fonction publique de l'État **4.2**

Recrutement interne et examens professionnels dans la fonction publique territoriale **4.3**

Recrutement interne des attachés **4.4**

Recrutement interne des administrateurs **4.5**

Mobilité des agents de la fonction publique **4.6**

Mobilité catégorielle **4.7**

Positions statutaires **4.8**

# Présentation

**A - Voies d'accès internes dans la fonction publique de l'État**

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

– Les **examens professionnels** permettent aux fonctionnaires, dans les conditions prévues par les statuts particuliers, l'accès à un grade supérieur dans le corps auquel ils appartiennent ou l'accès à un corps supérieur.

– **Les plans de titularisation (appelés aussi concours réservés)** ont été ouverts en dérogation au statut général des fonctionnaires et de manière temporaire aux agents contractuels remplissant certaines conditions de diplôme ou d'ancienneté. La loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001, dite « loi Sapin », relative à la résorption de l'emploi précaire prévoyait trois modalités : des recrutements sans concours pour l'accès aux corps classés en échelle 2 de rémunération, l'ouverture de concours réservés et d'examens professionnels pendant une durée maximum de cinq ans. L'actuel plan de titularisation est couvert par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, dite « loi Sauvadet ».

Les concours réalisés par un établissement public administratif sont regroupés avec ceux organisés par le ministère de tutelle (voir Fiche thématique 3).

Les concours organisés par la Cour des comptes et le Conseil d'État sont rattachés aux services du Premier ministre.

Les concours organisés par le **Sénat** et **l'Assemblée Nationale** sont exclus, ainsi que ceux de la **filière hospitalo-universitaire et des corps spécifiques d'enseignants-chercheurs**, faute de données disponibles.

**B – Voies d'accès internes à la fonction publique territoriale**

Le statut général des fonctionnaires territoriaux est régi par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (dites loi Le Pors) et la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. En matière de concours, la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale confie aux centres de gestion l'organisation de la quasi-totalité des concours territoriaux et au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) celle des concours des administrateurs, conservateurs du patrimoine, conservateurs de bibliothèque et des ingénieurs en chef (concours de catégorie A+), depuis 2010. La Ville de Paris organise ses propres concours.

L'enquête annuelle Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État est étendue depuis 2011 à la fonction publique territoriale. Les informations sont transmises par le CNFPT pour les concours de catégorie A+ et par la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) pour tous les autres concours (données centralisées par l'Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion). Les fiches thématiques qui suivent présentent également les résultats pour 2017 des concours de la Ville de Paris et du Centre d'action sociale de la Ville de Paris (CASVP), qui organisent leurs propres concours.

**C – Voies d'accès à la fonction publique hospitalière**

Les données sur les concours internes de l'encadrement dans la fonction publique hospitalière sont transmises par le Centre national de gestion.

Le concours interne d'attaché d'administration hospitalière, organisé au niveau national par le Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière, est ouvert par arrêté du ministre chargé de la santé aux fonctionnaires et aux agents des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée, de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif, aux militaires et magistrats ainsi qu'aux agents en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale et aux candidats mentionnés au deuxième alinéa du 2° de l'article 29 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée. Les candidats doivent justifier au 1er janvier de l'année du concours de trois ans au moins de service public effectif. Les périodes de formation ou de stage dans une école ou un établissement ouvrant accès à un corps de la fonction publique ne sont pas prises en compte pour la détermination de cette durée.

Les concours internes de directeur d'hôpital public et de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social* sont ouverts aux fonctionnaires et agents de l'État, aux militaires et magistrats, aux fonctionnaires et agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère

## 4 Présentation

administratif, aux fonctionnaires et agents des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée, aux candidats répondant aux conditions fixées au deuxième alinéa du 2° de l'article 29 de la même loi, qui, à la date de clôture des inscriptions, sont en position d'activité, de détachement ou de congé parental ainsi qu'aux candidats en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale. Les candidats doivent justifier, à la date de clôture des inscriptions, de quatre ans au moins de service public. Pour la détermination de cette durée, ne sont pas prises en considération les périodes de stage ou de formation dans une école ou un établissement ouvrant accès à un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique.

### Disponibilité des données

L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont reproduites au format Excel sur le site Internet : http://www.fonction-publique.gouv.fr, rubrique Études&Statistiques/Rapport annuel, ainsi que, pour les figures marquées du signe , dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

* Le corps des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux résulte de la fusion, à partir de 2008, du corps des directeurs d'établissements sanitaires et sociaux avec celui des directeurs d'établissements sociaux et médico-sociaux.

## Figures 4.1-1 et 4.1-2 : Concours internes et examens professionnels dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés en 2018

| | Postes offerts | | Présents | | | | Admis | | | | Sélectivité |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | dont femmes | | | | dont femmes | | |
| | Nombre | Évolution annuelle (en %) | Nombre | Évolution annuelle (en %) | Nombre | Évolution annuelle (en %) | Nombre | Évolution annuelle (en %) | Nombre | Évolution annuelle (en %) | |
| Concours interne | 13072 | 15,9 | 91766 | 0,0 | 57272 | – 3,1 | 11284 | 9,2 | 6523 | 7,0 | 8,1 |
| Examens professionnels | 13299 | 1,1 | 60077 | 2,5 | 30997 | 0,2 | 13169 | 1,9 | 5844 | 3,7 | 4,6 |
| -de changement de grade | 11651 | 0,5 | 42689 | 0,8 | 20664 | – 1,4 | 11623 | 1,0 | 4803 | 2,8 | 3,7 |
| -de changement de corps | 1648 | 6,0 | 17388 | 7,2 | 10334 | 3,7 | 1546 | 9,5 | 1041 | 8,1 | 11,2 |
| Concours réservés | 8581 | 23,4 | 3426 | – 30,3 | 2129 | – 30,9 | 1967 | – 20,9 | 1292 | – 17,0 | 1,7 |
| Total | 34952 | 11,4 | 155268 | 0,0 | 90399 | – 2,9 | 26420 | 2,6 | 13659 | 2,8 | 5,9 |

*Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), DGAFP - SDessi.*
Note : Les données 2017 ont été révisées par rapport à la précédente publication.

## Figure 4.1-3 : Titularisation avec et sans concours dans le cadre de la loi de résorption de l'emploi précaire n° 2001-2 du 3 janvier 2001 (dite loi Sapin) dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés de 2001 à 2006

| Année | Postes offerts | Admis | Recrutés | Sélectivité |
|---|---|---|---|---|
| 2001 | 2990 | 5603 | 5373 | 3,1 |
| 2002 | 12302 | 12404 | 12652 | 1,8 |
| 2003 | 6974 | 7081 | 7538 | 2,3 |
| 2004 | 5392 | 4781 | 4996 | 3,2 |
| 2005 | 2476 | 2458 | 2469 | 3,0 |
| 2006 | 56 | 121 | 120 | 4,6 |
| Bilan 2001 à 2006 | 30190 | 32448 | 33148 | |

*Source : Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - SDessi*
Définition : Titularisation : plan de résorption de l'emploi précaire loi 2001-2 du 3 janvier 2001, mis en œuvre pour une durée déterminée, à partir de janvier 2001 et qui a pris fin en janvier 2006.
Définition : Sélectivité = présents/admis.

## Figure 4.1-3 *bis* : Titularisation dans le cadre de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (dite loi Sauvadet) relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique[(1)]

| Année | Postes offerts | Admis | Recrutés | Sélectivité |
|---|---|---|---|---|
| 2013 (résultats partiels) | 6143 | 5333 | 5284 | 2,3 |
| 2013 (résultats estimés) | 7934 | 7124 | 7075 | - |
| 2014 (résultats partiels) | 7931 | 4470 | 4626 | 2,2 |
| 2014 (résultats estimés) | 9497 | 6036 | 6192 | - |
| 2015 (résultats partiels) | 5712 | 2615 | 2604 | 1,8 |
| 2015 (résultats estimés) | 6012 | 2704 | 2693 | - |
| 2016 (résultats partiels) | 3094 | 1178 | 1164 | 2,3 |
| 2016 (résultats estimés) | 3413 | 1178 | 1483 | - |
| 2017[(2)] | 6955 | 2487 | 2840 | 2,0 |
| 2018 | 8581 | 1967 | 1802 | 1,7 |

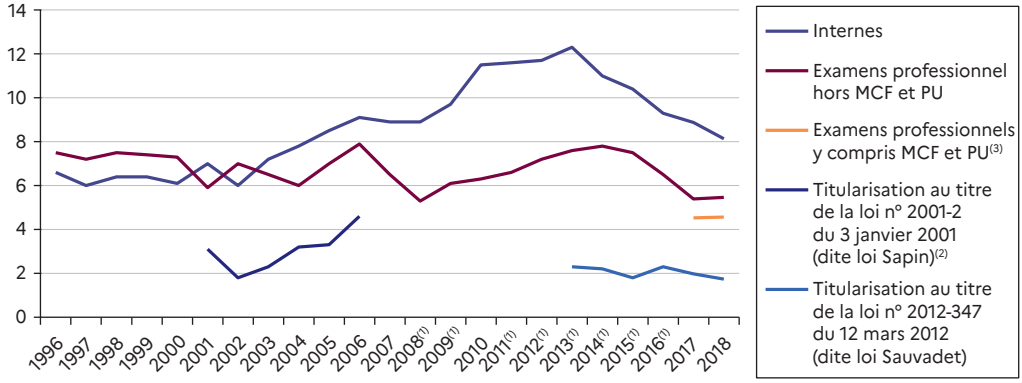
*Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), DGAFP - SDessi.*
(1) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours en 2013 (ministère de l'Éducation nationale et ministères économiques et financiers), en 2014 (ministères de l'Éducation nationale et Écologie) et en 2015 et 2016 (le ministère de l'Éducation nationale). Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent. En 2017 et 2018, les données de concours ont été revues et complétées par examen des rapports des jurys de concours et des bilans sociaux ; les données non disponibles ont été imputées.
(2) Les données 2017 ont été révisées par rapport à la précédente publication.

**Figure 4.1-4 : Recrutements internes, examens professionnels et concours réservés (loi dite Sauvadet) dans la fonction publique de l'État en 2018**

| | | Postes | Présents | | | Admissibles | | | Admis | | | Recrutés | | | Sélectivité | Part des recrutements (en %) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total | | |
| Concours internes | A | 5 844 | 32 459 | 21 627 | 54 086 | 11 656 | 6 693 | 18 349 | 3 348 | 2 080 | 5 428 | 2 826 | 2 053 | 4 878 | 10,0 | |
| | B | 5 524 | 17 090 | 10 983 | 28 073 | 14 006 | 6 248 | 20 254 | 2 138 | 2 355 | 4 493 | 2 138 | 2 375 | 4 513 | 6,2 | |
| | C | 1 704 | 7 723 | 1 883 | 9 606 | 6 928 | 1 305 | 8 232 | 1 037 | 327 | 1 364 | 1 037 | 327 | 1 364 | 7,0 | |
| Total concours internes | | 13 072 | 57 272 | 34 494 | 91 766 | 32 590 | 14 245 | 46 835 | 6 523 | 4 762 | 11 284 | 6 001 | 4 754 | 10 755 | 8,1 | 41,9 |
| Examens professionnels changement de corps | A | 748 | 5 777 | 4 845 | 10 622 | 1 133 | 712 | 1 845 | 423 | 270 | 693 | 422 | 271 | 693 | 15,3 | |
| | B | 900 | 4 556 | 2 210 | 6 766 | 1 379 | 542 | 1 921 | 618 | 235 | 853 | 617 | 237 | 854 | 7,9 | |
| Total | | 1 648 | 10 334 | 7 054 | 17 388 | 2 513 | 1 253 | 3 766 | 1 041 | 505 | 1 546 | 1 039 | 508 | 1 547 | 11,2 | 6,0 |
| Examens professionnels changement de grade | A | 4 547 | 5 222 | 7 147 | 12 369 | 4 305 | 6 128 | 10 434 | 1 941 | 2 605 | 4 546 | 1 941 | 2 606 | 4 547 | 2,7 | |
| | B | 7 016 | 15 335 | 14 842 | 30 178 | 9 443 | 8 323 | 17 766 | 2 817 | 4 188 | 7 005 | 2 735 | 4 269 | 7 004 | 4,3 | |
| | C | 88 | 107 | 36 | 142 | 107 | 36 | 142 | 45 | 27 | 72 | 19 | 25 | 44 | 2,0 | |
| Total | | 11 651 | 20 664 | 22 025 | 42 689 | 13 856 | 14 486 | 28 342 | 4 803 | 6 820 | 11 623 | 4 696 | 6 899 | 11 595 | 3,7 | 45,1 |
| Total examens professionnels | | 13 299 | 30 997 | 29 080 | 60 077 | 16 368 | 15 739 | 32 108 | 5 844 | 7 325 | 13 169 | 5 734 | 7 408 | 13 142 | 4,6 | 51,1 |
| Concours réservés[1] | A | 6 128 | 1 675 | 1 101 | 2 776 | 1 406 | 843 | 2 249 | 892 | 506 | 1 398 | 731 | 502 | 1 233 | 2,0 | |
| | B | 1 606 | 228 | 95 | 323 | 222 | 93 | 315 | 189 | 79 | 268 | 189 | 79 | 268 | 1,2 | |
| | C | 847 | 227 | 100 | 327 | 224 | 99 | 323 | 211 | 90 | 301 | 211 | 90 | 301 | 1,1 | |
| Total concours réservés[1] | | 8 581 | 2 129 | 1 296 | 3 426 | 1 852 | 1 035 | 2 887 | 1 292 | 675 | 1 967 | 1 131 | 671 | 1 802 | 1,7 | 7,0 |
| Total concours internes, examens professionnels et concours réservés | | 34 952 | 90 399 | 64 869 | 155 268 | 50 810 | 31 020 | 81 830 | 13 659 | 12 761 | 26 420 | 12 866 | 12 833 | 25 699 | 5,9 | 100,0 |

*Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), DGAFP - SDessi.*
(1) Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (dite loi Sauvadet).
Définition : Sélectivité = nombre de présents par rapport au nombre d'admis.

**Figure 4.1-5 : Sélectivité des concours internes, examens professionnels et titularisations dans la fonction publique de l'État depuis 1996**




*Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - SDessi.*

Définition : Sélectivité = présents/admis.

(1) Champ partiel : 544 concours pour lesquels les ministères ont répondu sur 562 organisés en 2008 ; 500 concours sur 507 organisés en 2009 ; 534 concours sur 540 organisés en 2011 ; 489 concours pour 491 organisés en 2012 ; 565 concours sur 570 organisés en 2013; 701 concours sur 708 organisés en 2014 et 445 concours sur 448 organisés en 2015.

(2) Le plan de titularisation au titre de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 (résorption de l'emploi précaire, dite loi Sapin) a pris fin en janvier 2006. Un nouveau plan de titularisation a été mis en place par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, dite loi Sauvadet.

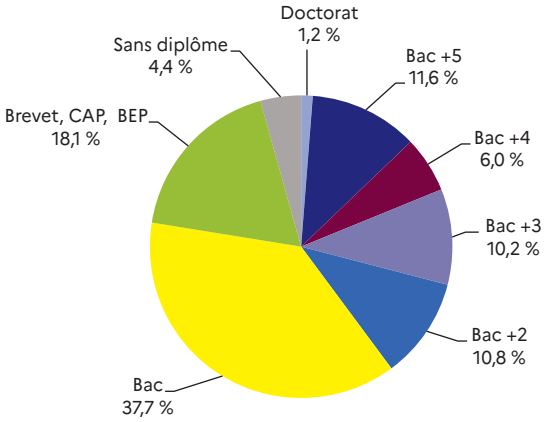
(3) À partir de 2017, la collecte des concours a été élargie aux concours de recrutements de maitres de conférences et de professeurs des universités de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Lecture : En 2018, la sélectivité des concours internes s'élève à 8,1, soit 10 admis pour 81 présents.

**Figure 4.1-6 : Niveaux de diplôme des candidats recrutés par voie interne dans la fonction publique de l'État en 2018**

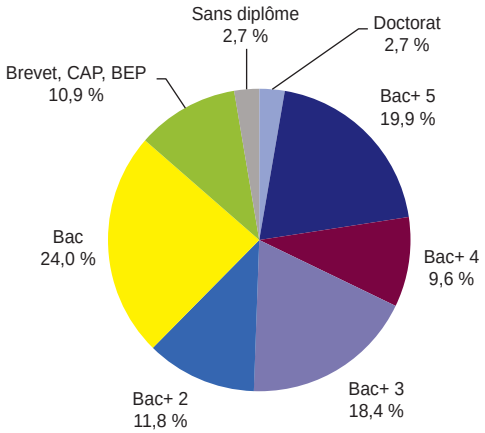
Y compris Éducation nationale et Enseignement supérieur

(en %)




Hors Éducation nationale et Enseignement supérieur

(en %)




*Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), DGAFP - SDessi.*

## Figure 4.1-7 : Nombre de candidats effectivement recrutés par voie interne dans la fonction publique de l'État par catégorie et par sexe selon le type de sélection en 2018

| | Catégorie A | | Catégorie B | Catégorie C | Ensemble | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Total | *dont enseignement*(1) | Total | Total | Total général | *dont enseignement*(1) |
| Postes offerts | 17 267 | *8 632* | 15 046 | 2 639 | 34 952 | *8 632* |
| Total recrutés | 11 351 | *6 093* | 12 639 | 1 709 | 25 699 | *6 093* |
| Femmes | 5 921 | *2 761* | 5 679 | 1 267 | 12 866 | *2 761* |
| Hommes | 5 431 | *3 332* | 6 960 | 442 | 12 833 | *3 332* |
| Sélectivité | 6,6 | *4,0* | 5,2 | 5,8 | 5,9 | *4,0* |
| Dont concours interne | | | | | | |
| Postes offerts | 5 844 | *2 823* | 5 524 | 1 704 | 13 072 | *2 823* |
| Total recrutés | 4 878 | *2 088* | 4 513 | 1 364 | 10 755 | 2 088 |
| Femmes | 2 826 | *1 181* | 2 138 | 1 037 | 6 001 | *1 181* |
| Hommes | 2 053 | *907* | 2 375 | 327 | 4 754 | *907* |
| Sélectivité | 10,0 | *7,1* | 6,2 | 7,0 | 8,1 | *7,1* |
| Dont concours réservés | | | | | | |
| Postes offerts | 6 128 | *2 335* | 1 606 | 847 | 8 581 | *2 335* |
| Total recrutés | 1 233 | *531* | 268 | 301 | 1 802 | *531* |
| Femmes | 731 | *250* | 189 | 211 | 1 131 | *250* |
| Hommes | 502 | *281* | 79 | 90 | 671 | *281* |
| Sélectivité | 2,0 | *2,2* | 1,2 | 1,1 | 1,7 | *2,2* |
| Dont examen professionnel | | | | | | |
| Postes offerts | 5 295 | *3 474* | 7 916 | 88 | 13 299 | *3 474* |
| Total recrutés | 5 240 | *3 474* | 7 858 | 44 | 13 142 | *3 474* |
| Femmes | 2 364 | *1 330* | 3 352 | 19 | 5 734 | *1 330* |
| Hommes | 2 876 | *2 144* | 4 506 | 25 | 7 408 | *2 144* |
| Sélectivité | 4,4 | *2,0* | 4,7 | 2,0 | 4,6 | *2,0* |
| *Examen professionnel (avec changement de corps) - Loi 84-16 art. 26* | | | | | | |
| Postes offerts | 748 | *0* | 900 | 0 | 1 648 | *0* |
| Total recrutés | 693 | *0* | 854 | 0 | 1 547 | *0* |
| Femmes | 422 | *0* | 617 | 0 | 1 039 | *0* |
| Hommes | 271 | *0* | 237 | 0 | 508 | *0* |
| Sélectivité | 15,3 | *0,0* | 7,9 | 0,0 | 11,2 | *0,0* |
| *Examen professionnel (avec changement de grade) - Loi 84-16 art. 58* | | | | | | |
| Postes offerts | 4 547 | *3 474* | 7 016 | 88 | *11 651* | *3 474* |
| Total recrutés | 4 547 | *3 474* | 7 004 | 44 | *11 595* | *3 474* |
| Femmes | 1 941 | *1 330* | 2 735 | 19 | 4 696 | *1 330* |
| Hommes | 2 606 | *2 144* | 4 269 | 25 | 6 899 | *2 144* |
| Sélectivité | 2,7 | 2,0 | 4,3 | 2,0 | 3,7 | *2,0* |

*Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), DGAFP - SDessi.*

(1) Postes d'enseignants, y compris Enseignement supérieur.

Définition : Sélectivité = présents/admis.

**Figure 4.1-8 : Ensemble des recrutements et sélections internes dans la fonction publique de l'État dont le nombre de candidats admis sur liste principale est supérieur à 200 en 2018**

| | Postes offerts | Inscrits | | | Présents | | | Admissibles | | | Admis | | | Recrutés | | | Sélectivité |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total | |
| Catégorie A | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Professeur du 2nd degré du ministère de l'Éducation nationale - Interne | 2280 | 18136 | 14363 | 32499 | 9745 | 7331 | 17076 | 2943 | 1954 | 4897 | 1382 | 840 | 2222 | 914 | 826 | 1740 | 7,7 |
| Professeur du 2nd degré du ministère de l'Éducation nationale - Réservé | 2162 | 2336 | 1982 | 4318 | 766 | 609 | 1375 | 635 | 471 | 1106 | 350 | 262 | 612 | 210 | 258 | 468 | 2,2 |
| Maître de conférences hors classe du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche - Exapro | 1240 | 1039 | 1242 | 2281 | 1039 | 1242 | 2281 | 1039 | 1242 | 2281 | 616 | 624 | 1240 | 616 | 624 | 1240 | 1,8 |
| Personnel de direction du ministère de l'Éducation nationale - Interne | 700 | 2314 | 1635 | 3949 | 1836 | 1241 | 3077 | 904 | 505 | 1409 | 434 | 266 | 700 | 419 | 248 | 667 | 4,4 |
| Professeur des universités de 1ère classe du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche - Exapro | 687 | 559 | 1238 | 1797 | 559 | 1238 | 1797 | 559 | 1238 | 1797 | 239 | 448 | 687 | 239 | 448 | 687 | 2,6 |
| Professeur des universités de classe exceptionnelle 1er échelon du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche - Exapro | 616 | 348 | 1118 | 1466 | 348 | 1118 | 1466 | 348 | 1118 | 1466 | 177 | 439 | 616 | 177 | 439 | 616 | 2,4 |
| Maître de conférences de classe exceptionnelle du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche - Exapro | 582 | 281 | 488 | 769 | 281 | 488 | 769 | 281 | 488 | 769 | 222 | 360 | 582 | 222 | 360 | 582 | 1,3 |
| Professeur des écoles - Interne | 489 | 3356 | 878 | 4234 | 531 | 591 | 1122 | 424 | 116 | 540 | 266 | 63 | 329 | 243 | 57 | 300 | 3,4 |
| Professeur des universités de classe exceptionnelle 2nd échelon du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche - Exapro | 349 | 149 | 613 | 762 | 149 | 613 | 762 | 149 | 613 | 762 | 76 | 273 | 349 | 76 | 273 | 349 | 2,2 |
| Attaché principal d'administration du ministère de l'Éducation nationale - Exapro | 237 | 713 | 419 | 1132 | 496 | 279 | 775 | 496 | 279 | 775 | 155 | 82 | 237 | 155 | 82 | 237 | 3,3 |
| Catégorie B | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Brigadiers-chefs - Exapro | 3022 | 1522 | 5464 | 6986 | 1185 | 4185 | 5370 | 701 | 2321 | 3022 | 701 | 2321 | 3022 | 701 | 2321 | 3022 | 1,8 |
| Gardiens de la paix - Interne | 2923 | 3214 | 7474 | 10688 | 1993 | 4920 | 6913 | 1407 | 2908 | 4315 | 648 | 1565 | 2213 | 649 | 1567 | 2216 | 3,1 |
| Contrôleurs principaux des finances publiques - Exapro | 661 | 4068 | 2989 | 7057 | 3497 | 2567 | 6064 | 3497 | 2567 | 6064 | 425 | 236 | 661 | 345 | 316 | 661 | 9,2 |
| Concours interministériel de secrétaire administratif - Interne | 629 | 15148 | 2318 | 17466 | 8734 | 1311 | 10045 | 8734 | 1311 | 10045 | 537 | 92 | 629 | 537 | 92 | 629 | 16,0 |
| Brigadier SUEP - Exapro | 584 | 172 | 425 | 597 | 172 | 425 | 597 | 168 | 416 | 584 | 168 | 416 | 584 | 168 | 416 | 584 | 1,0 |
| Contrôleurs des finances publiques - Interne | 455 | 2195 | 1402 | 3597 | 1475 | 981 | 2456 | 591 | 322 | 913 | 299 | 156 | 455 | 295 | 160 | 455 | 5,4 |
| Brigadiers - Exapro | 374 | 1531 | 4493 | 6024 | 838 | 2490 | 3328 | 79 | 295 | 374 | 79 | 295 | 374 | 79 | 295 | 374 | 8,9 |
| Technicien supérieur de formation et de recherche du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche - Exapro | 309 | 492 | 310 | 802 | 371 | 261 | 632 | 371 | 261 | 632 | 193 | 116 | 309 | 193 | 116 | 309 | 2,0 |
| Contrôleurs des finances publiques - Exapro chgt de corps | 304 | 1830 | 1125 | 2956 | 1519 | 896 | 2415 | 470 | 161 | 631 | 226 | 78 | 304 | 225 | 79 | 304 | 7,9 |
| Technicien de formation et de recherche du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche - Interne | 279 | 1865 | 582 | 2447 | 1855 | 569 | 2424 | 1855 | 569 | 2424 | 174 | 93 | 267 | 177 | 90 | 267 | 9,1 |
| Catégorie C | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Concours interministériel d'adjoint administratif - Interne | 677 | 7291 | 924 | 8215 | 5010 | 565 | 5575 | 5010 | 565 | 5575 | 607 | 70 | 677 | 607 | 70 | 677 | 8,2 |
| Concours commun de catégorie C du ministère de l'Économie et des Finances - Interne | 545 | 1266 | 1127 | 2393 | 542 | 550 | 1092 | 271 | 212 | 483 | 145 | 103 | 248 | 145 | 103 | 248 | 4,4 |
| Adjoint technique de formation et de recherche du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche - Interne | 235 | 1290 | 325 | 1615 | 1282 | 318 | 1600 | 1282 | 318 | 1600 | 158 | 59 | 217 | 158 | 59 | 217 | 7,4 |

*Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), DGAFP - SDessi.*

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

Définition : Sélectivité = présents/admis.

## Figure 4.2-1 : Recrutements déconcentrés[1] par voie interne[2] dans la fonction publique de l'État en 2018

| | Postes offerts | Présents | | | Admis | | | Recrutés | | | Sélectivité |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total | |
| **Concours internes** | **5501** | **23279** | **10394** | **33673** | **2476** | **2050** | **4526** | **2454** | **2046** | **4500** | **7,4** |
| Intérieur, Cohésion des territoires et Relations avec les collectivités territoriales, Outre-Mer | 2981 | 2192 | 5018 | 7210 | 688 | 1581 | 2269 | 689 | 1583 | 2272 | 3,2 |
| Éducation nationale et Jeunesse, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation | 2283 | 19214 | 4457 | 23671 | 1687 | 362 | 2049 | 1664 | 356 | 2020 | 11,6 |
| Économie et Finances, Action et Comptes publics | 160 | 1840 | 781 | 2621 | 95 | 59 | 154 | 95 | 59 | 154 | 17,0 |
| Armées | 77 | 33 | 138 | 171 | 6 | 48 | 54 | 6 | 48 | 54 | 3,2 |
| **Concours réservés** | **2794** | **795** | **612** | **1407** | **366** | **262** | **628** | **226** | **258** | **484** | **2,2** |
| Éducation nationale et Jeunesse, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation | 2182 | 780 | 612 | 1392 | 357 | 262 | 619 | 217 | 258 | 475 | 2,2 |
| Armées | 612 | 15 | 0 | 15 | 9 | 0 | 9 | 9 | 0 | 9 | 1,7 |
| **Total recrutements déconcentrés[2] internes** | **8295** | **24074** | **11006** | **35080** | **2842** | **2312** | **5154** | **2680** | **2304** | **4984** | **6,8** |
| **Total recrutements internes[2]** | **34952** | **90399** | **64869** | **155268** | **13659** | **12761** | **26420** | **12866** | **12833** | **25699** | **5,9** |
| Part des recrutements par voie déconcentrée (en %) | 23,7 | 26,6 | 17,0 | 22,6 | 20,8 | 18,1 | 19,5 | 20,8 | 18,0 | 19,4 | - |

*Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), DGAFP - SDessi.*

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

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

Définition : Sélectivité = présents/admis.

## Figure 4.2-2 : Nombre de recrutés par voie de concours déconcentrés [1] internes [2] par catégorie hiérarchique et type de sélection en 2018

| | Catégorie A | | | Catégorie B | | | Catégorie C | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | F | H | Total | F | H | Total | F | H | Total | |
| Concours interne | 441 | 194 | 635 | 1202 | 1659 | 2861 | 811 | 193 | 1004 | 4500 |
| Concours réservé | 217 | 258 | 475 | 4 | 0 | 4 | 5 | 0 | 5 | 484 |
| **Total recrutements déconcentrés internes** | **658** | **452** | **1110** | **1206** | **1659** | **2865** | **816** | **193** | **1009** | **4984** |
| **Total recrutements internes[2]** | **5921** | **5431** | **11351** | **5679** | **6960** | **12639** | **1267** | **442** | **1709** | **25699** |
| Part des recrutements par voie déconcentrée (en %) | 11,1 | 8,3 | 9,8 | 21,2 | 23,8 | 22,7 | 64,4 | 43,6 | 59,0 | 19,4 |

*Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), DGAFP - SDessi.*

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

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

Définition : Sélectivité = présents/admis.

# 4 4.3 Recrutement interne et examens professionnels dans la fonction publique territoriale

## Figure 4.3-1 : Recrutement par voie interne dans la fonction publique territoriale en 2018

| | Catégorie | Postes offerts | Présents | Admis |
|---|---|---|---|---|
| **Fonction publique territoriale hors Ville de Paris** | | | | |
| Concours interne | A+ | 51 | 379 | 50 |
| | A | 1084 | 15393 | 1086 |
| | B | 2329 | 10608 | 1960 |
| | C | 2044 | 8318 | 1432 |
| Examen professionnel | A+ | nd | nd | 25 |
| | A | nd | 247 | 101 |
| | B | nd | 13017 | 4871 |
| | C | nd | 9688 | 7047 |
| **Ville de Paris et Centre d'action sociale (CASVP)** | | | | |
| Concours interne (Ville de Paris) | A | 34 | 276 | 49 |
| | B | 175 | 1317 | 163 |
| | C | 124 | 187 | 43 |
| Concours interne (CASVP) | A | 11 | 5 | 1 |
| | B | 10 | 134 | 24 |
| | C | 3 | 4 | 3 |
| Examen professionnel (Ville de Paris) | A | 10 | 21 | 8 |
| | B | 85 | 189 | 79 |
| Examen professionnel (CASVP) | B | 10 | 16 | 8 |
| | C | 51 | 42 | 39 |

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

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

**Figure 4.3-2 : Recrutement par concours interne dans la fonction publique territoriale[1] par cadre d'emplois en 2018**

| | Postes offerts | Inscrits[2] | | | Présents[2] | | | Admissibles | | | Admis | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | Part des femmes (en %) |
| **Catégorie A+** | | | | | | | | | | | | | | |
| Administrateurs territoriaux | 22 | 119 | 109 | 228 | 81 | 74 | 155 | 24 | 17 | 41 | 14 | 8 | 22 | 36,4 |
| Conservateurs des bibliothèques | 6 | 25 | 45 | 70 | 14 | 29 | 43 | 5 | 10 | 15 | 3 | 4 | 7 | 57,1 |
| Conservateurs du patrimoine | 5 | 17 | 41 | 58 | 13 | 25 | 38 | 6 | 11 | 17 | 1 | 4 | 5 | 80,0 |
| Ingénieurs en chef | 18 | 133 | 73 | 206 | 84 | 59 | 143 | 19 | 17 | 36 | 7 | 9 | 16 | 56,3 |
| **Total catégorie A+** | **51** | **294** | **268** | **562** | **192** | **187** | **379** | **54** | **55** | **109** | **25** | **25** | **50** | **50,0** |
| **Catégorie A** | | | | | | | | | | | | | | |
| Attachés | 920 | 5000 | 18551 | 23551 | 3335 | 11381 | 14716 | 394 | 1694 | 2088 | 187 | 752 | 939 | 80,1 |
| Cadres de santé[3] | 130 | 7 | 307 | 314 | 6 | 226 | 232 | - | - | - | 2 | 112 | 114 | 98,2 |
| Conseillers des activités physiques et sportives | 24 | 472 | 160 | 632 | 329 | 106 | 435 | 48 | 16 | 64 | 21 | 8 | 29 | 27,6 |
| Directeurs d'établissement d'enseignement artistique de 1ère catégorie | 3 | 4 | 2 | 6 | 3 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 50,0 |
| Directeurs d'établissement d'enseignement artistique de 2e catégorie | 7 | 10 | 4 | 14 | 4 | 2 | 6 | 4 | 0 | 4 | 2 | 0 | 2 | 0,0 |
| **Total catégorie A** | **1084** | **5493** | **19024** | **24517** | **3677** | **11716** | **15393** | **447** | **1711** | **2158** | **213** | **873** | **1086** | **80,4** |
| **Catégorie B** | | | | | | | | | | | | | | |
| Assistants d'enseignement artistique | 95 | 73 | 48 | 121 | 65 | 43 | 108 | 48 | 31 | 79 | 36 | 24 | 60 | 39,3 |
| AEA principaux de 2e Cl | 484 | 386 | 308 | 694 | 349 | 280 | 629 | 246 | 194 | 440 | 156 | 143 | 299 | 47,9 |
| Techniciens | 1023 | 7607 | 1814 | 9421 | 5886 | 1262 | 7148 | 1453 | 434 | 1887 | 798 | 214 | 1012 | 21,1 |
| Techniciens principaux de 2e classe | 408 | 1895 | 575 | 2470 | 1109 | 296 | 1405 | 348 | 143 | 491 | 199 | 84 | 283 | 29,9 |
| Assistants socio-éducatifs | 82 | 62 | 534 | 596 | 32 | 297 | 329 | 13 | 137 | 150 | 10 | 72 | 82 | 87,8 |
| Éducateurs des activités physiques et sportives | 203 | 844 | 324 | 1168 | 605 | 216 | 821 | 216 | 101 | 317 | 132 | 63 | 195 | 32,3 |
| Éducateurs des A.P.S. principaux de 2e classe | 34 | 184 | 85 | 269 | 122 | 46 | 168 | 33 | 20 | 53 | 16 | 13 | 29 | 44,8 |
| **Total catégorie B** | **2329** | **11050** | **3689** | **14739** | **8168** | **2440** | **10608** | **2357** | **1060** | **3417** | **1347** | **613** | **1960** | **31,3** |
| **Catégorie C** | | | | | | | | | | | | | | |
| Adjoints techniques de 1ère classe | 100 | 197 | 29 | 226 | 159 | 19 | 178 | 105 | 9 | 114 | 85 | 3 | 88 | 3,4 |
| Adjoints techniques de 2e classe | 1108 | 2091 | 769 | 2860 | 1757 | 621 | 2378 | 758 | 126 | 884 | 485 | 90 | 575 | 15,7 |
| Sergents sapeurs-pompiers | 14 | 45 | 11 | 56 | 38 | 10 | 48 | 23 | 6 | 29 | 12 | 2 | 14 | 14,3 |
| Gardiens de police municipale | 67 | 245 | 100 | 345 | 203 | 52 | 255 | 113 | 29 | 142 | 43 | 26 | 69 | 38,1 |
| ATSEM principaux 2e classe[3] | 16 | 0 | 351 | 351 | 0 | 278 | 278 | - | - | - | 0 | 16 | 16 | 100,0 |
| Gardiens brigadiers | 133 | 499 | 278 | 777 | 396 | 227 | 623 | 118 | 88 | 206 | 63 | 35 | 98 | 35,7 |
| Adjoints administratifs de 1ère classe | 100 | 70 | 619 | 689 | 66 | 538 | 604 | 23 | 149 | 172 | 15 | 85 | 100 | 85,0 |
| Adjoints administratifs principaux de 2e classe | 506 | 505 | 4826 | 5331 | 371 | 3583 | 3954 | 115 | 746 | 861 | 66 | 406 | 472 | 86,0 |
| **Total catégorie C** | **2044** | **3652** | **6983** | **10635** | **2991** | **5327** | **8318** | **1255** | **1153** | **2408** | **768** | **664** | **1432** | **46,3** |
| **Total** | **5508** | **20489** | **29964** | **50453** | **15028** | **19670** | **34698** | **4113** | **3979** | **8092** | **2353** | **2175** | **4528** | **48,0** |

*Source : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Centre national de la fonction publique territoriale.*
Champ : France entière.
1) Fonction publique territoriale hors Ville de Paris, le Centre d'action sociale de la Ville de Paris (CASVP), la Direction de l'action sociale de l'enfance et de la santé (Dases), et les corps de sapeurs-pompiers.
(2) La répartition par sexe n'est pas connue pour 4 % des présents, 2% des admissibles et 1 % des admis. Les données du tableau correspondent à une estimation au prorata des données disponibles.
(3) Pas d'épreuves d'admissibilité
nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

**Figure 4.3-3 : Examen professionnel dans la fonction publique territoriale[1] par cadre d'emplois en 2018**

| | Inscrits[2] | | | Présents[2] | | | Admissibles[2] | | | Admis[2] | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | Part des femmes (en %) |
| **Catégorie A+** | | | | | | | | | | | | | |
| Administrateur territorial | 117 | 138 | 255 | nd | nd | nd | 39 | 27 | 66 | 10 | 15 | 25 | 60,0 |
| **Total catégorie A+** | **117** | **138** | **255** | **nd** | **nd** | **nd** | **39** | **27** | **66** | **10** | **15** | **25** | **60,0** |
| **Catégorie A** | | | | | | | | | | | | | |
| Cadres supérieurs de Santé | 7 | 112 | 119 | 5 | 88 | 93 | 3 | 76 | 79 | 2 | 65 | 67 | 97,0 |
| Directeurs de police municipale | 158 | 44 | 202 | 94 | 28 | 122 | 16 | 8 | 24 | 10 | 4 | 14 | 28,6 |
| Directeurs d établissement d'enseignement art.[5] | 25 | 9 | 34 | 15 | 6 | 21 | - | - | - | 9 | 4 | 13 | 30,8 |
| Puericultrices cadres supérieurs de santé | 1 | 11 | 12 | 1 | 10 | 11 | nd | nd | nd | 1 | 6 | 7 | 85,7 |
| **Total catégorie A** | **191** | **176** | **367** | **115** | **132** | **247** | **19** | **84** | **103** | **22** | **79** | **101** | **78,2** |
| **Catégorie B** | | | | | | | | | | | | | |
| Rédacteurs principaux 2e cl | 1134 | 11437 | 12571 | 807 | 8527 | 9334 | 462 | 4355 | 4817 | 286 | 2541 | 2827 | 89,9 |
| Rédacteurs principaux 1ère cl | 344 | 2242 | 2586 | 268 | 1755 | 2023 | 249 | 1605 | 1854, | 140 | 943 | 1083 | 87,1 |
| Animateurs principaux 2e cl AG | 389 | 534 | 923 | 312 | 430 | 742 | 185 | 263 | 448 | 127 | 183 | 310 | 59,0 |
| Animateurs principaux 1ère cl AG | 149 | 156 | 305 | 131 | 130 | 261 | 107 | 123 | 230 | 77 | 81 | 158 | 51,4 |
| Assistants d'enseignement artistique principaux de 2e classe | 29 | 21 | 50 | 27 | 18 | 45 | 24 | 18 | 42 | 22 | 12 | 34 | 35,3 |
| Assistants d'enseignement artistique principaux de 1ère classe | 73 | 91 | 164 | 62 | 80 | 142 | 56 | 79 | 135 | 55 | 76 | 131 | 58,0 |
| Assistants de cons. pat. et biblio. pri. 1ère C | 41 | 236 | 277 | 36 | 202 | 238 | 34 | 190 | 224 | 27 | 160 | 187 | 85,3 |
| Assistants de conserv. patri. et biblio. pri. 2e Cl | 45 | 158 | 203 | 36 | 141 | 177 | 35 | 130 | 165 | 26 | 100 | 126 | 79,5 |
| Éducateurs des A.P.S de 2e classe | 18 | 5 | 23 | 15 | 5 | 20 | 3 | 1 | 4 | 2 | 0 | 2 | 0,0 |
| Éducateurs des A.P.S. principaux de 1ère cl | 29 | 9 | 38 | 26 | 9 | 35 | 13 | 6 | 19 | 10 | 3 | 13 | 23,1 |
| **Total catégorie B** | **2250** | **14890** | **17140** | **1720** | **11297** | **13017** | **1168** | **6770** | **7938** | **772** | **4099** | **4871** | **84,2** |
| **Catégorie C** | | | | | | | | | | | | | |
| Adjoints d'animation principaux de 2e classe | 341 | 899 | 1240 | 297 | 793 | 1090 | 290 | 755 | 1045 | 248 | 585 | 833 | 70,2 |
| Adjoints techniques principaux 2e classe | 6405 | 2787 | 9192 | 5628 | 2294 | 7922 | 5106 | 2033 | 7139 | 4127 | 1534 | 5661 | 27,1 |
| Adjoints du patrimoine de 2e classe | 71 | 226 | 297 | 40 | 220 | 260 | 38 | 216 | 254 | 33 | 182 | 215 | 84,5 |
| Agents sociaux principaux 2e classe | 17 | 467 | 484 | 17 | 399 | 416 | 14 | 385 | 399 | 13 | 325 | 338 | 96,2 |
| **Total catégorie C** | **6835** | **4378** | **11213** | **5982** | **3706** | **9688** | **5448** | **3389** | **8837** | **4421** | **2626** | **7047** | **37,3** |
| **Total** | **9393** | **19582** | **28 975** | **7 818[3]** | **1 5134[3]** | **22 952[3]** | **6 673[4]** | **10 271[4]** | **16 944[4]** | **5225** | **6819** | **12044** | **56,6** |

*Source : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Centre national de la fonction publique territoriale.*
Champ : France entière.
(1) Fonction publique territoriale hors la Ville de Paris, le Centre d'action sociale de la Ville de paris (CASVP), la direction de l'action sociale de l'enfance et de la santé (Dases), et les corps de sapeurs-pompiers.
(2) La répartition par sexe n'est pas connue pour 2 % des candidats inscrits, 24 % des présents, 5 % des admissibles et 3 % des admis. Les données du tableau correspondent à une estimation au prorata des données disponibles.
(3) Hors catégorie A+.
(4) Hors puéricultrices et directeurs d'établissement d'enseignement artistique.
(5) Pas d'épreuves d'admissibilité
nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

## Figure 4.3-4 : Recrutement par concours interne de la Ville de Paris et du Centre d'action sociale de la Ville de Paris (CASVP) en 2018

| | Postes offerts | Inscrits | | | Présents | | | Admis | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | Part des femmes (en %) |
| Catégorie A | | | | | | | | | | | |
| Ville de Paris | 34 | 207 | 392 | 599 | 87 | 189 | 276 | 20 | 29 | 49 | 59,2 |
| Cadres de santé - puéricultrices | 20 | 0 | 20 | 20 | 0 | 16 | 16 | 0 | 11 | 11 | 100,0 |
| Attachés | 10 | 186 | 352 | 538 | 70 | 162 | 232 | 3 | 7 | 10 | 70,0 |
| Autres concours[1] | 4 | 21 | 20 | 41 | 17 | 11 | 28 | 17 | 11 | 28 | 39,3 |
| CASVP | 11 | 0 | 5 | 5 | 0 | 5 | 5 | 0 | 1 | 1 | 100,0 |
| Total catégorie A | 45 | 207 | 397 | 604 | 87 | 194 | 281 | 20 | 30 | 50 | 60,0 |
| Catégorie B[2] | | | | | | | | | | | |
| Ville de Paris | 175 | 1493 | 544 | 2037 | 953 | 364 | 1317 | 120 | 43 | 163 | 26,4 |
| Animateurs | 47 | 178 | 313 | 491 | 121 | 213 | 334 | 19 | 28 | 47 | 59,6 |
| Techniciens des services opérationnels - Nettoiement | 31 | 374 | 43 | 417 | 266 | 30 | 296 | 30 | 1 | 31 | 3,2 |
| Agents de maîtrise - Environnement Propreté et Assainissement | 23 | 195 | 18 | 213 | 105 | 11 | 116 | 21 | 2 | 23 | 8,7 |
| Techniciens de tranquillité publique et de sécurité - SAM | 13 | 243 | 65 | 308 | 178 | 53 | 231 | 9 | 4 | 13 | 30,8 |
| Techniciens supérieur principal - Construction et Bâtiment | 11 | 62 | 9 | 71 | 29 | 3 | 32 | 4 | 0 | 4 | 0,0 |
| Agents de maîtrise électrotechnique | 10 | 60 | 1 | 61 | 37 | 0 | 37 | 11 | 0 | 11 | 0,0 |
| Techniciens supérieurs principaux - Génie urbain | 9 | 25 | 7 | 32 | 14 | 3 | 17 | 2 | 0 | 2 | 0,0 |
| Techniciens supérieurs principaux - Informatique | 7 | 27 | 11 | 38 | 20 | 11 | 31 | 4 | 3 | 7 | 42,9 |
| Contrôleurs voie publique | 6 | 109 | 68 | 177 | 47 | 35 | 82 | 1 | 5 | 6 | 83,3 |
| Techniciens des services opérationnels - Assainissement | 6 | 36 | 2 | 38 | 16 | 0 | 16 | 6 | 0 | 6 | 0,0 |
| Autres concours[1] | 12 | 184 | 7 | 191 | 120 | 5 | 125 | 13 | 0 | 13 | 0,0 |
| CASVP | 10 | 66 | 192 | 258 | 31 | 103 | 134 | 7 | 17 | 24 | 70,8 |
| Total catégorie B | 185 | 1559 | 736 | 2295 | 984 | 467 | 1451 | 127 | 60 | 187 | 32,1 |
| Catégorie C[2] | | | | | | | | | | | |
| Ville de Paris | 124 | 298 | 62 | 360 | 159 | 28 | 187 | 39 | 4 | 43 | 9,3 |
| Inspecteurs de sécurité | 75 | 214 | 49 | 263 | 123 | 25 | 148 | 33 | 3 | 36 | 8,3 |
| Jardiniers (adjoints techniqus principaux 2e cl) | 13 | 20 | 6 | 26 | 11 | 3 | 14 | 2 | 1 | 3 | 33,3 |
| Mécaniciens automobiles (adjoints techniques principaux 2e cl) | 8 | 13 | 1 | 14 | 6 | 0 | 6 | 3 | 0 | 3 | 0,0 |
| Électrotechniciens (adjoints techniques principaux 2e cl) | 7 | 10 | 0 | 10 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | - |
| Métalliers (adjoints techniques principaux 2e cl) | 6 | 4 | 2 | 6 | 3 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | - |
| Bûcherons - Élagueurs (adjoints techniques principaux 2e cl) | 5 | 4 | 1 | 5 | 3 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | - |
| Autres concours[1] | 10 | 33 | 3 | 36 | 11 | 0 | 11 | 1 | 0 | 1 | 0,0 |
| CASVP | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 1 | 4 | 2 | 1 | 3 | 33,3 |
| Total catégorie C | 127 | 301 | 64 | 365 | 162 | 29 | 191 | 41 | 5 | 46 | 10,9 |
| Total | 357 | 2067 | 1197 | 3264 | 1233 | 690 | 1923 | 188 | 95 | 283 | 33,6 |

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

(1) Concours offrant moins de cinq postes.

## Figure 4.3-5 : Examen professionnel de la Ville de Paris et du Centre d'action sociale de la Ville de Paris en 2018

| | Postes offerts | Inscrits | | | | Présents | | | | Admis | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | H | F | Total inscrits | Part des femmes (en %) | H | F | Total présents | Part des femmes (en %) | H | F | Total admis | Part des femmes (en %) |
| **Examen professionnel Ville de Paris** | | | | | | | | | | | | | |
| **Catégorie A** | **10** | **19** | **5** | **24** | **21** | **16** | **5** | **21** | **24** | **5** | **3** | **8** | **38** |
| Conseillers principaux des activités physiques et sportives et de l'animation | 5 | 19 | 0 | 19 | 0 | 16 | 0 | 16 | 0 | 5 | 0 | 5 | 0 |
| Cadres supérieurs de santé spécialité puériculture | 5 | 0 | 5 | 5 | 100 | 0 | 5 | 5 | 100 | 0 | 3 | 3 | 100 |
| **Catégorie B** | **85** | **144** | **112** | **256** | **44** | **106** | **83** | **189** | **44** | **54** | **25** | **79** | **32** |
| Éducateurs des activités physiques et sportives principaux 2e cl | 9 | 34 | 13 | 47 | 28 | 25 | 8 | 33 | 24 | 9 | 0 | 9 | 0 |
| Éducateurs des activités physiques et sportives principaux 1ère cl | 6 | 24 | 7 | 31 | 23 | 16 | 4 | 20 | 20 | 4 | 2 | 6 | 33 |
| Animateurs principaux de 2e classe d'administrations parisiennes | 34 | 30 | 36 | 66 | 55 | 19 | 29 | 48 | 60 | 15 | 13 | 28 | 46 |
| Animateurs principaux de 1ère classe d'administrations parisiennes | 10 | 19 | 26 | 45 | 58 | 15 | 17 | 32 | 53 | 7 | 3 | 10 | 30 |
| Assistants spécialisés des bibliothèques et des musées de classe supérieure | 9 | 9 | 19 | 28 | 68 | 7 | 16 | 23 | 70 | 7 | 2 | 9 | 22 |
| Assistants spécialisés des bibliothèques et des musées de classe exceptionnelle | 17 | 28 | 11 | 39 | 28 | 24 | 9 | 33 | 27 | 12 | 5 | 17 | 29 |
| **Total Ville de Paris** | **95** | **163** | **117** | **280** | **65** | **122** | **88** | **210** | **68** | **59** | **28** | **87** | **69** |
| **Examen professionnel du CASVP** | | | | | | | | | | | | | |
| **Catégorie B** | **10** | **5** | **13** | **18** | **72** | **4** | **12** | **16** | **75** | **1** | **7** | **8** | **88** |
| Secrétaires administratifs classe exceptionnelle | 5 | 3 | 4 | 7 | 57 | 3 | 4 | 7 | 57 | 1 | 3 | 4 | 75 |
| Secrétaires administratifs classe supérieure | 5 | 2 | 9 | 11 | 82 | 1 | 8 | 9 | 89 | 0 | 4 | 4 | 100 |
| **Catégorie C** | **51** | **14** | **45** | **59** | **76** | **9** | **33** | **42** | **79** | **9** | **30** | **39** | **77** |
| **Adjoints administratifs principaux** | **11** | **3** | **18** | **21** | **86** | **1** | **13** | **14** | **93** | **1** | **10** | **11** | **91** |
| Agents sociaux principaux | 40 | 11 | 27 | 38 | 71 | 8 | 20 | 28 | 71 | 8 | 20 | 28 | 71 |
| **Total CASVP** | **61** | **19** | **58** | **77** | **75** | **13** | **45** | **58** | **78** | **10** | **37** | **47** | **79** |
| **Total** | **156** | **182** | **175** | **357** | **49** | **135** | **133** | **268** | **50** | **69** | **65** | **134** | **49** |

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

## Figure 4.4-1 : Résultat du concours interne des instituts régionaux d'administration (IRA)

| | Postes offerts | | Présents | | | | Admis | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | dont femmes | | | | dont femmes | | |
| | Nombre | Évolution annuelle (en %) | Nombre | Évolution annuelle (en %) | Nombre | Évolution annuelle (en %) | Nombre | Évolution annuelle (en %) | Nombre | Évolution annuelle (en %) | selectivité |
| 2018 | 160 | – 42,9 | 2621 | – 11,5 | 1840 | – 6,6 | 154 | – 45,0 | 95 | – 51,0 | 17,0 |
| 2019 | 160 | 0,0 | 2057 | – 21,5 | 1426 | – 22,5 | 160 | 3,9 | 102 | 7,4 | 12,9 |

*Sources : IRA ; DGAFP - Bureau des politiques de recrutement, de formation et de la professionnalisation.*

Définition : Sélectivité = présents/admis.

## Figure 4.4-2 : Résultat du concours interne d'attaché territorial[1]

| | Postes offerts | | Présents | | | | Admis | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | dont femmes | | | | dont femmes | | |
| | Nombre | Évolution annuelle (en %) | Nombre | Évolution annuelle (en %) | Nombre | Évolution annuelle (en %) | Nombre | Évolution annuelle (en %) | Nombre | Évolution annuelle (en %) | selectivité |
| 2016 | 988 | 17,9 | 17414 | 11,0 | 13436 | 11,5 | 1239 | 38,1 | 988 | 38,8 | 14,1 |
| 2018 | 920 | – 6,9 | 14716 | – 15,5 | 11381 | – 15,3 | 939 | – 24,2 | 752 | – 23,9 | 15,7 |

*Source : Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) jusqu'en 2009 et Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion à partir de 2010.*

Définition : Sélectivité = présents/admis.

(1) Le concours d'attaché territorial ne s'organise que tous les deux ans, les prochains résultats concerneront l'année 2020.

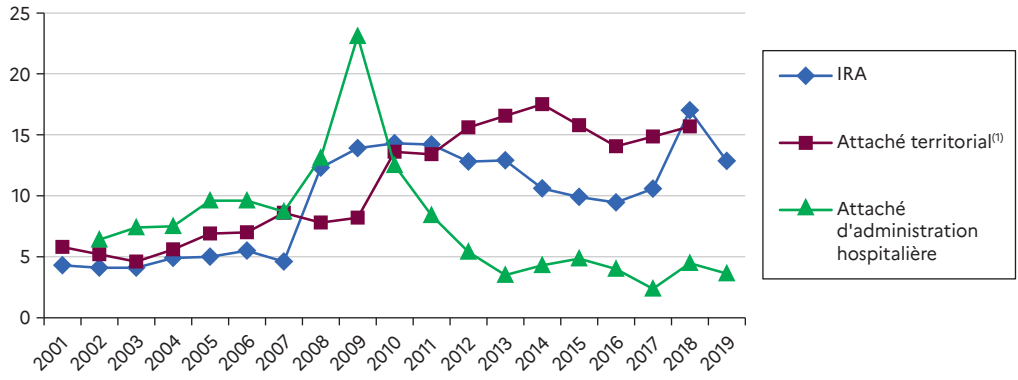
## Figure 4.4-3 : Résultat du concours interne d'attaché d'administration hospitalière en 2018

| | Postes offerts | | Présents | | | | Admis | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | dont femmes | | | | dont femmes | | |
| | Nombre | Évolution annuelle (en %) | Nombre | Évolution annuelle (en %) | Nombre | Évolution annuelle (en %) | Nombre | Évolution annuelle (en %) | Nombre | Évolution annuelle (en %) | selectivité |
| 2018 | 50 | 11,1 | 58 | – 34,1 | 42 | – | 13 | – 50,0 | 9 | – 59,1 | 4,5 |
| 2019 | 50 | 0,0 | 69 | 19,0 | 58 | 38,1 | 19 | 46,2 | 14 | 55,6 | 3,6 |

*Source : Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).*

Définition : Sélectivité = présents/admis.

**Figure 4.4-4 : Sélectivité comparée des concours internes de niveau attaché**




*Sources : IRA ; CNFPT ; CNG. Traitement DGAFP - SDessi.*

(1) Le concours d'attaché territorial ne s'organise que tous les deux ans depuis 2012.

Définition : Sélectivité = présents/admis.

## Figures 4.5-1 : Résultats des concours internes d'administrateurs civil et territorial, directeur d'hôpital et d'établissement sanitaire, social et médico-social

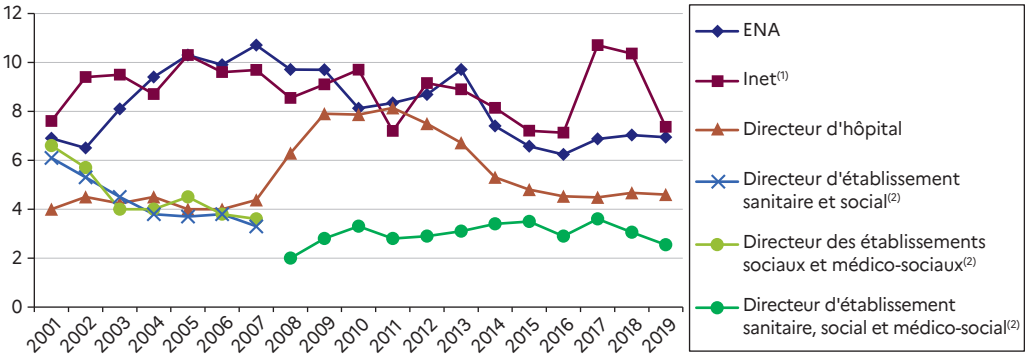
| | Postes offerts | | Présents | | | | Admis | | | | Selectivité |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | dont femmes | | | | dont femmes | | |
| | Nombre | Évolution annuelle (en %) | Nombre | Évolution annuelle (en %) | Nombre | Évolution annuelle (en %) | Nombre | Évolution annuelle (en %) | Nombre | Évolution annuelle (en %) | |
| **2018** | | | | | | | | | | | |
| Administrateur civil | 32 | 0,0 | 225 | 0,0 | 95 | 4,4 | 32 | 0,0 | 11 | – 15,4 | 7,0 |
| Administrateur territorial | 22 | 0,0 | 155 | 24,0 | 74 | 4,2 | 22 | 29,4 | 8 | 60,0 | 7,0 |
| Directeur d'hôpital | 30 | 0,0 | 140 | 0,7 | 73 | – | 30 | – 3,2 | 12 | – 40,0 | 4,7 |
| Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social[1] | 35 | 0,0 | 116 | – 7,9 | 76 | – | 38 | 8,6 | 20 | – 20,0 | 3,1 |
| **2019** | | | | | | | | | | | |
| Administrateur civil | 32 | 0,0 | 222 | – 1,3 | 78 | – 17,9 | 32 | 0,0 | 12 | 9,1 | 6,9 |
| Administrateur territorial | 22 | 0,0 | 162 | 4,5 | 78 | 5,4 | 22 | 0,0 | 11 | 37,5 | 7,4 |
| Directeur d'hôpital | 30 | 0,0 | 138 | – 1,4 | 72 | – 1,4 | 30 | 0,0 | 11 | – 8,3 | 4,6 |
| Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social[1] | 35 | 0,0 | 107 | – 7,8 | 66 | – 13,2 | 42 | 10,5 | 24 | 20,0 | 2,5 |

*Sources : École nationale d'administration (ENA); Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion. ; Centre national de gestion de la fonction publique hospitalière (CNG).*

(1) Le nombre d'admis est supérieur au nombre de postes offerts car le jury a appliqué le principe de fongibilité avec le troisième concours pour lequel deux candidats ont été admis pour cinq postes offerts.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

## Figure 4.5-2 : Sélectivité comparée des concours internes de niveau administrateur




*Sources : ENA, CNFPT, CNG. Traitement DGAFP - SDessi.*

(1) Chiffres 2016 non disponibles.

(2) À partir de 2008, le corps de directeur d'établissement sanitaire et social a fusionné avec celui de directeur des établissements sociaux et médico-sociaux. Le nouvel intitulé est «directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social».

Définition : Sélectivité : présents/admis.

# Mobilité des agents de la fonction publique

En 2018, 9,1 % des agents de la fonction publique présents en 2017 et 2018 sont mobiles (480 900 agents). Ce taux est en baisse de 0,8 point par rapport à 2017. À l'occasion de leur mobilité, 50 % des agents ont changé d'employeur, 48 % de zone d'emploi et 36 % de statut ou de situation d'emploi. La diminution du taux global de mobilité en 2018, provient de la baisse des changements d'employeur (-1,1 %). Cette baisse est imputable à la diminution des mobilités identifiées comme des restructurations. À l'inverse les taux de changement de statut ou de situation d'emploi et de zone d'emploi augmentent légèrement de 0,1 point chacun par rapport à 2017. Hors restructurations*, le taux de mobilité est de 8,0 %, en hausse de 0,4 point alors qu'il était presque stable depuis plusieurs années. Hors restructurations, les taux de changement d'employeur et de zone d'emploi augmentent chacun de 0,1 point. Le taux de changement de situation ou de statut augmente aussi, de 0,2 point.

Ces changements peuvent se cumuler si bien qu'au total un peu plus de 644 900 « actes de mobilité » ont été effectués en 2018, soit **1,3 acte de mobilité en moyenne par agent mobile**, comme pour les années précédentes. Les mobilités simples sont les plus fréquentes (53 % de l'ensemble des actes de mobilité), suivies des mobilités doubles (36 %) et triples (11 %).

Parmi les agents présents en 2017 et en 2018, 6,4 % n'ont connu qu'une **mobilité simple** en 2018 : 2,0 % ont changé d'employeur sans changer ni de statut ou de situation d'emploi ni de zone d'emploi, 2,2 % ont changé de zone d'emploi et 2,2 % de statut ou de situation d'emploi. **Les mobilités doubles** ont concerné 2,2 % des agents. La plus fréquente est la combinaison du changement d'employeur et de zone d'emploi (1,5 % des agents). Enfin, seul 0,5 % des agents ont effectué **une mobilité triple**.

**Parmi les 239 600 changements d'employeur**, 45 % ne sont pas associés à un autre type de changement, 34 % ont été accompagnés de changement de zone d'emploi et 11 % de changement de statut ou de situation d'emploi. La combinaison de ces trois formes de changement concerne 10 % des changements d'employeur.

**Parmi l'ensemble des changements de zone d'emploi (230 100)**, 51 % n'ont pas été accompagnés par d'autres types de changement, 35 % par un changement d'employeur, 3 % par un changement de statut ou de situation d'emploi et 11 % à la fois par un changement d'employeur et de statut ou de situation d'emploi.

Enfin, 66 % des **changements de statut ou de situation d'emploi (175 300)** ne sont pas liés à d'autres changements, 16 % s'effectuent parallèlement à un changement d'employeur, 14 % à un changement d'employeur et de zone d'emploi et 4 % à la fois par un changement de statut et de zone d'emploi.

Parmi l'ensemble des agents employés dans la fonction publique présents en 2017 et en 2018 (5,3 millions d'agents), 4,5 % ont changé d'employeur en 2018, dont 3,7 % vers un employeur dans le même versant et 0,8 % dans un autre versant. Le changement de versant est sensiblement plus élevé dans la FPH (0,9 %) que dans la FPT (0,8 %) et la FPE (0,7 %). Pour les agents ayant changé de versant, la destination principale est la FPT : 41,6 % contre 35,6 % vers la FPE et 22,8 % vers la FPH. La FPT a ainsi recruté respectivement 74,7 % et 55,0 % des agents de la FPE et de la FPH qui ont changé de versant. Parmi les agents de la FPT ayant changé de versant, 64,6 % sont partis vers la FPE et 35,4 % vers la FPH.

En 2018, 4,3 % des agents employés dans la fonction publique en 2017 et 2018 ont changé de zone d'emploi. Parmi les agents employés dans la FPE en 2017 et toujours présents dans la fonction publique en 2018, 6,9 % ont changé de zone d'emploi contre 3,7 % des agents de la FPH et 1,8 % 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 2017 dans la FPE et dans un autre versant en 2018, 41,3 % ont changé de zone d'emploi, et c'est le cas de 45,9 % et 43,6 % des mobilités inter-versants issues de la FPT et de la FPH.

En 2018, le changement de statut ou de situation d'emploi a concerné 3,3 % des agents employés dans la fonction publique en 2017 et 2018. Ce taux varie fortement en fonction des situations initiales d'emploi. Il atteint 40,8 % chez les bénéficiaires de contrats aidés et 9,8 % chez les contractuels. En revanche, les fonctionnaires ne changent de statut que dans 0,3 % des cas et les autres catégories et statuts dans 2,5 % des cas.

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

* Voir définition dans le dossier « Mobilité et restructurations dans la fonction publique de 2011 à 2014 » du rapport annuel, édition 2016.

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

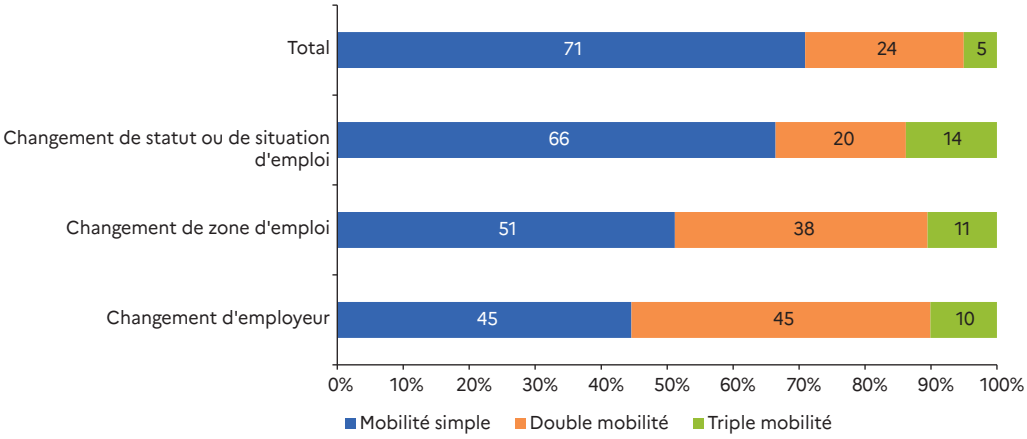
| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|---|---|---|---|---|
| Agents présents deux années consécutives | 5 302 861 | 5 304 642 | 5 319 195 | 5 302 733 |
| Agents ayant connu au moins un acte de mobilité | 464 642 | 532 822 | 528 436 | 480 898 |
| Taux de mobilité (en %) | 8,8 | 10,0 | 9,9 | 9,1 |
| *Hors restructurations* | *7,5* | *7,5* | *7,6* | *8,0* |
| Répartition des agents mobiles selon le type de changement | | | | |
| Changement d'employeur (en %) | 49 | 57 | 56 | 50 |
| Changement de zone d'emploi (en %) | 48 | 43 | 43 | 48 |
| Changement de statut ou de situation d'emploi (en %) | 33 | 30 | 32 | 36 |
| Ensemble des actes de mobilité | 605 683 | 693 548 | 693 286 | 644 949 |
| Nombre moyen par agent mobile | 1,3 | 1,3 | 1,3 | 1,3 |
| Nombre moyen par agent présent | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 |

*Source : Siasp Insee. Traitement DGAFP - SDessi.*

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

Lecture : 48 % des agents mobiles en 2018, c'est-à-dire les agents ayant connu au moins un changement, ont changé de zone d'emploi. À noter qu'un changement de zone d'emploi peut se cumuler avec d'autres changements.

## Figure 4.6-2 : Répartition des actes de mobilité en 2018 selon leur composition
(en %)




*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.*

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en 2017 et en 2018, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

(*) : La répartition des actes de mobilité selon la composition sur l'ensemble diffère des années précédentes parce que les mobilités doubles et triples étaient comptées respectivement deux et trois fois.

Lecture : 71 % 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 4.6-3 : Répartition de l'ensemble des agents selon les diverses composantes de la mobilité en 2018

| | Type de changement | Effectif | Part (en %) | Répartition des mobiles (en %) | Part (en %) hors restructuration |
|---|---|---|---|---|---|
| Aucune mobilité | | 4 821 835 | 90,9 | | 92,0 |
| Simple | Employeur | 106 826 | 2,0 | 22,2 | 1,3 |
| | Statut | 116 458 | 2,2 | 24,2 | 2,2 |
| | Zone d'emploi | 117 767 | 2,2 | 24,5 | 2,2 |
| | **Total** | **341 051** | **6,4** | **70,9** | **5,7** |
| Double | Employeur + zone d'emploi | 81 032 | 1,5 | 16,9 | 1,4 |
| | Employeur + statut | 27 507 | 0,5 | 5,7 | 0,4 |
| | Zone d'emploi + statut | 7 104 | 0,1 | 1,5 | 0,1 |
| | **Total** | **115 643** | **2,2** | **24,0** | **2,0** |
| Triple | **Employeur + zone d'emploi + statut** | **24 204** | **0,5** | **5,0** | **0,4** |
| **Ensemble des agents mobiles** | | **480 898** | **9,1** | **100,0** | **8,0** |
| **Ensemble des agents présents** | | **5 302 733** | **100,0** | | **100,0** |

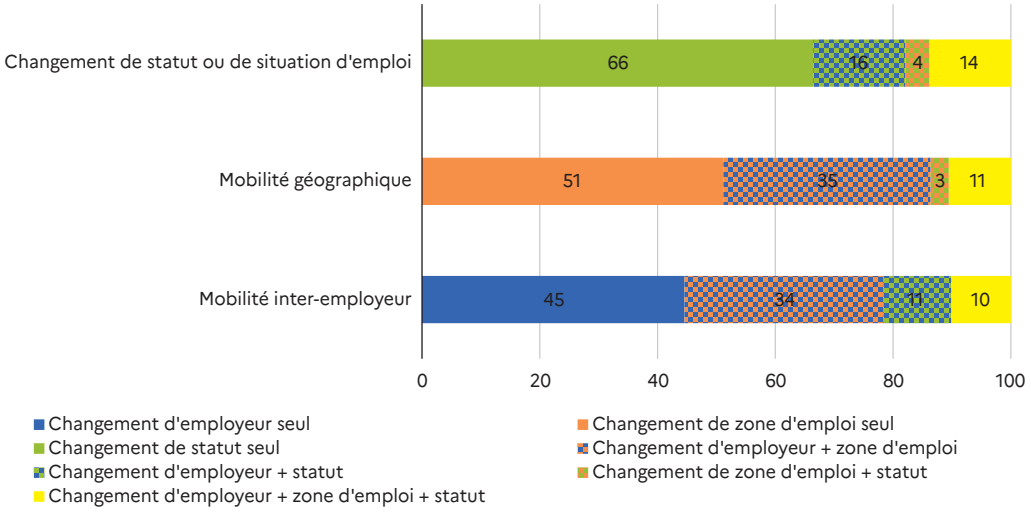
*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.*

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en 2017 et en 2018, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : Parmi les agents présents dans la fonction publique en 2017 et en 2018, 6,4 % ont connu une mobilité simple (un seul changement). Sur l'ensemble des agents mobiles, 22,2 % ont uniquement changé d'employeur, 16,9 % ont changé à la fois d'employeur et de zone d'emploi et pas de statut.

## Figure 4.6-4 : Analyse détaillée des mobilités simples, doubles et triples en 2018 par type de changement

(en %)

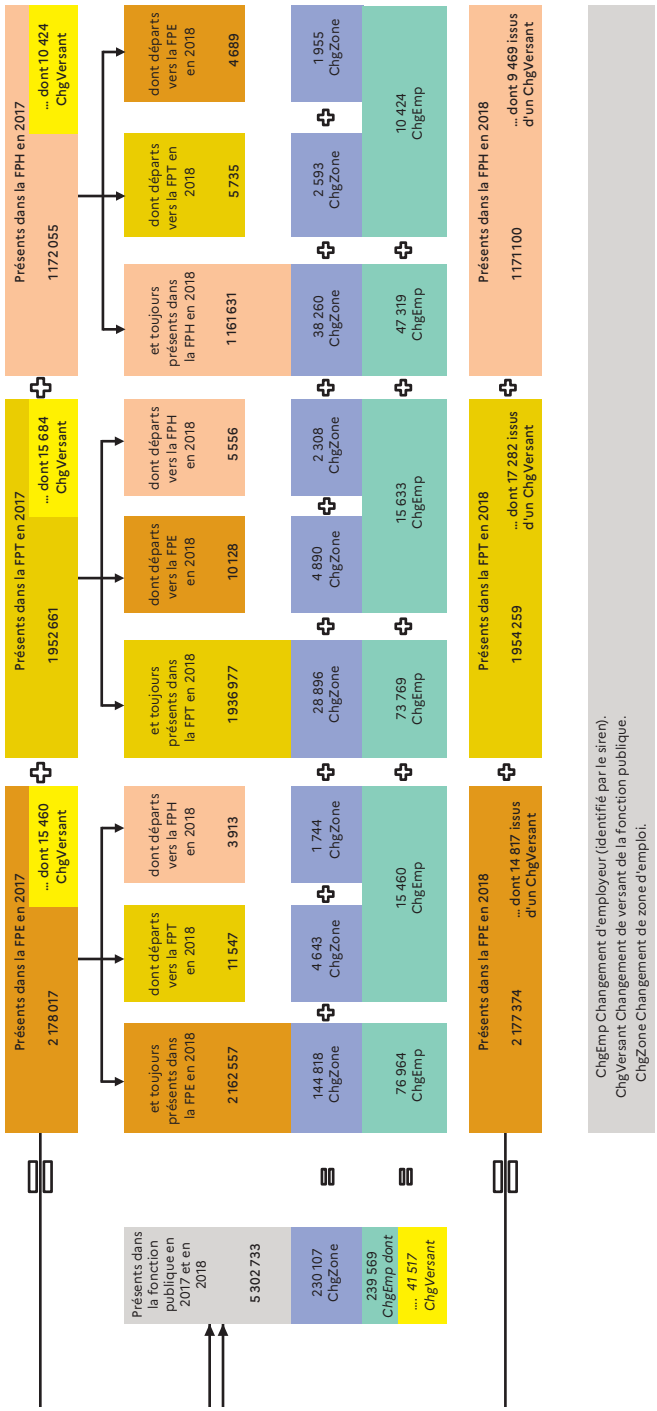



*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.*

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en 2017 et en 2018, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

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

## Figure 4.6-5 : Schéma illustratif des changements d'employeur et de zone d'emploi en 2018




*Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*
Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en 2017 et en 2018, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.
Note : Les données relatives aux changements de versant portent uniquement sur les agents ayant changé d'employeur. Outre ces agents mobiles, 51 agents changent de versant à la suite d'un reclassement dans la fonction publique de l'État de leur employeur antérieurement mal classé. Ainsi, la somme des départs vers un autre versant est supérieure aux cases jaunes («dont changement de versant») dans la FPE et la FPT.

## Figure 4.6-6 : Taux de changement d'employeur, de zone d'emploi et de statut ou de situation d'emploi des agents de la fonction publique en 2018

| Statut ou situation d'emploi de départ (en 2017) | Présents en 2017 et en 2018 | Changement d'employeur | | Changement de zone d'emploi | | Changement de statut ou de situation d'emploi | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Effectif | Taux (en %) | Effectif | Taux (en %) | Effectif | Taux (en %) |
| Fonctionnaires | 3 782 100 | 90 550 | 2,4 | 128 797 | 3,4 | 10 869 | 0,3 |
| Contractuels | 1 035 347 | 98 931 | 9,6 | 61 848 | 6,0 | 101 441 | 9,8 |
| Autres catégories et statuts | 352 515 | 24 020 | 6,8 | 27 929 | 7,9 | 8 772 | 2,5 |
| Bénéficiaires de contrats aidés | 132 771 | 26 068 | 19,6 | 11 533 | 8,7 | 54 191 | 40,8 |
| **Total** | **5 302 733** | **239 569** | **4,5** | **230 107** | **4,3** | **175 273** | **3,3** |

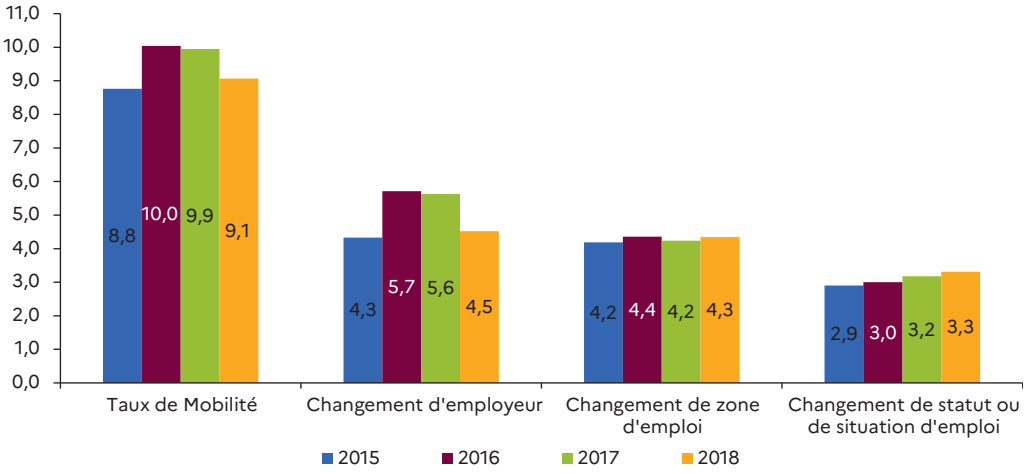
*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.*

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en 2017 et en 2018, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 3 782 100 agents fonctionnaires civils sont présents dans la fonction publique en 2017 et en 2018. Parmi eux, 128 797 ont changé de zone d'emploi en 2018 (3,4 %).

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

(en %)




*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.*

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

Lecture : Parmi les agents des trois versants de la fonction publique présents en 2017 et en 2018, 4,2 % ont changé de zone d'emploi en 2018.

## Figure 4.6-8 : Changement d'employeur intra-versant et inter-versants des agents de la fonction publique en 2018

| Versant de départ (en 2017) | Présents en 2017 et en 2018 | Effectif des agents ayant changé d'employeur en 2018 | Taux de changement d'employeur (en %) | | | Destination des agents ayant connu un changement d'employeur inter-versants (en %) | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Taux | dont intra-versant | dont inter-versants | FPE | FPT | FPH | Total |
| FPE | 2 178 017 | 92 424 | 4,2 | 3,5 | 0,7 | | 74,7 | 25,3 | 100,0 |
| FPT | 1 952 661 | 89 402 | 4,6 | 3,8 | 0,8 | 64,5 | | 35,5 | 100,0 |
| FPH | 1 172 055 | 57 743 | 4,9 | 4,0 | 0,9 | 45,0 | 55,0 | | 100,0 |
| **Total** | **5 302 733** | **239 569** | **4,5** | **3,7** | **0,8** | **35,6** | **41,6** | **22,8** | **100,0** |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.*

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en 2017 et en 2018, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : Parmi les présents en 2017 dans la FPE et toujours présents dans la fonction publique en 2018, 4,2 % ont changé d'employeur : 3,5 % dans le même versant et 0,7 % dans un autre versant. 74,7 % des agents de la FPE ayant changé de versant sont partis vers un employeur de la FPT et 25,3 % vers la FPH.

## Figure 4.6-9 : Changement d'employeur des agents de la FPE en 2018 selon l'employeur de départ et de destination

| Ministère de départ (en 2017) (y compris EPA sous tutelle) | Présents en 2017 et 2018 | Effectif des agents ayant changé d'employeur en 2018 | Taux de changement d'employeur (en %) | Départ du ministère vers un... (en %) | | | Départ d'un EPA du ministère vers... (en %) | | | | Départ du ministère ou EPA vers un... (en %) | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | EPA du même ministère | autre ministère | un EPA d'un autre ministère | le ministère de tutelle | un autre ministère | un autre EPA du même ministère | un EPA d'un autre ministère | employeur de la FPT | employeur de la FPH |
| Affaires étrangères et Développement international | 3 181 | 134 | 4,2 | 1,5 | 57,5 | 17,9 | 0,7 | 5,2 | 0,0 | 3,0 | 11,9 | 2,2 |
| Agriculture, Agroalimentaire et Forêt | 44 448 | 2 806 | 6,3 | 7,8 | 31,7 | 5,5 | 14,3 | 7,1 | 2,6 | 13,9 | 15,2 | 2,0 |
| Ministères économiques et financiers | 150 898 | 2 570 | 1,7 | 2,6 | 24,6 | 7,7 | 3,8 | 30,2 | 15,6 | 5,6 | 7,6 | 2,4 |
| Culture et Communication | 25 441 | 1 077 | 4,2 | 6,9 | 13,3 | 4,3 | 16,2 | 12,6 | 9,9 | 11,8 | 23,4 | 1,7 |
| Défense | 68 571 | 1 228 | 1,8 | 3,4 | 34,6 | 8,9 | 4,6 | 9,5 | 1,1 | 13,4 | 10,8 | 13,6 |
| Écologie, Développement durable, Énergie et Logement | 71 174 | 2 562 | 3,6 | 8,1 | 42,7 | 4,9 | 13,5 | 5,8 | 1,4 | 4,6 | 17,3 | 1,6 |
| Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche | 1 426 252 | 70 994 | 5,0 | 5,3 | 1,7 | 0,5 | 27,0 | 2,6 | 48,5 | 1,6 | 9,2 | 3,6 |
| Intérieur et Outre-Mer | 191 312 | 4 803 | 2,5 | 2,2 | 31,1 | 7,5 | 2,1 | 1,5 | 0,1 | 0,6 | 52,7 | 2,4 |
| Justice | 86 362 | 1 861 | 2,2 | 3,1 | 49,9 | 14,4 | 3,0 | 0,6 | 0,0 | 0,4 | 22,0 | 6,5 |
| Services du Premier ministre | 12 323 | 1 258 | 10,2 | 0,2 | 76,9 | 10,7 | 0,4 | 2,1 | 0,1 | 0,5 | 8,0 | 1,0 |
| Ministères sociaux | 98 055 | 3 131 | 3,2 | 3,8 | 15,1 | 3,2 | 5,1 | 11,2 | 13,9 | 7,9 | 16,6 | 23,3 |
| **Total** | **2 178 017** | **92 424** | **4,2** | **5,0** | **9,0** | **2,0** | **22,3** | **4,0** | **38,4** | **2,6** | **12,5** | **4,2** |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.*

Champ : Agents présents en France dans un emploi principal de la FPE en 2017 et toujours présents dans la fonction publique en 2018, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

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

Lecture : Parmi les agents présents au ministère des Affaires étrangères ou dans un EPA qui lui est rattaché en 2017 et toujours présents dans la fonction publique en 2018, 4,2 % ont changé d'employeur en 2018. Parmi eux, 57,5% sont partis vers un autre ministère et 17,9 % vers un EPA d'un autre ministère.

## Figure 4.6-10 : Changement d'employeur des agents de la FPT en 2018 selon l'employeur de départ et de destination

| Catégorie d'employeur de départ (en 2017) | Présents en 2017 et 2018 | Effectif des agents ayant changé d'employeur en 2018 | Taux de changement d'employeurs (en %) | Catégorie d'employeur de destination (en %) | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Communes | Etablissements communaux | Etablissements intercommunaux | Départements | Etablissements départementaux | Régions | Autres EPA locaux | Un employeur de la FPE | Un employeur de la FPH | Total |
| Communes | 1043338 | 43114 | 4,1 | 42,8 | 4,7 | 26,8 | 4,3 | 2,3 | 1,3 | 0,5 | 13,4 | 4,0 | 100,0 |
| Établissements communaux | 131867 | 9425 | 7,1 | 29,9 | 18,2 | 17,4 | 4,1 | 1,1 | 0,6 | 0,1 | 5,5 | 23,1 | 100,0 |
| Établissements intercommunaux | 328079 | 19479 | 5,9 | 29,9 | 3,7 | 44,8 | 4,4 | 2,2 | 1,6 | 0,7 | 8,7 | 4,0 | 100,0 |
| Départements | 288180 | 9885 | 3,4 | 13,6 | 2,9 | 9,0 | 14,3 | 2,6 | 39,1 | 0,4 | 12,0 | 6,2 | 100,0 |
| Établissements départementaux | 65836 | 4085 | 6,2 | 35,6 | 3,9 | 17,2 | 11,7 | 17,3 | 1,7 | 0,1 | 8,4 | 4,1 | 100,0 |
| Régions | 87061 | 2734 | 3,1 | 9,4 | 0,8 | 6,2 | 9,7 | 1,6 | 55,4 | 0,7 | 12,9 | 3,1 | 100,0 |
| Autres EPA locaux | 8300 | 680 | 8,2 | 39,4 | 1,5 | 17,4 | 6,0 | 1,8 | 1,8 | 1,9 | 26,9 | 3,4 | 100,0 |
| **Total** | **1952661** | **89402** | **4,6** | **34,0** | **5,5** | **26,6** | **5,9** | **2,8** | **7,1** | **0,5** | **11,3** | **6,2** | **100,0** |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.*

Champ : Agents présents dans un emploi principal en 2017 dans la FPT et toujours présents dans la fonction publique en 2018, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : Parmi les agents des communes en 2017 et toujours présents dans la fonction publique en 2018, 4,1 % ont changé d'employeur en 2018. Parmi eux, 42,8 % sont partis vers une autre commune, 13,4 % vers un employeur de la FPE.

## Figure 4.6-11 : Changement d'employeur des agents de la FPH en 2018 selon l'employeur de départ et de destination

| Catégorie d'employeur de départ (en 2017) | Présents en 2017 et 2018 | Effectif des agents ayant changé d'employeur en 2018 | Taux de changement d'employeurs (en %) | Catégorie d'employeur de destination (en %) | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Hôpitaux | Etablissements d'hébergement pour personnes âgées | Autres établissements médico-sociaux | Un employeur de la FPE | Un employeur de la FPT | Total |
| Hôpitaux | 1024168 | 49394 | 4,8 | 77,0 | 5,0 | 0,8 | 8,7 | 8,4 | 100,0 |
| Établissements d'hébergement pour personnes âgées | 107322 | 6553 | 6,1 | 43,6 | 33,0 | 2,2 | 3,3 | 17,9 | 100,0 |
| Autres établissements médico-sociaux | 40565 | 1796 | 4,4 | 20,8 | 5,0 | 42,4 | 9,9 | 22,0 | 100,0 |
| **Total** | **1172055** | **57743** | **4,9** | **71,5** | **8,2** | **2,3** | **8,1** | **9,9** | **100,0** |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.*

Champ : Agents présents dans un emploi principal en 2017 dans la FPH et toujours présents dans la fonction publique en 2018, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : Parmi les agents des hôpitaux en 2017 et toujours présents dans la fonction publique en France en 2018, 4,8 % ont changé d'employeur en 2018. Parmi eux, 77,0 % sont partis vers un autre employeur hospitalier, 8,4 % vers un employeur de la FPT.

## Figure 4.6-12 : Taux de changement d'employeur en 2018 en fonction des caractéristiques des agents(*)

| | Présents en 2017 et 2018 | Versant de départ (en %) | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | FPE | FPT | FPH | Ensemble FP |
| **Statut de départ** | | | | | |
| Fonctionnaires | 3 782 100 | 1,9 | 3,0 | 2,1 | 2,4 |
| Contractuels | 1 035 347 | 10,0 | 9,8 | 8,3 | 9,6 |
| Autres catégories et statuts | 352 515 | 0,9 | 3,2 | 17,3 | 6,8 |
| Bénéficiaires de contrats aidés | 132 771 | 34,4 | 8,6 | 9,3 | 19,6 |
| **Sexe** | | | | | |
| Femmes | 3 458 307 | 4,5 | 4,8 | 4,6 | 4,6 |
| Hommes | 1 844 426 | 3,9 | 4,3 | 6,0 | 4,4 |
| **Âge** | | | | | |
| Moins de 25 ans | 256 856 | 10,7 | 13,2 | 13,4 | 12,4 |
| 25 à 29 ans | 466 506 | 9,4 | 9,3 | 12,0 | 10,2 |
| 30 à 39 ans | 1 177 739 | 4,9 | 6,0 | 4,6 | 5,2 |
| 40 à 49 ans | 1 566 206 | 3,0 | 4,1 | 3,0 | 3,4 |
| 50 à 59 ans | 1 514 365 | 2,9 | 2,4 | 2,0 | 2,5 |
| 60 ans et plus | 321 061 | 2,8 | 1,8 | 2,6 | 2,3 |
| **Catégorie hiérarchique de départ** | | | | | |
| A+ | 108 307 | 8,0 | 6,5 | 9,6 | 7,9 |
| A | 1 759 162 | 2,1 | 6,4 | 8,3 | 3,8 |
| B | 891 436 | 5,2 | 5,6 | 3,0 | 4,8 |
| C | 2 491 947 | 7,8 | 4,1 | 3,4 | 4,6 |
| Indéterminée | 51 881 | 14,8 | 9,3 | 5,9 | 13,0 |
| **Total** | **5 302 733** | **4,2** | **4,6** | **4,9** | **4,5** |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.*

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en 2017 et en 2018, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

(*) Le tableau distinguant hommes et femmes est mis à disposition sur le site Internet.

Lecture : 3,9 % des hommes agents civils présents dans la FPE en 2017 et toujours présents dans la fonction publique en 2018 ont changé d'employeur en 2018.

## Figure 4.6-13 : Le changement de zone d'emploi en 2018 des agents de la fonction publique

| Versant de départ (en 2017) | Catégorie d'employeur de départ en 2017 | Présents en 2017 et 2018 | Effectif des agents ayant changé de zone d'emploi en 2018 | Taux de changement de zone d'emploi (en %) | N'ayant pas changé de versant | | Ayant changé de versant | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | Effectif | Taux de changement de zone d'emploi (en %) | Effectif | Taux de changement de zone d'emploi (en %) |
| FPE | Affaires étrangères et Développement international | 3181 | 187 | 5,9 | 3162 | 5,7 | 19 | 42,1 |
| | Agriculture, Agroalimentaire et Forêt | 44448 | 2635 | 5,9 | 43966 | 5,4 | 482 | 51,2 |
| | Ministères économiques et financiers | 150898 | 12461 | 8,3 | 150641 | 8,2 | 257 | 45,9 |
| | Culture et Communication | 25441 | 811 | 3,2 | 25171 | 2,7 | 270 | 52,6 |
| | Défense | 68571 | 3032 | 4,4 | 68271 | 4,3 | 300 | 39,3 |
| | Écologie, Développement durable, Énergie et Logement | 71174 | 3967 | 5,6 | 70689 | 5,3 | 485 | 52,6 |
| | Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche | 1426252 | 95690 | 6,7 | 1417143 | 6,5 | 9109 | 43,8 |
| | Intérieur et Outre-Mer | 191312 | 15470 | 8,1 | 188668 | 8,0 | 2644 | 13,8 |
| | Justice | 86362 | 11493 | 13,3 | 85831 | 13,1 | 531 | 54,8 |
| | Services du Premier ministre | 12323 | 686 | 5,6 | 12209 | 5,2 | 114 | 44,7 |
| | Ministères sociaux | 98055 | 4773 | 4,9 | 96806 | 4,1 | 1249 | 64,1 |
| | **Total** | **2178017** | **151205** | **6,9** | **2162557** | **6,7** | **15460** | **41,3** |
| FPT | Communes | 1043338 | 16128 | 1,5 | 1035838 | 1,2 | 7500 | 44,0 |
| | Etablissements communaux | 131867 | 2243 | 1,7 | 129174 | 0,9 | 2693 | 41,1 |
| | Etablissements intercommunaux | 328079 | 7469 | 2,3 | 325597 | 1,9 | 2482 | 51,4 |
| | Départements | 288180 | 5964 | 2,1 | 286379 | 1,8 | 1801 | 51,7 |
| | Etablissements départementaux | 65836 | 2582 | 3,9 | 65325 | 3,5 | 511 | 52,3 |
| | Régions | 87061 | 1400 | 1,6 | 86621 | 1,3 | 440 | 53,0 |
| | Autres EPA locaux | 8300 | 308 | 3,7 | 8043 | 2,7 | 257 | 33,9 |
| | **Total** | **1952661** | **36094** | **1,8** | **1936977** | **1,5** | **15684** | **45,9** |
| FPH | Hôpitaux | 1024168 | 39128 | 3,8 | 1015708 | 3,5 | 8460 | 43,1 |
| | Etablissements d'hébergement pour personnes âgées | 107322 | 2848 | 2,7 | 105930 | 2,1 | 1392 | 43,2 |
| | Autres établissements médico-sociaux | 40565 | 832 | 2,1 | 39993 | 1,3 | 572 | 52,6 |
| | **Total** | **1172055** | **42808** | **3,7** | **1161631** | **3,3** | **10424** | **43,6** |
| Total | | 5302733 | 230107 | 4,3 | 5261165 | 4,0 | 41568 | 43,6 |

*Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.*

Champ : Agents des trois versants de la fonction publique présents dans un emploi principal en 2017 et en 2018, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaire.

Lecture : Parmi les agents présents en France au ministère de la Justice (y compris EPA sous tutelle) en 2017 et toujours présents dans la FPE en 2018, 13,3 % ont changé de zone d'emploi en 2018.

## Figure 4.6-14 : Taux de changement de zone d'emploi en 2018 en fonction des caractéristiques des agents(*)

| | Présents en 2017 et 2018 | Versant de départ (en %) | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | FPE | FPT | FPH | 3 FP |
| **Statut de départ** | | | | | |
| Fonctionnaires | 3 782 100 | 6,4 | 1,2 | 1,6 | 3,4 |
| Contractuels | 1 035 347 | 8,2 | 4,1 | 5,1 | 6,0 |
| Autres catégories et statuts | 352 515 | 5,3 | 1,7 | 14,8 | 7,9 |
| Bénéficiaires de contrats aidés | 132 771 | 17,0 | 2,3 | 3,7 | 8,7 |
| **Sexe** | | | | | |
| Femmes | 3 458 307 | 6,9 | 1,8 | 3,3 | 4,2 |
| Hommes | 1 844 426 | 7,0 | 1,9 | 4,9 | 4,6 |
| **Age** | | | | | |
| Moins de 25 ans | 256 856 | 20,4 | 5,4 | 9,3 | 11,5 |
| 25 à 29 ans | 466 506 | 16,2 | 4,4 | 9,7 | 10,8 |
| 30 à 39 ans | 1 177 739 | 8,8 | 2,7 | 3,4 | 5,5 |
| 40 à 49 ans | 1 566 206 | 5,1 | 1,6 | 2,1 | 3,2 |
| 50 à 59 ans | 1 514 365 | 3,7 | 0,8 | 1,4 | 2,0 |
| 60 ans et plus | 321 061 | 2,2 | 0,5 | 1,9 | 1,4 |
| **Catégorie hiérarchique de départ** | | | | | |
| A+ | 108 307 | 4,0 | 4,0 | 7,8 | 4,2 |
| A | 1 759 162 | 6,9 | 3,3 | 7,0 | 6,6 |
| B | 891 436 | 7,0 | 2,7 | 2,2 | 4,5 |
| C | 2 491 947 | 7,6 | 1,5 | 1,9 | 2,6 |
| Indéterminée | 51 881 | 7,9 | 3,8 | 2,9 | 6,6 |
| **Total** | **5 302 733** | **6,9** | **1,8** | **3,7** | **4,3** |

*Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.*

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en 2017 et en 2018, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

(*) Le tableau distinguant hommes et femmes est mis à disposition sur le site Internet.

Lecture : 7,0 % des hommes agents civils présents dans la FPE en 2017 et toujours présents dans la fonction publique en 2018 ont changé de zone d'emploi en 2018.

## Figure 4.6-15 : Le changement de statut ou de situation d'emploi en 2018 des agents de la fonction publique

| Versant de départ (en 2017) | Statut ou situation d'emploi de départ (en 2017) | Présents en 2017 et 2018 | Changement de statut ou de situation d'emploi | | | Statut ou situation d'emploi de destination (en %) | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Effectif des agents ayant changé de statut en 2018 | Répartition (en %) | Taux (en %) | Fonctionnaires | Contractuels | Autres catégories et statuts | Bénéficiaires de contrats aidés |
| FPE | Fonctionnaires | 1 527 244 | 3 466 | 6,4 | 0,2 | | 89,4 | 10,4 | 0,2 |
| | Contractuels | 418 095 | 22 737 | 42,0 | 5,4 | 76,6 | | 12,1 | 11,2 |
| | Autres catégories et statuts | 176 269 | 3 131 | 5,8 | 1,8 | 36,4 | 62,7 | | 1,0 |
| | Bénéficiaires de contrats aidés | 56 409 | 24 766 | 45,8 | 43,9 | 4,3 | 95,0 | 0,7 | |
| | **Total** | **2 178 017** | **54 100** | **100,0** | **2,5** | **36,3** | **52,9** | **6,1** | **4,8** |
| | *… dont ayant changé de versant* | *15 460* | *6 016* | | *38,9* | *11,3* | *63,3* | *24,1* | *1,3* |
| | *… dont n'ayant pas changé de versant* | *2 162 557* | *48 084* | | *2,2* | *39,4* | *51,5* | *3,8* | *5,2* |
| FPT | Fonctionnaires | 1 442 839 | 4 199 | 5,4 | 0,3 | | 94,4 | 4,9 | 0,7 |
| | Contractuels | 390 710 | 48 523 | 61,9 | 12,4 | 93,4 | | 2,1 | 4,6 |
| | Autres catégories et statuts | 56 358 | 2 877 | 3,7 | 5,1 | 17,2 | 80,6 | | 2,2 |
| | Bénéficiaires de contrats aidés | 62 754 | 22 817 | 29,1 | 36,4 | 20,5 | 78,6 | 0,9 | |
| | **Total** | **1 952 661** | **78 416** | **100,0** | **4,0** | **64,4** | **30,9** | **1,8** | **2,9** |
| | *… dont ayant changé de versant* | *15 684* | *4 297* | | *27,4* | *33,4* | *39,2* | *10,9* | *16,5* |
| | *… dont n'ayant pas changé de versant* | *1 936 977* | *74 119* | | *3,8* | *66,2* | *30,4* | *1,3* | *2,2* |
| FPH | Titulaires | 812 017 | 3 204 | 7,5 | 0,4 | | 97,1 | 2,7 | 0,2 |
| | Non-titulaires | 226 542 | 30 181 | 70,6 | 13,3 | 97,0 | | 1,6 | 1,3 |
| | Autres catégories et statuts | 119 888 | 2 764 | 6,5 | 2,3 | 10,1 | 89,8 | | 0,1 |
| | Bénéficiaires de contrats aidés | 13 608 | 6 608 | 15,5 | 48,6 | 3,6 | 96,0 | 0,3 | |
| | **Total** | **1 172 055** | **42 757** | **100,0** | **3,6** | **69,7** | **27,9** | **1,4** | **0,9** |
| | *… dont ayant changé de versant* | *10 424* | *3 801* | | *36,5* | *17,5* | *75,0* | *5,0* | *2,5* |
| | *… dont n'ayant pas changé de versant* | *1 161 631* | *38 956* | | *3,4* | *74,8* | *23,3* | *1,1* | *0,8* |
| Ensemble | Fonctionnaires | 3 782 100 | 10 869 | 6,2 | 0,3 | 0,0 | 93,6 | 6,0 | 0,4 |
| | Contractuels | 1 035 347 | 101 441 | 57,9 | 9,8 | 90,7 | 0,0 | 4,2 | 5,1 |
| | Autres catégories et statuts | 352 515 | 8 772 | 5,0 | 2,5 | 21,8 | 77,1 | 0,0 | 1,1 |
| | Bénéficiaires de contrats aidés | 132 771 | 54 191 | 30,9 | 40,8 | 11,0 | 88,2 | 0,7 | 0,0 |
| | **Total** | **5 302 733** | **175 273** | **100,0** | **3,3** | **57,0** | **36,9** | **3,0** | **3,0** |
| | *… dont ayant changé de versant* | *41 568* | *14 114* | | *34,0* | *19,7* | *59,1* | *15,0* | *6,2* |
| | *… dont n'ayant pas changé de versant* | *5 261 165* | *161 159* | | *3,1* | *60,3* | *35,0* | *2,0* | *2,7* |

*Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.*

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en 2017 et en 2018, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : Sur les 1 035 347 contractuels présents dans la fonction publique en 2017 et en 2018, 9,8 % ont changé de statut en 2018 : parmi eux 90,7 % sont devenus des fonctionnaires. Parmi les 15 460 agents présents dans la FPE en 2017 et dans un autre versant en 2018, 6 016 ont changé de statut ou de situation d'emploi en 2018 (38,9 %) et 63,3 % de ces changements sont effectués à destination de la catégorie des contractuels.

## Figure 4.6-16 : Taux de changement de statut ou de situation d'emploi en 2018 en fonction des caractéristiques des agents(*)

| | Présents en 2017 et 2018 | Versant de départ (en %) | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | FPE | FPT | FPH | Ensemble |
| **Statut de départ** | | | | | |
| Fonctionnaires | 3 782 100 | 0,2 | 0,3 | 0,4 | **0,3** |
| Contractuels | 1 035 347 | 5,4 | 12,4 | 13,3 | **9,8** |
| Autres catégories et statuts | 352 515 | 1,8 | 5,1 | 2,3 | **2,5** |
| Bénéficiaires de contrats aidés | 132 771 | 43,9 | 36,4 | 48,6 | **40,8** |
| **Sexe** | | | | | |
| Femmes | 3 458 307 | 2,8 | 4,1 | 3,7 | **3,5** |
| Hommes | 1 844 426 | 1,9 | 3,9 | 3,4 | **2,9** |
| **Âge** | | | | | |
| Moins de 25 ans | 256 856 | 10,3 | 13,6 | 13,3 | **12,4** |
| 25 à 29 ans | 466 506 | 5,4 | 10,9 | 7,6 | **7,7** |
| 30 à 39 ans | 1 177 739 | 2,8 | 4,9 | 3,5 | **3,7** |
| 40 à 49 ans | 1 566 206 | 1,5 | 3,0 | 2,1 | **2,2** |
| 50 à 59 ans | 1 514 365 | 1,5 | 2,0 | 1,3 | **1,7** |
| 60 ans et plus | 321 061 | 1,5 | 1,5 | 2,3 | **1,6** |
| **Catégorie hiérarchique de départ** | | | | | |
| A+ | 108 307 | 0,4 | 2,1 | 0,6 | **0,6** |
| A | 1 759 162 | 1,0 | 2,1 | 3,4 | **1,6** |
| B | 891 436 | 1,8 | 2,5 | 2,5 | **2,2** |
| C | 2 491 947 | 7,5 | 4,5 | 4,3 | **5,0** |
| Indéterminée | 51 881 | 5,4 | 7,2 | 0,0 | **5,9** |
| **Total** | **5 302 733** | **2,5** | **4,0** | **3,6** | **3,3** |

*Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.*

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en 2017 et en 2018, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

(*) Le tableau distinguant hommes et femmes est mis à disposition sur le site Internet.

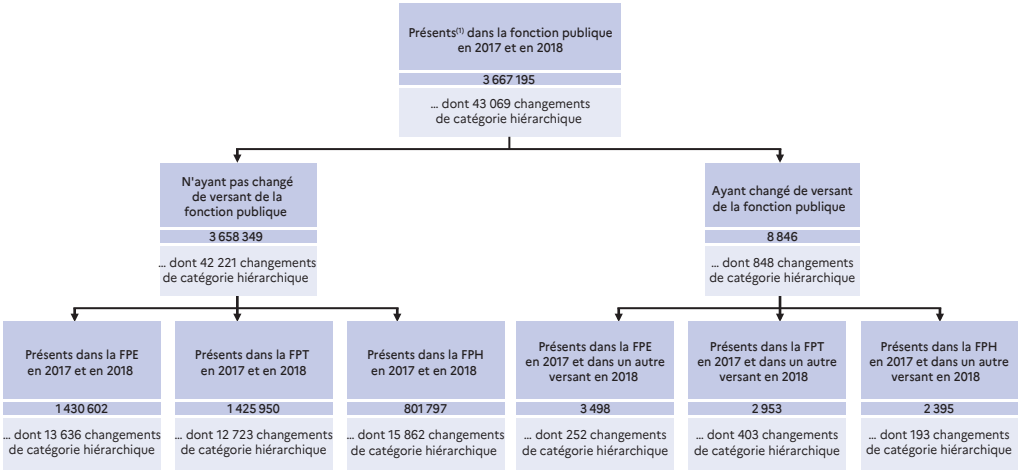
Lecture : 1,9 % des hommes agents civils présents en France dans la FPE en 2017 et toujours présents dans la fonction publique en 2018 ont changé de statut ou de situation d'emploi en 2018.

# Mobilité catégorielle

Parmi l'ensemble des 3,7 millions de fonctionnaires civils de la fonction publique présents en 2017 et en 2018 et susceptibles de connaître une ascension de catégorie hiérarchique *(voir définitions et méthodes)*, 1,2 % ont changé de catégorie hiérarchique. Les agents de catégorie B sont les plus concernés : 3,1 % 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 A (non compris les A+) accueille près de la moitié des agents ayant changé de catégorie hiérarchique (53,3 %) contre seulement 5,9 % pour la catégorie A+ et 40,8 % pour la catégorie B. 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, 88,7 % sont passés en catégorie B et 11,3 % en catégorie A (y compris A+).

### Schéma illustratif des changements de catégorie hiérarchique (données 2018)




*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.*

Champ : Agents fonctionnaires civils de l'ensemble de la fonction publique présents en 2017 et en 2018.

1 Les agents dont la catégorie hiérarchique est indéterminée et les agents de catégorie A+ en 2017 ne sont pas inclus.

# Définitions et méthodes

**Le changement de catégorie hiérarchique abordé dans cette fiche concerne le passage en catégorie hiérarchique supérieure**. Le champ des personnels pour lesquels ces changements sont analysés est inclus dans celui de l'étude de la mobilité (Fiche 4.6) : parmi les 5,3 millions d'agents présents en 2017 et 2018 seuls sont retenus parmi les fonctionnaires (3,7 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+, 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 2018 selon les catégories de départ et de destination

| Catégorie hiérarchique de départ (en 2017) | Effectifs des agents présents en 2017 et en 2018 dans la fonction publique | | | Catégorie hiérarchique de destination (en %) | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Total | Effectif des agents ayant changé de catégorie hiérarchique en 2017 | Taux de changement de catégorie hiérarchique (en %) | A+ | A | B |
| A | 1 266 597 | 2 436 | 0,2 | 100,0 | | |
| B | 681 275 | 20 841 | 3,1 | 0,2 | 99,8 | |
| C | 1 719 323 | 19 792 | 1,2 | 0,4 | 10,9 | 88,7 |
| **Total** | **3 667 195** | **43 069** | **1,2** | **5,9** | **53,3** | **40,8** |

*Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.*

Champ : Agents fonctionnaires civils de l'ensemble de la fonction publique présents dans un emploi principal en 2017 et en 2018. Les agents dont la catégorie hiérarchique est indéterminée et les agents de catégorie A+ en 2017 ne sont pas inclus.

Lecture : Parmi les 1 719 323 agents fonctionnaires civils de catégorie C en 2017, 19 792 ont changé de catégorie hiérarchique (1,2 %) : 88,7 % d'entre eux sont devenus des agents de catégorie B, 10,9 % des agents de catégorie A et 0,4 % des agents de catégories A+.

## Figure 4.7-2 : Taux de changement de catégorie hiérarchique en fonction des changements de versant de la fonction publique et de zone d'emploi en 2018(*)

(en %)

| | Total | N'ayant pas changé de versant de la fonction publique(1) | | | Ayant changé de versant de la fonction publique(2) | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Total | Ayant changé de zone d'emploi | N'ayant pas changé de zone d'emploi | Total | Ayant changé de zone d'emploi | N'ayant pas changé de zone d'emploi |
| | Taux de changement de catégorie hiérarchique (en %) | | | | | | |
| **Sexe** | | | | | | | |
| Femmes | 1,2 | 1,2 | 4,8 | 1,1 | 9,5 | 14,3 | 6,3 |
| Hommes | 1,1 | 1,1 | 5,1 | 0,9 | 9,8 | 16,4 | 5,3 |
| **Âge** | | | | | | | |
| Moins de 25 ans | 1,1 | 1,1 | 1,1 | 1,1 | 10,2 | 16,0 | 4,2 |
| 25 à 29 ans | 2,0 | 2,0 | 5,1 | 1,7 | 21,0 | 29,2 | 8,3 |
| 30 à 39 ans | 1,6 | 1,6 | 6,2 | 1,4 | 12,1 | 15,4 | 9,2 |
| 40 à 49 ans | 1,1 | 1,1 | 5,1 | 1,0 | 8,0 | 12,3 | 5,4 |
| 50 à 59 ans | 0,8 | 0,8 | 4,0 | 0,8 | 4,3 | 8,6 | 2,4 |
| 60 ans et plus | 0,7 | 0,7 | 2,7 | 0,7 | 7,0 | 21,4 | 3,5 |
| **Catégorie hiérarchique de départ (en 2017)** | | | | | | | |
| A | 0,2 | 0,2 | 1,4 | 0,1 | 10,5 | 16,9 | 2,8 |
| B | 3,1 | 3,0 | 8,6 | 2,8 | 16,2 | 17,4 | 15,2 |
| C | 1,2 | 1,1 | 10,7 | 1,0 | 6,5 | 11,7 | 4,2 |
| **Total** | **1,2** | **1,2** | **4,9** | **1,0** | **9,6** | **15,0** | **5,9** |

*Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.*

Champ : Agents fonctionnaires civils de l'ensemble de la fonction publique présents dans un emploi principal en 2017 et en 2018. Les agents dont les catégorie hiérarchique est indéterminée et les agents de catégorie A+ en 2017 ne sont pas inclus.

(*) Le tableau distinguant hommes et femmes est mis en disposition sur le site Internet.

(1) Il n'est pas procédé à ce stade à une analyse au sein de chacun des versants mais à une analyse globale sur les 3 667 195 agents fonctionnaires civils n'ayant pas changé de versant de la fonction publique (voir schéma illustratif).

(2) Il n'est pas procédé à ce stade à une analyse par versant de départ mais à une analyse globale sur les 8 846 agents fonctionnaires civils ayant changé de versant de la fonction publique (voir schéma illustratif).

Lecture: 1,2 % des femmes fonctionnaires civils présentes en 2017 et en 2018 ont changé de catégorie hiérarchique en 2018. Parmi les femmes ayant changé de versant de la fonction publique, 9,5 % ont changé également de catégorie hiérarchique en 2018. Parmi les femmes ayant changé de versant de la fonction publique et de zone d'emploi, 14,3 % ont changé également de catégorie hiérarchique.

### Figure 4.7-3 : Taux de changement de catégorie hiérarchique en 2018 des agents fonctionnaires civils par versant et par catégorie hiérarchique de départ

(en %)

| Versant de départ (en 2017) | N'ayant pas changé de versant | | | | Ayant changé de versant | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | A | B | C | Total | A | B | C | Total |
| FPE | 0,2 | 1,6 | 3,4 | **1,0** | 23,3 | 5,4 | 1,3 | **7,2** |
| FPT | 0,3 | 1,7 | 0,8 | **0,9** | 7,5 | 17,1 | 15,4 | **13,6** |
| FPH | 0,0 | 7,1 | 0,8 | **2,0** | 0,8 | 23,2 | 4,5 | **8,1** |
| **Total** | **0,2** | **3,0** | **1,1** | **1,2** | **10,5** | **16,2** | **6,5** | **9,6** |

*Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.*

Champ : Agents fonctionnaires civils de l'ensemble de la fonction publique présents dans un emploi principal final en 2017 et en 2018. Les agents dont la catégorie hiérarchique est indéterminée et les agents de catégorie A+ en 2017 ne sont pas inclus.

Lecture : 1,0 % des agents fonctionnaires civils présents dans la FPE en 2017 et en 2018 ont changé de catégorie hiérarchique en 2018. Parmi les agents fonctionnaires civils de catégorie B présents dans la FPE en 2017 et dans un autre versant en 2018, 5,4 % ont connu un changement de catégorie hiérarchique en 2018.

# Positions de mobilité statutaire

Au 31 décembre 2018, la part des fonctionnaires civils gérés par un ministère qui n'exercent pas leur activité dans leur administration ou corps d'origine progresse légèrement à 7,4 % contre 7,2 %* en 2017. La part des fonctionnaires en mobilité est la plus élevée au sein du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation (32,6 %) et du ministère de la Transition écologique et solidaire (27,8 %) en raison d'un recours important à la position normale d'activité.

La position de mobilité la plus fréquente est le détachement ; elle représente 40,2 % des fonctionnaires civils en mobilité en 2018. Cette part diminue depuis plusieurs années ; en 2015, elle constituait 42,1 % des mobilités. Elle concerne, en 2018, 44 400 agents, dont 22 % travaillent à l'étranger, essentiellement sur des postes du réseau d'enseignement français à l'étranger.

La disponibilité est la deuxième position de mobilité la plus fréquente parmi les fonctionnaires (35,3 % en 2017). Elle progresse depuis 2015, où elle ne représentait que 33,2 % des fonctionnaires en mobilité avec 36 700 agents en disponibilité contre 39 000 en 2018. Les deux principaux motifs, pour convenance personnelle et de droit, représentent à eux deux 94 % des disponibilités. La part des disponibilités pour convenance personnelle recule cependant depuis plusieurs années (48 % en 2018 contre 53 % en 2015) au profit des disponibilités de droit (46 % en 2018 contre 41 % en 2015). Les autres motifs de disponibilités, d'office (2,6 %), pour faire des études et de la recherche (2,5 %) ou pour créer une entreprise (1,2 %) sont rares.

La part de la « position normale d'activité » (PNA) reste quasiment stable ; elle représente 21,1 % des fonctionnaires en position de mobilité en 2018 contre 20,6 % en 2015. Parmi eux, 69 % sont affectés sur un poste dans un établissement public sous tutelle du ministère d'origine, 29 % sont en poste dans un autre ministère et 1 % dans un établissement public sous tutelle d'un autre ministère. Le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation ainsi que le ministère de la Transition écologique et solidaire sont les deux principaux utilisateurs de la PNA où elle représente respectivement 66 % et 64 % des fonctionnaires en mobilité. Dans les autres ministères, cette position ne concerne que 7,8 % des agents en mobilité.

La mise à disposition (MAD) représente 3,1 % des agents en position de mobilité (soit 3 500 agents en 2018). Cette part évolue peu depuis trois ans (3,5 % en 2015). Plus des deux tiers des fonctionnaires en MAD sont employés au sein de la fonction publique (57 % dans la fonction publique de l'État, 13 % dans la fonction publique territoriale et 0,3 % dans la fonction publique hospitalière), 24 % travaillent dans d'autres organismes contribuant à la mise en œuvre de politiques publiques et 6 % à l'étranger ou dans une organisation internationale.

La position hors cadres a été supprimée en 2016 et se trouve donc en voie d'extinction. Sa part est très faible (0,3 % en 2018) et a diminué de moitié depuis 2015. Les trois quarts des fonctionnaires en position hors cadres sont en poste dans la fonction publique de l'État.

# Définitions

Un agent est dit en **position de mobilité** s'il est dans l'une des cinq situations administratives suivantes : la mise à disposition, la position normale d'activité, le détachement, la disponibilité ou la position hors cadres. La position de mobilité s'oppose notamment à **la position d'activité dans l'administration gestionnaire du corps**, position ordinaire de l'agent qui, titulaire d'un grade, exerce effectivement ses fonctions dans l'un des emplois correspondant à ce grade et dans le service où il a vocation à exercer.

**La mise à disposition** (MAD) est la situation de l'agent 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 de l'agent 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 est

* Cette proportion a été révisée par rapport la précédente publication. La prise en compte de ces révisions augmente la part des effectifs de fonctionnaires en mobilité de 0,3 point.

directement prise en charge par l'administration d'accueil.

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. Cette position a été supprimée en 2016 et n'existe plus que de façon résiduelle.

La **disponibilité** est la position de l'agent qui cesse momentanément de travailler pour son administration ou service d'origine. L'agent ne bénéficie plus, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite. Il existe plusieurs motifs de disponibilité ; les deux principaux sont la disponibilité de droit et celle pour convenance personnelle. La disponibilité de droit est fondée sur certaines circonstances d'ordre familial (donner des soins à un membre de la famille, élever un enfant de moins de 8 ans, suivre son conjoint ou partenaire à la suite d'un déménagement). La disponibilité pour convenance personnelle n'est, elle, accordée que sous réserve de nécessité de service.

Il existe par ailleurs une autre position administrative : le **congé parental** dont les résultats sont présentés dans la partie 8.3 du rapport annuel.

### Sources

Les positions de mobilité sont évaluées dans la fonction publique de l'État à partir des données de l'enquête Transparence de l'emploi et mobilité statutaire dans la fonction publique de l'État (Tems). Elle fournit des informations détaillées sur les agents en position de mobilité (effectif, répartition par catégorie hiérarchique, par sexe, par âge, par durée dans les différentes positions, etc.).

**Figure 4.8-1 : Position statutaire(1) des fonctionnaires civils au 31 décembre**
(en %)

| | Répartition des fonctionnaires civils selon leur position statutaire | | | Répartition des fonctionnaires civils en position de mobilité statutaire | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2016 | 2017(*) | 2018 | 2016 | 2017(*) | 2018 |
| Activité | 94,7 | 94,6 | 94,4 | | | |
| *dont Mise à disposition (MAD)* | *0,3* | *0,2* | *0,2* | 3,7 | 3,4 | 3,1 |
| *dont Position normale d'activité (PNA)* | *1,5* | *1,6* | *1,6* | 20,8 | 21,8 | 21,1 |
| Mobilités statutaires | | | | | | |
| *Détachement* | 2,9 | 2,9 | 3,0 | 41,6 | 40,1 | 40,2 |
| *Disponibilité* | 2,3 | 2,5 | 2,6 | 33,3 | 34,2 | 35,3 |
| *Hors cadres* | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,6 | 0,5 | 0,3 |
| Ensemble des agents en dehors de leur administration d'origine | 7,0 | 7,2 | 7,4 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Nombre de fonctionnaires en position de mobilité statutaire | | | | 108 667 | 107 252 | 110 605 |

*Sources : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – SDessi.*
Champ : Fonctionnaires civils gérés par les ministères hors établissements publics.
(1) Hors congé parental dont les données figurent dans la fiche thématique 8.3.
(*) Chiffres révisés par rapport à la publication précédente.

## Figure 4.8-2 : Répartition du nombre de fonctionnaires civils en position de mobilité statutaire par ministère d'origine au 31 décembre 2018

| | Effectif des fonctionnaires civils gérés par le ministère | Effectif des fonctionnaires civils en mobilité | Part des fonctionnaires en mobilité (en %) | Évolution 2018/2017 (en point) | Effectif en activité hors de son administration | | Effectif en position de mobilité en dehors de son corps | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | Mise à disposition | Position normale d'activité | Détachement | Disponibilité | Hors cadres |
| Agriculture et Alimentation | 30835 | 10050 | 32,6 | 1,0 | 217 | 6600 | 2512 | 718 | 3 |
| Armées[1] | 40066 | 5963 | 14,9 | -0,1 | 75 | 3380 | 1188 | 1107 | 213 |
| Culture[2] | 9718 | 1492 | 15,4 | 0,5 | 459 | 2 | 673 | 358 | 0 |
| Économie et Finances, Action et Comptes publics[3] | 149098 | 6953 | 4,7 | -0,1 | 545 | 744 | 3180 | 2417 | 67 |
| Éducation nationale et Jeunesse, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation[1] | 912987 | 56140 | 6,1 | 0,2 | 429 | 2079[6] | 25129 | 28478 | 25 |
| Europe et Affaires étrangères | 6039 | 732 | 12,1 | 0,7 | 83 | 144 | 260 | 245 | 0 |
| Intérieur, Cohésion des territoires et Relations avec les collectivités territoriales, Outre-Mer | 176344 | 5777 | 3,3 | 0,1 | 737 | 75 | 2408 | 2551 | 6 |
| Justice[4] | 81352 | 4109 | 5,1 | 1,7 | 218 | 9 | 2626 | 1256 | 0 |
| Ministères sociaux[5][1] | 25423 | 2979 | 11,7 | -0,6 | 437 | 125 | 1882 | 522 | 13 |
| Services du Premier ministre | 4514 | 589 | 13,0 | 1,7 | 24 | 28 | 401 | 133 | 3 |
| Transition écologique et solidaire | 56867 | 15821 | 27,8 | -0,3 | 231 | 10168 | 4182 | 1204 | 36 |
| Ensemble | 1493243 | 110605 | 7,4 | 0,2 | 3455 | 23354 | 44441 | 38989 | 366 |
| Part de l'ensemble des fonctionnaires civils de l'État en position de mobilité (en %) | | 100,0 | | | 3,1 | 21,1 | 40,2 | 35,3 | 0,3 |

*Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – SDessi.*

Champ : Fonctionnaires civils gérés par les ministères hors établissements publics.

(1) Les données 2017 sur les effectifs de fonctionnaires civils gérés par le ministère ont été révisées par rapport à la précédente publication.

(2) Y compris opérateurs en délégation de gestion : BNF, le Louvre, Rodin et le CNSM de Lyon.

(3) Y compris Caisse des dépôts et consignations.

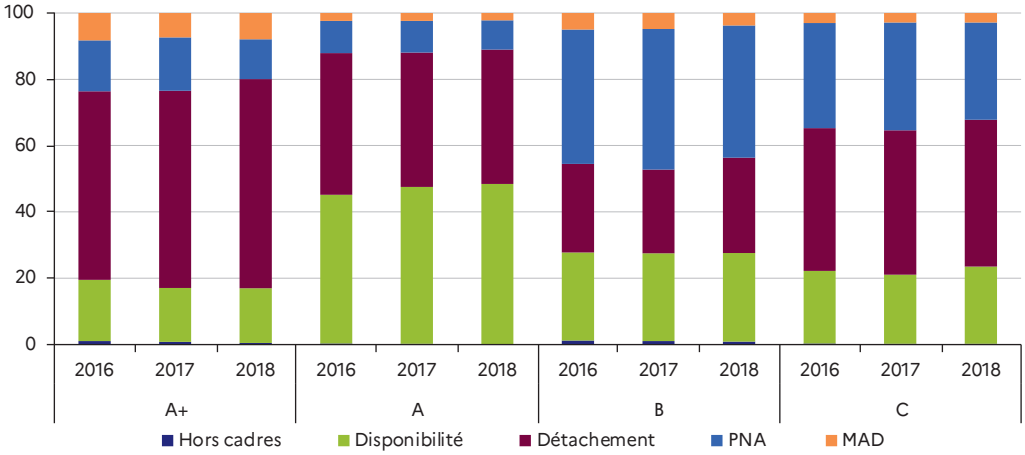
(4) Y compris ses établissements publics administratifs rattachés.

(5) Y compris les agences régionales de santé (ARS).

(6) Personnels BIATSS uniquement. Les données 2017 des effectifs BIATSS en PNA ont été révisées par rapport à la précédente publication.

**Figure 4.8-3 : Répartition des fonctionnaires de l'État au regard de leur position de mobilité par catégorie hiérarchique au 31 décembre**

(en %)




*Sources : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – SDessi.*

Champ : Fonctionnaires civils en position de mobilité gérés par les ministères hors établissements publics.

Note : La répartition par catégorie hiérarchique est indisponible pour les personnels en PNA du ministère des Armées.

### Figure 4.8-4 : Répartition par catégorie hiérarchique des fonctionnaires civils en poste en dehors de leur administration ou de leur corps d'origine

(en %)

| | | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|---|---|---|---|---|---|
| Mise à disposition | A+ | 28,8 | 26,1 | 22,7 | 25,5 |
| | A | 28,3 | 31,1 | 35,5 | 37,4 |
| | B | 21,6 | 23,7 | 23,6 | 20,0 |
| | C | 21,3 | 19,2 | 18,2 | 17,1 |
| Position normale d'activité | A+ | 8,0 | 8,5 | 8,2 | 6,8 |
| | A | 23,4 | 22,6 | 23,1 | 25,5 |
| | B | 31,9 | 33,9 | 34,4 | 36,7 |
| | C | 36,7 | 34,9 | 34,4 | 31,0 |
| Détachement | A+ | 15,4 | 15,7 | 15,5 | 15,7 |
| | A | 49,1 | 49,5 | 50,4 | 52,0 |
| | B | 10,4 | 11,1 | 10,5 | 11,7 |
| | C | 25,0 | 23,6 | 23,6 | 20,6 |
| Disponibilité | A+ | 6,4 | 6,4 | 5,0 | 4,7 |
| | A | 64,6 | 64,8 | 68,9 | 70,6 |
| | B | 14,1 | 13,8 | 12,9 | 12,4 |
| | C | 14,9 | 15,0 | 13,2 | 12,4 |
| Hors cadres | A+ | 24,9 | 20,5 | 17,9 | 14,2 |
| | A | 29,4 | 30,2 | 30,8 | 30,1 |
| | B | 34,1 | 37,1 | 39,6 | 42,9 |
| | C | 11,5 | 12,2 | 11,7 | 12,8 |

*Sources : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – SDessi.*

Champ : Fonctionnaires civils en position de mobilité gérés par les ministères hors établissements publics.

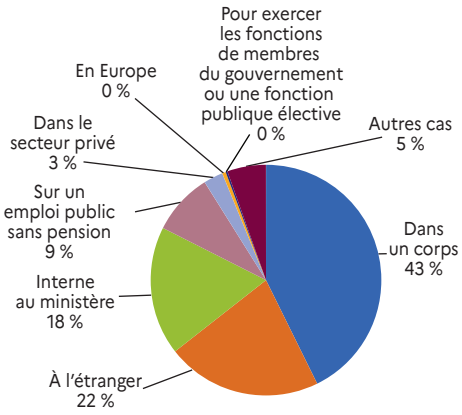
Note : La répartition par catégorie hiérarchique est indisponible pour les personnels en PNA du ministère des Armées.

Lecture : Au 31 décembre 2018, 25,5 % des fonctionnaires mis à disposition appartenaient à la catégorie A+.

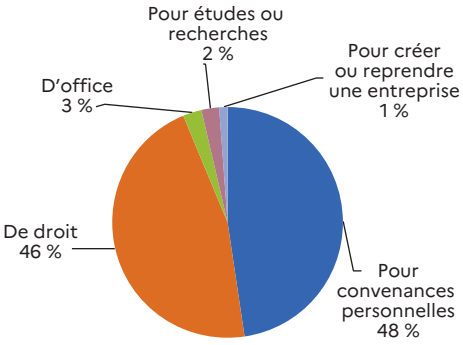
**Figure 4.8-5 : Répartition des fonctionnaires en position de mobilité selon la destination ou le motif au 31 décembre 2018**

(en %)

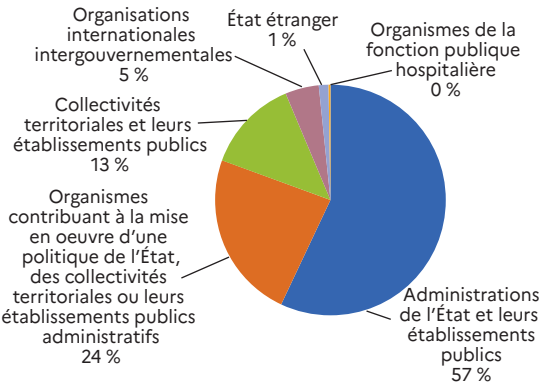
**a. Détachement**



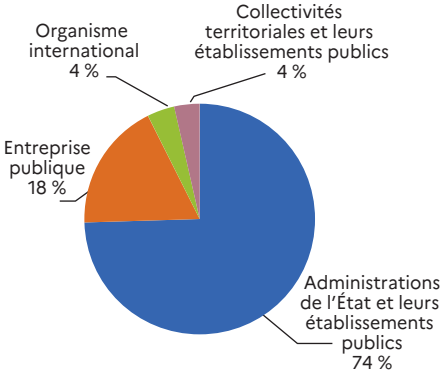

**b. Disponibilité**




**c. Mise à disposition**




**d. Hors cadres**

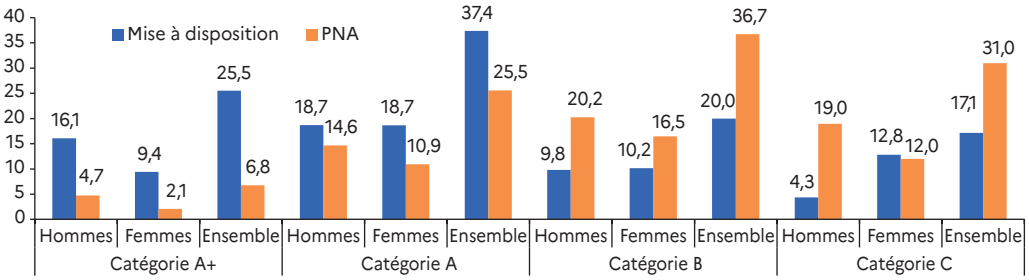



*Sources : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – SDessi.*

Champ : Fonctionnaires civils en position de mobilité gérés par les ministères hors établissements publics.

**Figure 4.8-6 : Répartition des fonctionnaires civils des ministères mis à disposition et en PNA selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2018**

(en %)



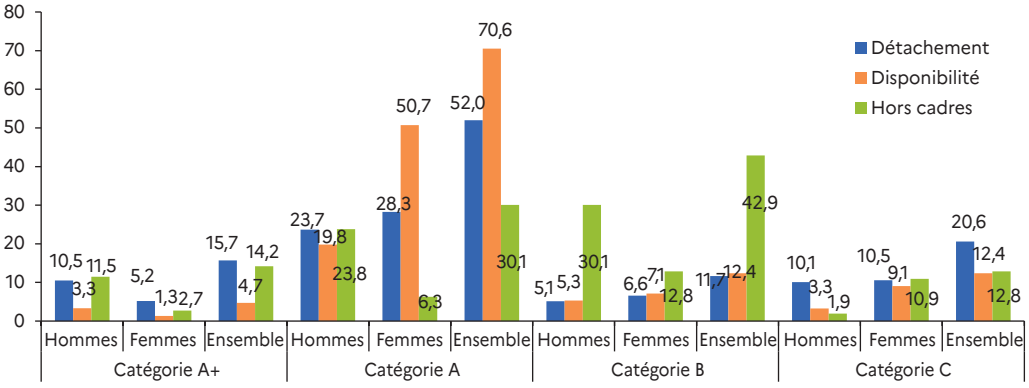

*Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – SDessi.*

Champ : Fonctionnaires civils mis à disposition ou en PNA gérés par les ministères hors établissements publics.

Note : La répartition par catégorie hiérarchique et par sexe est indisponible pour les personnels en PNA du ministère des Armées.

**Figure 4.8-7 : Répartition des fonctionnaires civils des ministères en position de détachement, de disponibilité et hors cadres selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2018**

(en %)

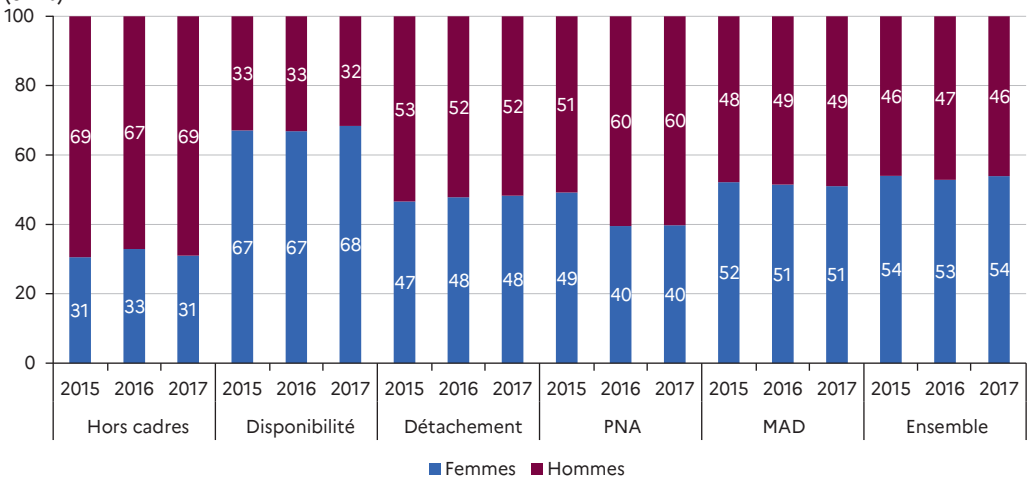



*Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – SDessi.*

Champ : Fonctionnaires civils en détachement, disponibilité ou hors cadres gérés par les ministères hors établissements publics.

### Figure 4.8-8 : Répartition des fonctionnaires en position de mobilité selon le sexe au 31 décembre

(en %)



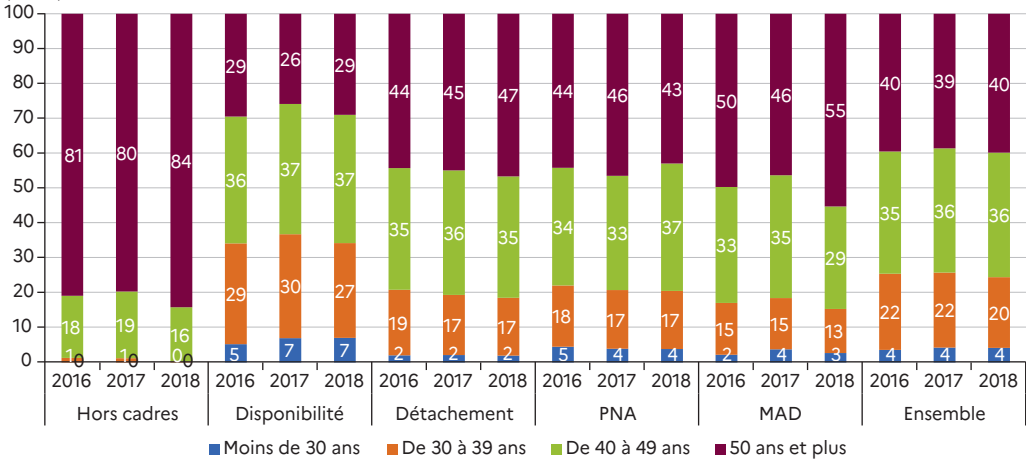

*Sources : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – SDessi.*

Champ : Fonctionnaires civils en position de mobilité gérés par les ministères hors établissements publics.

Note : La répartition par sexe est indisponible pour les personnels en PNA du ministère des Armées.

### Figure 4.8-9 : Répartition des fonctionnaires civils en position de mobilité selon l'âge au 31 décembre

(en %)



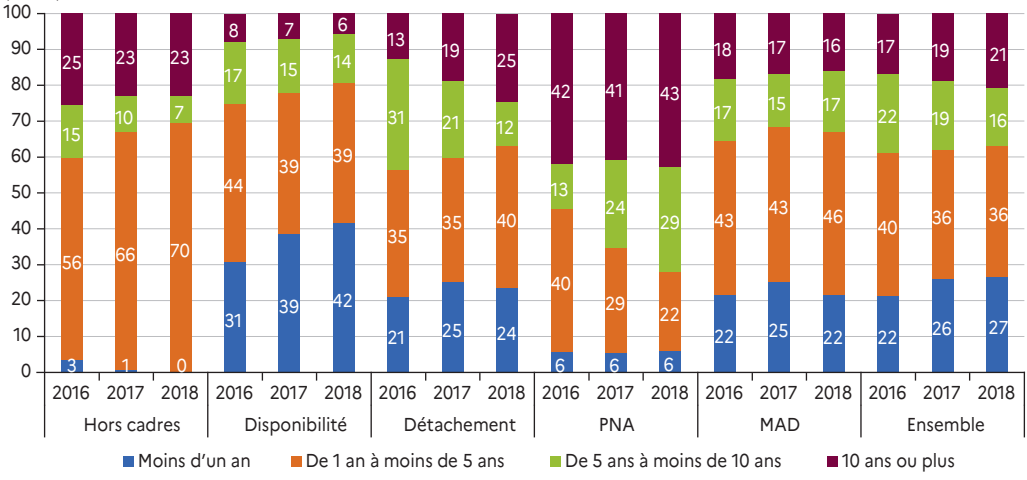

*Sources : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – SDessi.*

Champ : Fonctionnaires civils en position de mobilité gérés par les ministères hors établissements publics.

Note : La répartition par âge est indisponible pour les personnels du ministère de la Culture et pour les personnels en PNA du ministère des Armées.

## Figure 4.8-10 : Répartition des fonctionnaires civils en position de mobilité selon la durée au 31 décembre

(en %)




*Sources : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – SDessi.*

Champ : Fonctionnaires civils en position de mobilité gérés par les ministères hors établissements publics.

Note : La répartition par durée en position de mobilité est indisponible pour les personnels du ministère de la Culture et pour les personnels en PNA du ministère des Armées.

## Figure 4.8-11 : Effectifs des agents en dehors de leur administration ou de leur corps d'origine(*) dans la fonction publique territoriale par sexe au 31 décembre(1)

| | 2013 | | 2015 | |
|---|---|---|---|---|
| | Total | Part des femmes (en %) | Total | Part des femmes (en %) |
| **En disponibilité**(2) | **43170** | **68** | **45910** | **69** |
| – Hors ceux mis en disponibilité d'office ou bénéficiaires d'un congé équivalent pour les contractuels (article 72) | 39130 | 69 | 40910 | 69 |
| *dont disponibilité de droit* | *9450* | *83* | *10220* | *82* |
| – En disponibilité d'office ou bénéficiaires d'un congé équivalent | 4040 | 64 | 5000 | 66 |
| **En position hors cadres (article 70)**(3) | **150** | **54** | **130** | **57** |
| **En congé spécial (article 99)**(3) | **280** | **59** | **310** | **47** |
| **Détachés dans une autre structure (article 64)**(3) | **11130** | **60** | **11990** | **64** |
| . Fonction publique de l'État | 3860 | 62 | 4090 | 67 |
| . Fonction publique hospitalière | 1140 | 87 | 1210 | 85 |
| . Autre collectivité | 3560 | 61 | 4160 | 64 |
| . Autres structures | 2570 | 45 | 2530 | 51 |
| **Mis à disposition dans une autre structure (article 61)**(2) | **14000** | **62** | **17640** | **63** |
| *dont mis à disposition dans une organisation syndicale* | *450* | *51* | *760* | *54* |
| **Total** | **68730** | **66** | **75980** | **67** |

*Source : DGCL-CNFPT, Synthèse nationale des rapports aux CTP sur l'état des collectivités territoriales.*

(*) Aux fins de comparabilité avec la FPE, ne sont présentées ici que les mobilités statutaires « sortantes ».

(1) Enquête biennale, les prochains résultats concerneront l'année 2017. Chiffres actualisés par la DGCL.

(2) Fonctionnaires et contractuels.

(3) Fonctionnaires uniquement.

Note : Ces données ne sont que des estimations provenant de l'exploitation des «bilans sociaux» et ne peuvent pas être considérées comme exactes à l'unité près.

# Retraite 5

Flux de retraités dans la fonction publique **5.1**

Stocks de retraités dans la fonction publique **5.2**

Montants des pensions dans la fonction publique **5.3**

Situation financière et démographique des régimes de retraite **5.4**

# Présentation

**Les régimes de retraite de la fonction publique**

Les retraités de la fonction publique perçoivent une pension de l'un des régimes de retraite de la fonction publique. Il peut s'agir de leur régime de base obligatoire : régime des pensions civiles et militaires de l'État, Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE) ; ou de leur régime complémentaire au régime général : l'Institution de retraite complémentaire des agents contractuels de l'État et des collectivités publiques (Ircantec).

Ces retraités ont cotisé à l'un de ces régimes en tant que :

– fonctionnaire de l'État, magistrat ou militaire pour le régime des pensions civiles et militaires de l'État (gérées par le SRE) ;

– fonctionnaire de la fonction publique territoriale ou hospitalière pour la CNRACL ;

– ouvrier d'État pour le FSPOEIE ;

– agent contractuel de l'État, des collectivités locales, des établissements hospitaliers ou de leurs établissements, médecin hospitalier, fonctionnaire à temps non complet des collectivités locales ou de la fonction publique hospitalière (moins de 28 heures par semaine) qui ne relèvent donc pas de la CNRACL, ou fonctionnaire sans droit à pension (ayant quitté son emploi sans remplir les conditions requises pour bénéficier d'une pension du régime de la fonction publique auquel il était affilié) pour le régime complémentaire Ircantec.

La retraite des militaires et celle des fonctionnaires de l'État sont régies par le code des pensions civiles et militaires de retraite. Toutefois, la pension militaire connaît certains aménagements dus aux particularités du métier et notamment à la nécessité de conserver une moyenne d'âge basse au sein des unités opérationnelles. La rotation relativement rapide des effectifs est ainsi favorisée par des conditions de départ en retraite qui facilitent la reprise d'une seconde carrière.

Une présentation précise des différents régimes de retraite de la fonction publique se trouve dans le « Jaune pensions » du projet de loi de finances pour 2021.

La liquidation de la pension intervient, pour les fonctionnaires civils, dans les cas suivants :

– en cas de radiation des cadres par limite d'âge (67 ans pour les catégories sédentaires, 62 ou 64 ans pour un certain nombre d'emplois classés en catégorie active, 59 ans pour les ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne, 57 à 62 ans pour les fonctionnaires des services actifs de la Police nationale et 57 ans pour les personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire) ;

– en cas d'admission à la retraite, à la demande de l'agent, à partir de l'âge d'ouverture des droits (62 ans pour les sédentaires ou 57, voire 52 ans, pour les agents classés en catégorie active ayant rempli les conditions de durée de service dans un emploi classé en catégorie active) ;

– un départ anticipé pour carrière longue, à 60 ans ou avant, est possible lorsqu'un fonctionnaire justifie d'une durée cotisée, cumulée pour l'ensemble de ses régimes de base obligatoires, égale à la durée d'assurance exigée pour atteindre le taux maximum l'année des 60 ans de l'agent concerné, augmentée de 0 à 8 trimestres selon l'âge de l'agent (depuis le 1er janvier 2009), et lorsqu'il a commencé à travailler avant 20 ans au moins ;

– un départ à la retraite anticipé pour cause d'invalidité est possible lorsque le fonctionnaire n'a pas pu être reclassé dans un emploi compatible avec son état de santé ;

– un départ à la retraite anticipé au titre du handicap pour les fonctionnaires ayant une incapacité permanente d'au moins 50 % (ou la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, dans certaines conditions ;

– un départ anticipé au titre de l'exposition des travailleurs de l'amiante ou des maladies professionnelles liées à l'amiante ;

– un départ anticipé est possible pour le fonctionnaire civil ou le militaire parent d'un enfant vivant, âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 %, à condition qu'il ait, pour cet enfant, interrompu ou réduit son activité dans certaines conditions et qu'il ait accompli quinze années de services effectifs ;

Par ailleurs, il faut noter que jusqu'au 31 décembre 2011, un départ anticipé était également possible lorsque le fonctionnaire civil ou militaire était parent de trois enfants vivants, ou décédés par faits de guerre.

Pour les fonctionnaires de l'État et les militaires, la chaîne de liquidation des pensions se rationalise et se modernise. En effet, l'article R. 65 du code des pensions civiles et militaires de retraite, qui conférait aux ministères la responsabilité de proposer les bases de la liquidation de la pension en constituant le dossier nécessaire au règlement des droits, consacre

le compte individuel de retraite (CIR) comme source des bases de liquidation.

Ce dispositif est progressivement mis en application pour les différents employeurs. La réforme se traduit concrètement par l'utilisation, dès 2013, d'un système de liquidation des pensions de retraite intégré à partir d'un compte individuel de retraite (CIR) ouvert au nom de chaque fonctionnaire en activité.

Cependant, jusqu'en 2020, perdureront deux organisations du processus de liquidation de la pension du fonctionnaire ou du militaire :

– l'ancien système dans lequel les services ministériels dont relève l'agent sont chargés de recevoir et d'instruire la demande de pension en constituant le dossier nécessaire à la liquidation dans le compte individuel de retraite (CIR). Ce dossier, transmis informatiquement, est validé par le service des retraites de l'État qui procède ensuite à la concession de la pension, ces modalités de fonctionnement étant progressivement abandonnées ;

– le nouveau système dans lequel le service des retraites de l'État reçoit directement la demande de pension de l'agent (sauf pour les pensions de retraite pour invalidité qui continueront d'être demandées via l'employeur) et liquide sa pension sur la base des informations enregistrées dans le CIR.

Pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers, la demande de pension est adressée au directeur général de la Caisse des dépôts et consignations. Après avis de la CNRACL, l'autorité investie du pouvoir de nomination prononce l'admission à la retraite.

### Le financement des pensions au SRE, à la CNRACL et à l'Ircantec

Le régime des pensions civiles et militaires de retraite de l'État et le compte d'affectation spéciale « Pensions »

Les pensions des agents de l'État sont retracées dans le budget de l'État et, depuis la loi organique relative aux lois de finances (Lolf), dans un compte d'affectation spéciale (CAS) « Pensions », distinct du budget général. Le CAS « Pensions » est structuré autour des trois programmes suivants : « Pensions civiles et militaires de retraite (PCMR) et allocations temporaires d'invalidité (ATI) », « Ouvriers des établissements industriels de l'État » et « Pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre et autres pensions ».

Ce dernier programme comprend en particulier les pensions versées au titre du code des pensions militaires d'invalidité et de victimes de la guerre, mais également d'autres pensions et avantages à caractère viager tels que les retraites du combattant, les allocations de reconnaissance aux anciens supplétifs, ou encore les pensions aux sapeurs-pompiers volontaires et anciens agents de la défense passive victimes d'accident.

Outre la contribution employeur à la charge de l'État prévue par l'article L. 61 du code des pensions civiles et militaires de retraite, le programme « Pensions civiles et militaires de retraite (PCMR) et allocations temporaires d'invalidité (ATI) » bénéficie de recettes affectées, notamment les retenues sur salaires (cotisations salariales) et les contributions des autres employeurs de fonctionnaires (en particulier les établissements publics).

La spécificité de la contribution à la charge de l'État provient du fait qu'elle est calculée pour équilibrer ce programme (fixation d'un taux d'équilibre). Trois taux distincts de contribution de l'État employeur ont été retenus : un taux « civil », un taux « militaire » et un taux « allocations temporaires d'invalidité », visant à assurer l'équilibre financier de chaque action. Les allocations temporaires d'invalidité (ATI) sont identifiées séparément, dans la mesure où ces pensions (à l'instar des régimes de rentes accidents du travail dont elles constituent l'équivalent pour les fonctionnaires civils) sont financées exclusivement par une contribution employeur.

Le financement des pensions des fonctionnaires affiliés à la CNRACL

À la différence des fonctionnaires de l'État, les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers sont affiliés à une caisse de retraite, dotée de la personnalité morale, la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL). Cette caisse constitue, comme le régime des pensions civiles et militaires de retraite, un régime spécial de Sécurité sociale (au sens des articles L. 711-1 et R. 711-1 du code de la sécurité sociale).

Créée en 1945, la CNRACL est un établissement public fonctionnant sous l'autorité et le contrôle d'un conseil d'administration qui est géré par la Caisse des dépôts et consignations (CDC). Elle assure, selon le principe de la répartition, la couverture des risques vieillesse et invalidité pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers nommés dans un emploi permanent d'au moins 28 heures hebdomadaires. Elle dispose par ailleurs d'un fonds d'action sociale et, depuis 2003, d'un fonds de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. S'agissant des ressources de la CNRACL, elles sont constituées pour l'essentiel des cotisations salariales et patronales.

Le financement des pensions des ouvriers de l'État affiliés au FSPOEIE

Le FSPOEIE constitue un régime spécial de retraite, au sens du code de la sécurité sociale. Ce régime a la particularité de concerner tous les ouvriers des établissements industriels de l'État. Ces ouvriers sont, pour l'immense majorité d'entre eux (96 %) rémunérés sur la base des salaires pratiqués dans l'industrie métallurgique privée et nationalisée de la région parisienne. Par conséquent, ces ouvriers ont un statut particulier, distinct de celui des agents contractuels de droit commun, qu'ils soient de droit public ou de droit privé. Ainsi, c'est l'affiliation au FSPOEIE qui détermine la qualification d'un ouvrier de l'État.

À la différence de la CNRACL, le FSPOEIE n'a pas de personnalité juridique. Il est géré par le Caisse des dépôts et consignations.

Les besoins de financement du régime sont couverts par les cotisations et contributions patronales ainsi qu'une subvention inscrite sur les programmes ministériels rémunérant des ouvriers de l'État. Les opérations inscrites au FSPOEIE sont retranscrites dans le programme 742 du compte d'affectation spéciale « Pensions ».

Le financement des pensions des fonctionnaires affiliés à l'Ircantec

L'Ircantec est la caisse de retraite qui gère le régime de retraite complémentaire (au régime général) des agents contractuels de droit public (donc y compris les praticiens hospitaliers) ainsi que des élus locaux et des fonctionnaires à temps non complet des collectivités locales (travaillant moins de 28 h hebdomadaires) ou ayant trop peu cotisé aux régimes de fonctionnaires pour acquérir un droit à pension.

Les ressources de l'Ircantec, qui est un régime par points, sont constituées pour l'essentiel des cotisations salariales et patronales.

**Champ des données présentées dans les fiches thématiques :**

Flux de nouveaux pensionnés

Le SRE a homogénéisé l'ensemble de ces tableaux pour qu'ils soient tous sur le même champ. Les pensions sont maintenant y compris pensions d'orphelins, pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM), pensions anciennement cristallisées et hors soldes de réserve. Ce nouveau champ a été intégré jusqu'à l'année 2013 pour les séries longues.

Les fiches thématiques 5.1 et une partie des fiches thématiques 5.3 présentent des données sur les flux de nouveaux pensionnés au sein des différents régimes de retraite de la fonction publique.

Ces données de flux concernent, pour le SRE et la CNRACL, les pensions entrées en paiement au cours de l'année, qu'elles soient encore en paiement ou pas au 31 décembre. La pension d'une personne prenant sa retraite et décédant au cours de la même année sera comptabilisée dans le flux de l'année mais ne le sera pas dans le stock au 31 décembre.

Stock de pensionnés

Les fiches thématiques 5.2 et une partie des fiches thématiques 5.3 présentent des données sur les stocks de pensionnés au sein des différents régimes de retraite de la fonction publique. Ces données de stock concernent, pour le SRE et la CNRACL, les pensions en paiement au 31 décembre de l'année considérée. C'est donc une photographie à un instant t.

Pour les fiches thématiques 5.1 à 5.3, pour le SRE, la CNRACL et le FSPOEIE, le montant de la pension moyenne relative à une année donnée correspond à la moyenne des pensions versées sur le dernier mois de l'année, calculée à partir des effectifs présents au 31 décembre.

## Régime additionnel de la fonction publique

Le Régime additionnel de la fonction publique (RAFP) est un régime de retraite pour les fonctionnaires des trois versants, les militaires ainsi que pour les magistrats. Ce régime par point, créé en 2003 sous la forme d'un fond de pension, est obligatoire. Il permet de cotiser sur les primes et les régimes accessoires, l'assiette de cotisation étant limitée à 20 % du traitement indiciaire brute du cotisant.

En 2019, plus de 4,5 millions d'agents ont cotisé pour un montant global de 1,9 milliard d'euros. Le nombre de points est obtenu en divisant le total des cotisations versées au titre d'une année par la valeur d'acquisition du point de l'année considérée. La valeur d'acquisition du point est fixée chaque année par son conseil d'administration, en cohérence avec l'espérance de vie des bénéficiaires.

| Année | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Valeur d'acquisition (en euros) | 1,09585 | 1,1452 | 1,1967 | 1,2003 | 1,2123 | 1,2317 |
| Variation | +1 % | +4,5 % | +4,5 % | +0,3 % | +1 % | +1,6 % |

## Disponibilité des données

L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont reproduites au format Excel sur le site Internet : http://www.fonction-publique.gouv.fr, rubrique Statistiques / Rapport annuel, ainsi que, pour les figures marquées du signe , dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

## Les différents emplois classés dans la catégorie active dans les trois versants de la fonction publique

| | | Âge d'ouverture des droits[1] | Limite d'âge[1] |
|---|---|---|---|
| Fonction publique de l'État | Personnels actifs de la Police nationale | 52 ans si 27 ans de services | 57 ans[2] |
| | Personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire | 52 ans si 27 ans de services | 57 ans |
| | Ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne | 52 ans si 17 ans de services | 59 ans |
| | Personnels de la surveillance des douanes | 57 ans | 62 ans |
| | Instituteurs[3] | 57 ans | 62 ans |
| | Agents d'exploitation des travaux publics de l'État | 57 ans | 62 ans |
| | Éducateurs et infirmiers de la protection judiciaire de la jeunesse[6] | 57 ans | 62 ans |
| | Personnels paramédicaux des hôpitaux militaires | 57 ans | 62 ans |
| | Adjoints techniques des haras nationaux, chefs de districts forestiers et agents techniques forestiers | 57 ans | 62 ans |
| | Techniciens supérieurs du développement durable[5] et syndics des gens de mer (certains emplois) | 57 ans | 64 ans |
| Fonction publique territoriale | Agents des réseaux souterrains des égouts et agents des services insalubres (corps des identificateurs de l'Institut médico-légal de la préfecture de police) | 52 ans si 32 ans de services, dont 12 ans de services dans les réseaux souterrains ou dans le corps, dont 6 consécutifs | 62 ans |
| | Sapeurs-pompiers professionnels | 57 ans | 62 ans |
| | Agents de salubrité | 57 ans | 62 ans |
| | Agents de police municipale | 57 ans | 62 ans |
| | Agents de surveillance de la préfecture de police | 57 ans | 62 ans |
| | Personnels médicaux, infirmiers, paramédicaux et de soin exerçant dans des services de santé | 57 ans | 62 ans |
| | Agents d'entretien et agents techniques (certains emplois) | 57 ans | 62 ans |
| Fonction publique hospitalière | Personnels infirmiers et personnels paramédicaux en contact avec les malades n'ayant pas exercé le droit d'option prévu à l'article 37 de la loi 2010-751 du 5 juillet 2010[4] | 57 ans | 62 ans |
| | Autres personnels hospitaliers (aides-soignants, agents de services hospitaliers) | 57 ans | 62 ans |
| | Assistantes sociales dont l'emploi comporte un contact direct et permanent avec les malades[7] | 57 ans | 62 ans |
| | Puéricultrices en fonction dans les services de pédiatrie n'ayant pas exercé le droit d'option prévu à l'article 31 du décret n° 2010-1139 du 29 septembre 2010 (renoncement aux droits liés au classement dans la catégorie active) | 57 ans | 62 ans |
| | Maîtres ouvriers et ouvriers professionnels (certaines fonctions) | 57 ans | 62 ans |
| | Agents d'entretien (certaines fonctions) | 57 ans | 62 ans |
| | Agents de service mortuaire et de désinfection | 57 ans | 62 ans |

*Source : DGAFP.*

(1) La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a relevé, en les majorant de deux ans, l'ensemble des bornes d'âge, qu'il s'agisse de l'âge d'ouverture des droits ou des limites d'âge. Elle a également majoré dans les mêmes limites les durées de services effectifs exigées (cf. personnels actifs de la Police nationale et personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire ).

Cette réforme s'appliquera toutefois de manière progressive, les bornes d'âge augmentant, selon l'année de naissance des assurés, au rythme de quatre mois par an. Les premières générations concernées seront celles :

- des personnels nés après le 1er juillet 1961, lorsque l'âge d'ouverture des droits à pension était, avant la réforme, fixé à 50 ans et la limite d'âge à 55 ans ;
- les générations nées après le 1er juillet 1956, lorsque ces bornes d'âge étaient respectivement de 55 et 60 ans.

Dans le but de réduire plus rapidement le déficit des régimes d'assurance vieillesse, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2012 a accéléré le rythme de transition, l'âge d'ouverture des droits à la retraite est relevé de 5 mois par génération au lieu de 4.

Le présent tableau présente donc la situation telle qu'elle sera l'année où la réforme s'appliquera pleinement à l'ensemble des personnels.

Dans tous les cas, sauf mention contraire dans le tableau, le départ à 57 ans est possible si l'agent a accompli au moins 17 ans de services dans des emplois classés dans la catégorie active.»

(2) 60 ans pour les commissaires et les commissaires principaux ; 61 ans pour les commissaires divisionnaires et les commissaires généraux ; 62 ans pour le directeur des services actifs de police, le directeur des services actifs de police de la préfecture de police, le chef du service de l'inspection générale de la Police nationale, les inspecteurs généraux des services actifs de la Police nationale et les contrôleurs généraux des services actifs de la Police nationale.

(3) Corps de catégorie B mis en extinction par le décret n° 2003-1262 du 23 décembre 2003 et remplacé progressivement par le corps de professeur des écoles (catégorie A). Contrairement aux professeurs des écoles, les instituteurs, classés en « catégorie active » peuvent partir à l'âge de 55 ans.

(4) La loi 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique prévoit, en son article 37, que les personnels infirmiers et paramédicaux classés en catégorie active, ainsi que les personnels relevant du corps des cadres de santé et autres corps ou cadres d'emplois de personnels paramédicaux ayant occupé des emplois ainsi classés, peuvent opter :

- soit en faveur du maintien dans leurs corps ou cadres d'emplois associé à la conservation des droits liés au classement dans la catégorie active (départ anticipé à 57 ans) ;
- soit en faveur de leur intégration dans les corps ou cadres d'emplois appartenant à la catégorie A, l'âge d'ouverture des droits à pension de ces personnels, ainsi que leur limite d'âge demeurant, toutefois, fixés respectivement à 60 et 65 ans.

(5) Techniciens supérieurs du développement durable exerçant leurs fonctions dans la navigation, la sécurité maritime et la gestion de la ressource halieutique et des espaces marin et littoral et affectés sur un moyen nautique des affaires maritimes, dans une unité littorale des affaires maritimes ou dans un centre de sécurité des navires.

(6) Les services accomplis dans les emplois du corps régi par le décret n° 2019-49 du 30 janvier 2019 portant statut particulier du corps des éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse ne sont plus comptabilisés comme du service actif. Il ne reste donc qu'un stock d'éducateurs PJJ ayant cumulé du service actif.

Pour les infirmiers, seuls ceux qui ont exercé l'option pour le maintien en catégorie B ont droit à la catégorie active.

(7) Les services accomplis dans les emplois des corps régis par le décret n° 2018-731 du 21 août 2018 portant dispositions statutaires communes à certains corps de catégorie A de la fonction publique hospitalière à caractère socio-éducatif ne sont plus comptabilisés comme du service actif. Il ne reste donc qu'un stock d'assistants sociaux de la fonction publique hospitalière ayant cumulé du service actif.

## État des lieux des régimes de retraite obligatoires auxquels cotisent les agents de la fonction publique selon leur statut

| Catégories d'agents | Régimes auxquels cotisent (ou sont affiliés) les agents selon leur statut | Régimes de base et caisses de retraite correspondantes | | | | | Régimes complémentaires ou additionnels | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Régime des PCMR de l'État[3] | CNRACL[4] | Régime général | FSPOEIE[5] | Mutualité sociale agricole | Ircantec[6] | RAFP[7] | ARRCO AGIRC | RETREP / ATCA[8] | Retraite additionnelle de l'enseignement privé (RAEP) |
| Fonction publique de l'État | Fonctionnaires des ministères, des autorités administratives ou publiques indépendantes et des établissements publics de l'État et magistrats[1][2] | ✓ | | | | | | ✓ | | | |
| | Militaires (de carrière ou sous contrat)[1] | ✓ | | | | | | ✓ | | | |
| | Contractuels des ministères et établissements publics de l'État (y compris PACTE) | | | ✓ | | | ✓ | | | | |
| | Ouvriers d'État[1] | | | | ✓ | | | | | | |
| | Emplois aidés de la fonction publique (contrat d'avenir, contrat d'accompagnement) | | | ✓ | | | ✓ | | | | |
| Fonctions publiques territoriale et hospitalière | Fonctionnaires territoriaux sur un poste d'au moins 28 h hebdomadaires[1][2] | | ✓ | | | | | ✓ | | | |
| | Fonctionnaires territoriaux sur un poste de moins de 28 h hebdomadaires | | | ✓ | | | ✓ | | | | |
| | Fonctionnaires hospitaliers[1][2] | | ✓ | | | | | ✓ | | | |
| | Contractuels territoriaux ou hospitaliers (y compris PACTE) | | | ✓ | | | ✓ | | | | |
| | Médecins hospitaliers (hors praticiens hospitalo-universitaires fonctionnaires de la FPE)[9] | | | ✓ | | | ✓ | | | | |
| | Assistantes maternelles de la fonction publique territoriale | | | ✓ | | | ✓ | | | | |
| | Emplois aidés de la FPT ou de la FPH (contrat d'avenir, contrat d'accompagnement) | | | ✓ | | | ✓ | | | | |
| Cas particuliers (fonction publique) | Fonctionnaires soumis au statut autonome de l'Assemblée nationale | Caisse de retraite du personnel de l'Assemblée nationale | | | | | | | | | |
| | Fonctionnaires soumis au statut autonome du Sénat | Caisse de retraite du personnel du Sénat | | | | | | | | | |
| | Ministres des cultes reconnus d'Alsace Moselle | Régime des pensions d'Alsace Lorraine[3] | | | | | | | | | |
| | Marins de commerce employés par les services de l'État | Caisse de retraite des marins[11] | | | | | | | | | |
| | Stagiaires (sous convention de stage) | Pas de cotisation retraite (sauf en cas de dépassement du seuil de gratification) | | | | | | | | | |
| | Fonctionnaires ou militaires de la FPE mis à disposition ou détachés (cas général) | ✓ | | | | | | ✓ | | | |
| | Fonctionnaires de la FPT ou de la FPH mis à disposition ou détachés (cas général) | | ✓ | | | | | ✓ | | | |
| | Fonctionnaires de la FPE détachés dans un organisme international | PCMR + RAFP ou/et régime(s) de retraite de détachement | | | | | | | | | |
| | Fonctionnaires de la FPT ou de la FPH détachés dans un organisme international | CNRACL + RAFP ou/et régime(s) de retraite de détachement | | | | | | | | | |
| | Fonctionnaires ou militaires de la FPE, FPT ou FPH en disponibilité pour un mandat de député ou de sénateur ou de député européen | Caisse des pensions des députés[12] / caisse des retraites des anciens sénateurs / régime de retraite de l'Union européenne | | | | | | | | | |
| | Fonctionnaires ou militaires de la FPE en disponibilité pour un mandat d'élu local | | | ✓ | | | ✓ | | | | |
| | Fonctionnaires de la FPT ou de la FPH en disponibilité pour un mandat d'élu local | | | ✓ | | | ✓ | | | | |
| | Fonctionnaires ou militaires de la FP en position hors-cadres ou en disponibilité | Régime(s) de retraite de l'organisme d'accueil éventuel | | | | | | | | | |
| Enseignement privé | Enseignants du privé sous contrat dans l'enseignement général | | | ✓ | | | ✓[13] | | | ✓ | ✓ |
| | Enseignants du privé sous contrat dans l'enseignement agricole | | | | | ✓ | ✓[13] | | | ✓ | ✓ |
| Autres cas, hors FP | Fonctionnaires de La Poste et Orange | ✓ | | | | | | ✓ | | | |
| | Ouvriers de l'ex-GIAT (Nexter) | | | | ✓ | | | | | | |
| | Élus locaux[10] | | | ✓ | | | ✓ | | | | |
| | Députés européens[14] | | | | | | | | | | |

*Source : DGAFP, SDessi.*
NB : Les individus ayant cumulé différentes situations professionnelles au cours de leur carrière dépendront, au moment de la retraite et selon certaines règles, de plusieurs régimes différents. Un retraité percevant des pensions de plusieurs régimes est dit polypensionné.
(1) Une durée de service de 2 ans minimum est requise (hors départs pour invalidité). Pour une durée inférieure, les agents sans droits à pension sont rétroactivement transférés au régime général et à l'Ircantec (mais restent affiliés au RAFP, lorsqu'ils ont cotisé à ce régime, ce qui n'est pas le cas des ouvriers d'État).
(2) Y compris les élèves fonctionnaires, les fonctionnaires stagiaires et, côté État, les praticiens hospitalo-universitaires fonctionnaires dans la FPE.
(3) Régime des pensions civiles et militaires de retraite, géré par le Service des retraites de l'État (sur le budget du ministère de l'Intérieur).
(4) Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales, gérée par la Caisse des dépôts et consignations.
(5) Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État, géré par la CDC.
(6) Institution de retraite complémentaire des agents contractuels de l'État et des collectivités publiques, gérée par la CDC.
(7) Retraite additionnelle de la fonction publique, gérée dans le cadre de l'ERAFP (gestion administrative : CDC).
(8) Le Régime temporaire de retraite de l'enseignement privé a pour équivalent l'allocation temporaire de cessation d'activité (ATCA) dans l'enseignement privé agricole. Il est alimenté par une contribution de l'État.
(9) Les praticiens hospitalo-universitaires fonctionnaires de la FPE comprennent principalement les professeurs des universités praticiens hospitaliers et les maîtres de conférences praticiens hospitaliers.
(10) Concernant les élus parlementaires, les députés cotisent à la caisse des pensions des députés, les sénateurs à la caisse des retraites des anciens sénateurs.
(11) Gérée par l'Enim (Établissement national des invalides de la Marine).
(12) Pour les députés, prise en compte du détachement dans la constitution du droit (15 ans) à pension de l'État et dans la durée d'assurance, et seulement jusqu'en 2012, dans la liquidation de la pension du code des PCMR.
(13) L'adhésion d'une entreprise à une institution de retraite complémentaire entraîne l'affiliation de tous ses salariés affiliés au régime général de la sécurité sociale ou au régime des assurances sociales agricoles, excepté pour les agents contractuels de droit public (affiliés à l'Ircantec).
(14) Les députés européens bénéficient d'une pension d'ancienneté à compter de 63 ans accomplis et pouvaient, jusqu'à la législature de 2009, acquérir des droits au fonds de pension volontaire du Parlement (décision du Parlement européen du 28 septembre 2005).
Lecture : un agent contractuel de la fonction publique hospitalière cotise au régime général (régime de base) et à l'Ircantec (régime complémentaire).

## Figure 5.1-1 : Effectifs et principales caractéristiques des pensions de droit direct au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, entrées en paiement en 2018

| | SRE (fonction publique de l'État) | | | FSPOEIE (ouvriers d'État) | CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière) | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Pensions civiles hors La Poste et Orange | Pensions militaires[1] | Pensions civiles et militaires de l'État | | Fonction publique territoriale | Fonction publique hospitalière | Fonction publique territoriale et hospitalière |
| Effectifs de pensions pour l'ensemble des départs de droit direct | 42 463 | 13 070 | 68 840 | 2120[9] | 43 583 | 24 702 | 68 285 |
| Départs pour invalidité | 2 698 | 2 451 | 5 874 | 36[10] | 5 631 | 2 220 | 7 851 |
| Départs pour carrière longue | 4 674 | - | | 438[10] | 15 312 | 4 043 | 19 355 |
| Départs pour motifs familiaux[2] | 2 697 | 2 | 3 015 | 7[10] | 2 669 | 2 095 | 4 764 |
| Départ avec bénéfice d'une catégorie active[3] | 8 358 | - | | n.d | 2 747 | 13 198 | 15 945 |
| Âge moyen et durées moyennes acquises des bénéficiaires | | | | | | | |
| Âge moyen à la radiation des cadres (en années) | 61,8 | 44,6 | - | 59,5 | 61,4 | 59,8 | 60,8 |
| Part des agents encore rémunérés dans la fonction publique moins d'un an avant la liquidation (en %) | 97,3 | 98,2 | | 75,9[10] | 98,2 | 97,4 | 97,9 |
| Durée de services acquise (en trimestres) | 137,9 | 95,2 | | 128,7 | 109,2 | 124,6 | 114,8 |
| Durée de bonifications acquise (en trimestres) | 7,4 | 32,7 | | 7,7 | 4,5 | 5,8 | 4,9 |
| Durée d'assurance tous régimes (en trimestres) | 170,6 | 128,0 | | 171,9 | 171,2 | 172,6 | 171,0 |

*Sources : DGFiP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.*

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, y compris soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est au minimum de 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont y compris soldes de réserve.

NB : Il n'existe pas de notion de catégorie active pour les militaires, ni de dispositif de départ pour carrière longue. Par ailleurs, les militaires ne sont pas concernés par la surcote.

(2) Sur les 3 013 (Y compris La Poste et Orange) départs pour motifs familiaux de fonctionnaires civils de l'État en 2019, 1 961 correspondent réellement à des départs anticipés, c'est-à-dire avant l'âge d'ouverture des droits d'un sédentaire. De même, sur les 4 764 départs pour motifs familiaux à la CNRACL, 2 651 le sont avant l'âge d'ouverture des droits. Les départs anticipés pour motifs familiaux sont ouverts dans quatre situations :

- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont trois enfants vivants ou qui ont élevés trois enfants pendant 9 ans ;

- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité d'au moins 80 % ;

- pour les agents ayant plus de 15 ans de services, qui sont (ou leur conjoint) atteints d'une infirmité ou d'une maladie incurable empêchant toute activité professionnelle ;

- pour les fonctionnaires handicapés, qui ont validé, depuis la reconnaissance d'un handicap entraînant une incapacité permanente d'au moins 80 %, les durées d'assurance et de trimestres cotisés fixées par décret. Les données transmises par la CNRACL n'incluent pas cette quatrième situation.

(3) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieur à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous condition de services (17 ans ou 27 ans).

(9) L'effectif total de pensionnés et les effectifs de calcul de l'âge moyen de première mise en paiement prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état d'avances.

(10) Les effectifs de départs pour invalidité, carrière longue, motifs familiaux et pour service actif, ainsi que la part des agents encore rémunérés dans la fonction publique moins d'un an avant la liquidation ont été calculés sur la base des titres définitifs uniquement.

## Figure 5.1-1 (suite) : Effectifs et principales caractéristiques des pensions de droit direct au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, entrées en paiement en 2018

| | SRE (fonction publique de l'État) | | | FSPOEIE (ouvriers d'État) | CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière) | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Pensions civiles hors La Poste et Orange | Pensions militaires[1] | Pensions civiles et militaires de l'État | | Fonction publique territoriale | Fonction publique hospitalière | Fonction publique territoriale et hospitalière |
| **Décote et surcote**[4] | | | | | | | |
| Part des pensions avec décote (en %) | 15,3 | 10,3 | - | 8,0 | 8,0 | 7,6 | 7,8 |
| Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) | -194,9 | -84,5 | | -136,2 | -113,9 | -122,3 | -116,8 |
| Taux moyen de décote (en %) | 10,7 | 8,0 | | 8,5 | 12,5 | 9,9 | 11,6 |
| Coût induit par la décote (en millions d'euros)[5] | -15,2 | -1,4 | | -0,3 | -4,7 | -2,8 | -7,5 |
| Part des pensions avec surcote (en %) | 34,6 | - | | 7,3 | 21,2 | 12,7 | 18,2 |
| Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) | 258,3 | - | | 154,3 | 157,7 | 168,4 | 160,4 |
| Taux moyen de surcote (en %) | 10,3 | - | | 8,9 | 10,3 | 8,7 | 9,9 |
| Coût induit par la surcote (en millions d'euros)[5] | 45,5 | - | | 0,3 | 17,5 | 6,4 | 23,9 |
| **Taux de liquidation** | | | | | | | |
| Taux moyen de liquidation (en %)[14] | 67,9 | 65,3 | - | 64,4 | 52,3 | 59,2 | 54,8 |
| Part des pensions au taux plein (en %)[6] | 29,3 | 46,3 | | 9,0 | 13,7 | 16,5 | 14,7 |
| Indice moyen à la liquidation[14] | 691 | 555 | | n.p.[12] | 458 | 489 | 469 |
| Part des pensions au minimum garanti (en %) | 5,2 | 19,9 | | 0,7 | 28,8 | 18,8 | 25,2 |
| Supplément apporté par la majoration de pension pour enfant au montant principal de la pension (en euros)[7] | 255,4 | 300,2 | | 236,8 | 133,5 | 150,2 | 138,7 |
| Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %) | 22,3 | 11,7 | | 23,9 | 26,8 | 20,9 | 24,7 |
| **Pension mensuelle moyenne** | | | | | | | |
| Avantage principal et accessoires (en euros)[8] | 2 245 | 1 536 | - | 2197[13] | 1 290 | 1 537 | 1 379 |

*Sources : DGFiP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.*

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, y compris soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est au minimum de 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont y compris soldes de réserve.

NB : Il n'existe pas de notion de catégorie active pour les militaires, ni de dispositif de départ pour carrière longue. Par ailleurs, les militaires ne sont pas concernés par la surcote.

(4) Hors pensions portées au minimum garanti. Le taux et les perte/bénéfice sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote. Pour les indicateurs concernant la décote, les départs pour motifs d'ancienneté et familiaux (hors invalidité) ont été pris en compte.

(5) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportement consécutifs aux incitations de la décote et la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentés.

(6) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.

(7) Le montant de ce supplément est calculé pour les seuls bénéficiaires d'une majoration pour enfant.

(8) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

(11) Les effectifs de calcul de l'âge moyen à la radiation des cadres comprennent les pensionnés en titre définitif et en état d'avances, dont la date de radiation des cadres est présente dans la base du FSPOEIE.

(12) n.p. = non pertinent : seul 1% des retraités du FSPOEIE a sa pension calculée sur une base indiciaire.

(13) Les effectifs de calcul de la pension mensuelle moyenne comprennent uniquement les pensionnés en titre définitif dont la pension est en paiement (la mise en paiement de la pension peut demander un délai).

(14) SRE : Hors pensions portées au minimum garanti.

**Figure 5.1-2 : Effectifs et principales caractéristiques, par genre des bénéficiaires, des pensions de droit direct au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE entrées en paiement en 2019**

| | SRE (fonction publique de l'État) | | | | FSPOEIE (ouvriers d'État) | | CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière) | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Pensions civiles hors La Poste et Orange | | Pensions militaires(1) | | | | Fonction publique territoriale | | Fonction publique hospitalière | |
| | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes |
| Effectifs de pensions pour l'ensemble des départs de droit direct | 17 530 | 24 933 | 11 503 | 1 567 | 1 869 (9) | 251 (9) | 19 074 | 24 509 | 5 195 | 19 507 |
| Départs pour invalidité | 970 | 1 728 | 2 079 | 372 | 31 (10) | 5 (10) | 2 226 | 3 405 | 437 | 1 783 |
| Départs pour carrière longue | 1 857 | 2 817 | - | - | 406 (10) | 32 (10) | 9 592 | 5 720 | 1 802 | 2 241 |
| Départs pour motifs familiaux (2) | 118 | 2 579 | 0 | 2 | 0 (10) | 7 (10) | 36 | 2 633 | 8 | 2 087 |
| Départs avec bénéfice d'une catégorie active (3) | 4 681 | 3 677 | - | - | - | - | 2 400 | 347 | 1 925 | 11 273 |
| Âge moyen et durées moyennes acquises des bénéficiaires | | | | | | | | | | |
| Âge moyen à la radiation des cadres (en années) | 61,7 | 61,8 | 44,9 | 42,1 | 59,5 (11) | 59,8 (11) | 61,1 | 61,7 | 60,4 | 59,7 |
| Part des agents encore rémunérés dans la fonction publique moins d'un an avant la liquidation (en %) | 96,5 | 97,9 | 98,0 | 99,9 | 80,0 (10) | 48,4 (10) | 98,2 | 98,3 | 97,0 | 97,5 |
| Durée de services acquise (en trimestres) | 142,2 | 135,0 | 97,0 | 82,0 | 129,6 | 122,5 | 119,2 | 101,3 | 135,3 | 121,8 |
| Durée de bonifications acquise (en trimestres) | 6,0 | 8,3 | 34,2 | 21,4 | 8,0 | 7,3 | 2,2 | 6,3 | 1,5 | 6,9 |
| Durée d'assurance tous régimes (en trimestres) | 171,5 | 170,1 | 131,1 | 105,1 | 171,8 | 173,1 | 170,7 | 171,6 | 172,1 | 172,8 |

*Sources : DGFiP - SRE, CNRACL et FSPOEIE.*

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, y compris soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est au minimum de 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont y compris soldes de réserve.

NB : Il n'existe pas de notion de catégorie active pour les militaires, ni de dispositif de départ pour carrière longue. Par ailleurs, les militaires ne sont pas concernés par la surcote.

(2) Y compris départs pour handicap pour les pensions PCMR.

(3) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieurs à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous condition de services (17 ans ou 27 ans).

(4) Hors pensions portées au minimum garanti. Le taux et les perte/bénéfice sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote.

Pour les indicateurs concernant la décote, les départs pour motifs d'ancienneté et familiaux (hors invalidité) ont été pris en compte.

(5) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportement consécutives aux incitations de la décote et la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentées.

(6) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.

(7) Le montant de ce supplément est calculé pour les seuls bénéficiaires d'une majoration pour enfant.

(8) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfant, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité ; et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

(9) L'effectif total de pensionnés et les effectifs de calcul de l'âge moyen de première mise en paiement prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état d'avances.

(10) Les effectifs de départs pour invalidité, carrière longue, motifs familiaux et pour service actif, ainsi que la part des agents encore rémunérés dans la fonction publique moins d'un an avant la liquidation ont été calculés sur la base des titres définitifs uniquement.

(11) Les effectifs de calcul de l'âge moyen à la radiation des cadres comprennent les pensionnés en titre définitif et en état d'avances, dont la date de radiation des cadres est présente dans la base du FSPOEIE.

**Figure 5.1-2 (suite) : Effectifs et principales caractéristiques, par genre des bénéficiaires, des pensions de droit direct au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE entrées en paiement en 2019**

| | SRE (fonction publique de l'État) | | | | FSPOEIE (ouvriers d'État) | | CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière) | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Pensions civiles hors La Poste et Orange | | Pensions militaires[1] | | | | Fonction publique territoriale | | Fonction publique hospitalière | |
| | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes |
| Décote et surcote[4] | | | | | | | | | | |
| Part des pensions avec décote (en %) | 13,6 | 16,5 | 8,7 | 21,9 | 7,7 | 10,2 | 5,5 | 9,9 | 7,9 | 7,5 |
| Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) | -202,1 | -190,8 | -89,8 | -68,9 | -138,2 | -124,9 | -117,3 | -112,4 | -122,8 | -122,2 |
| Taux moyen de décote (en %) | 9,4 | 11,5 | 7,8 | 8,6 | 7,8 | 12,6 | 10,2 | 13,4 | 8,4 | 10,4 |
| Coût induit par la décote (en millions d'euros) [5] | -5,8 | -9,4 | -1,1 | -0,3 | -0,2 | 0,0 | -1,5 | -3,3 | -0,6 | -2,1 |
| Part des pensions avec surcote (en %) | 34,7 | 34,6 | - | - | 6,4 | 14,5 | 19,0 | 23,0 | 16,5 | 11,7 |
| Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) | 314,3 | 218,8 | - | - | 165,4 | 117,3 | 184,0 | 140,7 | 206,3 | 154,3 |
| Taux moyen de surcote (en %) | 11,2 | 9,8 | - | - | 8,9 | 8,8 | 10,6 | 10,1 | 9,8 | 8,4 |
| Coût induit par la surcote (en millions d'euros) [5] | 22,9 | 22,6 | - | - | 0,2 | 0,1 | 8,0 | 9,5 | 2,1 | 4,2 |
| Taux de liquidation | | | | | | | | | | |
| Taux moyen de liquidation (en %) [14] | 69,2 | 67,0 | 66,7 | 54,2 | 64,8 | 61,4 | 55,6 | 49,8 | 62,2 | 58,5 |
| Part des pensions au taux plein (en %) [6] | 29,3 | 29,2 | 49,8 | 20,4 | 8,9 | 10,0 | 15,6 | 12,2 | 16,8 | 16,4 |
| Indice moyen à la liquidation [14] | 745 | 653 | 564 | 483 | [12] | [12] | 473 | 447 | 493 | 488 |
| Part des pensions au minimum garanti (en %) | 5,0 | 5,3 | 19,6 | 22,0 | 0,7 | 0,8 | 26,8 | 30,3 | 19,0 | 18,7 |
| Supplément apporté par la majoration de pension pour enfant au montant principal de la pension (en euros) [7] | 292,6 | 213,5 | 303,1 | 209,5 | 242,6 | 158,6 | 163,3 | 107,3 | 185,3 | 135,2 |
| Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %) | 28,6 | 17,8 | 12,9 | 3,0 | 12,8 | 25,5 | 28,6 | 25,3 | 29,7 | 18,6 |
| Pension mensuelle moyenne | | | | | | | | | | |
| Avantage principal et accessoires (en euros) [8] | 2483 | 2078 | 1597 | 1088 | 2259 [13] | 1761 [13] | 1409 | 1196 | 1620 | 1515 |

*Sources : DGFiP - SRE, CNRACL et FSPOEIE.*
Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, y compris soldes de réserve.
Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est au minimum de 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.
(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont y compris soldes de réserve.
NB : Il n'existe pas de notion de catégorie active pour les militaires, ni de dispositif de départ pour carrière longue. Par ailleurs, les militaires ne sont pas concernés par la surcote.
(2) Y compris départs pour handicap pour les pensions PCMR.
(3) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieurs à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous condition de services (17 ans ou 27 ans).
(4) Hors pensions portées au minimum garanti. Le taux et les perte/bénéfice sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote.
Pour les indicateurs concernant la décote, les départs pour motifs d'ancienneté et familiaux (hors invalidité) ont été pris en compte.
(5) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportement consécutives aux incitations de la décote et la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentées.
(6) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.
(7) Le montant de ce supplément est calculé pour les seuls bénéficiaires d'une majoration pour enfant.
(8) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfant, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité ; et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).
(9) L'effectif total de pensionnés et les effectifs de calcul de l'âge moyen de première mise en paiement prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état d'avances.
(12) Seul 1 % des retraités du FSPOEIE a sa pension calculée sur une base indiciaire.
(13) Les effectifs de calcul de la pension mensuelle moyenne comprennent uniquement les pensionnés en titre définitif dont la pension est en paiement (la mise en paiement de la pension peut demander un délai).
(14) SRE : Hors pensions portées au minimum garanti.

**Figure 5.1-3 : Effectifs, et principales caractéristiques par motif de départ des bénéficiaires, des pensions de droit direct au SRE et à la CNRACL entrées en paiement en 2019**

| | SRE (fonction publique de l'État) | | | | | CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière) | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Pensions civiles hors La Poste et Orange | | | Pensions militaires[1] | | Fonction publique territoriale | | | Fonction publique hospitalière | | |
| | pour ancienneté[2] | pour motifs familiaux[3] | pour invalidité | pour ancienneté[2] | pour invalidité | pour ancienneté[2] | pour motifs familiaux | pour invalidité | pour ancienneté[2] | pour motifs familiaux | pour invalidité |
| **Effectifs de pensions pour l'ensemble des départs de droit direct** | **37 068** | **2 697** | **2 698** | **10 617** | **2 451** | **35 251** | **2 669** | **5 663** | **20 375** | **2 095** | **2 232** |
| Départs avec bénéfice d'une catégorie active [4] | 8 358 | - | - | - | - | 2 502 | 59 | 186 | 10 828 | 1 401 | 969 |
| **Âge moyen et durées moyennes acquises des bénéficiaires** | | | | | | | | | | | |
| Âge moyen à la radiation des cadres (en années) | 62,1 | 61,0 | 57,3 | 48,3 | 28,5 | 62,1 | 61,7 | 57,0 | 60,4 | 59,9 | 54,7 |
| Part des agents encore rémunérés dans la fonction publique moins d'un an avant la liquidation (en %) | 97,0 | 99,4 | 100,0 | 97,8 | 100,0 | 97,9 | 99,7 | 99,5 | 97,0 | 99,6 | 99,3 |
| Durée de services acquise (en trimestres) | 140,3 | 129,3 | 113,4 | 110,2 | 30,0 | 112,4 | 119,3 | 84,5 | 128,1 | 125,9 | 92,2 |
| Durée de bonifications acquise (en trimestres) | 7,0 | 14,3 | 5,4 | 38,0 | 9,6 | 4,2 | 11,2 | 2,9 | 5,2 | 13,1 | 4,2 |
| Durée d'assurance tous régimes (en trimestres) | 172,9 | 173,0 | 137,1 | 148,4 | 39,8 | 174,3 | 182,3 | 146,6 | 175,3 | 175,9 | 145,4 |

*Sources : DGFiP - SRE, CNRACL et FSPOEIE.*

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, y compris soldes de réserve. Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est au minimum de 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont y compris soldes de réserve.

NB : Il n'existe pas de notion de catégorie active pour les militaires, ni de dispositif de départ pour carrière longue. Par ailleurs, les militaires ne sont pas concernés par la surcote.

(2) SRE : y compris carrières longues, hors départs anticipés pour motifs familiaux et pour handicap pour le SRE. CNRACL : y compris carrières longues et départs pour handicap, hors motifs familiaux.

(3) Inclut les départs pour handicap.

(4) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieur à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous condition de services (17 ans ou 27 ans).

**Figure 5.1-3 (suite) : Effectifs, et principales caractéristiques par motif de départ des bénéficiaires, des pensions de droit direct au SRE et à la CNRACL entrées en paiement en 2019**

| | SRE (fonction publique de l'État) | | | | | CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière) | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Pensions civiles hors La Poste et Orange | | | Pensions militaires[1] | | Fonction publique territoriale | | | Fonction publique hospitalière | | |
| | pour ancienneté[2] | pour motifs familiaux[3] | pour invalidité | pour ancienneté[2] | pour invalidité | pour ancienneté[2] | pour motifs familiaux | pour invalidité | pour ancienneté[2] | pour motifs familiaux | pour invalidité |
| **Décote et surcote[5]** | | | | | | | | | | | |
| Part des pensions avec décote (en %) | 16,3 | 17,2 | - | 12,6 | - | 9,1 | 9,3 | - | 8,4 | 8,3 | - |
| Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) | -188,2 | -281,8 | - | -84,4 | - | -107,7 | -193,5 | - | -115,6 | -188,7 | - |
| Taux moyen de décote (en %) | 10,4 | 15,1 | - | 8,0 | - | 12,4 | 13,1 | - | 9,6 | 13,0 | - |
| Coût induit par la décote (en millions d'euros) [6] | -13,6 | -1,6 | - | -1,4 | - | -4,2 | -0,6 | - | -2,4 | -0,4 | - |
| Part des pensions avec surcote (en %) | 36,9 | 31,0 | 7,1 | - | - | 23,3 | 31,3 | 3,6 | 13,9 | 13,9 | 1,4 |
| Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) | 249,9 | 415,4 | 172,9 | - | - | 155,2 | 188,6 | 131,6 | 165,7 | 200,0 | 117,6 |
| Taux moyen de surcote (en %) | 10,0 | 16,5 | 9,3 | - | - | 10,2 | 11,9 | 8,9 | 8,7 | 9,2 | 6,8 |
| Coût induit par la surcote (en millions d'euros) [6] | 41,0 | 4,2 | 0,4 | - | - | 15,3 | 1,9 | 0,3 | 5,6 | 0,7 | 0,0 |
| **Taux de liquidation** | | | | | | | | | | | |
| Taux moyen de liquidation (en %) [10] | 68,4 | 69,1 | 58,1 | 66,0 | 47,6 | 53,3 | 61,1 | 42,1 | 60,3 | 64,6 | 45,1 |
| Part des pensions au taux plein (en %) [7] | 30,1 | 34,4 | 9,1 | 47,6 | 13,2 | 15,4 | 15,2 | 2,3 | 17,0 | 25,9 | 2,9 |
| Indice moyen à la liquidation [10] | 697 | 678 | 619 | 557 | 497 | 468 | 477 | 388 | 496 | 506 | 410 |
| Part des pensions au minimum garanti (en %) | 4,2 | 4,3 | 19,6 | 5,0 | 84,2 | 23,1 | 22,9 | 67,0 | 15,0 | 13,0 | 59,4 |
| Supplément apporté par la majoration de pension pour enfant au montant principal de la pension (en euros) [8] | 263,3 | 247,1 | 181,0 | 300,9 | 248,8 | 131,1 | 159,0 | 102,4 | 140,2 | 175,2 | 102,7 |
| Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %) | 17,8 | 89,4 | 15,9 | 14,3 | 0,8 | 22,0 | 92,7 | 25,2 | 13,5 | 93,7 | 20,7 |
| **Pension mensuelle moyenne** | | | | | | | | | | | |
| Avantage principal et accessoires (en euros) [9] | 2 277 | 2 392 | 1 664 | 1 799 | 394 | 1 316 | 1 568 | 989 | 1 550 | 1 803 | 1 160 |

*Sources : DGFiP - SRE, CNRACL et FSPOEIE.*

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, y compris soldes de réserve. Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est au minimum de 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont y compris soldes de réserve.

NB : Il n'existe pas de notion de catégorie active pour les militaires, ni de dispositif de départ pour carrière longue. Par ailleurs, les militaires ne sont pas concernés par la surcote.

(2) SRE : y compris carrières longues, hors départs anticipés pour motifs familiaux et pour handicap pour le SRE. CNRACL : y compris carrières longues et départs pour handicap, hors motifs familiaux.

(3) Inclut les départs pour handicap.

(5) Hors pensions portées au minimum garanti. Le taux et les perte/bénéfice sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote.

Pour les indicateurs concernant la décote, les départs pour motifs d'ancienneté et familiaux (hors invalidité) ont été pris en compte.

(6) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportement consécutives aux incitations de la décote et la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentées.

(7) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.

(8) Le montant de ce supplément est calculé pour les seuls bénéficiaires d'une majoration pour enfant.

(9) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfant, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité ; et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

(10) SRE : Hors pensions portées au minimum garanti.

**Figure 5.1-4 : Effectifs et principales caractéristiques, suivant la distinction actifs/sédentaires/carrières longues pour les départs pour ancienneté pour les civils, et suivant l'armée pour les militaires, des pensions de droit direct au SRE et à la CNRACL entrées en paiement en 2019**

| | SRE (fonction publique de l'État) | | | | | | | | CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière) | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Pensions civiles hors La Poste et Orange : départs pour ancienneté | | | | Pensions militaires : tous motifs de départ[1] | | | | Fonction publique territoriale : départs pour ancienneté[2] | | | Fonction publique hospitalière : départs pour ancienneté[2] | | |
| | Catégorie sédentaire[3] | Catégorie active[4] | | Carrières longues | Terre, Mer et Air | | Gendarmerie | | Catégorie sédentaire[3] | Catégorie active[4] | Carrières longues | Catégorie sédentaire[3] | Catégorie active[4] | Carrières longues |
| | | Départ à 55 ans | Départ à 50 ans | | Non officiers | Officiers | Non officiers | Officiers | | | | | | |
| **Effectifs de pensions pour l'ensemble des départs de droit direct** | **24036** | **5981** | **2377** | **4674** | **8830** | **1251** | **2614** | **375** | **17302** | **2409** | **15312** | **5987** | **10279** | **4043** |
| Hommes (en %) | 41,2 | 42,2 | 90,7 | 39,7 | 85,6 | 93,1 | 92,2 | 98,9 | 28,2 | 89,9 | 62,6 | 19,5 | 17,0 | 44,6 |
| Femmes (en %) | 58,8 | 57,8 | 9,3 | 60,3 | 14,4 | 6,9 | 7,8 | 1,1 | 71,8 | 10,1 | 37,4 | 80,5 | 83,0 | 55,4 |
| **Âge moyen et durées moyennes acquises des bénéficiaires** | 870,8% | 245,2% | | | | | | | | 0,0% | 360,0% | 840,0% | 240,0% | 240,0% |
| Âge moyen à la radiation des cadres (en années) | 63,4 | 60,1 | 57,1 | 60,6 | 40,7 | 51,6 | 52,6 | 57,1 | 63,1 | 60,0 | 61,3 | 62,2 | 59,1 | 61,1 |
| Part des agents encore rémunérés dans la fonction publique moins d'un an avant la liquidation (en %) | 95,9 | 98,8 | 98,9 | 99,1 | 100,0 | 83,1 | 100,0 | 95,5 | 96,7 | 99,6 | 99,0 | 93,5 | 98,5 | 98,5 |
| Durée de services acquise (en trimestres) | 137,6 | 149,6 | 137,6 | 143,7 | 80,1 | 122,0 | 125,8 | 147,0 | 98,0 | 140,5 | 124,4 | 108,8 | 135,5 | 137,7 |
| Durée de bonifications acquise (en trimestres) | 5,8 | 7,6 | 22,5 | 4,7 | 30,1 | 57,2 | 29,6 | 33,1 | 4,9 | 10,4 | 2,5 | 5,8 | 5,5 | 3,6 |
| Durée d'assurance tous régimes (en trimestres) | 173,2 | 168,8 | 173,5 | 176,6 | 110,4 | 178,7 | 156,0 | 180,3 | 170,9 | 177,4 | 177,9 | 170,2 | 177,2 | 178,3 |

*Sources : DGFiP - SRE, CNRACL et FSPOEIE.*
Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, y compris soldes de réserve. Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est au minimum de 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.
(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont y compris soldes de réserve.
NB : Il n'existe pas de notion de catégorie active pour les militaires, ni de dispositif de départ pour carrière longue. Par ailleurs, les militaires ne sont pas concernés par la surcote.
(2) À la CNRACL, les départs pour handicap ne sont pas pris en compte. Au SRE, les départs pour handicap sont pris en compte.
(3) Au SRE, pour les départs pour ancienneté uniquement, hors carrière longue (y compris les départs pour handicap). À la CNRACL, hors départs anticipés pour carrière longue, hors départs anticipés pour motifs familiaux et hors départs anticipés pour handicap.
(4) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieur à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous condition de services (17 ans ou 27 ans).

**Figure 5.1-4 (suite) : Effectifs et principales caractéristiques, suivant la distinction actifs/sédentaires/carrières longues pour les départs pour ancienneté pour les civils, et suivant l'armée pour les militaires, des pensions de droit direct au SRE et à la CNRACL entrées en paiement en 2019**

| | SRE (fonction publique de l'État) | | | | | | | | CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière) | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Pensions civiles hors La Poste et Orange : départs pour ancienneté | | | | Pensions militaires : tous motifs de départ[1] | | | | Fonction publique territoriale : départs pour ancienneté[2] | | | Fonction publique hospitalière : départs pour ancienneté[2] | | |
| | Catégorie sédentaire[3] | Catégorie active[4] | | Carrières longues | Terre, Mer et Air | | Gendarmerie | | Catégorie sédentaire[3] | Catégorie active[4] | Carrières longues | Catégorie sédentaire[3] | Catégorie active[4] | Carrières longues |
| | | Départ à 55 ans | Départ à 50 ans | | Non officiers | Officiers | Non officiers | Officiers | | | | | | |
| **Décote et surcote[5]** | | | | | | | | | | | | | | |
| Part des pensions avec décote (en %) | 16,4 | 31,8 | 7,9 | - | 10,7 | 16,4 | 6,5 | 6,1 | 17,2 | 9,5 | - | 13,2 | 8,9 | - |
| Perte mensuelle moyenne liée à la décote (en euros) | -179,4 | -206,4 | -192,6 | - | -60,7 | -200,2 | -60,8 | -204,9 | -107 | -114 | - | -118 | -114 | - |
| Taux moyen de décote (en %) | 10,9 | 9,5 | 8,4 | - | 7,5 | 10,4 | 8,0 | 7,6 | 12,8 | 8,0 | - | 10,6 | 8,8 | - |
| Coût induit par la décote (en millions d'euros)[6] | -8,5 | -4,7 | -0,4 | - | -0,7 | -0,5 | -0,1 | -0,1 | -3,8 | -0,3 | - | -1,1 | -1,2 | - |
| Part des pensions avec surcote (en %) | 52,6 | 15,3 | 5,0 | - | - | - | - | - | 30,0 | 10,6 | 18,0 | 26,2 | 5,4 | 17,3 |
| Bénéfice mensuel moyen lié à la surcote (en euros) | 248,6 | 257,4 | 324,4 | - | - | - | - | - | 143,3 | 166,2 | 176,5 | 164,8 | 144,8 | 184,7 |
| Taux moyen de surcote (en %) | 10,0 | 9,9 | 10,8 | - | - | - | - | - | 10,0 | 9,1 | 10,6 | 8,6 | 7,9 | 9,7 |
| Coût induit par la surcote (en millions d'euros)[6] | 37,7 | 2,8 | 0,5 | - | - | - | - | - | 8,9 | 0,5 | 5,8 | 3,1 | 1,0 | 1,6 |
| **Taux de liquidation** | | | | | | | | | | | | | | |
| Taux moyen de liquidation (en %)[10] | 67,8 | 69,6 | 71,5 | 68,2 | 60,6 | 70,6 | 72,2 | 77,7 | 47,3 | 67,1 | 58,0 | 52,2 | 63,4 | 64,2 |
| Part des pensions au taux plein (en %)[7] | 27,5 | 33,2 | 45,1 | 31,3 | 31,1 | 68,5 | 66,6 | 87,2 | 9,7 | 34,9 | 19,0 | 18,5 | 10,9 | 30,4 |
| Indice moyen à la liquidation[10] | 707 | 730 | 717 | 588 | 460 | 813 | 610 | 887 | 462 | 520 | 468 | 507 | 490 | 493 |
| Part des pensions au minimum garanti (en %) | 4,7 | 1,8 | 0,1 | 7,0 | 29,0 | 0,6 | 0,9 | 0,0 | 25,0 | 11,2 | 22,5 | 18,9 | 13,2 | 13,5 |
| Supplément apporté par la majoration de pension pour enfant au montant principal de la pension (en euros)[8] | 267 | 259 | 279 | 224 | 208 | 425 | 259 | 405 | 103,9 | 208,9 | 151,5 | 112,7 | 156,9 | 173,1 |
| Part des pensions bénéficiant de cette majoration (en %) | 18,4 | 16,3 | 25,9 | 12,8 | 5,5 | 34,2 | 18,9 | 32,0 | 24,0 | 28,6 | 18,9 | 20,8 | 9,1 | 13,6 |
| **Pension mensuelle moyenne** | | | | | | | | | | | | | | |
| Avantage principal et accessoires (en euros)[9] | 2298 | 2422 | 2492 | 1868 | 1079 | 2929 | 2147 | 3379 | 1186,4 | 1755,1 | 1397,0 | 1432,2 | 1604,4 | 1590,5 |

*Sources : DGFiP - SRE, CNRACL et FSPOEIE.*
Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, y compris soldes de réserve. Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est au minimum de 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.
(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont y compris soldes de réserve.
NB : Il n'existe pas de notion de catégorie active pour les militaires, ni de dispositif de départ pour carrière longue. Par ailleurs, les militaires ne sont pas concernés par la surcote.
(2) À la CNRACL, les départs pour handicap ne sont pas pris en compte. Au SRE, les départs pour handicap sont pris en compte.
(3) Au SRE, pour les départs pour ancienneté uniquement, hors carrière longue (y compris les départs pour handicap). À la CNRACL, hors départs anticipés pour carrière longue, hors départs anticipés pour motifs familiaux et hors départs anticipés pour handicap.
(4) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieur à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous condition de services (17 ans ou 27 ans).
(5) Hors pensions portées au minimum garanti. Le taux et les perte/bénéfice sont calculés sur les seuls bénéficiaires de la surcote ou de la décote. Pour les indicateurs concernant la décote, les départs en invalidité n'ont pas été pris en compte.
(6) Le coût présenté ici ne prend pas en compte les effets induits des modifications de comportement consécutives aux incitations de la décote et la surcote. En effet, la décote et la surcote incitent au report d'activité, qui a pour effet de diminuer la charge de pension et d'augmenter les recettes de cotisations. Ces effets financiers induits n'ont pas été quantifiés et ne sont pas pris en compte dans les coûts et économies présentées.
(7) Taux de liquidation de 75 % et plus, sans tenir compte de la surcote ni de la décote, ni des pensions portées au minimum garanti.
(8) Le montant de ce supplément est calculé pour les seuls bénéficiaires d'une majoration pour enfant.
(9) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfant, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

## Figure 5.1-5 : Effectifs et principales caractéristiques des pensions de droit dérivé au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, entrées en paiement en 2019

| | SRE (fonction publique de l'État) | | | | FSPOEIE (ouvriers d'État) | | CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière) | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Pensions civiles hors La Poste et Orange | | Pensions militaires | | | | Fonction publique territoriale | | Fonction publique hospitalière | |
| | Décès en activité | Décès en retraite | Décès en activité | Décès en retraite | Décès en activité | Décès en retraite | Décès en activité | Décès en retraite | Décès en activité | Décès en retraite |
| Effectifs de pensions pour l'ensemble des départs de droit dérivé[1] | 1366 | 14619 | 184 | 7200 | 40 | 1354 | 1180 | 5871 | 451 | 3368 |
| Hommes | 488 | 3882 | 5 | 75 | 5 | 82 | 438 | 1301 | 294 | 1604 |
| Femmes | 592 | 10675 | 124 | 7060 | 35 | 1272 | 727 | 4540 | 152 | 1741 |
| Orphelins[3] | 286 | 62 | 55 | 65 | 3 | 3 | 15 | 30 | 5 | 23 |
| **Âge moyen des bénéficiaires** | | | | | | | | | | |
| Âge moyen de première mise en paiement[2] | 45,8 | 77,6 | 33,3 | 74,8 | 54,6 | 78,1 | 55,9 | 73,7 | 55,0 | 74,3 |
| **Pension mensuelle moyenne** | | | | | | | | | | |
| Avantage principal (en euros)[2] | 723 | 1027 | 631 | 774 | 789 | 887 | 539 | 625 | 531 | 663 |
| Avantage principal et accessoires (en euros)[2] | 774 | 1071 | 681 | 813 | 822 | 925 | 560 | 659 | 563 | 698 |

*Sources : DGFiP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.*

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, y compris soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est au minimum de 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont y compris soldes de réserve.

(2) L'âge moyen de première mise en paiement, les avantages principaux et les principaux et accessoires sont calculés hors pensions anciennement cristallisées et hors pensions principales et temporaires d'orphelins, pour le SRE, la CNRACL et le FSPOEIE.

(3) SRE : pensions principales d'orphelins uniquement. CNRACL et FSPOEIE : pensions principales d'orphelins majeurs infirmes uniquement.

## Figure 5.1-6 : Effectifs de pensions de droit direct et droit dérivé au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, entrées en paiement

| | | 2018 | 2019 | Évolution 2019/2018 (en %) | Évolution annuelle moyenne 2019/2009 (en %) |
|---|---|---|---|---|---|
| SRE (fonction publique de l'État)(1) | **Pensions civiles hors La Poste et Orange** | **61893** | **59504** | **-3,9** | **-1,8** |
| | Effectifs de pensions de droit direct | 43548 | 42463 | -2,5 | -2,4 |
| | Effectifs de pensions de droit dérivé | 18345 | 17041 | -7,1 | -0,1 |
| | **Pensions militaires** | **19775** | **20884** | **5,6** | **0,6** |
| | Effectifs de pensions de droit direct | 11936 | 13070 | 9,5 | 0,7 |
| | Effectifs de pensions de droit dérivé | 7839 | 7814 | -0,3 | 0,4 |
| FSPOEIE (ouvriers d'État)(2) | **Ouvriers d'État** | **3645** | **3514** | **-3,6** | **-1,2** |
| | Effectifs de pensions de droit direct | 2195 | 2120 | -3,4 | -1,3 |
| | Effectifs de pensions de droit dérivé(3) | 1450 | 1394 | -3,9 | -1,0 |
| CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière) | **Fonction publique territoriale** | **50503** | **50634** | **0,3** | **5,1** |
| | Effectifs de pensions de droit direct | 43138 | 43583 | 1,0 | 5,8 |
| | Effectifs de pensions de droit dérivé(3) | 7365 | 7051 | -4,3 | 1,8 |
| | **Fonction publique hospitalière** | **29964** | **28521** | **-4,8** | **1,2** |
| | Effectifs de pensions de droit direct | 26059 | 24702 | -5,2 | 1,0 |
| | Effectifs de pensions de droit dérivé(3) | 3905 | 3819 | -2,2 | 2,2 |

*Sources : DGFiP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.*

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, y compris soldes de réserve.

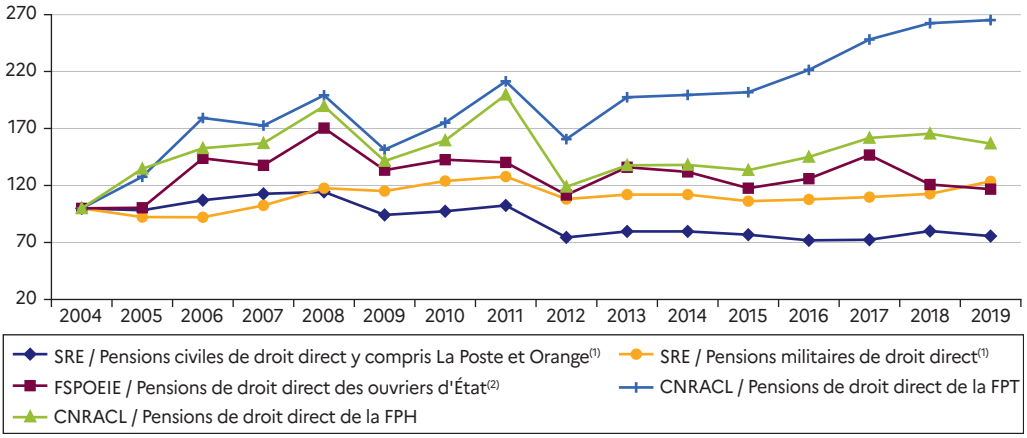
Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est au minimum de 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont hors soldes de réserve.

(2) Pensionnés en titre définitif et en état d'avances.

(3) Seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont incluses au FSPOEIE et à la CNRACL.

### Figure 5.1-7 : Évolution du nombre de pensions de droit direct entrées en paiement au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE (base 100 en 2004)




*Sources : DGFiP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.*
Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM), puis uniquement y compris soldes de réserve à partir de 2013.
Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est au minimum de 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont y compris soldes de réserve depuis 2013.

(2) Pensionnés en titre définitif et en état d'avances.

### Figure 5.1-8 : Proportion des pensions de droit direct portées au minimum garanti au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, entrées en paiement

(en %)

| | 2018 | 2019 | Évolution 2019/2018 (en point de %) | Évolution annuelle moyenne 2019/2009 (en points de %) |
|---|---|---|---|---|
| SRE / Pensions civiles de droit direct hors La Poste et Orange(1) | 5,2 | 5,2 | 0,0 | -4,0 |
| SRE / Pensions militaires de droit direct(1) | 17,8 | 19,9 | 2,1 | -6,7 |
| FSPOEIE / Pensions de droit direct des ouvriers d'État | 0,9 | 0,7 | -0,2 | -4,3 |
| CNRACL / Pensions de droit direct de la FPT | 28,2 | 28,8 | 0,6 | -18,9 |
| CNRACL / Pensions de droit direct de la FPH | 16,7 | 18,8 | 2,1 | -6,9 |

*Sources : DGFiP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.*
Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, y compris soldes de réserve.
Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est au minimum de 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont y compris soldes de réserve.

NB : Il n'existe pas de notion de catégorie active pour les militaires, ni de dispositif de départ pour carrière longue. Par ailleurs, les militaires ne sont pas concernés par la surcote.

## Figure 5.1-9 : Ventilation par âge, suivant le genre et le motif de départ, des bénéficiaires des pensions civiles de droit direct entrées en paiement au SRE en 2019

| Âge du bénéficiaire à la date d'effet de la pension | Pensions civiles de droit direct hors La Poste et Orange | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux | | | | | | Départs pour motif d'invalidité | | | Ensemble des pensions civiles de droit direct |
| | Ensemble des départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux | Hommes | Femmes | *Dont départs pour carrière longue* | *Dont départs pour motifs familiaux*(1) | *Dont départs avec bénéfice d'une catégorie active*(2) | Ensemble des départs pour motif d'invalidité | Hommes | Femmes | |
| Ensemble des bénéficiaires, tous âges confondus | 39765 | 16560 | 23205 | *4674* | *2697* | *8358* | 2698 | 970 | 1728 | 42463 |
| < 55 ans | 505 | 302 | 203 | *0* | *168* | *334* | 732 | 243 | 489 | 1237 |
| 55 ans | 446 | 350 | 96 | *0* | *78* | *356* | 135 | 48 | 87 | 581 |
| 56 ans | 734 | 574 | 160 | *0* | *104* | *626* | 145 | 54 | 91 | 879 |
| 57 ans | 1738 | 709 | 1029 | *0* | *118* | *1611* | 186 | 58 | 128 | 1924 |
| 58 ans | 1150 | 406 | 744 | *1* | *173* | *961* | 206 | 81 | 125 | 1356 |
| 59 ans | 1321 | 493 | 828 | *6* | *313* | *990* | 249 | 96 | 153 | 1570 |
| 60 ans | 5226 | 2122 | 3104 | *3275* | *455* | *1386* | 258 | 99 | 159 | 5484 |
| 61 ans | 2479 | 1030 | 1449 | *1392* | *304* | *737* | 260 | 106 | 154 | 2739 |
| 62 ans | 11323 | 3957 | 7366 | *0* | *88* | *527* | 221 | 75 | 146 | 11544 |
| 63 ans | 4596 | 1835 | 2761 | *0* | *172* | *299* | 125 | 44 | 81 | 4721 |
| 64 ans | 3275 | 1378 | 1897 | *0* | *253* | *215* | 77 | 26 | 51 | 3352 |
| 65 ans | 2779 | 1174 | 1605 | *0* | *200* | *163* | 66 | 22 | 44 | 2845 |
| > 65 ans | 4193 | 2230 | 1963 | *0* | *271* | *153* | 38 | 18 | 20 | 4231 |
| Âge moyen | 62,3 | 62,3 | 62,3 | *60,7* | *61,0* | *59,4* | 57,3 | 57,4 | 57,2 | 119,5 |

*Source : DGFiP – SRE.*

Champ : Pensions civiles de retraite

(1) Les départs anticipés pour motifs familiaux comprennent, pour le SRE, les départs pour handicap.

(2) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieur à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous condition de services (17 ans ou 27 ans).

**Figure 5.1-10 : Ventilation par âge des bénéficiaires des pensions militaires de droit direct entrées en paiement au SRE en 2019**

| Âge du bénéficiaire à la date d'effet de la pension | Ensemble des pensions militaires de droit direct | *dont départs pour invalidité* | Caporaux et soldats | Sous-officiers | Officiers |
|---|---|---|---|---|---|
| < 35 ans | 2048 | *2032* | 1654 | 347 | 47 |
| 35 ans | 79 | *32* | 30 | 47 | 2 |
| 36 ans | 165 | *23* | 34 | 129 | 2 |
| 37 ans | 299 | *32* | 95 | 198 | 6 |
| 38 ans | 468 | *29* | 178 | 288 | 2 |
| 39 ans | 501 | *32* | 196 | 295 | 10 |
| 40 ans | 647 | *47* | 263 | 373 | 11 |
| 41 ans | 743 | *33* | 325 | 404 | 14 |
| 42 ans | 611 | *24* | 223 | 366 | 22 |
| 43 ans | 586 | *22* | 207 | 363 | 16 |
| 44 ans | 466 | *24* | 150 | 298 | 18 |
| 45 ans | 489 | *21* | 124 | 327 | 38 |
| 46 ans | 373 | *8* | 72 | 255 | 46 |
| 47 ans | 356 | *21* | 60 | 228 | 68 |
| 48 ans | 265 | *7* | 30 | 172 | 63 |
| 49 ans | 254 | *14* | 11 | 185 | 58 |
| 50 ans | 403 | *11* | 6 | 332 | 65 |
| 51 ans | 355 | *4* | 9 | 278 | 68 |
| 52 ans | 482 | *6* | 8 | 360 | 114 |
| 53 ans | 356 | *3* | 2 | 296 | 58 |
| 54 ans | 368 | *8* | 3 | 317 | 48 |
| 55 ans | 403 | *5* | 2 | 327 | 74 |
| 56 ans | 333 | *4* | 2 | 261 | 70 |
| 57 ans | 389 | *3* | 0 | 292 | 97 |
| 58 ans | 884 | *4* | 1 | 733 | 150 |
| > 58 ans | 747 | *2* | 5 | 283 | 459 |
| Ensemble des bénéficiaires, tous âges confondus | 13070 | *2451* | 3690 | 7754 | 1626 |
| Âge moyen | 44,8 | *28,5* | 34,4 | 47,7 | 54,2 |

*Source : DGFiP – SRE.*

Champ : Pensions militaires de retraite, y compris soldes de réserve.

## Figure 5.1-11 : Ventilation par âge, suivant le genre et le motif de départ, des bénéficiaires des pensions de droit direct entrées en paiement dans la FPT à la CNRACL en 2019

| Âge du bénéficiaire à la date d'effet de la pension | Départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux | | | | | | Départs pour motif d'invalidité | | | | Ensemble des pensions de droit direct de la FPT |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Ensemble des départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux | Hommes | Femmes | *Dont départs pour carrière longue* | *Dont départs pour motifs familiaux*[1] | *Dont départs avec bénéfice d'une catégorie active*[2] | Ensemble des départs pour motif d'invalidité | Hommes | Femmes | *Dont départs avec bénéfice d'une catégorie active*[2] | |
| Ensemble des bénéficiaires, tous âges confondus | 37 952 | 16 848 | 21 104 | *15 312* | *2 669* | *2 558* | 5 631 | 2 226 | 3 405 | *185* | 43 583 |
| < 55 ans | 85 | 6 | 79 | *0* | *81* | *0* | 1665 | 611 | 1054 | *53* | 1750 |
| 55 ans | 55 | 21 | 34 | | *28* | *3* | 292 | 119 | 173 | *14* | 347 |
| 56 ans | 79 | 26 | 53 | | *50* | *1* | 267 | 94 | 173 | *9* | 346 |
| 57 ans | 566 | 479 | 87 | *0* | *60* | *490* | 324 | 155 | 169 | *23* | 890 |
| 58 ans | 408 | 269 | 139 | *3* | *105* | *268* | 395 | 167 | 228 | *17* | 803 |
| 59 ans | 483 | 298 | 185 | *16* | *141* | *282* | 467 | 205 | 262 | *24* | 950 |
| 60 ans | 9 648 | 6 356 | 3 292 | *8 512* | *390* | *632* | 568 | 263 | 305 | *15* | 10 216 |
| 61 ans | 2 714 | 1 528 | 1 186 | *2 076* | *211* | *389* | 602 | 276 | 326 | *24* | 3 316 |
| 62 ans | 13 336 | 3 937 | 9 399 | *2 474* | *839* | *277* | 452 | 157 | 295 | *3* | 13 788 |
| 63 ans | 3 501 | 1 263 | 2 238 | *900* | *273* | *77* | 242 | 74 | 168 | *1* | 3 743 |
| 64 ans | 2 203 | 847 | 1 356 | *552* | *158* | *53* | 175 | 51 | 124 | *1* | 2 378 |
| 65 ans | 1 877 | 674 | 1 203 | *387* | *139* | *41* | 101 | 30 | 71 | *1* | 1978 |
| > 65 ans | 2 997 | 1 144 | 1 853 | *392* | *194* | *45* | 81 | 24 | 57 | | 3 078 |
| Âge moyen | 62,2 | 61,7 | 62,6 | *61,3* | *61,7* | *60,2* | 57,0 | 57,2 | 56,9 | *56,6* | 61,5 |

*Source : CNRACL.*

Champ : Fonctionnaires de la FPT affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est au minimum de 28 heures.

(1) Hors départs anticipés pour handicap, comptés dans les départs pour ancienneté.

(2) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieur à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous condition de services (17 ans ou 27 ans).

## Figure 5.1-12 : Ventilation par âge, suivant le genre et le motif de départ, des bénéficiaires des pensions de droit direct entrées en paiement dans la FPH à la CNRACL en 2018

| Âge du bénéficiaire à la date d'effet de la pension | Départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux[1] | | | | | Départs pour motif d'invalidité | | | | | Ensemble des pensions de droit direct de la FPH |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Ensemble des départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux | Hommes | Femmes | *Dont départs pour carrière longue* | *Dont départs pour motifs familiaux[1]* | *Dont départs avec bénéfice d'une catégorie active[2]* | Ensemble des départs pour motif d'invalidité | Hommes | Femmes | *Dont départs avec bénéfice d'une catégorie active[2]* | |
| Ensemble des bénéficiaires, tous âges confondus | 22 482 | 4 758 | 17 724 | *4 043* | *2 095* | *12 211* | 2 220 | 437 | 1 783 | 969 | 24 702 |
| < 55 ans | 66 | 1 | 65 | *0* | *66* | *41* | 926 | 148 | 778 | *490* | 992 |
| 55 ans | 42 | 6 | 36 | *0* | *31* | *23* | 143 | 23 | 120 | *108* | 185 |
| 56 ans | 70 | 4 | 66 | *0* | *61* | *48* | 182 | 32 | 150 | *104* | 252 |
| 57 ans | 4 244 | 489 | 3 755 | *0* | *335* | *4 203* | 168 | 29 | 139 | *82* | 4 412 |
| 58 ans | 1 652 | 216 | 1 436 | *0* | *239* | *1 603* | 160 | 30 | 130 | *51* | 1 812 |
| 59 ans | 1 415 | 216 | 1 199 | *0* | *242* | *1 337* | 154 | 45 | 109 | *67* | 1 569 |
| 60 ans | 4 511 | 1 442 | 3 069 | *2 322* | *326* | *1 704* | 190 | 51 | 139 | *54* | 4 701 |
| 61 ans | 2 826 | 605 | 2 221 | *629* | *285* | *1 639* | 167 | 43 | 124 | *11* | 2 993 |
| 62 ans | 4 710 | 935 | 3 775 | *594* | *282* | *1 031* | 68 | 19 | 49 | *2* | 4 778 |
| 63 ans | 1 150 | 301 | 849 | *210* | *91* | *255* | 25 | 10 | 15 | *0* | 1 175 |
| 64 ans | 718 | 195 | 523 | *121* | *57* | *142* | 18 | 3 | 15 | *0* | 736 |
| 65 ans | 571 | 177 | 394 | *96* | *40* | *115* | 13 | 2 | 11 | *0* | 584 |
| > 65 ans | 507 | 171 | 336 | *71* | *40* | *70* | 6 | 2 | 4 | | 513 |
| Âge moyen | 60,6 | 61,1 | 60,4 | *61,2* | *59,9* | *59,4* | 54,7 | 56,1 | 54,4 | *55,0* | 60,1 |

*Source : CNRACL.*

Champ : Fonctionnaires de la FPT affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est au minimum de 28 heures.

(1) Hors départs anticipés pour handicap, comptés dans les départs pour ancienneté.

(2) Les agents bénéficiant de la catégorie active ont un âge d'ouverture des droits inférieurs à l'âge d'ouverture des droits des sédentaires (en général 57 ans pour les actifs et 52 ans pour les super-actifs), la plupart du temps sous condition de services (17 ans ou 27 ans).

**Figure 5.1-13 : Ventilation par administration d'origine, suivant la catégorie hiérarchique et le genre, des bénéficiaires des pensions de droit direct entrées en paiement au SRE et la CNRACL en 2019**

| SRE (fonction publique de l'État)(1) | | Administrations / macro-grades des militaires | Catégorie statutaire | | | | | | | | Ensemble des pensions de droit direct toutes catégories statutaires confondues |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | A | | B | | C | | Indéterminée | | |
| | | | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | |
| Effectifs de pensions civiles de droit direct | | Pensions civiles y compris La Poste et Orange | 13814 | 15225 | 6437 | 6498 | 5448 | 8348 | - | - | 55770 |
| | | Affaires étrangères et européennes | 33 | 19 | 27 | 22 | 34 | 83 | - | - | 218 |
| | | Agriculture et Pêche | 355 | 157 | 293 | 221 | 49 | 152 | - | - | 1227 |
| | | Culture et Communication | 96 | 79 | 43 | 62 | 68 | 84 | - | - | 432 |
| | | Défense (civils) et Anciens Combattants | 186 | 75 | 175 | 218 | 163 | 486 | - | - | 1303 |
| | | Écologie, Développement durable, Transports, Logement | 352 | 143 | 557 | 338 | 509 | 441 | - | - | 2340 |
| | | *dont aviation civile et Météo France* | *118* | *44* | *50* | *13* | *4* | *16* | - | - | 245 |
| | | Économie, Finances et Industrie ; Budget, Comptes publics, Fonction publique | 960 | 837 | 879 | 1987 | 489 | 1237 | - | - | 6389 |
| | | Éducation nationale - Enseignement supérieur | 7423 | 11423 | 307 | 948 | 515 | 1765 | - | - | 22381 |
| | | Établissements publics de recherche (y compris Inra) | 432 | 332 | 87 | 128 | 15 | 17 | - | - | 1011 |
| | | Intérieur, Outre-Mer, Collectivités territoriales, Immigration | 576 | 224 | 1461 | 515 | 224 | 861 | - | - | 3861 |
| | | Justice | 289 | 274 | 94 | 366 | 520 | 548 | - | - | 2091 |
| | | Services du Premier ministre | 11 | 9 | 6 | 17 | 11 | 17 | - | - | 71 |
| | | Travail, Emploi, Santé | 152 | 225 | 81 | 288 | 55 | 333 | - | - | 1134 |
| | | La Poste | 1167 | 725 | 392 | 254 | 2775 | 2298 | - | - | 7611 |
| | | Orange | 1782 | 703 | 2035 | 1134 | 21 | 26 | - | - | 5701 |
| Effectifs de pensions militaires de droit direct | | Militaires | 1536 | 90 | 6780 | 974 | 3187 | 503 | - | - | 13070 |
| | | Officiers généraux | 153 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | - | - | 155 |
| | | Officiers supérieurs | 685 | 48 | 0 | 0 | 0 | 0 | - | - | 733 |
| | | Officiers subalternes | 327 | 36 | 0 | 0 | 0 | 0 | - | - | 363 |
| | | Sous-officiers | 0 | 0 | 4369 | 771 | 0 | 0 | - | - | 5140 |
| | | Caporaux et soldats | 0 | 0 | 0 | 0 | 3187 | 503 | - | - | 3690 |
| | | Ministère de l'Intérieur (gendarmes) | 371 | 4 | 2411 | 203 | 0 | 0 | - | - | 2989 |
| | | Ministère de la Défense | 1165 | 86 | 4369 | 771 | 3187 | 503 | - | - | 10081 |

*Sources : DGFiP - SRE, CNRACL et FSPOEIE.*
Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, y compris soldes de réserve.
Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est au minimum de 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.
(1) Les pensions civiles sont ventilées par administration selon le code de rattachement des services des employeurs. Cette ventilation ne correspond pas nécessairement à celle des ministères.

**Figure 5.1-13 (suite) : Ventilation par administration d'origine, suivant la catégorie hiérarchique et le genre, des bénéficiaires des pensions de droit direct entrées en paiement au SRE et la CNRACL en 2019**

| | | Administrations / macro-grades des militaires | Catégorie statutaire | | | | | | | | Ensemble des pensions de droit direct toutes catégories statutaires confondues |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | A | | B | | C | | Indéterminée | | |
| | | | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | |
| | Effectifs de pensions de droit direct dans la fonction publique territoriale | **Fonction publique territoriale** | **1965** | **3343** | **2792** | **3710** | **14233** | **17388** | **84** | **68** | **43583** |
| | | Régions | 79 | 107 | 52 | 58 | 745 | 1135 | | | 2176 |
| | | Départements | 431 | 1148 | 540 | 1152 | 1658 | 2046 | 14 | 22 | 7011 |
| | | Métropoles | 136 | 154 | 137 | 148 | 738 | 289 | 2 | 1 | 1605 |
| | | Services départementaux d'incendie et de secours | 790 | 1338 | 1341 | 1683 | 8231 | 10329 | 51 | 34 | 23797 |
| | | Communes | 48 | 70 | 81 | 72 | 435 | 388 | 3 | 3 | 1100 |
| | | Centres d'action sociale | 26 | 30 | 36 | 32 | 203 | 57 | | | 384 |
| | | Communautés urbaines, districts | 31 | 179 | 40 | 187 | 204 | 1817 | 1 | 3 | 2462 |
| | | Syndicats | 69 | 64 | 56 | 58 | 398 | 349 | 1 | | 995 |
| | | Communautés de communes, de ville | 115 | 19 | 246 | 30 | 532 | 68 | 6 | | 1016 |
| | | Offices publics d'habitation | 24 | 24 | 40 | 52 | 260 | 203 | 1 | 2 | 606 |
| | | Autres collectivités territoriales | 216 | 210 | 223 | 238 | 829 | 707 | 5 | 3 | 2431 |
| | Effectifs de pensions de droit direct dans la fonction publique hospitalière | **Fonction publique hospitalière** | **832** | **3017** | **1131** | **5780** | **3216** | **10639** | **16** | **71** | **24702** |
| | | Centres hospitaliers régionaux | 226 | 943 | 398 | 1849 | 1106 | 2534 | 6 | 26 | 7088 |
| | | Centre hospitaliers généraux | 363 | 1443 | 475 | 2948 | 1464 | 5320 | 4 | 35 | 12052 |
| | | Hôpitaux locaux | 15 | 69 | 23 | 110 | 93 | 596 | | | 906 |
| | | Centres hospitaliers spécialisés | 106 | 208 | 114 | 327 | 152 | 288 | 1 | 1 | 1197 |
| | | Centres de soins avec ou sans hébergement | 6 | 19 | 10 | 39 | 24 | 58 | | | 156 |
| | | Établissements publics à caractère sanitaire et social | 38 | 77 | 44 | 105 | 94 | 287 | 3 | 3 | 651 |
| | | Centres d'hébergement de personnes âgées | 24 | 109 | 18 | 164 | 167 | 1300 | | 4 | 1786 |
| | | Autres collectivités hospitalières | 54 | 149 | 49 | 238 | 116 | 256 | 2 | 2 | 866 |

*Sources : DGFiP - SRE, CNRACL et FSPOEIE.*
Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, y compris soldes de réserve.
Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est au minimum de 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les pensions civiles sont ventilées par administration selon le code de rattachement des services des employeurs. Cette ventilation ne correspond pas nécessairement à celle des ministères.

## Figure 5.1-14 : Effectifs des pensions de droit direct et droit dérivé du régime salarié de l'Ircantec mises en paiement

| Date de liquidation | 2018 | 2019 | Évolution 2019/2018 (en %) | Évolution annuelle moyenne 2019/2009 (en %) |
|---|---|---|---|---|
| Effectifs de pensions de droit direct | 186754 | 230069 | 23,2 | 5,1 |
| Effectifs de pensions de droit dérivé(1) | 19587 | 19052 | -2,7 | -0,9 |
| Décès en activité | 5218 | 5420 | 3,9 | 1,6 |
| Décès en retraite | 14369 | 13632 | -5,1 | -1,7 |

*Source : Ircantec.*

Champ : L'Ircantec regroupe deux régimes : le régime des salariés et le régime des élus locaux. Les données présentées ici sont hors régime des élus locaux.

Note : Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

(1) Toutes les pensions d'orphelins sont exclues. Elles ne représentent que 50 pensions en flux en 2019 à l'Ircantec.

## Figure 5.1-15 : Effectifs de bénéficiaires de bonifications, et durée moyenne acquise, parmi les pensions de droit direct entrées en paiement au SRE et à la CNRACL en 2019

| | | SRE (fonction publique de l'État)(1) | | CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière) | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Pensions civiles hors La Poste et Orange | Pensions militaires | Fonction publique territoriale | Fonction publique hospitalière |
| Bonifications pour services hors d'Europe (« de dépaysement ») | Effectifs de bénéficiaires | 4677 | 1 | 981 | 584 |
| | *Durée moyenne (en trimestres)* | *21,1* | *4,9* | *35,9* | *35,8* |
| Bonifications pour enfant | Effectifs de bénéficiaires | 19579 | 505 | 19005 | 16057 |
| | *Durée moyenne (en trimestres)* | *7,9* | *6,2* | *7,2* | *7,6* |
| Bonifications pour bénéfices de campagne | Effectifs de bénéficiaires | 565 | 10191 | 467 | 157 |
| | *Durée moyenne (en trimestres)* | *3,4* | *12,9* | *3,5* | *3,2* |
| Bonifications pour services aériens ou sous-marins (SASM) | Effectifs de bénéficiaires | 164 | 7458 | 220 | 3 |
| | *Durée moyenne (en trimestres)* | *10,2* | *11,1* | *8,7* | *2,7* |
| Bonifications pour enseignement technique | Effectifs de bénéficiaires | 195 | 1 | - | - |
| | *Durée moyenne (en trimestres)* | *14,1* | *12,0* | - | - |
| Bonifications du cinquième militaire | Effectifs de bénéficiaires | - | 12811 | - | - |
| | *Durée moyenne (en trimestres)* | - | *15,8* | - | - |
| Bonifications ne relevant pas de l'article L12 du CPCMR(2) | Effectifs de bénéficiaires | 2764 | 427 | - | - |
| | *Durée moyenne (en trimestres)* | *19,3* | *16,5* | - | - |

*Sources : DGFiP – SRE et CNRACL.*

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, y compris soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est au minimum de 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

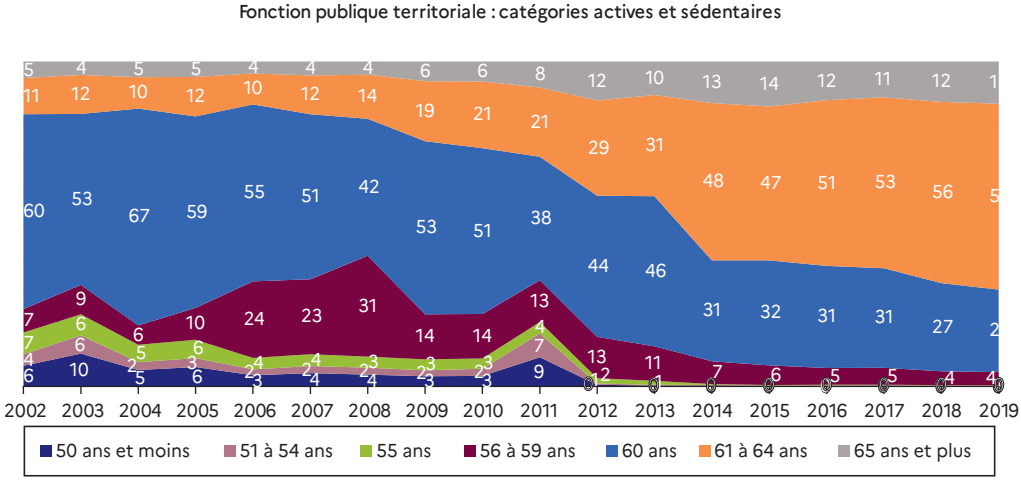
NB : Les durées moyennes sont celles des seuls bénéficiaires. Une personne peut avoir aucune, une ou plusieurs bonifications.

(1) Pour le SRE, les effectifs des bénéficiaires de bonifications de pensions militaires entrées en paiement excluent les soldes de réserve.

(2) Dans la FPE, ces bonifications sont attribuées aux policiers, agents de l'administration pénitentiaire, agents des douanes, et ingénieurs du contrôle aérien.

## Figure 5.1-16 : Évolution de la répartition par tranches d'âges à la date d'effet de la pension des bénéficiaires des pensions de droit direct (hors invalidité) entrées en paiement à la CNRACL

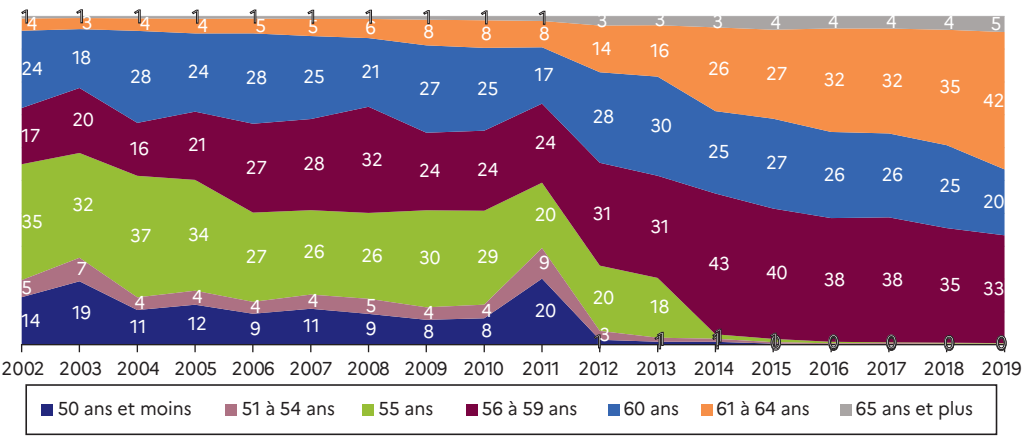
(en %)




*Source : CNRACL.*

Champ : Fonctionnaires de la FPT affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est au minimum de 28 heures. Tous motifs de départ hors invalidité, pensionnés de droit direct uniquement.

(en %)




*Source : CNRACL.*

Champ : Fonctionnaires de la FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est au minimum de 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte. Tous motifs de départs hors invalidité, pensionnés de droit direct uniquement.

## Figure 5.2-1 : Effectifs et principales caractéristiques des pensions de droit direct et de droit dérivé versées par le SRE, la CNRACL et le FSPOEIE en 2019

| | SRE (fonction publique de l'État) | | FSPOEIE (ouvriers d'État) | CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière) | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Pensions civiles hors La Poste et Orange | Pensions militaires[1] | | Fonction publique territoriale | Fonction publique hospitalière |
| **Effectifs de pensions de droit direct en paiement** | **1 323 128** | **394 730** | **67 722** | **651 681** | **571 232** |
| **Âge moyen et durée moyenne acquise des bénéficiaires de droit direct** | | | | | |
| Âge moyen des bénéficiaires (en années) | 73,6 | 63,6 | 73,6 | 70,6 | 69,8 |
| Âge moyen de première mise en paiement de la pension (en années) | 58,6 | 43,9 | 57,6 | 59,4 | 56,1 |
| Durée moyenne de services acquise hors bonifications (en trimestres) | 131,8 | 95,6 | - | - | - |
| **Taux de liquidation des pensions de droit direct** | | | | | |
| Taux moyen de liquidation (en %) | 70,4 | 69,7 | 0,6 | 0,5 | 0,6 |
| Indice moyen à la liquidation | 636 | 529 | [5] | 417 | 436 |
| **Pension mensuelle moyenne de droit direct** | | | | | |
| Avantage principal et accessoires (en euros)[3] | 2 197 | 1 708 | 1 887 | 1 287 | 1 446 |
| **Effectifs de pensions de droit dérivé en paiement** | **284 170** | **155 726** | **30 539** | **120 195** | **57 710** |
| **Âge moyen et durée moyenne acquise des bénéficiaires de droit dérivé** | | | | | |
| Âge moyen des bénéficiaires (en années) | 77,5 | 78,8 | 81 | 75 | 75 |
| Âge moyen de première mise en paiement de la pension (en années) | 63,8 | 61,7 | 65 | 62 | 63 |
| **Pension mensuelle moyenne** | | | | | |
| Avantage principal et accessoires (en euros)[3] | 956 | 770 | 834 | 611 | 649 |

*Sources : DGFiP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.*
Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, y compris soldes de réserve.
Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est au minimum de 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs et indicateurs sont y compris soldes de réserve pour les militaires.

(2) L'effectif total de pensions et les âges moyens prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état d'avance. Certains indicateurs ne prennent en compte que les pensions en titre définitif.

(3) Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfant, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

(5) Seul 1% des retraités du FSPOEIE ont leur pension calculée sur une base indiciaire.

## 5.2-2. : Ventilation par sexe et type de droit, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions de droit direct et de droit dérivé versées par le SRE, la CNRACL et le FSPOEIE en 2019

| Tranches d'âge (en années) | | | < 40 | 40-44 | 45-49 | 50-54 | 55-59 | 60-64 | 65-69 | 70-74 | 75-79 | 80-84 | 85-89 | > 89 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| SIRE (fonction publique de l'État) | Pensions civiles hors La Poste et Orange | Droit direct | 145 | 411 | 1908 | 5948 | 32728 | 158471 | 296340 | 326557 | 206365 | 145088 | 86367 | 62800 |
| | | Hommes | 55 | 158 | 448 | 1228 | 13265 | 62336 | 120553 | 136758 | 83175 | 58800 | 34963 | 20364 |
| | | Femmes | 90 | 253 | 1460 | 4720 | 19463 | 96135 | 175787 | 189799 | 123190 | 86288 | 51404 | 42436 |
| | | *dont pensions d'invalidité* | *144* | *392* | *1169* | *2466* | *5674* | *12259* | *15727* | *15517* | *9999* | *7974* | *5616* | *4439* |
| | | Droit dérivé | 10215 | 798 | 1787 | 3390 | 7184 | 14103 | 25449 | 38501 | 38127 | 45209 | 46559 | 52848 |
| | | Hommes | 53 | 139 | 372 | 741 | 1342 | 2763 | 5395 | 8406 | 8273 | 8856 | 7226 | 6018 |
| | | Femmes | 209 | 499 | 1151 | 2250 | 5269 | 10761 | 19437 | 29575 | 29640 | 36191 | 39241 | 46760 |
| | | Orphelins[2] | 9953 | 160 | 264 | 399 | 573 | 579 | 617 | 520 | 214 | 162 | 92 | 70 |
| | Pensions militaires[1] | Droit direct | 18716 | 20226 | 33207 | 37007 | 52587 | 55998 | 47479 | 43221 | 25914 | 23906 | 23930 | 12539 |
| | | Hommes | 15918 | 17665 | 29816 | 33220 | 47820 | 51719 | 44424 | 41465 | 24845 | 22957 | 22542 | 11793 |
| | | Femmes | 2798 | 2561 | 3391 | 3787 | 4767 | 4279 | 3055 | 1756 | 1069 | 949 | 1388 | 746 |
| | | *dont pensions d'invalidité* | *16454* | *1807* | *879* | *663* | *581* | *499* | *354* | *284* | *352* | *842* | *3882* | *1885* |
| | | Droit dérivé | 4736 | 516 | 1198 | 2099 | 4135 | 7325 | 10683 | 15658 | 19114 | 29037 | 31598 | 29627 |
| | | Hommes | 11 | 16 | 25 | 47 | 71 | 83 | 121 | 114 | 91 | 97 | 172 | 88 |
| | | Femmes | 295 | 445 | 1077 | 1887 | 3804 | 6933 | 10295 | 15323 | 18908 | 28854 | 31368 | 29506 |
| | | Orphelins[2] | 4430 | 55 | 96 | 165 | 260 | 309 | 267 | 221 | 115 | 86 | 58 | 33 |
| | FSPOEIE (ouvriers d'État)[3] | Droit direct | 4 | 21 | 64 | 191 | 1104 | 10913 | 14620 | 14922 | 8921 | 7524 | 6079 | 3359 |
| | | Hommes | 3 | 16 | 29 | 85 | 881 | 9552 | 12123 | 11831 | 7045 | 5821 | 4540 | 2361 |
| | | Femmes | 1 | 5 | 35 | 106 | 223 | 1361 | 2497 | 3091 | 1876 | 1703 | 1539 | 998 |
| | | *dont pensions d'invalidité* | *4* | *18* | *35* | *112* | *252* | *575* | *742* | *809* | *501* | *480* | *482* | *323* |
| | | Droit dérivé[2] | 25 | 42 | 90 | 259 | 677 | 1395 | 2346 | 3555 | 3448 | 5164 | 6718 | 6820 |
| | | Hommes | 12 | 10 | 21 | 45 | 56 | 77 | 106 | 170 | 117 | 143 | 173 | 132 |
| | | Femmes | 13 | 32 | 69 | 214 | 621 | 1318 | 2240 | 3385 | 3331 | 5021 | 6545 | 6688 |
| CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière) | Fonction publique territoriale | Droit direct | 308 | 735 | 2916 | 7674 | 19200 | 136668 | 188084 | 132431 | 67592 | 51130 | 30508 | 14435 |
| | | Hommes | 130 | 303 | 887 | 1923 | 6238 | 64838 | 79131 | 54352 | 27113 | 20113 | 11003 | 4454 |
| | | Femmes | 178 | 432 | 2029 | 5751 | 12962 | 71830 | 108953 | 78079 | 40479 | 31017 | 19505 | 9981 |
| | | *dont pensions d'invalidité* | *307* | *706* | *2195* | *4872* | *9877* | *18150* | *16356* | *11079* | *5953* | *4454* | *2753* | *1459* |
| | | Droit dérivé[2] | 521 | 680 | 1640 | 3463 | 7065 | 11940 | 15829 | 17946 | 15171 | 17423 | 16587 | 11930 |
| | | Hommes | 222 | 186 | 427 | 769 | 1423 | 2331 | 3040 | 3316 | 2372 | 2567 | 2101 | 1170 |
| | | Femmes | 299 | 494 | 1213 | 2694 | 5642 | 9609 | 12789 | 14630 | 12799 | 14856 | 14486 | 10760 |
| | Fonction publique hospitalière | Droit direct | 198 | 600 | 4149 | 9646 | 35943 | 137122 | 141786 | 104333 | 52827 | 42520 | 28043 | 14065 |
| | | Hommes | 25 | 76 | 199 | 457 | 3049 | 22743 | 27474 | 20927 | 10458 | 7950 | 4200 | 1739 |
| | | Femmes | 173 | 524 | 3950 | 9189 | 32894 | 114379 | 114312 | 83406 | 42369 | 34570 | 23843 | 12326 |
| | | *dont pensions d'invalidité* | *198* | *453* | *1327* | *2877* | *6157* | *10996* | *10093* | *8010* | *4435* | *3797* | *2729* | *1524* |
| | | Droit dérivé[2] | 282 | 289 | 719 | 1459 | 2989 | 5735 | 8021 | 9410 | 7449 | 8517 | 7538 | 5302 |
| | | Hommes | 156 | 152 | 351 | 686 | 1315 | 2506 | 3659 | 4039 | 2824 | 2933 | 2397 | 1365 |
| | | Femmes | 126 | 137 | 368 | 773 | 1674 | 3229 | 4362 | 5371 | 4625 | 5584 | 5141 | 3937 |

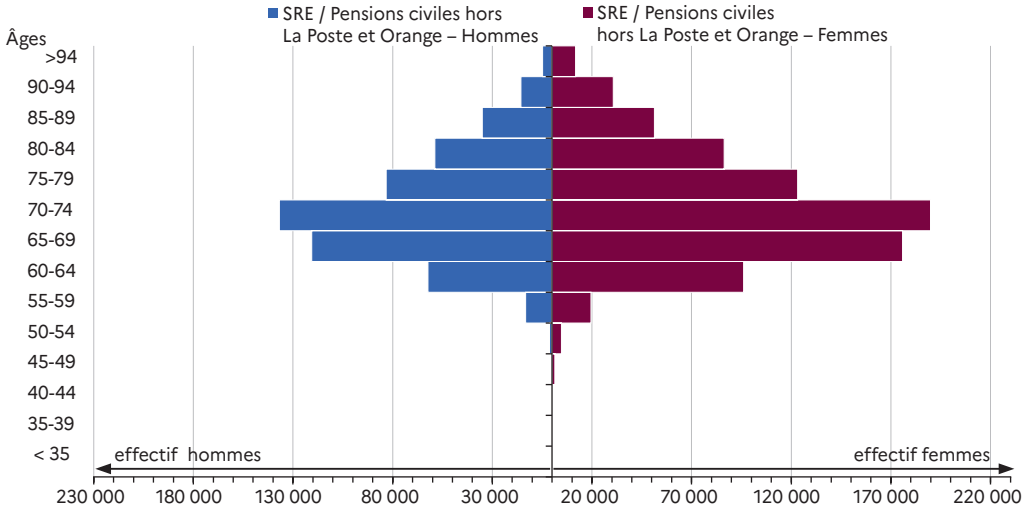
*Sources : DGFiP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.*
Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, y compris soldes de réserve.
Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est au minimum de 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs et indicateurs sont y compris soldes de réserve pour les militaires.

(2) SRE : pensions principales d'orphelins uniquement. CNRACL et FSPOEIE : pensions principales d'orphelins majeurs infirmes uniquement.

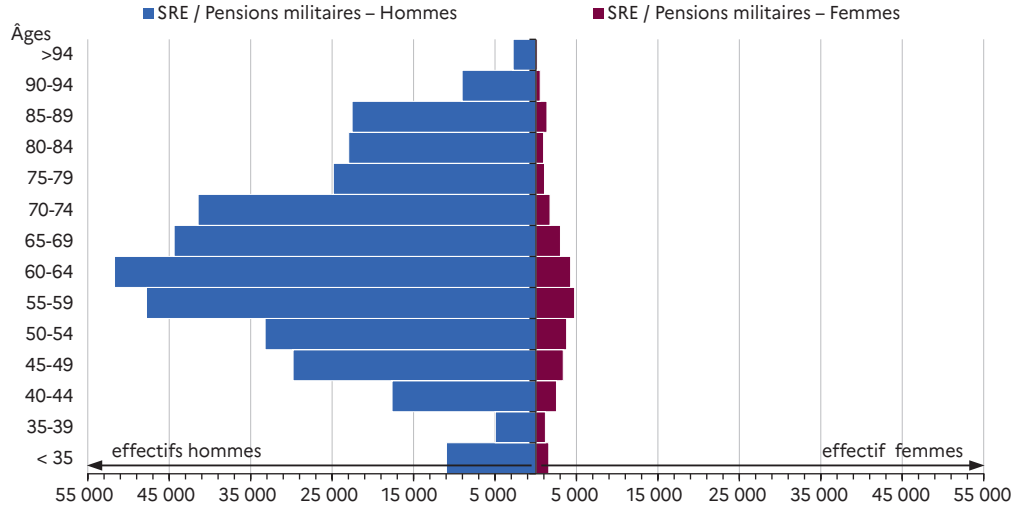
(3) Les effectifs prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état d'avance.

**Figure 5.2-3 : Ventilation par sexe, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions civiles (y compris La Poste et Orange) de droit direct versées par le SRE en 2019**



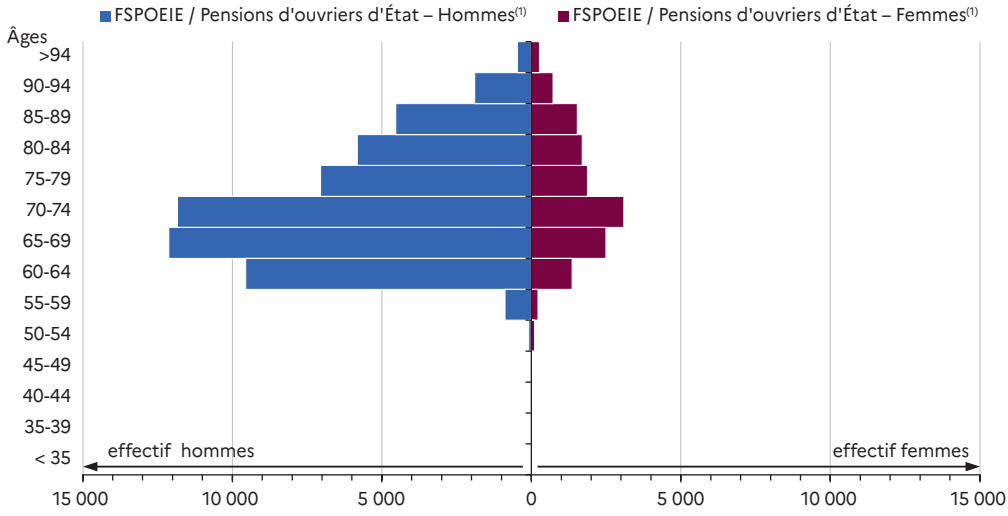

*Source : DGFiP – SRE. Traitement DGAFP – SDessi.*
Champ : Pensions civiles de retraite

**Figure 5.2-4 : Ventilation par sexe, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions militaires de droit direct versées par le SRE en 2019**




*Source : DGFiP – SRE. Traitement DGAFP – SDessi.*
Champ : Pensions militaires de retraite, y compris soldes de réserve.

## Figure 5.2-5 : Ventilation par sexe, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions de droit direct versées par le FSPOEIE en 2019

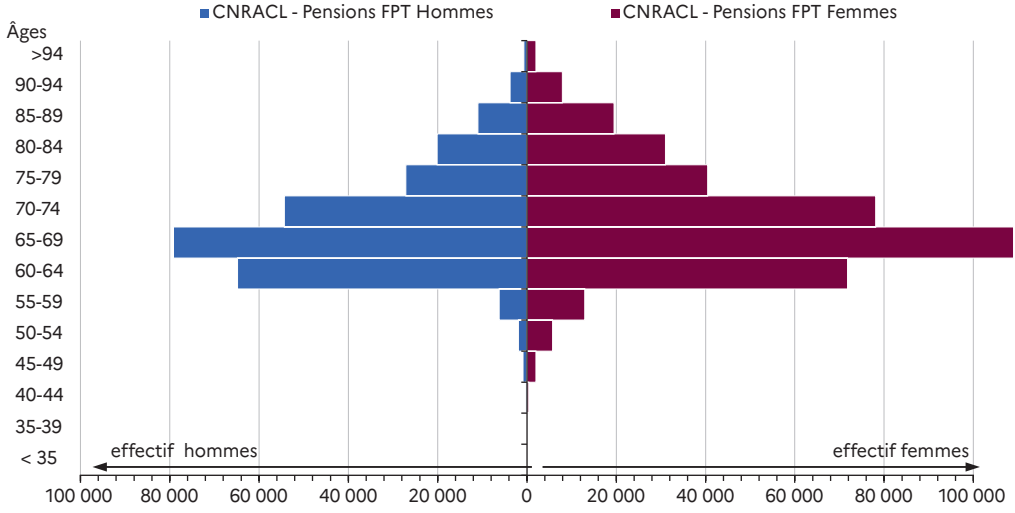



*Source : FSPOEIE. Traitement DGAFP – SDessi.*

Champ : Pensions d'ouvrier d'État.

'(1) Les effectifs prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état d'avance.

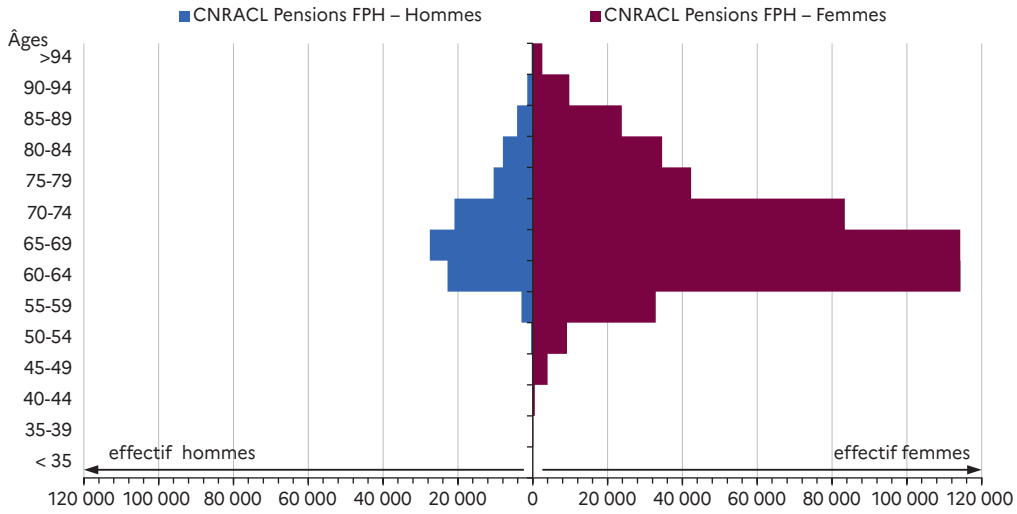
## Figure 5.2-6 : Ventilation par sexe, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions de droit direct de la FPT versées par la CNRACL en 2019




*Source : CNRACL. Traitement DGAFP – SDessi.*

Champ : Fonctionnaires de la FPT affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est au minimum de 28 heures.

**Figure 5.2-7 : Ventilation par sexe, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions de droit direct de la FPH versées par la CNRACL en 2019**




*Source : CNRACL. Traitement DGAFP – SDessi.*

Champ : Fonctionnaires de la FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est au minimum de 28 heures. Les praticiens hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

## Figure 5.2-8 : Effectifs de pensions de droit direct et droit dérivé versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE

| | | | 2018 | 2019 | Évolution 2019/2018 (en %) | Évolution annuelle moyenne 2019/2009 (en %) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| SRE (fonction publique de l'État) | Pensions civiles hors La Poste et Orange | Total | 1600705 | 1607298 | 0,4 | 1,0 |
| | | Droit direct | 1314829 | 1323128 | 0,6 | 1,2 |
| | | Droit dérivé(2) | 285876 | 284170 | -0,6 | -0,1 |
| | Pensions militaires(1) | Total | 549132 | 550456 | 0,2 | 0,0 |
| | | Droit direct | 391127 | 394730 | 0,9 | 0,6 |
| | | Droit dérivé(2) | 158005 | 155726 | -1,4 | -1,3 |
| FSPOEIE (ouvriers d'État)(3) | | Total | 99344 | 98261 | -1,1 | -0,9 |
| | | Droit direct | 68079 | 67722 | -0,5 | -0,3 |
| | | Droit dérivé(2) | 31265 | 30539 | -2,3 | -2,0 |
| CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière) | Fonction publique territoriale | Total | 739652 | 771876 | 4,4 | 4,2 |
| | | Droit direct | 621261 | 651681 | 4,9 | 4,7 |
| | | Droit dérivé(2) | 118391 | 120195 | 1,5 | 1,9 |
| | Fonction publique hospitalière | Total | 612808 | 628942 | 2,6 | 3,2 |
| | | Droit direct | 556393 | 571232 | 2,7 | 3,3 |
| | | Droit dérivé(2) | 56415 | 57710 | 2,3 | 2,7 |

*Sources : DGFiP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.*

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, y compris soldes de réserve.

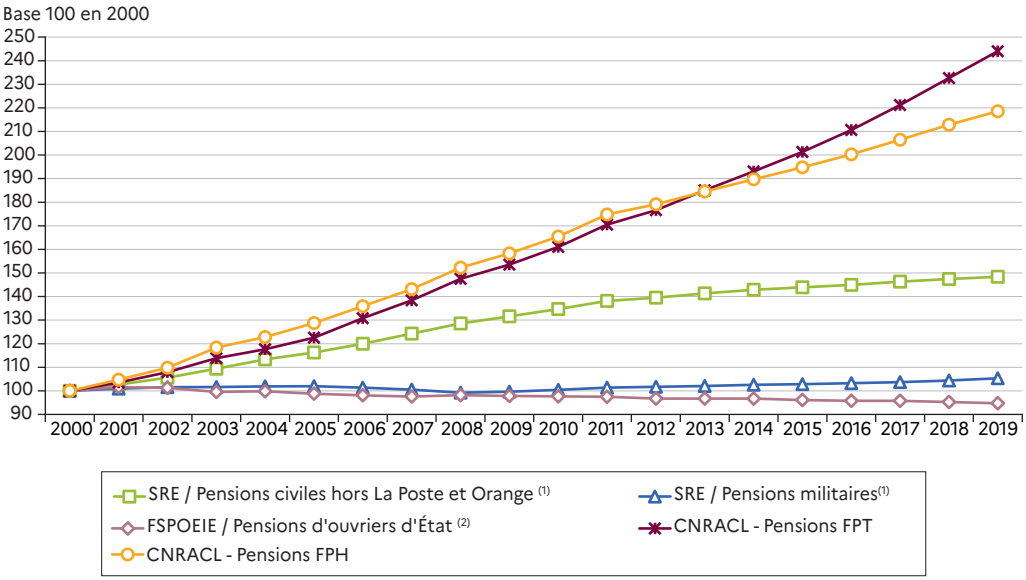
Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est au minimum de 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont y compris soldes de réserve.

(2) SRE : pensions principales d'orphelins uniquement. CNRACL et FSPOEIE : pensions principales d'orphelins majeurs infirmes uniquement.

(3) Les effectifs prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état d'avance.

### Figure 5.2-9 : Évolution des effectifs de pensions de droit direct versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE




*Sources : DGFiP – SRE, CNRACL et FSPOEIE. Traitement DGAFP – SDessi.*

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, hors pensions temporaires d'orphelins et pensions des agents antérieurement affiliés aux collectivités publiques de Mayotte (CRFM), puis uniquement y compris soldes de réserve à partir de 2013.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est au minimum de 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont y compris soldes de réserve depuis 2013.

(2) Les effectifs prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état d'avance.

## Figure 5.2-10 : Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions de droit direct et de droit dérivé au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, en 2019

| | | Pensions de droit direct | | | Pensions de droit dérivé | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Ensemble | Hommes | Femmes | Ensemble | Hommes | Femmes |
| SRE (fonction publique de l'État)(1) | Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions civiles y compris La Poste et Orange | 38754 | 20125 | 18629 | 17533 | 3569 | 13964 |
| | *Durée moyenne de perception de la pension (en années)* | *24,6* | *22,7* | *26,7* | *16,9* | *10,3* | 18,5 |
| | Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions militaires | 9099 | 8780 | 319 | 8520 | 89 | 8431 |
| | *Durée moyenne de perception de la pension (en années)* | *37,2* | *37,2* | *37,9* | *21,2* | *17,5* | *21,3* |
| FSPOEIE (ouvriers d'État)(2) | Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions | 2534 | 2112 | 422 | 2177 | 79 | 2098 |
| | *Durée moyenne de perception de la pension (en années)* | *26,1* | *25,3* | *30,0* | *19,6* | *11,5* | *20,0* |
| CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)(3) | Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions de la FPT | 14405 | 7837 | 6568 | 5631 | 1092 | 4539 |
| | *Durée moyenne de perception de la pension (en années)* | *19,9* | *18,1* | *22,1* | *16,9* | *9,5* | *18,6* |
| | Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions de la FPH | 10432 | 2734 | 7698 | 2691 | 1147 | 1544 |
| | *Durée moyenne de perception de la pension (en années)* | *23,8* | *19,9* | *25,2* | *14,4* | *9,5* | *18,0* |
| | Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions de la FPT et de la FPH | 24837 | 10571 | 14266 | 8322 | 2239 | 6083 |
| | *Durée moyenne de perception de la pension (en années)* | *21,6* | *18,6* | *23,8* | *16,1* | *9,5* | *18,5* |

*Sources : DGFiP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.*
Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, y compris soldes de réserve.
Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est au minimum de 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs et indicateurs sont y compris soldes de réserve pour les militaires.

(2) Les effectifs et durée moyenne de perception de la pension prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état d'avance. Seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont prises en compte.

(3) Seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont prises en compte.

## Figure 5.2-11 : Effectifs de bénéficiaires de pensions du régime salarié versées à l'Ircantec

| Année | 2018 | 2019 | Évolution 2019/2018 (en %) | Évolution annuelle moyenne 2019/2009 (en %) |
|---|---|---|---|---|
| Effectifs de droits directs | 1673985 | 1721929 | 2,9 | 2,3 |
| Effectifs de droits dérivés(1) | 242444 | 235183 | -3,0 | -1,8 |

*Source : Ircantec.*

Champ : L'Ircantec regroupe deux régimes : le régime des salariés et le régime des élus locaux. Les données présentées ici sont hors régime des élus locaux.

Note : Les dates prises en compte pour déterminer les stocks sont les dates de liquidation.

(1) Toutes les pensions d'orphelins sont exclues. Elles ne représentent que 219 pensions à l'Ircantec (en stock) en 2019.

## Figure 5.2-12 : Proportion des pensions de droit direct portées au minimum garanti versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE

(en %)

| | 2018 | 2019 | Évolution 2019/2018 (en points de %) | Évolution annuelle moyenne 2019/2009 (en points de %) |
|---|---|---|---|---|
| SRE / Pensions civiles hors La Poste et Orange | 11,1 | 10,8 | -0,3 | -3,0 |
| SRE / Pensions civiles y compris La Poste et Orange | 11,2 | 10,8 | -0,3 | -3,1 |
| SRE / Pensions militaires (1) | 23,6 | 23,7 | 0,1 | 2,3 |
| FSPOEIE / Pensions d'ouvriers d'État (2) | 8,5 | 8,1 | -0,4 | -4,7 |
| CNRACL – Pensions FPT | 42,3 | 41,0 | -1,3 | -11,4 |
| CNRACL – Pensions FPH | 32,4 | 31,5 | -0,9 | -11,0 |
| CNRACL – Pensions FPH et FPH | 37,8 | 36,7 | -1,1 | -11,0 |

*Sources : DGFiP – Service des retraites de l'État, CNRACL et FSPOEIE.*
Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, y compris soldes de réserve.
Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est au minimum de 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

Note : Tous les chiffres présentés ici sont des chiffres définitifs, sauf mention explicite.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont y compris soldes de réserve.

(2) Les proportions prennent en compte l'ensemble des pensionnés en titre définitif et en état d'avance.

## Figure 5.2-13 : Effectifs de bénéficiaires de bonifications, et durée moyenne acquise, parmi les pensions de droit direct versées au SRE et à la CNRACL en 2019

| | | SRE (fonction publique de l'État) | | CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière) | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Pensions civiles hors La Poste et Orange | Pensions militaires (1) | Fonction publique territoriale | Fonction publique hospitalière |
| Bonifications pour services hors d'Europe (« de dépaysement ») | Effectifs de bénéficiaires | 173575 | 734 | 47677 | 26765 |
| | *Durée moyenne (en trimestres)* | *16,6* | *5,1* | *14,1* | *18,4* |
| Bonifications pour enfant | Effectifs de bénéficiaires | 646190 | 24396 | 263876 | 368844 |
| | *Durée moyenne (en trimestres)* | *8,5* | *7,9* | *8,5* | *8,9* |
| Bonifications pour bénéfices de campagne | Effectifs de bénéficiaires | 95543 | 391436 | 4692 | 1869 |
| | *Durée moyenne (en trimestres)* | *5,2* | *28,5* | *3,2* | *3,1* |
| Bonifications pour services aériens ou sous-marins (SASM) | Effectifs de bénéficiaires | 7688 | 185146 | 1716 | 25 |
| | *Durée moyenne (en trimestres)* | *7,3* | *18,3* | *8,8* | *5,6* |
| Bonifications pour enseignement technique | Effectifs de bénéficiaires | 15923 | 36 | 0 | 0 |
| | *Durée moyenne (en trimestres)* | *16,5* | *13,1* | *0,0* | *0,0* |
| Bonifications ne relevant pas de l'article L12 du CPCMR (2) | Effectifs de bénéficiaires | 106704 | 11022 | - | - |
| | *Durée moyenne (en trimestres)* | *19,0* | *17,7* | - | - |

*Sources : DGFiP – SRE et CNRACL.*
Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, y compris soldes de réserve.
Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est au minimum de 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

NB : Les durées moyennes sont celles des seuls bénéficiaires. Une personne peut avoir aucune, une ou plusieurs bonifications.

(1) Les effectifs et indicateurs sont y compris soldes de réserve pour les militaires.

(2) Dans la FPE, ces bonifications sont attribuées aux policiers, agents de l'administration pénitentiaire, agents des douanes, et ingénieurs du contrôle aérien.

# 5 5.3 Montants des pensions dans la fonction publique

**Règles de calcul de la pension**

La loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites a modifié le calcul de la pension et de la pension minimum à compter du 1er janvier 2004.

Dans un premier temps, est calculée la durée des services et bonifications. Elle comprend les services effectués comme fonctionnaire, les bonifications, les services effectués comme agent contractuel ayant donné lieu à validation, ainsi que certaines périodes non travaillées mais prises en compte soit gratuitement, soit moyennant une surcotisation ou un rachat. Cette durée est rapportée à une durée de référence qui évolue suivant l'année d'ouverture des droits à pension (elle augmente progressivement pour atteindre 172 trimestres à partir de la génération née en 1973) afin de déterminer le taux de liquidation, au maximum égal à 75 % du montant du traitement perçu durant les six derniers mois d'activité.

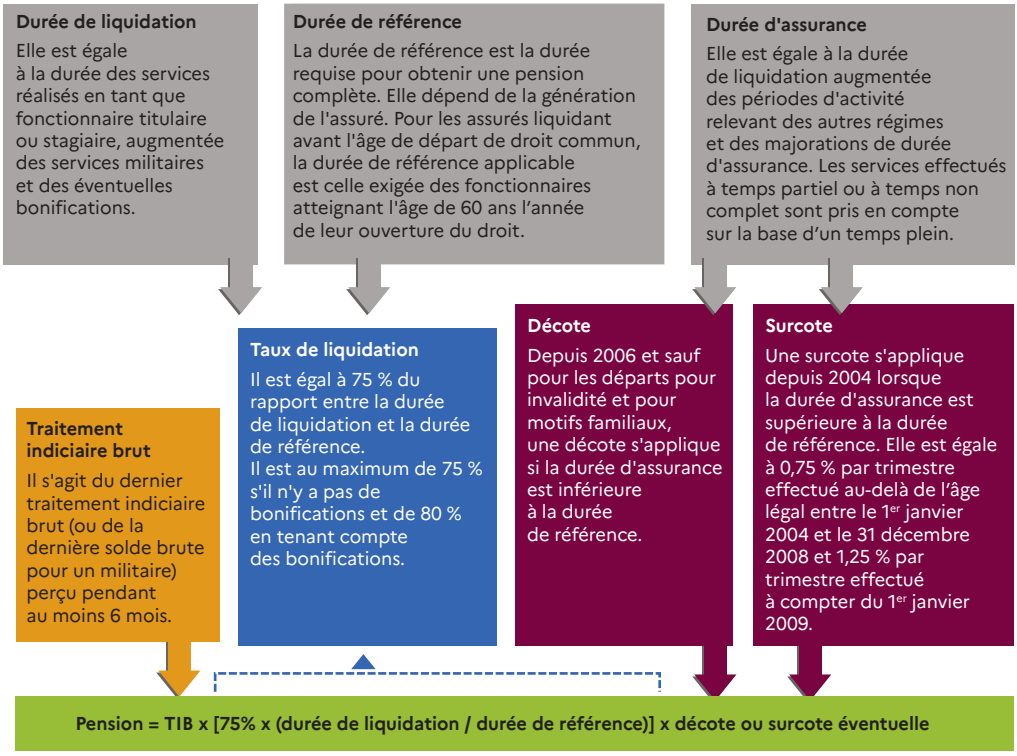
Dans un deuxième temps, peut être appliqué un coefficient de majoration (surcote) ou de minoration (décote), en fonction de la durée totale d'activité professionnelle acquise, tous régimes de retraite confondus. Cette durée, dite « d'assurance », comprend : la durée prise en compte en liquidation sans proratisation du temps partiel, à laquelle sont ajoutées toutes les autres périodes pendant lesquelles l'intéressé a versé une cotisation à un régime de retraite obligatoire ; les périodes où les cotisations ont été payées par un tiers (chômage, maladie, etc.), ainsi que les majorations de cette durée d'assurance qui peuvent être accordées dans chacun des régimes de retraite à des titres divers (maternité, éducation d'enfant handicapé, etc.). Cette durée est rapportée à la durée de référence.

La surcote s'applique si ce rapport est supérieur à 1 et si, après le 1er janvier 2004, l'activité a été poursuivie au-delà de l'âge légal d'ouverture des droits à pension (majoration de 1,25 % par trimestre entier accompli à compter du 1er janvier 2009).

La décote s'applique, de manière progressive depuis 2006, si ce même rapport est inférieur à un.

À la pension calculée peuvent s'ajouter des accessoires de pension, dont une majoration de 10 % pour les trois premiers enfants, augmentée de 5 % par enfant supplémentaire. Si la pension est inférieure au minimum garanti, ce dernier s'applique.

## Eléments de calcul de la pension de retraite d'un agent titulaire de la fonction publique



## Figure 5.3-1 : Montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct et de droit dérivé entrées en paiement au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE (flux)

| | SRE (fonction publique de l'État) | | | | FSPOEIE (ouvriers d'État)(2) | | CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière) | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Pensions civiles hors La Poste et Orange | | Pensions militaires(1) | | | | Fonction publique territoriale | | Fonction publique hospitalière | |
| | 2018 | 2019 | 2018 | 2019 | 2018 | 2019 | 2018 | 2019 | 2018 | 2019 |
| *Bénéficiaires de droit direct dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année* | | | | | | | | | | |
| – *Effectifs* | *43 548* | *42 463* | *11 936* | *13 070* | *2 195* | *2 120* | *43 138* | *43 583* | *26 059* | *24 702* |
| – Montant mensuel moyen de l'avantage principal (en euros) | 2 148 | 2 167 | 1 539 | 1 491 | 1 908 | 2 139 | 1 222 | 1 239 | 1 457 | 1 443 |
| – Montant mensuel moyen de la retraite totale (en euros)(3) | 2 223 | 2 245 | 1 582 | 1 536 | 1 956 | 2 197 | 1 272 | 1 290 | 1 549 | 1 537 |
| – Hommes | 2 449 | 2 483 | 1 641 | 1 597 | 1 951 | 2 196 | 1 376 | 1 409 | 1 633 | 1 620 |
| – Femmes | 2 063 | 2 078 | 1 099 | 1 088 | 1 621 | 1 741 | 1 187 | 1 196 | 1 525 | 1 515 |
| – Gain mensuel moyen procuré par la surcote (en euros)(4) | 269 | 258 | - | - | 138 | 154 | 163 | 158 | 170 | 168 |
| – Perte mensuelle moyenne occasionnée par la décote (en euros)(4) | -191 | -195 | -79 | -85 | -121 | -136 | -108 | -114 | -124 | -122 |
| Bénéficiaires de droit dérivé dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année | | | | | | | | | | |
| – *Effectifs*(5) | *18 345* | *17 041* | *7 839* | *7 814* | *1 450* | *1 372* | *7 365* | *7 051* | *3 905* | *3 819* |
| – Montant mensuel moyen de l'avantage principal (en euros) | 940 | 939 | 747 | 728 | 890 | 885 | 597 | 611 | 647 | 648 |
| – Montant mensuel moyen de la retraite totale (en euros) | 991 | 991 | 796 | 773 | 927 | 923 | 629 | 642 | 681 | 682 |
| – Hommes | 848 | 844 | 331 | 329 | 707 | 700 | 565 | 570 | 653 | 656 |
| – Femmes | 1 049 | 1 053 | 820 | 794 | 940 | 937 | 650 | 666 | 709 | 708 |

*Sources : DGFiP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.*

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, y compris soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est au minimum de 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont y compris soldes de réserve.

(2) L'effectif total prend en compte les pensionnés en titre définitif et en état d'avance.

(3) Y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfant, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

(4) Respectivement pour les bénéficiaires d'une surcote ou décote uniquement, hors pensions portées au minimum garanti, et calculé sur le montant principal de la pension et la majoration pour enfant.

(5) Les effectifs sont y compris pensions d'orphelins, les autres indicateurs hors pensions d'orphelins. À la CNRACL, seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont prises en compte.

## Figure 5.3-2 : Montant de la pension mensuelle moyenne brute, indice et taux de liquidation moyens des pensions entrées en paiement au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE (flux)

| Pensions mises en paiement au cours de l'année en | | | 2018 | 2019 | Évolution 2019/2018 (en %) | Évolution annuelle moyenne 2019/2009 (en %) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| SRE (fonction publique de l'État) | Pensions civiles hors La Poste et Orange | Flux droit direct | | | | |
| | | Pension mensuelle moyenne (en euros)(1) | 2 224 | 2 245 | 0,9 | 0,7 |
| | | Indice de liquidation | 682 | 691 | 1,3 | 0,5 |
| | | Taux de liquidation (en %) | 68,3 | 67,9 | -0,4 | -1,6 |
| | | Flux droit dérivé(2) | | | | |
| | | Pension mensuelle moyenne (en euros)(1) | 991 | 991 | 0,0 | 1,2 |
| | Pensions militaires(3) | Flux droit direct | | | | |
| | | Pension mensuelle moyenne (en euros)(1) | 1 582 | 1 536 | -2,9 | 0,1 |
| | | Indice de liquidation | 551 | 555 | 0,6 | 0,5 |
| | | Taux de liquidation (en %) | 66,5 | 65,3 | -1,2 | -4,9 |
| | | Flux droit dérivé(2) | | | | |
| | | Pension mensuelle moyenne (en euros)(1) | 796 | 773 | -2,9 | 0,6 |
| FSPOEIE (ouvriers d'État)(4) | | Flux droit direct | | | | |
| | | Pension mensuelle moyenne (en euros)(1) | 1956 | 2197 | 12,3 | 3,0 |
| | | Indice de liquidation(6) | - | - | | |
| | | Taux de liquidation (en %) | 62,2 | 64,4 | 2,2 | 4,1 |
| | | Taux de liquidation hors décote/surcote (en %) | 62,3 | 64,4 | 2,1 | 3,4 |
| | | Flux droit dérivé(5) | | | | |
| | | Pension mensuelle moyenne (en euros)(1) | 927 | 923 | -0,4 | 1,2 |
| CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière) | Fonction publique territoriale | Flux droit direct | | | | |
| | | Pension mensuelle moyenne (en euros)(1) | 1272 | 1290 | 1,4 | 0,4 |
| | | Indice de liquidation | 453 | 458 | 1,2 | 0,8 |
| | | Taux de liquidation (en %) | 52,2 | 52,3 | 0,1 | -2,4 |
| | | Taux de liquidation hors décote/surcote (en %) | 51,1 | 51,3 | 0,2 | -2,6 |
| | | Flux droit dérivé(5) | | | | |
| | | Pension mensuelle moyenne (en euros)(1) | 629 | 642 | 2,1 | 1,0 |
| | Fonction publique hospitalière | Flux droit direct | | | | |
| | | Pension mensuelle moyenne (en euros)(1) | 1549 | 1537 | -0,8 | 1,0 |
| | | Indice de liquidation | 488 | 489 | 0,1 | 0,7 |
| | | Taux de liquidation (en %) | 60,3 | 59,2 | -1,1 | -0,5 |
| | | Taux de liquidation hors décote/surcote (en %) | 59,9 | 58,8 | -1,1 | -0,8 |
| | | Flux droit dérivé(5) | | | | |
| | | Pension mensuelle moyenne (en euros)(1) | 681 | 682 | 0,2 | 1,2 |

*Sources : DGFiP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.*

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, y compris soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est au minimum de 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

NB : La détermination du montant de la pension pour le premier mois (avantage principal) se calcule en multipliant la valeur du point par l'indice de liquidation et par le taux de liquidation lorsque la pension n'est pas soumise au minimum garanti.

(1) Montant moyen de pension y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfant, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

(2) Hors pensions d'orphelins (principales et temporaires).

(3) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont y compris soldes de réserve depuis 2013.

NB : l'élargissement des conditions d'accès en 2006 à une pension civile et militaire de retraite aux sous-officiers atteint d'une infirmité avant 15 ans de services a entraîné la baisse de l'indice et du taux de liquidation des pensions des militaires.

(4) Les données sont issues des titres définitifs uniquement. Les pensions en état d'avance ne sont pas prises en compte.

(5) Pour les pensions d'orphelins, seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont prises en compte.

(6) Seul 1% de la population des retraités du FSPOEIE a sa pension calculée sur une base indiciaire.

**Figure 5.3-3 : Montant de la pension mensuelle brute, suivant la catégorie statutaire et le genre (hors départ pour invalidité), pour les pensions civiles de droit direct entrées en paiement au SRE et à la CNRACL, en 2019 (flux)**

| | SRE (fonction publique de l'État)[1] | | CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière) | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Pensions civiles hors La Poste et Orange | | Fonction publique territoriale | | Fonction publique hospitalière | |
| | Effectifs de pensions | Pension mensuelle moyenne totale (en euros)[2] | Effectifs de pensions | Pension mensuelle moyenne totale (en euros)[2] | Effectifs de pensions | Pension mensuelle moyenne totale (en euros)[2] |
| Toutes catégories statutaires confondues | 39 765 | 2 284 | 37 952 | 1 333,4 | 22 482 | 1 573,4 |
| Hommes | 16 560 | 2 523 | 16 848 | 1 450,1 | 4 758 | 1 655,0 |
| Femmes | 23 205 | 2 114 | 21 104 | 1 240,2 | 17 724 | 1 551,5 |
| Catégorie A | 23 265 | 2 755 | 5 141 | 2 351,6 | 3 682 | 2 225,8 |
| Hommes | 10 373 | 2 976 | 1 925 | 2 617,2 | 808 | 2 546,0 |
| Femmes | 12 892 | 2 577 | 3 216 | 2 192,7 | 2 874 | 2 135,8 |
| Catégorie B | 8 685 | 1 863 | 6 156 | 1 650,0 | 6 568 | 1 724,7 |
| Hommes | 3 820 | 1 975 | 2 695 | 1 726,8 | 1 083 | 1 781,9 |
| Femmes | 4 865 | 1 775 | 3 461 | 1 590,2 | 5 485 | 1 713,4 |
| Catégorie C | 7 815 | 1 352 | 26 512 | 1 059,2 | 12 149 | 1 297,6 |
| Hommes | 2 367 | 1 422 | 12 148 | 1 196,3 | 2 851 | 1 354,9 |
| Femmes | 5 448 | 1 322 | 14 364 | 943,3 | 9 298 | 1 280,1 |
| Indéterminée | - | - | 143 | 1 950,9 | 83 | 1 471,1 |
| Hommes | - | - | 80 | 2 612,9 | 16 | 1 471,1 |
| Femmes | - | - | 63 | 1 096,8 | 67 | 891,5 |

*Sources : DGFiP – SRE et CNRACL.*

Champ : Pour la FPE : pensions civiles de retraite

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est au minimum de 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Pensions civiles uniquement.

(2) Pour le SRE et la CNRACL, montant moyen de pension y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfant, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité ; et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

**Figure 5.3-4 : Montant de la pension mensuelle brute, suivant la catégorie statutaire et le genre, pour les pensions civiles de droit direct pour invalidité entrées en paiement au SRE et à la CNRACL, en 2019 (flux)**

| | SRE (fonction publique de l'État) | | CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière) | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Pensions civiles y compris La Poste et Orange | | Fonction publique territoriale | | Fonction publique hospitalière | |
| | Effectifs de pensions | Pension mensuelle moyenne totale (en euros)(1) | Effectifs de pensions | Pension mensuelle moyenne totale (en euros)(1) | Effectifs de pensions | Pension mensuelle moyenne totale (en euros)(1) |
| **Toutes catégories statutaires confondues** | **2698** | **1664** | **5631** | **991,0** | **2220** | **1162,6** |
| Hommes | 970 | 1794 | 2226 | 1096,9 | 437 | 1233,3 |
| Femmes | 1728 | 1591 | 3405 | 921,7 | 1783 | 1145,1 |
| **Catégorie A** | **1397** | **1977** | **167** | **1756,4** | **167** | **1555,6** |
| Hommes | 492 | 2177 | 40 | 2087,9 | 24 | 1387,3 |
| Femmes | 905 | 1868 | 127 | 1652,1 | 143 | 1583,9 |
| **Catégorie B** | **437** | **1605** | **346** | **1427,3** | **343** | **1453,4** |
| Hommes | 191 | 1669 | 97 | 1582,1 | 48 | 1564,5 |
| Femmes | 246 | 1555 | 249 | 1367,4 | 295 | 1435,4 |
| **Catégorie C** | **864** | **1189** | **5109** | **934,0** | **1706** | **1060,4** |
| Hommes | 287 | 1221 | 2085 | 1053,5 | 365 | 1181,1 |
| Femmes | 577 | 1174 | 3024 | 851,5 | 1341 | 1027,2 |
| **Indéterminé** | **-** | **-** | **9** | **1324,2** | **4** | **1823,7** |
| Hommes | - | - | 4 | 1612,8 | 0 | 0,0 |
| Femmes | - | - | 5 | 1093,3 | 4 | 1823,7 |

*Sources : DGFiP – SRE et CNRACL.*

Champ : Pour la FPE : pensions civiles de retraite

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est au minimum de 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Pour le SRE et la CNRACL, montant moyen de pension y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfant, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

**Figure 5.3-5 : Montant de la pension mensuelle brute, suivant le regroupement de corps et le genre (hors pensions d'invalidité), pour les pensions militaires de droit direct entrées en paiement au SRE en 2019 (flux)**

| | SRE (fonction publique de l'État) | | |
|---|---|---|---|
| | Pensions militaires[1] | | |
| | Effectifs de pensions | Avantage principal mensuel moyen (en euros) | Pension mensuelle moyenne totale (en euros)[2] |
| **Ensemble** | **10619** | **1745** | **1799** |
| Officiers généraux | 165 | 4603 | 4996 |
| Officiers supérieurs | 876 | 2963 | 3137 |
| Officiers subalternes | 491 | 2451 | 2540 |
| Sous-officiers | 7198 | 1679 | 1719 |
| Caporaux et soldats | 1889 | 999 | 1014 |
| **Hommes** | **9424** | **1807** | **1866** |
| Officiers généraux et supérieurs | 1001 | 3245 | 3458 |
| Officiers subalternes | 476 | 2462 | 2553 |
| Sous-officiers | 6349 | 1730 | 1774 |
| Caporaux et soldats | 1598 | 1015 | 1032 |
| **Femmes** | **1195** | **1260** | **1271** |
| Officiers généraux et supérieurs | 40 | 2689 | 2772 |
| Officiers subalternes | 15 | - | - |
| Sous-officiers | 849 | 1298 | 1308 |
| Caporaux et soldats | 291 | 910 | 913 |

*Source : DGFiP – SRE.*

Champ : Pensions militaires de retraite, y compris soldes de réserve.

(1) Y compris soldes de réserve.

(2) Montant moyen de pension y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfant, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

## Figure 5.3-6 : Montant de la pension mensuelle brute, suivant le regroupement de corps et le genre, pour les pensions militaires de droit direct pour invalidité entrées en paiement au SRE en 2019 (flux)

| | SRE (fonction publique de l'État) | | |
|---|---|---|---|
| | Pensions militaires | | |
| | Effectifs de pensions | Avantage principal mensuel moyen (en euros) | Pension mensuelle moyenne totale (en euros)(1) |
| **Ensemble** | **2451** | **390** | **394** |
| Officiers généraux | - | - | - |
| Officiers supérieurs | 32 | 1844 | 1899 |
| Officiers subalternes | 62 | 823 | 830 |
| Sous-officiers | 556 | 734 | 740 |
| Caporaux et soldats | 1801 | 243 | 245 |
| **Hommes** | **2079** | **371** | **374** |
| Officiers généraux et supérieurs | 21 | 2042 | 2117 |
| Officiers subalternes | 38 | 810 | 818 |
| Sous-officiers | 431 | 730 | 736 |
| Caporaux et soldats | 1589 | 241 | 243 |
| **Femmes** | **372** | **500** | **502** |
| Officiers généraux et supérieurs | 11 | - | - |
| Officiers subalternes | 24 | 844 | 848 |
| Sous-officiers | 125 | 750 | 754 |
| Caporaux et soldats | 212 | 263 | 264 |

*Source : DGFiP – SRE.*

Champ : Pensions militaires de retraite, y compris soldes de réserve.

(1) Montant moyen de pension y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfant, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

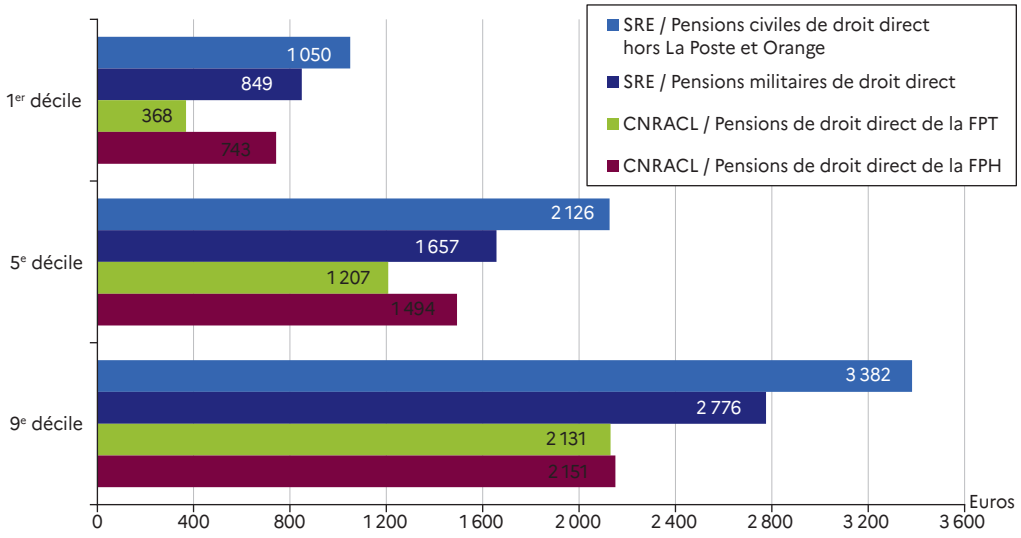
**Figure 5.3-7 : Répartition par décile des montants mensuels bruts de pensions (avantage principal seulement, hors pensions d'invalidité) de droit direct entrées en paiement en 2019 (flux)**

(en euros)

| | SRE (fonction publique de l'État) | | | | | | CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière) | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Pensions civiles hors La Poste et Orange | | | Pensions militaires | | | Fonction publique territoriale | | | Fonction publique hospitalière | | |
| | Total | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes |
| *Effectifs de bénéficiaires de droit direct (hors départs pour invalidité) dont la pension est entrée en paiement en 2018* | ***39 765*** | *16 560* | *23 205* | ***10 619*** | *9 424* | *1 195* | ***37 952*** | *16 848* | *21 104* | ***22 482*** | *4 758* | *17 724* |
| Montants mensuels bruts de pensions (avantage principal seulement) | | | | | | | | | | | | |
| 1er décile | **1 050** | 1 162 | 973 | **849** | 878 | 666 | **368** | 412 | 343 | **743** | 863 | 720 |
| 2e décile | **1 451** | 1 606 | 1 370 | **967** | 1 005 | 789 | **703** | 798 | 589 | **1 014** | 1 115 | 980 |
| 3e décile | **1 682** | 1 894 | 1 591 | **1 110** | 1 173 | 869 | **849** | 986 | 768 | **1 231** | 1 293 | 1 205 |
| 4e décile | **1 905** | 2 112 | 1 760 | **1 341** | 1 435 | 945 | **1 025** | 1 149 | 922 | **1 380** | 1 414 | 1 371 |
| 5e décile | **2 126** | 2 337 | 1 975 | **1 657** | 1 750 | 1 036 | **1 207** | 1 349 | 1 090 | **1 494** | 1 502 | 1 492 |
| 6e décile | **2 376** | 2 569 | 2 218 | **1 949** | 1 998 | 1 204 | **1 404** | 1 472 | 1 292 | **1 613** | 1 603 | 1 616 |
| 7e décile | **2 640** | 2 806 | 2 495 | **2 137** | 2 174 | 1 422 | **1 560** | 1 607 | 1 503 | **1 767** | 1 752 | 1 774 |
| 8e décile | **2 899** | 3 112 | 2 771 | **2 381** | 2 444 | 1 878 | **1 770** | 1 831 | 1 731 | **1 953** | 1 952 | 1 953 |
| 9e décile | **3 382** | 3 659 | 3 109 | **2 776** | 2 782 | 2 133 | **2 131** | 2 195 | 2 101 | **2 151** | 2 250 | 2 142 |

*Sources : DGFiP – SRE et CNRACL.*
Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, y compris soldes de réserve.
Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est au minimum de 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

**Figure 5.3-8 : Déciles des montants mensuels bruts de pensions (avantage principal seulement, hors pensions d'invalidité) de droit direct entrées en paiement en 2019 (flux)**
(en euros)




*Sources : DGFiP – SRE et CNRACL.*

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, y compris soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est au minimum de 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

## Figure 5.3-9 : Durée de cotisation et montant moyen brut des pensions des retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2019 (flux)

| Durée de cotisation à l'Ircantec[1] (en années) | Effectifs de retraités ayant liquidé en 2018 | Part sur l'ensemble des liquidants en 2018 (en %) | Montant moyen de pension annuelle[2] (en euros) |
|---|---|---|---|
| 1 et moins | 77764 | 33,8 | 25 |
| De 1 à 2 inclus | 35176 | 15,3 | 102 |
| De 2 à 3 inclus | 21525 | 9,4 | 183 |
| De 3 à 4 inclus | 16106 | 7,0 | 278 |
| De 4 à 5 inclus | 12388 | 5,4 | 386 |
| De 5 à 10 inclus | 31637 | 13,8 | 659 |
| De 10 à 15 inclus | 13470 | 5,9 | 1408 |
| De 15 à 20 inclus | 7389 | 3,2 | 2383 |
| De 20 à 25 inclus | 4654 | 2,0 | 3589 |
| De 25 à 30 inclus | 3548 | 1,5 | 4891 |
| De 30 à 35 inclus | 2417 | 1,1 | 6576 |
| De 35 à 40 inclus | 2537 | 1,1 | 12702 |
| Plus de 40 | 1451 | 0,6 | 16565 |
| Indéterminée | 7 | 0,0 | - |
| Total | 230069 | 100,0 | 792 |

*Source : Ircantec.*

Champ : L'Ircantec regroupe deux régimes : le régime des salariés et le régime des élus locaux. Les données présentées ici portent sur les liquidations de droit direct à l'Ircantec, uniquement pour le régime salariés (hors régime des élus locaux donc).

(1) Durée de cotisation tous employeurs confondus, c'est-à-dire en tant qu'agent de la fonction publique ou du secteur semi-public.

(2) Y compris les capitaux uniques (calcul d'une «pension» équivalente au nombre de points acquis).

NB : Le régime de l'Ircantec, caractérisé par une durée moyenne de cotisation d'environ 5 ans et 3 mois (pour les nouveaux pensionnés 2019), est assimilable à un régime de passage et couvre des agents non fonctionnaires pour la plupart et ayant un statut moins stable.

La mise en place du droit à l'information a provoqué ces dernières années une progression du nombre des liquidations à faible durée de cotisation : des affiliés qui auparavant ne demandaient pas leur retraite par oubli ou méconnaissance formulent aujourd'hui une demande, même pour un faible montant. La part des liquidations pour les durées de moins d'un an atteint 33,8 % en 2019 (contre 30,6 % en 2018).

## Figure 5.3-10 : Pension moyenne annuelle brute des nouveaux retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2019 (flux)

| | Hommes | Femmes | Total |
|---|---|---|---|
| Effectifs de retraités ayant liquidé en 2019 | 85295 | 144774 | 230069 |
| Évolution 2019/2018 (en %) | 24,2 | 22,6 | 23,2 |
| Âge moyen à la liquidation | 63,3 | 63,3 | 63,3 |
| Évolution 2019/2018 (en %) | 0,1 | 0,1 | 0,1 |
| Durée de cotisation moyenne[1] (en années) | 4,7 | 5,6 | 5,2 |
| Évolution 2019/2018 (en %) | -11,9 | -10,4 | -10,9 |
| Montant moyen de la pension de droit direct[2] (en euros) | 966 | 690 | 792 |
| Évolution 2019/2018 (en %) | -16,9 | -14,1 | -15,3 |

*Source : Ircantec.*

Champ : L'Ircantec regroupe deux régimes : le régime des salariés et le régime des élus locaux. Les données présentées ici portent sur les liquidations de droit direct à l'Ircantec, uniquement pour le régime salariés (hors régime des élus locaux donc).

(1) Durée de cotisation tous employeurs confondus, c'est-à-dire en tant qu'agent de la fonction publique ou du secteur semi-public.

(2) Y compris les capitaux uniques (calcul d'une «pension» équivalente au nombre de points acquis).

## Figure 5.3-11 : Effectifs de départs et pension moyenne brute par génération des retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2019 (flux)

| | | Effectifs de retraités ayant liquidé en 2018 | Durée de cotisation moyenne[1] (en année) | Pension moyenne annuelle[2] (en euros) |
|---|---|---|---|---|
| 1946 | Hommes | 165 | 6,4 | 1169 |
| | Femmes | 218 | 5,3 | 669 |
| 1947 | Hommes | 232 | 6,6 | 1416 |
| | Femmes | 258 | 4,8 | 741 |
| 1948 | Hommes | 377 | 7,4 | 2009 |
| | Femmes | 397 | 6,4 | 970 |
| 1949 | Hommes | 649 | 9,2 | 3918 |
| | Femmes | 554 | 7,8 | 1975 |
| 1950 | Hommes | 861 | 7,1 | 2099 |
| | Femmes | 731 | 6,7 | 1199 |
| 1951 | Hommes | 1480 | 7,7 | 2255 |
| | Femmes | 1618 | 6,9 | 1319 |
| 1952 | Hommes | 4666 | 5,9 | 1481 |
| | Femmes | 6497 | 5,3 | 716 |
| 1953 | Hommes | 8949 | 6,3 | 1553 |
| | Femmes | 16039 | 5,7 | 757 |
| 1954 | Hommes | 5625 | 6,4 | 1576 |
| | Femmes | 7776 | 6,4 | 1075 |
| 1955 | Hommes | 7044 | 5,2 | 1218 |
| | Femmes | 10116 | 5,9 | 865 |
| 1956 | Hommes | 15250 | 4,2 | 739 |
| | Femmes | 29973 | 5,4 | 626 |
| 1957 | Hommes | 21651 | 3,8 | 621 |
| | Femmes | 52291 | 5,5 | 612 |
| 1958 | Hommes | 8582 | 3,6 | 545 |
| | Femmes | 9751 | 5,1 | 538 |
| 1959 | Hommes | 8693 | 3,8 | 594 |
| | Femmes | 7479 | 5,6 | 611 |

*Source : Ircantec.*

Champ : L'Ircantec regroupe deux régimes : le régime des salariés et le régime des élus locaux. Les données présentées ici portent sur les liquidations de droit direct à l'Ircantec, uniquement pour le régime salariés (hors régime des élus locaux donc).

NB : Les générations 1946 (73 ans) à 1959 (60 ans) représentent 99,1 % du flux total de départ en 2019. Les départs des générations 1960 et suivantes représentent 884 personnes tandis que les générations avant 1946 comptent 1 263 pensionnés.

(1) Durée de cotisation tous employeurs confondus, c'est-à-dire en tant qu'agent de la fonction publique ou du secteur semi-public.

(2) Y compris les capitaux uniques (calcul d'une «pension» équivalente au nombre de points acquis).

## Figure 5.3-12 : Montant des pensions mensuelles brutes moyennes de droit direct et de droit dérivé versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE (stock)

| | SRE (fonction publique de l'État) | | | | FSPOEIE (ouvriers d'État) | | CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière) | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Pensions civiles hors La Poste et Orange | | Pensions militaires | | | | Fonction publique territoriale | | Fonction publique hospitalière | |
| | 2018 | 2019 | 2018 | 2019 | 2018 | 2019 | 2018 | 2019 | 2018 | 2019 |
| Bénéficiaires de droit direct dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année | | | | | | | | | | |
| *Effectifs* | *1 314 829* | *1 323 128* | *391 127* | *394 730* | *68 079* | *67 722* | *621 261* | *651 681* | *556 393* | *571 232* |
| Montant mensuel moyen de l'avantage principal (en euros) | 2 108 | 2 119 | 1 643 | 1 640 | 1 813 | 1 829 | 1 226 | 1 229 | 1 356 | 1 364 |
| Montant mensuel moyen de la retraite totale (en euros) | 2 185 | 2 197 | 1 711 | 1 708 | 1 859 | 1 887 | 1 283 | 1 287 | 1 437 | 1 446 |
| Hommes | 2 450 | 2 464 | 1 748 | 1 747 | 1 963 | 1 992 | 1 415 | 1 419 | 1 570 | 1 579 |
| Femmes | 2 005 | 2 017 | 1 247 | 1 241 | 1 453 | 1 469 | 1 190 | 1 193 | 1 409 | 1 418 |
| Bénéficiaires de droit dérivé dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année | | | | | | | | | | |
| *Effectifs* | *285 876* | *284 170* | *158 005* | *155 726* | *31 265* | *30 539* | *118 391* | *120 195* | *56 415* | *57 710* |
| Montant mensuel moyen de l'avantage principal (en euros) | 895 | 902 | 726 | 727 | 790 | 797 | 569 | 571 | 610 | 613 |
| Montant mensuel moyen de la retraite totale (en euros) | 950 | 956 | 769 | 770 | 828 | 834 | 609 | 611 | 646 | 649 |
| Hommes[1] | 875 | 883 | 672 | 672 | 635 | 645 | 539 | 543 | 624 | 629 |
| Femmes[1] | 1 002 | 1 007 | 788 | 789 | 834 | 841 | 622 | 624 | 659 | 662 |

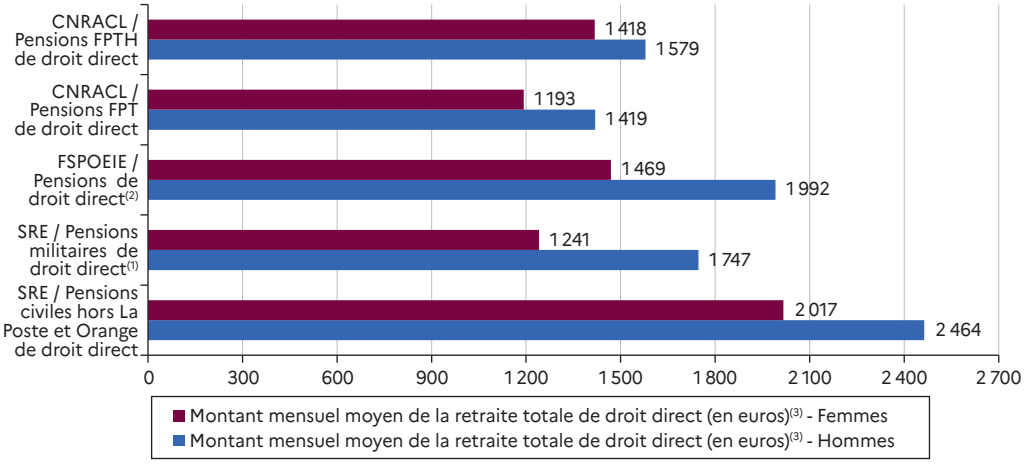
*Sources : DGFiP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.*

Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, y compris soldes de réserve.

Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Conjoint survivant

**Figure 5.3-13 : Montant brut mensuel moyen (en euros) de la retraite totale des pensions de droit direct versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE en 2019 (stock)**




*Sources : DGFiP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.*
Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, y compris soldes de réserve.
Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est au minimum de 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Les effectifs et indicateurs des pensions militaires entrées en paiement sont y compris soldes de réserve.

(2) Les montants de pensions sont issus des titres définitifs uniquement, les pensions en état d'avance ne sont pas prises en compte.

(3) Y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfant, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

## Figure 5.3-14 : Montant des pensions mensuelles brutes moyennes de droit direct et de droit dérivé versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE (stock)

| Pensions versées (en euros) | | | 2018 | 2019 | Évolution 2019/2018 (en %) | Évolution annuelle moyenne 2019/2009 (en %) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| SRE (fonction publique de l'État) | Pensions civiles hors La Poste et Orange | Pension mensuelle moyenne(1) | 1965 | 1977 | 0,65 | 1,17 |
| | | – de droit direct | 2185 | 2197 | 0,52 | 1,05 |
| | | – de droit dérivé(2) | 950 | 956 | 0,64 | 1,01 |
| | Pensions civiles y compris La Poste et Orange | Pension mensuelle moyenne(1) | 1913 | 1924 | 0,56 | 1,05 |
| | | – de droit direct | 2113 | 2123 | 0,47 | 0,96 |
| | | – de droit dérivé(2) | 932 | 938 | 0,60 | 0,95 |
| | Pensions militaires | Pension mensuelle moyenne(1) | 1440 | 1442 | 0,19 | 0,97 |
| | | – de droit direct | 1711 | 1708 | -0,16 | 0,33 |
| | | – de droit dérivé(2) | 769 | 770 | 0,13 | 0,08 |
| FSPOEIE (ouvriers d'État)(3) | | Pension mensuelle moyenne(1) | 1545 | 1559 | 0,89 | 1,60 |
| | | – de droit direct | 1871 | 1887 | 0,88 | 1,37 |
| | | – de droit dérivé(2) | 828 | 834 | 0,75 | 1,15 |
| CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière) | Fonction publique territoriale | Pension mensuelle moyenne(1) | 1176 | 1182 | 0,50 | 0,89 |
| | | – de droit direct | 1283 | 1287 | 0,24 | 0,67 |
| | | – de droit dérivé(2) | 609 | 611 | 0,26 | 0,52 |
| | Fonction publique hospitalière | Pension mensuelle moyenne(1) | 1364 | 1373 | 0,67 | 1,21 |
| | | – de droit direct | 1437 | 1446 | 0,66 | 1,20 |
| | | – de droit dérivé(4) | 646 | 649 | 0,51 | 0,90 |
| | Fonction publique territoriale et hospitalière | Pension mensuelle moyenne(1) | 1261 | 1268 | 0,52 | 1,01 |
| | | – de droit direct | 1356 | 1361 | 0,39 | 0,90 |
| | | – de droit dérivé(4) | 621 | 623 | 0,36 | 0,65 |
| Valeur annuelle moyenne du point d'indice | | | 56,23 | 56,23 | 0,00 | 0,22 |

*Sources : DGFiP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.*
Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, y compris soldes de réserve.
Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est au minimum de 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(1) Montant moyen de pension y compris accessoires. Les accessoires de pension comprennent la majoration de pension pour enfants, la majoration pour tierce personne, la rente viagère d'invalidité et la prise en compte de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT).

(2) Y compris soldes de réserve pour les militaires.

(3) Les données sont issues des titres définitifs uniquement. Les pensions en état d'avance ne sont pas prises en compte.

(4) Pour les pensions d'orphelins, seules les pensions principales d'orphelins majeurs infirmes sont prises en compte.

## Figure 5.4-1 : Dépenses de pensions du SRE, de la CNRACL et du FSPOEIE

| Montants (en millions d'euros) | | 2018 | 2019 | Évolution 2019/2018 (en %) | Évolution annuelle moyenne 2019/2009 (en %) |
|---|---|---|---|---|---|
| SRE (fonction publique de l'État) | Pensions civiles y compris La Poste et Orange et allocations temporaires d'invalidité (ATI) | 44 080 | 44 793 | 1,6 | 2,6 |
| | Pensions militaires | | | 0,7 | 1,0 |
| | Pensions civiles et militaires de l'État | 53 740 | 54 519 | 1,5 | 2,3 |
| FSPOEIE (ouvriers d'État) | | | | 0,2 | 0,8 |
| CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière) | | 20 393 | 21 253 | 4,2 | 5,0 |

*Sources : DGFiP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.*
Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, y compris soldes de réserve.
Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est au minimum de 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

## Figure 5.4-2 : Dépenses et recettes du SRE

| | 2018 | 2019 | Évolution 2019/2018 (en %) | Évolution annuelle moyenne 2019/2009 (en %) |
|---|---|---|---|---|
| **Dépenses (en millions d'euros)** | | | | |
| Pensions civiles (y compris les pensions des retraités de La Poste et Orange) | 43 942,4 | 44 656,5 | 1,6 | 2,6 |
| Pensions militaires | 9 659,5 | 9 725,9 | 0,7 | 1,0 |
| Allocations temporaires d'invalidité (ATI) | 137,8 | 136,8 | -0,7 | -0,2 |
| Dépenses de compensation démographique (transferts inter-régimes) | 394,5 | 217,2 | -44,9 | -15,2 |
| Transferts à la Cnav et à l'Ircantec (affiliations rétroactives) | 241,9 | 196,7 | -18,7 | -3,9 |
| Transferts vers la CNRACL : neutralisation de la décentralisation | 361,3 | 408,4 | 13,0 | - |
| Autres dépenses (intérêts moratoires, remboursement trop perçu) | 5,2 | 6,1 | 16,4 | 2,0 |
| **Total dépenses** | **54 742,7** | **55 347,7** | **1,1** | **2,1** |
| **Recettes (en millions d'euros)** | | | | |
| Cotisations salariales (y compris rachat d'années d'études) | 6 751,0 | 6 882,8 | 2,0 | 3,9 |
| Contributions de l'État employeur (budget général et budgets annexes), et ensemble des cotisations ATI | 41 315,3 | 41 921,3 | 1,5 | 2,3 |
| Contributions employeurs de La Poste et Orange | 1 373,0 | 1 041,8 | -24,1 | -10,9 |
| Contributions établissements publics et autres employeurs de fonctionnaires | 5 959,5 | 6 018,7 | 1,0 | 7,7 |
| Transferts inter-régimes : validations de services auxiliaires | 122,4 | 138,0 | 12,8 | -6,9 |
| Recettes de compensation démographique (transferts inter-régimes) | 24,6 | 45,0 | 83,0 | -15,9 |
| Transferts reçus de la CNRACL : neutralisation de la décentralisation | 565,8 | 540,1 | -4,5 | - |
| Autres recettes (dont subventions) | 27,5 | 99,1 | 260,1 | -16,4 |
| **Total recettes** | **56 139,0** | **56 686,8** | **1,0** | **2,3** |

*Sources : DGFiP – SRE et DB.*
Champ : Pensions civiles et militaires de retraite et allocations temporaires d'invalidité (ATI).

### Figure 5.4-3 : Charges et produits de la CNRACL

| | 2018 | 2019 | Évolution 2019/2018 (en %) | Évolution annuelle moyenne 2019/2009 (en %) |
|---|---|---|---|---|
| **Charges (en millions d'euros)** | | | | |
| Prestations sociales | 20 393,0 | 21 253,5 | 4,2 | 4,9 |
| Compensations | 1 235,0 | 1 130,0 | -8,5 | -7,8 |
| Transferts CNRACL – article 59 | 567,3 | 540,1 | -4,8 | - |
| Autres charges | 217,6 | 195,7 | -10,0 | 0,3 |
| Charges de gestion courante (dont frais de gestion) | 84,9 | 94,5 | 11,4 | 0,4 |
| Charges financières | 3,8 | 1,3 | -67,0 | - |
| Charges exceptionnelles | 0,0 | 0,0 | -40,0 | -22,5 |
| **Total charges** | **22 501,6** | **23 215,1** | **3,2** | **3,8** |
| **Produits (en millions d'euros)** | | | | |
| Cotisations et produits affectés | 21 255,6 | 21 705,8 | 2,1 | 3,3 |
| Compensations | 6,1 | 25,6 | - | - |
| Transferts CNRACL – article 59 | 362,8 | 408,4 | 12,6 | - |
| Autres produits | 304,8 | 352,8 | 15,8 | 0,7 |
| Produits financiers | 0,4 | 0,2 | -47,8 | -33,4 |
| Produits exceptionnels | 0,1 | 0,0 | | |
| **Total produits** | **21 929,8** | **22 492,8** | **2,6** | **3,4** |
| **Résultat de l'exercice (en millions d'euros)** | **-571,8** | **-722,3** | | |

*Source : CNRACL.*

Champ : Fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est au minimum de 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

## Figure 5.4-4 : Compte de résultat simplifié de l'Ircantec

| | 2018 | 2019 | Évolution 2019/2018 (en %) | Évolution annuelle moyenne 2019/2013 (en %) |
|---|---|---|---|---|
| **Charges (en millions d'euros)** | | | | |
| Prestations sociales | 3 068,5 | 3 200,2 | 4,3 | 4,6 |
| Compensations versées[1] | 22,9 | 19,7 | -14,0 | -7,5 |
| Transferts Ircantec[2] | -6,5 | -95,1 | - | - |
| Autres charges[3] | 48,0 | 53,3 | 11,0 | 11,9 |
| Charges de gestion courante (dont frais de gestion) | 107,3 | 111,3 | 3,7 | 0,9 |
| Charges financières | 2,8 | 1,0 | -63,5 | -32,2 |
| **Total charges** | **3 243,1** | **3 290,5** | **1,5** | **4,2** |
| **Produits (en millions d'euros)** | | | | |
| Cotisations et produits affectés | 3 541,1 | 3 600,0 | 1,7 | 4,0 |
| Compensations reçues | 224,8 | 180,6 | -19,6 | 1,6 |
| Autres produits[4] | 51,0 | 53,8 | 5,4 | 1,3 |
| Produits financiers | 258,5 | 556,9 | 115,4 | 37,1 |
| **Total produits** | **4 075,4** | **4 391,3** | **7,8** | **5,7** |
| **Résultat de l'exercice (en millions d'euros)** | **832,3** | **1 100,8** | **32,3** | **11,2** |

*Source : Ircantec.*
Champ : L'Ircantec regroupe deux régimes : le régime des salariés et le régime des élus locaux. Les données présentées ici pour l'Ircantec correspondent au périmètre total du régime (régime salariés et régime élus locaux).
(1) Il s'agit des versements à l'AGIRC-ARRCO au titre de Pôle emploi, qui ont cours depuis 2014.
(2) Les « transferts Ircantec » sont des transferts vers les régimes spéciaux au titre des validations de services de contractuels.
(3) Les autres charges comprennent principalement le prélèvement pour le fonds d'action sociale (FAS) et les dotations aux provisions (pour dépréciation des créances).
(4) Les autres produits comprennent principalement les produits du fonds d'action sociale (FAS), les reprises de provisions et les profits sur dettes prescrites.

## Figure 5.4-5 : Taux de cotisation salarié et de contribution employeur relatifs au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE

(en %)

| | | 2018 | 2019 | Évolution (en point de %) depuis 2009 |
|---|---|---|---|---|
| SRE (fonction publique de l'État) | Taux de cotisation salarié | 10,56 | 10,83 | 2,98 |
| | Taux de contribution employeur pour les pensions civiles : ministères[1] | 74,28 | 74,28 | 15,81 |
| | Taux de contribution employeur pour les pensions civiles : opérateurs, établissements de l'État et autres organismes | 74,28 | 74,28 | 14,14 |
| | Taux de contribution employeur pour les pensions militaires | 126,07 | 126,07 | 17,68 |
| | Taux de contribution employeur pour l'allocation temporaire d'invalidité (ATI) | 0,32 | 0,32 | 0,00 |
| FSPOEIE (ouvriers d'État) | Taux de cotisation salarié | 10,56 | 10,83 | 2,98 |
| | Taux de cotisation employeur | 34,63 | 35,01 | 8,01 |
| CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière) | Taux de cotisation salarié | 10,56 | 10,83 | 2,98 |
| | Taux de cotisation employeur | 30,65 | 30,65 | 3,35 |

*Sources : DGFiP – SRE, CNRACL et FSPOEIE.*
Champ : Pour la FPE : pensions civiles et militaires de retraite, y compris soldes de réserve.
Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est au minimum de 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

## Figure 5.4-6 : Évolution du ratio démographique du SRE (pensions civiles uniquement), de la CNRACL, du FSPOEIE et de l'Ircantec au 31 décembre

| | | | 2018 | 2019 | Évolution 2019/2018 (en %) | Évolution annuelle moyenne 2019/2009 (en %) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| SRE (fonction publique de l'État) – Pensions civiles y compris La Poste et Orange | Nombre de cotisants | | 1702587 | 1653146 | - | - |
| | Nombre de pensionnés[1] | | 1912466 | 1930641 | 1,0 | 1,5 |
| | Ratio démographique[2] | | 0,89 | 0,86 | - | - |
| FSPOEIE (ouvriers d'État) | Nombre de cotisants[3] | | 24179 | 22770 | -5,8 | -7,0 |
| | Nombre de pensionnés total | | 99344 | 98261 | -1,1 | -0,9 |
| | *dont pensionnés en état d'avances*[4] | | 2060 | 1216 | -41,0 | -2,8 |
| | Ratio démographique[2] | | 0,24 | 0,23 | - | - |
| CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière) | Nombre de cotisants[3][5] | FPT | 1391642 | 1397713 | 0,4 | 1,0 |
| | | FPH | 808037 | 805302 | -0,3 | 0,1 |
| | Nombre de pensionnés | FPT | 739652 | 771876 | 4,4 | 4,2 |
| | | FPH | 612808 | 628942 | 2,6 | 3,2 |
| | Ratio démographique[2] | | 1,66 | 1,60 | - | - |
| Ircantec | Nombre de cotisants[6] | | 2916894 | 2913200 | -0,1 | 0,6 |
| | Nombre de pensionnés | | 2099867 | 2139180 | 1,9 | 1,6 |
| | Ratio démographique[2] | | 1,39 | 1,36 | - | - |

*Sources : DGFiP – SRE, CNRACL, FSPOEIE et Ircantec.*
Champ : Pour la FPE : pensions civiles de retraite.
Pour la FPT et la FPH : fonctionnaires de la FPT et FPH affiliés à la CNRACL, dont la durée hebdomadaire de travail est d'au minimum 28 heures. Les médecins hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.
Pour l'Ircantec : l'Ircantec regroupe deux régimes : le régime des salariés et le régime des élus locaux. Les données présentées ici pour l'Ircantec correspondent au périmètre total du régime (régime salariés et régime élus locaux).

(1) Y compris pensionnés de La Poste et Orange, et hors bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI) seule.

(2) Le ratio démographique est le rapport entre le nombre de cotisants et le nombre de pensionnés de droits directs et de droits dérivés en moyenne annuelle, sauf pour les pensions civiles de l'État où il est calculé sur les données au 31 décembre.

(3) Pour la CNRACL et le FSPOEIE : à partir de l'année 2010, il a été procédé à un changement de méthode pour déterminer le nombre des cotisants. Il est désormais obtenu grâce aux déclarations individuelles de cotisations transmises par les employeurs.

(4) Les pensions en « état d'avances » du FSPOEIE sont des pensions dont le dossier est en cours. Les éléments de calcul sont provisoires, mais pour ne pas pénaliser le retraité, une avance sur pension est effectuée. Les données ne sont disponibles qu'à partir de 2004.

(5) Concernant 2019, l'effectif des cotisants à la CNRACL est provisoire, l'ensemble des déclarations individuelles n'ayant pas encore été traité à l'heure où est réalisé ce tableau.

(6) Donnée estimée pour 2019.

# Dépenses de personnel et rémunérations 6

Dépenses de personnel dans la fonction publique **6.1**

Évolution du traitement indiciaire **6.2**

Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique **6.3**

Rémunérations dans la fonction publique de l'État **6.4**

# Présentation

Les rémunérations et les dépenses de personnel peuvent être appréhendées à partir de diverses sources d'information.

D'une part, en masse, les dépenses de personnel peuvent être suivies dans la fonction publique de l'État à partir des documents budgétaires et dans la fonction publique territoriale et hospitalière à partir des bilans sociaux ou comptables. Les rémunérations versées dans les trois versants sont également disponibles dans les données de comptabilité nationale. Ces approches font essentiellement l'objet de la Fiche 6.1.

Dans la Fiche 6.2 sont détaillés les éléments réglementaires sur l'évolution du traitement indiciaire des fonctionnaires.

D'autre part, le suivi des rémunérations peut être appréhendé à partir de données relatives aux salaires et traitements individuels par une analyse fine des niveaux ou des évolutions salariales et de leur dispersion. Cette approche fait essentiellement l'objet des Fiches 6.3 et 6.4.

### Les dépenses de personnel au sens de la comptabilité nationale

L'Insee élabore les comptes nationaux au format du Système européen de comptes selon une méthodologie harmonisée pour l'ensemble des pays de l'Union.

En retraçant les flux entre les différents « secteurs institutionnels » qui composent l'économie nationale et correspondent aux différents acteurs de la vie économique, la comptabilité nationale décrit en particulier l'activité économique des administrations publiques.

Dans l'Union européenne, ces comptes des administrations publiques sont particulièrement précis dans la mesure où ils interviennent dans le calcul du déficit au sens de Maastricht qui sous-tend les règles budgétaires de l'Union.

Le secteur des administrations publiques ainsi décrit comprend les administrations publiques centrales (dont l'État), les administrations publiques locales (dont les collectivités locales) et les administrations de sécurité sociale (dont les hôpitaux). Pour ces secteurs, on connaît en particulier les salaires versés à leurs agents et les cotisations sociales associées. La définition de ces secteurs institutionnels diffère de celle des différents versants de la fonction publique, notamment Pôle emploi est inclus dans les administrations de sécurité sociale (alors que relevant de la fonction publique de l'État), et ce dernier secteur comprend également l'ensemble des organismes de protection sociale financés par les prélèvements obligatoires (hors fonction publique).

### Les dépenses de personnel au sens de la comptabilité budgétaire de l'État, territoriale ou hospitalière

La comptabilité budgétaire de l'État retrace l'exécution des dépenses, au moment où elles sont payées, et l'exécution des recettes, au moment où elles sont encaissées. Elle diffère en ce sens de la comptabilité nationale qui enregistre les opérations en droits constatés.

Pour la fonction publique de l'État, la mise en place de la loi de finances (Lolf) du 1er août 2001 a modifié les règles de gestion budgétaire et comptable des opérations de l'État. Le budget 2006 a été le premier budget à être entièrement prévu et réalisé dans la nouvelle nomenclature Lolf.

Le projet de loi de finances est présenté et discuté au Parlement avec une unité de vote des crédits. La loi organique n° 2001-692 prévoit que les dépenses de personnel s'imputent sur le titre 2 des dépenses de l'État et comprennent les rémunérations d'activité, les cotisations et contributions sociales à la charge de l'employeur, ainsi que les prestations sociales et les allocations diverses (art. 5). Une dépense relève du titre 2 dès lors qu'elle correspond à une rémunération due à une personne physique par la personne morale État ou est induite par celle-ci à condition qu'il existe un lien juridique direct de type « contrat de travail » entre le bénéficiaire et l'État. Sont ainsi exclues du titre 2 les dépenses liées aux personnels de l'État détachés auprès d'autres personnes morales (tels les établissements publics) et celles relatives aux personnes employées par des personnes morales autres que l'État et qui sont sans lien de subordination avec lui (telles que les recrutements propres des établissements publics). Comme pour la comptabilité nationale, les dépenses de rémunération de La Poste et d'Orange (anciennement France Télécom) sont ainsi exclues.

Depuis l'instauration de la Lolf, les rémunérations d'activité comprennent les salaires des enseignants du secteur privé sous contrat, tandis que pour les cotisations relatives aux pensions, les contributions

de l'État employeur au compte d'affectation spéciale (CAS) « Pensions » sont comptabilisées en lieu et place des pensions effectivement versées.

**Rémunération :** dans la comptabilité budgétaire, elle comprend la partie « principale » de la rémunération (salaire, traitement ou solde), ainsi que les parties accessoires comme le supplément familial de traitement, les primes et les indemnités liées à la résidence, à la mobilité ou encore à des heures supplémentaires. Le terme budgétaire recouvre donc le champ du salaire et traitement brut et diffère ainsi de la rémunération au sens des comptes nationaux qui inclut l'ensemble des cotisations sociales (effectives ou imputées) à la charge de l'employeur.

**Dépenses de personnel :** voir définitions.

**Prestations sociales :** (voir définitions) les prestations sociales évoquées dans cette fiche sont celles versées par l'employeur.

Dépenses indexées : correspondent à la partie des dépenses de personnel dont la valeur dépend directement de la valeur du point de la fonction publique. C'est sur cette base qu'est évaluée l'incidence financière globale sur le budget de l'État des mesures salariales portant sur la valeur du point.

### Les prélèvements sociaux obligatoires à la charge du salarié

Dans la fonction publique, le salaire brut (voir définitions) est soumis à un certain nombre de contributions sociales obligatoires à la charge du salarié :

- la CSG déductible : 5,1 % de 98,25 % du salaire brut de 2012 à 2017, 6,8 % de 98,25 % du salaire brut à partir de 2018 ;
- la CSG non déductible : 2,4 % de 98,25 % du salaire brut depuis 2012 ;
- le CRDS : 0,5 % de 98,25 % du salaire brut depuis 2012.

À ces contributions sociales, s'ajoutent des cotisations sociales qui dépendent du statut du salarié. Pour les fonctionnaires, elles sont constituées de :

- la retenue (CNRACL) ou cotisation (SRE) pour pension civile : elle est assise sur le traitement brut. Plusieurs décrets ont prévu un relèvement du taux de cette cotisation salariale dans le cadre des réformes des retraites de 2010 et de 2014 et de la réforme de la retraite anticipée pour carrière longue en 2012. Ainsi, le taux de cette cotisation est progressivement relevé de 7,89 % avant la réforme de 2010 à 11,10 % en 2020. Ce taux est ainsi fixé à 10,29 % en 2017, 10,56 % en 2018 et 10,83 % en 2019 ;
- la cotisation salariale au régime additionnel de la fonction publique (RAFP) : 5 %. Son assiette comprend les éléments de rémunération de toute nature perçus et non soumis à retenue pour pension (indemnité de résidence, supplément familial de traitement, primes, rémunération des activités accessoires...) dans la limite de 20 % du traitement brut.

Pour les agents contractuels, les cotisations retraite comprennent :

- la cotisation retraite de base. Son assiette est le salaire brut. Le taux de cotisation est de 7,3 % en dessous du plafond de sécurité sociale et de 0,4 % au-delà depuis le 1er janvier 2017 ;
- la cotisation retraite complémentaire auprès de l'Ircantec. L'assiette est également le salaire brut avec un taux de cotisation de 2,8 % en dessous du plafond de sécurité sociale et 6,95 % au-delà depuis 2017.

Jusqu'en 2017, s'ajoutaient à ces cotisations retraite :

- la contribution exceptionnelle de solidarité : 1 % du salaire brut après déduction des cotisations sociales obligatoires jusqu'en 2017 ;
- la cotisation maladie : 0,75 % du salaire brut uniquement pour les agents contractuels.

Le décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017 instaure une hausse de la contribution sociale généralisée (CSG) de +1,7 % à compter du 1er janvier 2018. Pour compenser la réduction de la rémunération des agents publics, le gouvernement a décidé la suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité (1 %) et la cotisation maladie (le cas échéant), et la mise en place d'une indemnité compensatrice fixe, calculée pour l'année 2018 sur la base des revenus 2017. Son mode de calcul est détaillé dans la circulaire du 15 janvier 2018 relative aux modalités de mise en œuvre de l'indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée (NOR : CPAF1735515C). Après déduction de ces contributions et cotisations sociales à la charge du fonctionnaire, on aboutit au salaire net de prélèvements.

Pour mémoire, le salaire brut sert également d'assiette à des contributions et cotisations sociales employeur non détaillées ici et qui ne font pas partie de la rémunération au sens budgétaire (cf. supra).

### Déterminants de la rémunération des agents publics

La rémunération d'un **fonctionnaire** se compose principalement d'un traitement indiciaire brut calculé comme le produit de l'indice majoré déterminé par son grade et son échelon par la valeur du traitement

indiciaire brut annuel correspondant à l'indice majoré 100 fixée réglementairement. Au traitement, s'ajoutent des éléments indemnitaires soit indexés sur la valeur du point d'indice majoré, soit distincts tels que primes de fonction, de sujétion, heures supplémentaires… ainsi que l'éventuelle indemnité de résidence liée au lieu de travail (1 % ou 3 % du traitement selon la commune).

L'indice minimum de traitement de la fonction publique est commun aux trois versants de la fonction publique. Le traitement afférent à cet indice est le traitement minimum qu'un agent de la fonction publique peut percevoir. S'il est inférieur au Smic, une indemnité différentielle compensant l'écart est versée aux agents concernés et qui y sont éligibles (décret n° 91-769 du 2 août 1991).

Les rémunérations des **contractuels** peuvent être fixées par référence à une grille ou un indice, mais cette référence n'est pas obligatoire. Au sein des trois grandes catégories de contractuels répertoriées (catégories spécifiques, emplois statutaires de contractuels des établissements publics dérogatoires et autres contractuels), on observe, par exemple, que les assistants d'éducation et les attachés temporaires d'enseignement et de recherche sont rattachés à une grille indiciaire. Les enseignants contractuels du secteur public voient leur rémunération encadrée par un traitement minimum et un traitement maximum définis en référence à un indice.

### Les sources de progression des rémunérations dans la fonction publique

Les trois sources de progression des rémunérations dans la fonction publique sont :

- les **mesures générales**, qui concernent la totalité des agents et n'influent que sur le traitement indiciaire : par exemple, revalorisation du point fonction publique (une revalorisation de 0,6 % est intervenue le 1er février 2017) ;
- les **mesures catégorielles**, qui concernent certaines catégories de personnels désignées par leur statut ou leur métier. Elles jouent soit sur la structure ou le niveau de la grille indiciaire, soit sur les indemnités, soit sur le niveau hiérarchique des emplois. Le reclassement en catégorie A des éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse, et des conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation à compter du 1er janvier 2019 (décrets n° 2019-49 et n° 2019-50) ; l'harmonisation et la convergence des régimes indemnitaires avec l'adhésion progressive de nombreux corps et emplois au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep) créé par le décret n° 2015-513 en sont deux exemples. Il peut également s'agir d'attribution de points d'indice majoré sur tout ou partie de la grille indiciaire, comme l'attribution de 5 points d'indice majoré aux agents de catégorie C au 1er janvier 2015 ;
- les **mesures individuelles** qui s'appliquent aux agents par référence à leurs caractéristiques personnelles. Cette notion renvoie à celle de « glissement vieillesse technicité » (GVT) positif. Les mesures individuelles se décomposent en des mesures automatiques qui peuvent être assimilées à la part « vieillesse » du GVT positif (par exemple, changement d'échelon) et des mesures non automatiques que les collectivités publiques et les ministères peuvent piloter chaque année en fonction de leur politique de gestion des ressources humaines (par exemple : changement de grade ou de corps) .

### Les données individuelles de suivi de l'évolution des rémunérations

Le suivi de l'évolution des rémunérations est réalisé à partir du Système d'information sur les agents des services publics (Siasp), produit par l'Insee en collaboration avec la DGAFP, la DGCL, la Drees et la Depp depuis 2009. Le champ de suivi des salaires regroupe les agents civils dont le poste se situe en France métropolitaine ou dans les DOM (hors Mayotte). Il exclut donc les agents des COM et ceux affectés à l'étranger.

Les données présentées incluent les bénéficiaires de contrats aidés et excluent les apprentis dans tous les versants. Les agents relevant des « autres catégories et statuts » correspondent à des situations spécifiques à chaque versant[1], si bien que la dispersion des salaires y est importante, particulièrement dans la FPH.

En outre quelques particularités sont à signaler :

- **dans la fonction publique de l'État (FPE)**, sont exclus les élus exerçant un mandat politique ou

1 Dans les collectivités locales, cette catégorie correspond essentiellement aux collaborateurs de cabinet. Sur le champ des hôpitaux publics et des établissements médico-sociaux, cette catégorie correspond quasi exclusivement aux médecins et médecins remplaçants. Dans la fonction publique de l'État, elle regroupe essentiellement les enseignants du privé sous contrat ainsi que les ouvriers de l'État.

syndical, les militaires, les volontaires du service civique. Les enseignants des établissements privés sous contrat s'ajoutent aux agents des ministères et de leurs établissements publics administratifs. Par ailleurs, le champ des enseignants est plus large que celui retenu par la direction statistique du ministère de l'Éducation nationale (MEN). En effet, outre les enseignants des secteurs public et privé sous contrat du MEN, il inclut ceux de l'Enseignement supérieur et d'autres ministères comme celui de l'Agriculture par exemple ;

– **dans la fonction publique territoriale (FPT)**, les assistants maternels, les élus et les apprentis sont exclus du champ. La restriction aux seuls agents civils exclut également les marins pompiers de Marseille du fait de leur statut militaire ;

– **dans la fonction publique hospitalière (FPH)**, les assistants maternels, les internes et les externes sont exclus. Les bénéficiaires de contrats aidés sont inclus dans le champ depuis l'édition 2014 du rapport annuel, sauf mention contraire. La production d'information sur les établissements médico-sociaux permet depuis l'édition 2015 de fournir des informations sur les salaires de l'ensemble du versant.

Depuis le rapport annuel 2017 les contours des deux grands secteurs hospitalier et médico-social ont été modifiés afin de se rapprocher du champ des publications sur l'emploi et distingue :

– *les hôpitaux publics (HOP),* constitués en grande majorité des établissements ayant une activité hospitalière[2] et dans une moindre mesure des établissements ou administrations générales ayant une activité complémentaire. Les règles de classification sont détaillées dans l'édition 2017 du rapport. Les rémunérations prises en compte pour les agents des hôpitaux publics sont uniquement celles versées par les établissements de santé. En particulier, le personnel hospitalo-universitaire (PU-PH) est inclus dans la catégorie des « médecins, pharmaciens, psychologues » (hors internes), mais uniquement au titre de la partie de la rémunération qui leur est versée par les hôpitaux publics. Les médecins de la FPH ne sont pas fonctionnaires. Pour tenir compte de leurs spécificités, ils ne sont pas classés avec l'ensemble du personnel contractuel, mais dans la catégorie « autres statuts » ;

– *les établissements médico-sociaux (ETMS),* qui regroupent les « établissements publics locaux sociaux et médico-sociaux » dont la catégorie juridique est 7366, et les établissements dont l'activité principale relève de l'accompagnement, l'accueil et l'hébergement d'adultes handicapés (NAF 8710$^{C}$, 8720$^{A}$, 8730$^{B}$ et 8810$^{B}$), de l'accompagnement, l'accueil et l'hébergement d'enfants handicapés (NAF 8710$^{B}$ et 8891$^{B}$), ou en difficulté sociale (NAF 8790$^{A}$ et 8899$^{A}$), de l'accompagnement, l'accueil et l'hébergement d'adultes et de familles en difficulté sociale (NAF 8790$^{A}$, 8899$^{B}$ et 8720$^{B}$), de l'accueil et l'hébergement de personnes âgées (NAF 8710$^{A}$ et 8730$^{A}$), de l'accueil de jeunes enfants (NAF 8891$^{A}$) ou de l'aide par le travail (NAF 8810$^{C}$) ou de l'aide à domicile (NAF8810$^{A}$).

Dans les statistiques de la direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees), les ETMS recoupent les trois versants de la fonction publique (voir Nahon, 2014). Toutefois, ici, les statistiques produites sur la FPH n'incluent que les parties de ces deux secteurs relevant de la fonction publique hospitalière. Ainsi, l'essentiel des établissements médico-sociaux pris en compte dans la FPH relèvent de l'accueil et de l'hébergement de personnes âgées, tandis que les secteurs « accueil de jeunes enfants » et « aide à domicile » sont plus marginaux.

**Le champ de suivi des salaires dans la fonction publique** ne couvre pas l'ensemble des rémunérations versées. Il repose sur l'observation de postes (actifs, non annexes), conjonction de l'emploi d'une personne pour une durée déterminée par un employeur, et exclut certains postes notamment lorsque certaines variables de contrôle sur les salaires paraissent manifestement incohérentes. C'est la raison pour laquelle il est fait mention dans certains tableaux « d'effectifs utilisés pour le calcul des salaires ».

**Le champ de suivi des salaires du secteur privé** comprend l'ensemble des salariés du privé et des entreprises publiques, y compris les bénéficiaires de contrats aidés. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs. Les données publiées ici sont issues d'une exploitation des DADS complètes pour l'année 2017. Pour 2018, à la date de parution du Rapport annuel, les données pour le privé n'étaient pas encore disponibles, suite à la prise en compte du passage de la déclaration annuelle des données

2 Quatre établissements hospitaliers sont classés dans la FPE : l'Institution nationale des Invalides, l'établissement public de santé national de Fresnes, le centre hospitalier national d'ophtalmologie des Quinze-Vingt et le CHU de Montpellier.

sociales (DADS) à la déclaration sociale nominative (DSN) dans les systèmes d'information.

### Les indicateurs de suivi des rémunérations

Le salaire en équivalent temps plein mensualisé (EQTP) correspond au salaire converti à un temps plein pendant toute l'année (soit 1 820 heures), quel que soit le volume de travail effectif. Pour un agent ayant occupé un poste de travail durant six mois à 80 % et ayant perçu au total sur l'année 9 600 euros, le salaire en EQTP est de 9 600/(0,5 x 0,8) = 24 000 euros par an. Les salaires sont ensuite mensualisés : le salaire de l'agent précédent vaut donc 2 000 en équivalent temps plein mensualisé.

Pour calculer le salaire moyen en EQTP ou sa distribution, tous les postes y compris les postes à temps partiel sont pris en compte au prorata de leur volume de travail effectif (soit 0,5 x 0,8 = 0,4 EQTP dans l'exemple précédent). Ces EQTP « salaires » sont légèrement différents des équivalents temps plein utilisés pour la mesure de l'emploi public, du fait des différences minimes de champ de suivi (voir paragraphe précédent).

Le salaire pris en compte est celui du poste principal des agents. La rémunération comprend : le traitement (y compris les bonifications indiciaires), les primes et indemnités (compléments indemnitaires, heures supplémentaires et complémentaires, la nouvelle bonification indiciaire, rachats de jours de CET,...), les accessoires de rémunérations (supplément familial de traitement et indemnité de résidence). Les remboursements de frais de déplacement et des frais de transport domicile/travail sont exclus. Il est tenu compte des retenues pour jour de grève et jour de carence.

Les trois principaux indicateurs de suivi de l'évolution des rémunérations sont :

– le salaire moyen ;

– la rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) ;

– l'indice de traitement brut – grille indiciaire (ITB-GI).

Les évolutions de salaire sont calculées en euros courants et en euros constants. Les évolutions en euros constants sont calculées en tenant compte de la progression de l'indice des prix à la consommation, y compris tabac.

**L'évolution du salaire moyen** prend en compte à la fois l'évolution de la rémunération des agents présents durant la période, l'effet des mouvements d'entrées-sorties (recrutements ; départs, dont départs à la retraite), et des modifications de structure (par exemple, modification de la qualification des agents et de leur niveau de rémunération). Notamment :

– *l'évolution du salaire à structure constante et les effets de structure :* dans le cas des fonctionnaires, l'évolution du salaire moyen entre deux années peut être décomposée entre une évolution à effectifs de corps, grade et échelon figés, l'évolution du salaire à structure constante, et un effet de structure. L'effet de structure mesure l'effet des modifications de la répartition de la population entre les différents corps, grades et échelons. Il se calcule comme l'écart entre l'évolution du salaire moyen et l'évolution du salaire à structure constante. Il résulte de l'effet de carrière, toujours positif, et de l'effet des départs et des embauches (ou « entrées-sorties » ou effet de noria), généralement négatif ;

– *les effets de carrière liés à l'avancement des personnes en place (dit GVT positif).* Il mesure la contribution à l'évolution du salaire moyen des avancements et promotions des personnes en place. Comme l'évolution du salaire à structure constante, il s'obtient comme l'écart entre l'évolution du salaire moyen et à structure constante mais en incluant l'impact des mesures statutaires et des réformes catégorielles. Le GVT positif est donc inférieur à l'effet de structure lorsque des mesures viennent accroître la rémunération de certaines catégories ou lorsque le point d'indice est revalorisé.

– *les effets d'entrées-sorties (dit GVT négatif)* qui, du fait de l'arrivée de débutants et du départ de personnes expérimentées dont le salaire est supérieur à celui des remplaçants souvent plus jeunes, pèsent en général négativement sur le salaire moyen.

**La rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) :** cette notion est utilisée pour évaluer l'évolution moyenne du salaire des agents présents deux années déterminées (généralement consécutives). L'évolution de la RMPP prend ainsi en compte les mesures portant sur la valeur du point, les mesures statutaires et indemnitaires, de même que l'impact des mesures d'avancement individuel et des promotions (GVT positif) et les autres éléments susceptibles d'avoir un impact sur le traitement ou salaire (requalification des emplois par exemple). Seules les personnes présentes tout au long des deux années considérées chez le même employeur et avec la même quotité de travail sont qualifiées de « personnes en place » de manière à neutraliser les effets sur le revenu du volume de travail ou d'une réorientation professionnelle.

## 6 Présentation

**L'indice de traitement brut – grille indiciaire (ITB-GI) et l'indice de traitement net – grille indiciaire (ITN-GI) :** dans la fonction publique de l'État, ils mesurent d'une part l'impact des mesures générales (évolution du point d'indice, relèvement du minimum de traitement de la fonction publique et attribution de points uniformes), et d'autre part celui de toutes les réformes statutaires intervenues sur le traitement indiciaire des fonctionnaires civils de la fonction publique de l'État. L'ITN-GI prend en outre en compte l'impact de l'évolution des cotisations salariales assises sur le traitement indiciaire. En revanche, ces indicateurs n'intègrent aucun élément de nature indemnitaire, ni les impacts des GVT positif et négatif. Ces indicateurs couvrent actuellement la seule fonction publique de l'État.

### Disponibilité des données

L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont disponibles au format Excel sur le site internet : http://www.fonction-publique.gouv.fr, rubrique Études&Statistiques/Rapport annuel, ainsi que les figures marquées du signe  dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

## Figure 6.1-1 : Détail de l'ensemble des dépenses de personnel de l'État (titre 2)

(en milliards d'euros)

| *Catégories et sous-catégories* | 2018 | 2019 | *Dont ministère des Armées* | Évolution 2019/2018 (en %) | Évolution annuelle moyenne 2019/2008 (en %) |
|---|---|---|---|---|---|
| **Rémunérations d'activité** | **74,480** | **75,661** | ***10,543*** | **1,6** | **0,3** |
| Traitement brut | 55,419 | 56,248 | 6,528 | 1,5 | 0,0 |
| Nouvelle bonification indiciaire (NBI) | 0,193 | 0,193 | 0,028 | -0,2 | -1,1 |
| Indemnité de résidence | 1,238 | 1,245 | 0,299 | 0,6 | 0,8 |
| Supplément familial de traitement | 0,906 | 0,897 | 0,160 | -1,0 | -0,2 |
| Majorations | 1,331 | 1,362 | 0,105 | 2,3 | 1,3 |
| Indemnités indexées | 8,106 | 8,318 | 2,347 | 2,6 | -1,2 |
| Indemnités non indexées | 7,288 | 7,398 | 1,076 | 1,5 | 6,0 |
| **Cotisations et contributions sociales** | **54,418** | **55,172** | ***9,740*** | **1,4** | **1,8** |
| Contributions d'équilibre au CAS Pensions | 42,349 | 42,931 | 8,300 | 1,4 | 2,3 |
| *CAS pensions civiles + ATI*[1] | *31,108* | *31,547* | *0,683* | 1,4 | 2,3 |
| *CAS pensions militaires*[1] | *9,807* | *9,989* | *6,446* | 1,8 | 2,2 |
| *Contributions au FSPOEIE et au CAS cultes* | *1,434* | *1,396* | *1,172* | -2,6 | 2,9 |
| *Contribution exceptionnelle au CAS* | *0,000* | *0,000* | *0,000* | - | - |
| Régime additionnel de la fonction publique (RAFP) | 0,388 | 0,390 | 0,059 | 0,5 | 0,7 |
| Cotisations patronales au FSPOEIE | 0,221 | 0,200 | 0,169 | -9,6 | -2,9 |
| Cotisations retraites autres | 1,622 | 1,637 | 0,055 | 0,9 | 4,2 |
| Cotisations sécurité sociale (hors vieillesse) | 5,690 | 5,789 | 0,676 | 1,7 | -0,4 |
| FNAL + CNAF + CSA | 3,389 | 3,447 | 0,403 | 1,7 | 0,2 |
| Autres[2] | 0,759 | 0,778 | 0,078 | 2,6 | 1,0 |
| **Prestations sociales et allocations diverses** | **0,728** | **0,748** | ***0,283*** | **2,7** | **-4,8** |
| Prestations sociales | 0,090 | 0,093 | 0,023 | 3,3 | -1,0 |
| Remboursement transport | 0,084 | 0,087 | 0,009 | 3,1 | 0,7 |
| Capital décès | 0,019 | 0,018 | 0,003 | -4,9 | -8,9 |
| Cessation anticipée d'activité (CAA)[3] | 0,059 | 0,059 | 0,055 | -0,3 | 0,1 |
| Allocation de retour à l'emploi | 0,363 | 0,384 | 0,133 | 5,9 | 2,3 |
| Accidents du travail | 0,092 | 0,093 | 0,059 | 1,7 | -3,3 |
| Autres | 0,021 | 0,013 | 0,002 | -37,9 | -24,6 |
| **Total des dépenses de personnel (titre 2)** | **129,626** | **131,581** | ***20,566*** | **1,5** | **0,9** |
| Dépenses annexes : | | | | | |
| Pensions civiles, militaires et ouvriers d'État | 56,703 | 57,277 | nd | 1,0 | 2,6 |
| **Budget de l'État** | **329,722** | **336,069** | nd | 1,9 | 1,7 |
| Part des dépenses de personnel dans le budget de l'État (en %) | **39,3** | **39,2** | nd | | |

*Source : Budget d'exécution, DB.*

Périmètre : Budget général.

(1) Le compte d'affectation spéciale « Pensions » a été créé par la Lolf. Il retrace toutes les recettes et les dépenses de pensions. Il est financé par les contributions versées par les ministères, ainsi que par d'autres recettes, notamment les retenues sur salaires (cotisations salariales) et les contributions des autres employeurs de fonctionnaires (notamment les EP dont La Poste et France Télécom). La spécificité des contributions des ministères provient du fait qu'elles sont calculées pour équilibrer le CAS Pensions (fixation d'un taux d'équilibre).

(2) Non compris les versements des affiliations rétroactives.

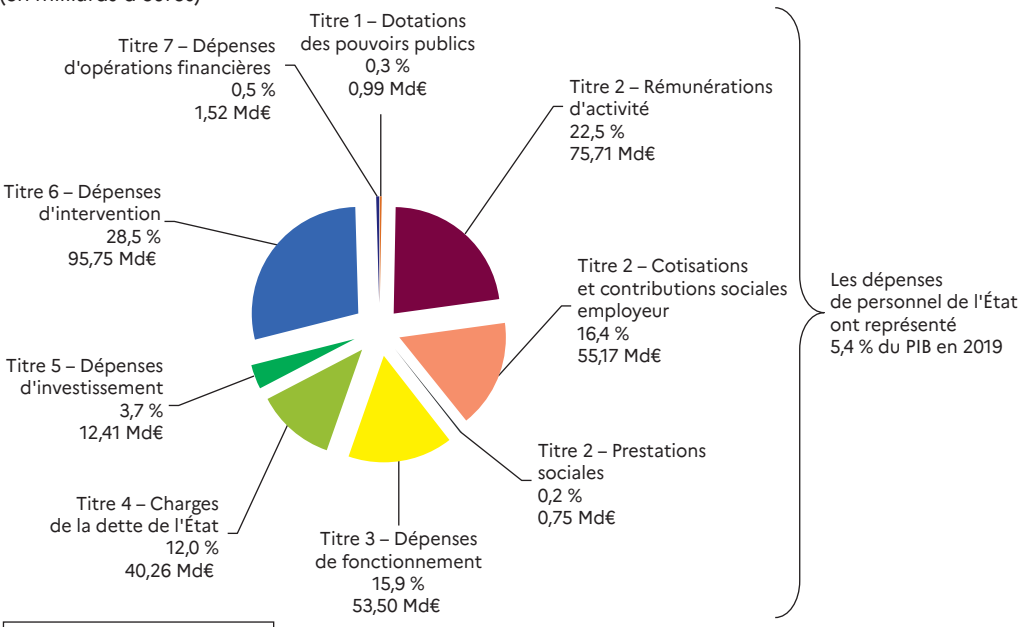
(3) L'allocation spécifique de cessation anticipée d'activité concerne uniquement le ministère des Armées (décrets 2001-1269 du 21 décembre 2001 et 2006-418 du 7 avril 2006) et est comptabilisée avec le CFA. Seuls 80 088 euros ont été versés au titre du CFA en 2009.

nd : Données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Note : L'enseignement privé est désormais imputé en titre 2 (dépenses de personnel).

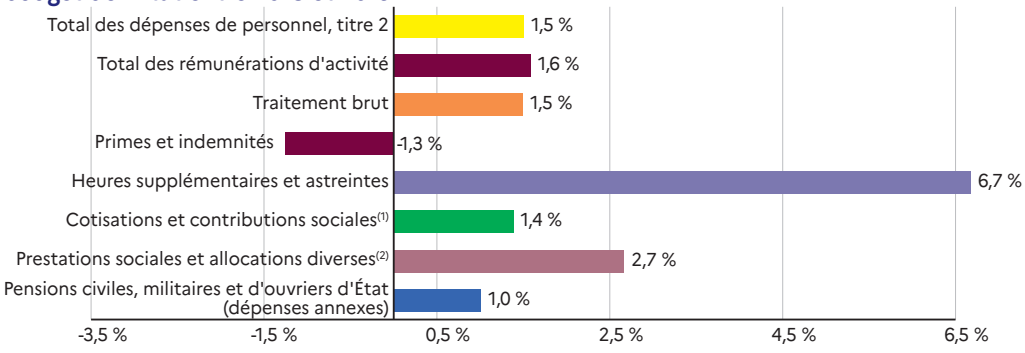
## Figure 6.1-2 : Dépenses de personnel dans le budget de l'État (nettes des remboursements et dégrèvements d'impôts) en 2019

(en milliards d'euros)




*Source : Budget d'exécution, DB. Traitement DGAFP, SDessi.*
Périmètre : Budget général.

## Figure 6.1-3 : Évolution des différentes composantes des dépenses de personnel dans le budget de l'État entre 2018 et 2019




*Source : Budget d'exécution, DB. Traitement DGAFP - SDessi.*

(1) Non compris les versements des affiliations rétroactives.
Non compris les programmes du compte d'affectation spéciale « Pensions » : Pensions civiles et militaires de retraite, Ouvriers des établissements industriels de l'État, Pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre et autres pensions.

(2) Non compris les programmes du compte d'affectation spéciale « Pensions » : Pensions civiles et militaires de retraite, Ouvriers des établissements industriels de l'État, Pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre et autres pensions.
À compter du 1er janvier 2012, les CLD sont imputés sur la catégorie 21 (traitement brut).

## Figure 6.1-4 : Principales composantes des rémunérations d'activité dans la fonction publique de l'État

(en milliards d'euros)

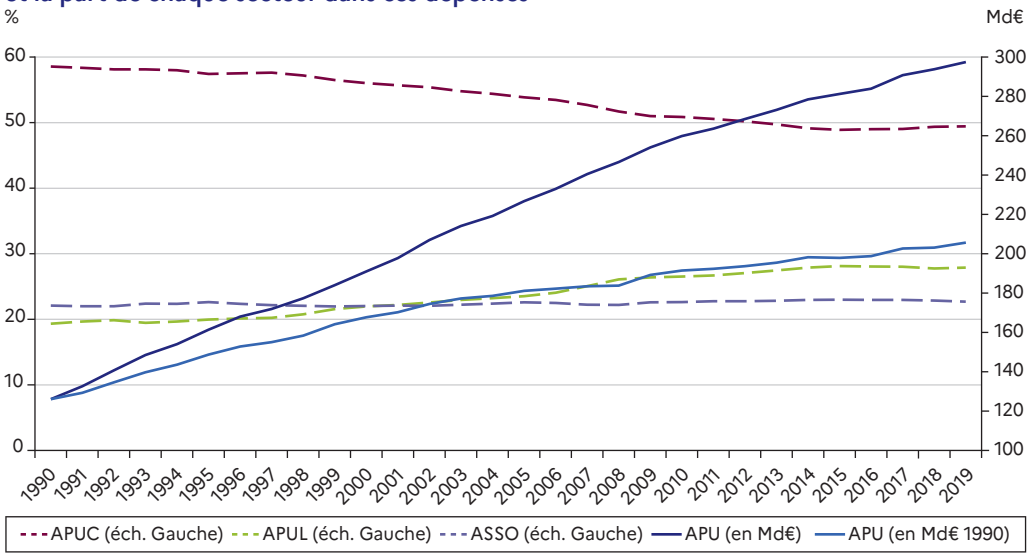
| Années | 2018 | 2019 | Évolution 2019/2018 (en %) | Évolution annuelle moyenne 2019/2008 (en %) |
|---|---|---|---|---|
| **Rémunérations principales :** | **57,191** | **58,117** | **1,6** | **0,0** |
| Fonctionnaires | 41,223 | 41,766 | 1,3 | -0,1 |
| Contractuels(1) | 3,371 | 3,605 | 6,9 | 2,6 |
| Ouvriers d'État | 0,476 | 0,422 | -11,2 | -4,6 |
| Enseignants de l'enseignement privé sous contrat | 4,108 | 4,181 | 1,8 | 0,7 |
| Militaires | 7,285 | 7,428 | 2,0 | 0,3 |
| Rémunérations à l'acte, à la tâche, à l'heure | 0,264 | 0,268 | 1,8 | -1,7 |
| Autres rémunérations | 0,465 | 0,447 | -3,8 | 14,6 |
| **Charges connexes à la rémunération principale :** | **4,764** | **5,176** | **8,6** | **1,1** |
| Supplément familial de traitement | 0,906 | 0,897 | -1,0 | -0,2 |
| Indemnités de résidence et liées à la mobilité | 1,630 | 1,625 | -0,3 | -0,1 |
| Heures supplémentaires et astreintes | 1,592 | 1,698 | 6,7 | 2,5 |
| *dont astreintes* | *0,063* | *0,068* | 8,6 | 1,0 |
| Nouvelle bonification indiciaire (NBI) | 0,193 | 0,193 | -0,2 | -1,1 |
| Autres charges connexes | 0,443 | 0,763 | 72,1 | 3,9 |
| *dont garantie individuelle de pouvoir d'achat* | *0,006* | *0,003* | -57,2 | -26,8 |
| **Primes et indemnités :** | **12,525** | **12,367** | **-1,3** | **1,5** |
| Personnels civils : | 8,193 | 8,214 | 0,3 | - |
| Indemnités interministérielles(2) indexées sur le point | 0,901 | 0,908 | 0,8 | -6,0 |
| Indemnités interministérielles(2) non indexées sur le point | 1,577 | 1,528 | -3,1 | 17,9 |
| *dont prime de fonctions et de résultats (PFR)* | *0,007* | *0,007* | 1,3 | - |
| *dont indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)* | *1,807* | *1,972* | 9,1 | - |
| *dont Abattement indemnitaire Prime-Point* | *-0,333* | *-0,555* | 66,4 | - |
| *Indemnités ministérielles indexées sur le point* | *2,388* | *2,380* | -0,3 | -1,1 |
| Indemnités ministérielles non indexées sur le point | 3,327 | 3,397 | 2,1 | 3,8 |
| Personnels militaires : | 4,332 | 4,153 | -4,1 | 1,4 |
| Indemnités de sujétion pour charges militaires | 1,052 | 1,293 | 22,9 | 1,0 |
| Indemnités de sujétions spéciales | 2,473 | 1,936 | -21,7 | 1,4 |
| Primes de qualification et de technicité | 0,772 | 0,871 | 12,7 | 2,4 |
| Autres indemnités | 0,034 | 0,054 | 55,8 | -4,5 |
| Non réparti | 0,000 | 0,000 | - | - |
| **Total rémunérations d'activité** | **74,480** | **75,661** | **1,6** | **0,3** |

*Source : Budget d'exécution, DB.*

Périmètre : Budget général.

Note : Le champ des dépenses de personnel (titre 2) comprend l'enseignement privé sous contrat.
(1) Y compris la rémunération des réservistes.
(2) Les indemnités interministérielles sont communes à plusieurs ministères. Par exemple, l'indemnité d'administration et de technicité, la prime de rendement, l'indemnité de fonctions et de résultats, etc.

## Figure 6.1-5 : Évolution des dépenses de personnel dans les administrations publiques et la part de chaque secteur dans ces dépenses




*Source : Comptes nationaux annuels, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.*

APUC : Administrations publiques centrales. Les APUC recouvrent le champ de l'État et de ses établissements publics.
APUL : Administrations publiques locales.
ASSO : Administrations de sécurité sociale, y compris les hôpitaux à financement public.
APU : Ensemble des administrations publiques.
Note : Les séries de comptes nationaux présentés sont publiées en base 2014. Les rémunérations du graphique correspondent au D1 des dépenses de chaque secteur. Les données 2018 sont des données semi-définitives, et les données 2019 des données provisoires (voir insee.fr).

## Figure 6.1-6 : Poids des dépenses de rémunération des administrations publiques dans le PIB au sens de la comptabilité nationale

| Années | 2018* | | | 2019** | | | Évolution 2019/2018 | Évolution annuelle moyenne 2019/2010 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Dépenses de rémunération | En milliards d'euros | En part du PIB | En part dans les dépenses totales(5) | En milliards d'euros | En part du PIB | En part dans les dépenses totales(5) | | |
| Administrations publiques centrales(1) | 145,1 | 6,1 % | 27,1 % | 147,1 | 6,1 % | 27,0 % | 1,4 % | 1,2 % |
| *dont État* | *126,4* | *5,4 %* | *25,4 %* | *128,2* | *5,3 %* | *25,5 %* | *1,4 %* | *1,0 %* |
| Administrations publiques locales(2) | 81,6 | 3,5 % | 31,4 % | 83,0 | 3,4 % | 30,6 % | 1,7 % | 2,1 % |
| *dont collectivités locales* | *66,3* | *2,8 %* | *28,1 %* | *67,4* | *2,8 %* | *27,4 %* | *1,7 %* | *2,3 %* |
| Administrations de Sécurité sociale(3) | 67,2 | 2,8 % | 11,0 % | 67,5 | 2,8 % | 10,9 % | 0,4 % | 1,5 % |
| *dont organismes dépendant des assurances sociales(4)* | *57,4* | *2,4 %* | *60,1 %* | *58,0* | *2,4 %* | *59,4 %* | *1,0 %* | *1,9 %* |
| Toutes administrations publiques | 293,8 | 12,4 % | 22,7 % | 297,5 | 12,3 % | 23,0 % | 1,2 % | 1,5 % |

*Source : Comptes nationaux annuels, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.*

Note : Les dépenses de rémunération qui figurent dans le tableau ci-dessus intègrent le financement de la charge des pensions.

* Résultats semi-définitifs.

** Résultats provisoires.

(1) État et organismes divers d'administration centrale.
(2) Collectivités locales et organismes divers d'administration locale.

(3) Les administrations de Sécurité sociale comprennent les régimes d'assurance sociale et les organismes dépendant des assurances sociales (principalement les hôpitaux à financement public).

(4) dont hôpitaux, Pôle emploi, ...

(5) En part dans les dépenses totales de l'administration concernée.

Note : Les séries de comptes nationaux présentées sont désormais publiées en base 2014.

### Figure 6.1-7 : Évolution des dépenses de personnel dans les collectivités locales et leurs groupements à fiscalité propre

(en milliards d'euros)

| Dépenses de personnel[1] | 2013 | 2014 | 2015 | 2016[a] | 2017 | 2018[b] | 2019[c]* | 2020** | Évolution 2019/2018 (en %) | Évolution annuelle moyenne 2019/2003 (en %) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Régions[2] | 3,06 | 3,19 | 3,27 | 3,56 | 3,69 | 3,95 | 4,05 | 4,15 | 2,3 | |
| Départements | 11,83 | 12,15 | 12,16 | 11,91 | 12,07 | 11,92 | 11,85 | 12,03 | 1,0[d] | |
| Communes | 35,01 | 36,43 | 36,94 | 36,93 | 37,61 | 37,63 | 38,21 | nd | 1,0[d] | |
| Groupements à fiscalité propre[3] | 6,72 | 7,21 | 7,75 | 8,28 | 9,04 | 9,45 | 9,81 | nd | 3,9 | |
| **Ensemble des collectivités locales et de leurs groupements à fiscalité propre** | **56,63** | **58,98** | 60,12 | 60,68 | 62,41 | 62,95 | **63,92** | nd | **1,5** | **3,9** |
| **Dépenses totales des collectivités locales et de leurs groupements à fiscalité propre[4]** | **230,66** | **230,50** | 228,98 | 227,53 | 233,76 | 237,36 | **246,10** | nd | **3,7** | **3,1** |

*Sources : DGCL et DGFiP.*

* Résultats provisoires.

** Estimations à partir des budgets primitifs N et N-1.

(1) Y compris les cotisations employeur au titre de la retraite (CNRACL, etc.).

(2) comprend également les collectivités territoriales uniques : Mayotte (depuis 2011), Martinique et Guyane (depuis 2016), Corse (depuis 2018).

(3) Groupements à fiscalité propre : métropoles, communautés urbaines, d'agglomération, de communes et syndicats d'agglomération nouvelle. Y compris métropole de Lyon (depuis 2015) et EPT de la métropole du Grand Paris (depuis 2016).

(4) Dépenses totales hors gestion active de la dette.

(a) La Martinique et la Guyane sont sorties des départements pour intégrer les régions en tant que collectivités territoriales uniques.

(b) Les deux départements de Corse ont fusionné avec la collectivité territoriale pour former la collectivité de Corse classée comme région.

(c) La Ville de Paris a été créée en lieu et place de la commune et du département et est classé dans les communes.

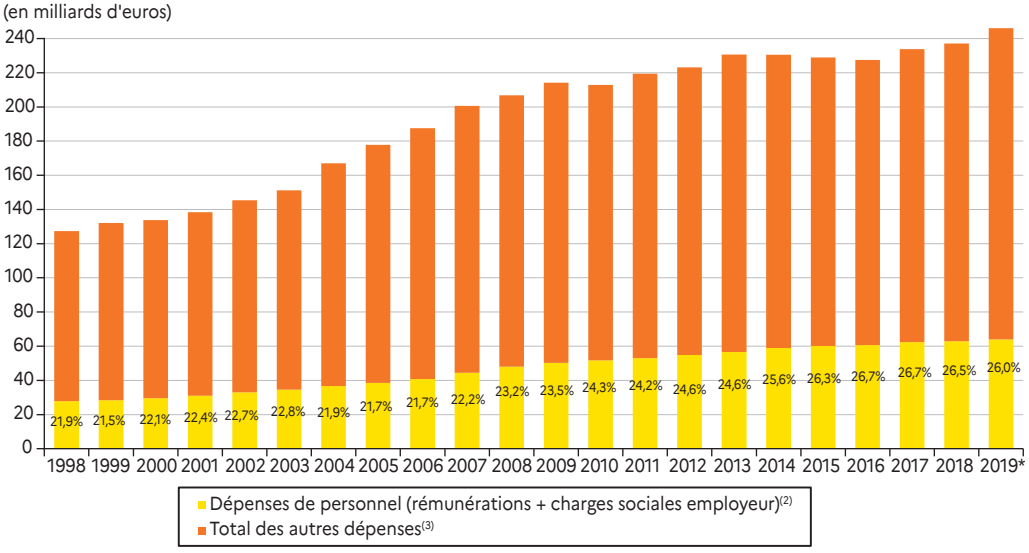
(d) Évolution à champ constant, c'est-à-dire hors Paris.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Note : Les périmètres des collectivités ont changé, ce qui entraîne des ruptures de périmètres. La métropole de Lyon a des compétences habituellement réservées aux départements ; les collectivités territoriales uniques ne sont plus ni des régions ni des départements, mais regroupent les compétences des deux niveaux.

## Figure 6.1-8 : Évolution des dépenses de personnel et dépenses totales des collectivités locales et de leurs groupements à fiscalité propre(1)

Le pourcentage représente la part des dépenses de personnel dans l'ensemble des dépenses.




*Sources : DGCL et DGFiP.*

* Résultats provisoires.

(1) Groupements à fiscalité propre : métropoles, communautés urbaines, d'agglomération, de communes et syndicats d'agglomération nouvelle.

(2) Y compris les cotisations employeur au titre de la retraite (CNRACL, etc.).

(3) Dépenses totales hors gestion active de la dette à partir de 2003.

## Figure 6.1-9 : Évolution des charges d'exploitation relatives au personnel des établissements publics de santé

(en milliards d'euros)

| Dépenses de personnel | 2018* | 2019** | Évolution 2019/2018 (en %) | Évolution annuelle moyenne 2019/2000 (en %) |
|---|---|---|---|---|
| Rémunérations du personnel non médical | 23,110 | 23,324 | 0,9 | 2,1 |
| Rémunérations du personnel médical(1) | 7,498 | 7,653 | 2,1 | 4,4 |
| Charges de sécurité sociale et de prévoyance(2) | 10,820 | 10,917 | 0,9 | 3,1 |
| Impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations | 2,777 | 2,805 | 1,0 | 2,5 |
| Autres charges(3) | 2,545 | 2,632 | 3,4 | 4,4 |
| **Ensemble des dépenses de personnel** | **46,750** | **47,332** | **1,2** | **2,7** |
| **Dépenses totales** | **74,028** | **74,540** | **0,7** | **3,2** |

*Sources : DGOS et DGFiP.*

* Chiffres définitifs actualisés par rapport à l'édition précédente.

** Résultats provisoires, données issues des comptes de résultats principaux des établissements publics de santé.

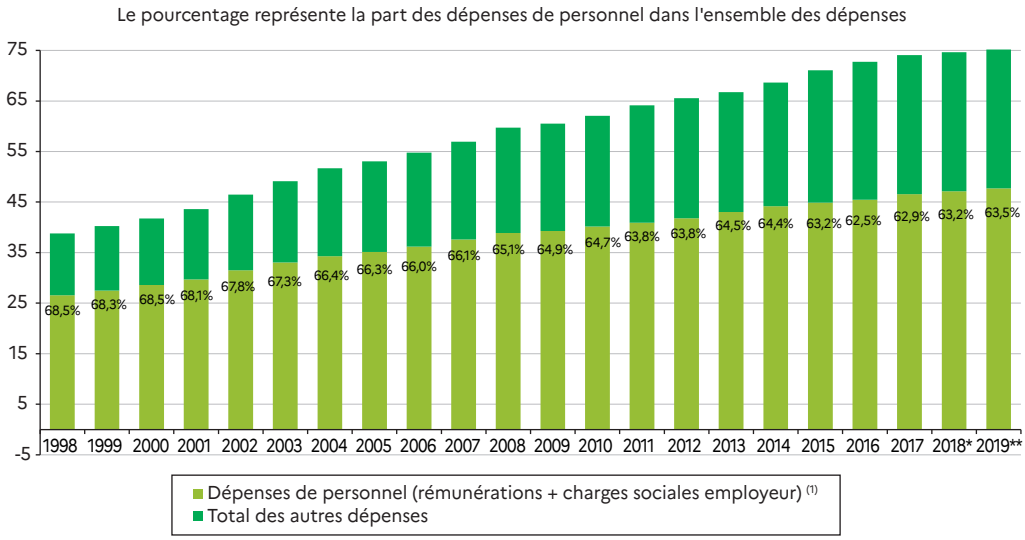
(1) Praticiens hospitaliers.

(2) Y compris les cotisations employeur au titre de la retraite (CNRACL, etc.).

(3) Les reports de charges correspondant aux dépenses de personnel ne sont plus intégrés.

### Figure 6.1-10 : Évolution des dépenses de personnel et des charges totales des établissements publics de santé

(en milliards d'euros)




*Sources : DGOS et DGFiP.*

* Chiffres actualisés par rapport à l'édition précédente.

** Résultats provisoires, données issues des comptes de résultats principaux des établissements publics de santé.

(1) Y compris les cotisations employeur au titre de la retraite (CNRACL, etc.).

### Figure 6.2-1 : Bilan de la valeur du point d'indice dans les trois versants de la fonction publique

| Années | Date | Évolution | Valeur annuelle de l'indice 100 |
|---|---|---|---|
| 2002 | 1er mars | 0,60 % | 5 212,84 |
| | 1er décembre | 0,50 % | 5 249,33 |
| 2004 | 1er janvier | 0,50 % | 5 275,58 |
| 2005 | 1er février | 0,50 % | 5 301,96 |
| | 1er juillet | 0,80 % | 5 328,47 |
| | 1er novembre | 0,50 % | 5 371,10 |
| 2006 | 1er juillet | 0,50 % | 5 397,95 |
| 2007 | 1er février | 0,80 % | 5 441,13 |
| 2008 | 1er mars | 0,50 % | 5 468,34 |
| | 1er octobre | 0,30 % | 5 484,75 |
| 2009 | 1er juillet | 0,50 % | 5 512,17 |
| | 1er octobre | 0,30 % | 5 528,71 |
| 2010 | 1er juillet | 0,50 % | 5 556,35 |
| 2011 | 1er janvier | 0,00 % | 5 556,35 |
| 2016 | 1er juillet | 0,60 % | 5 589,69 |
| 2017 | 1er février | 0,60 % | 5 623,23 |
| 2020 | 1er janvier | | 5 623,23 |

*Source : DGAFP – SDessi.*

## Figure 6.2-2 : Comparaison du minimum de traitement de la fonction publique et du Smic

| Date | Salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) | | | Minimum de traitement de la fonction publique[2] hors indemnité différentielle[3] | | | Minimum de traitement de la fonction publique[2] y compris indemnité différentielle | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Taux horaire (en euros) | Montant mensuel brut (en euros)[1] | Montant mensuel net (en euros) | Indice majoré | Montant mensuel brut (en euros) | Montant mensuel net[4] (en euros) | Indice majoré | Montant mensuel brut (en euros) | Montant mensuel net[4] (en euros) |
| 1er juillet 2007 | 8,44 | 1280,07 | 1005,07 | 283 | 1283,20 | 1082,89 | 283 | 1283,20 | 1082,89 |
| 1er mai 2008 | 8,63 | 1308,88 | 1027,99 | 288 | 1312,40 | 1107,53 | 288 | 1312,40 | 1107,53 |
| 1er juillet 2008 | 8,71 | 1321,05 | 1036,37 | 290 | 1321,51 | 1115,22 | 290 | 1321,51 | 1115,22 |
| 1er juillet 2009 | 8,82 | 1337,70 | 1050,63 | 292 | 1341,29 | 1131,91 | 292 | 1341,29 | 1131,91 |
| 1er janvier 2010 | 8,86 | 1343,77 | 1056,24 | 292 | 1345,32 | 1135,32 | 292 | 1345,32 | 1135,32 |
| 1er juillet 2010 | 8,86 | 1343,77 | 1056,24 | 292 | 1352,05 | 1140,99 | 292 | 1352,05 | 1140,99 |
| 1er janvier 2011 | 9,00 | 1365,00 | 1072,07 | 295 | 1365,94 | 1149,03 | 295 | 1365,94 | 1149,03 |
| 1er décembre 2011 | 9,19 | 1393,82 | 1094,71 | 295 | 1365,94 | 1149,03 | 295 | 1393,82 | 1173,35 |
| 1er janvier 2012 | 9,22 | 1398,37 | 1096,94 | 302 | 1398,35 | 1171,12 | 302 | 1398,37 | 1171,14 |
| 1er juillet 2012 | 9,40 | 1425,67 | 1118,36 | 308 | 1426,13 | 1192,96 | 308 | 1426,13 | 1192,96 |
| 1er novembre 2012 | 9,40 | 1425,67 | 1118,36 | 308 | 1426,13 | 1194,38 | 308 | 1426,13 | 1194,38 |
| 1er janvier 2013 | 9,43 | 1430,22 | 1120,43 | 309 | 1430,76 | 1192,97 | 309 | 1430,76 | 1192,97 |
| 1er janvier 2014 | 9,53 | 1445,38 | 1128,70 | 309 | 1430,76 | 1187,53 | 309 | 1445,38 | 1200,27 |
| 1er janvier 2015 | 9,61 | 1457,52 | 1135,99 | 309 | 1430,76 | 1181,81 | 309 | 1457,52 | 1205,13 |
| 1er janvier 2016 | 9,67 | 1466,62 | 1141,61 | 309 | 1430,76 | 1176,08 | 309 | 1466,62 | 1207,33 |
| 1er juillet 2016 | 9,67 | 1466,62 | 1141,61 | 309 | 1439,35 | 1183,15 | 309 | 1466,62 | 1206,91 |
| 1er février 2017 | 9,76 | 1480,27 | 1151,50 | 309 | 1447,98 | 1185,17 | 309 | 1480,27 | 1213,31 |
| 1er janvier 2018 | 9,88 | 1498,47 | 1173,60 | 309 | 1447,98 | 1157,08 | 309 | 1498,47 | 1200,23[5] |
| 1er octobre 2018 | 9,88 | 1498,47 | 1187,83 | 309 | 1447,98 | 1157,08 | 309 | 1498,47 | 1200,23[5] |
| 1er janvier 2019 | 10,03 | 1521,22 | 1204,19 | 309 | 1447,98 | 1153,17 | 309 | 1521,22 | 1215,77[5] |
| 1er janvier 2020 | 10,15 | 1539,42 | 1218,60 | 309 | 1447,98 | 1149,26 | 309 | 1539,42 | 1227,41[5] |

*Source : DGAFP – SDessi.*

(1) Depuis le 1er janvier 2002, il est calculé sur la base de 35 heures hebdomadaires (151,67 heures mensuelles).

(2) Traitement minimum des fonctionnaires en 3e zone d'indemnité de résidence (taux à 0 %).

(3) L'indemnité différentielle a été instituée à compter du 1er juillet 1991.

Pour un agent à temps complet, son montant est égal à la différence entre le montant brut mensuel du Smic et la rémunération brute mensuelle afférente à l'indice majoré détenu par l'agent, à laquelle sont ajoutés les avantages en nature (tous les compléments de revenu autres que l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités).

Par exemple, pour un agent à l'indice majoré 309, à temps complet et ne percevant aucun avantage en nature, le montant de l'indemnité différentielle versée au 1er janvier 2019 est de 73,24 euros, portant le montant mensuel brut perçu par l'agent à 1 521,22 euros.

L'indemnité différentielle n'est pas soumise à cotisation retraite pour la pension civile mais à cotisation au RAFP à la différence du traitement indiciaire.

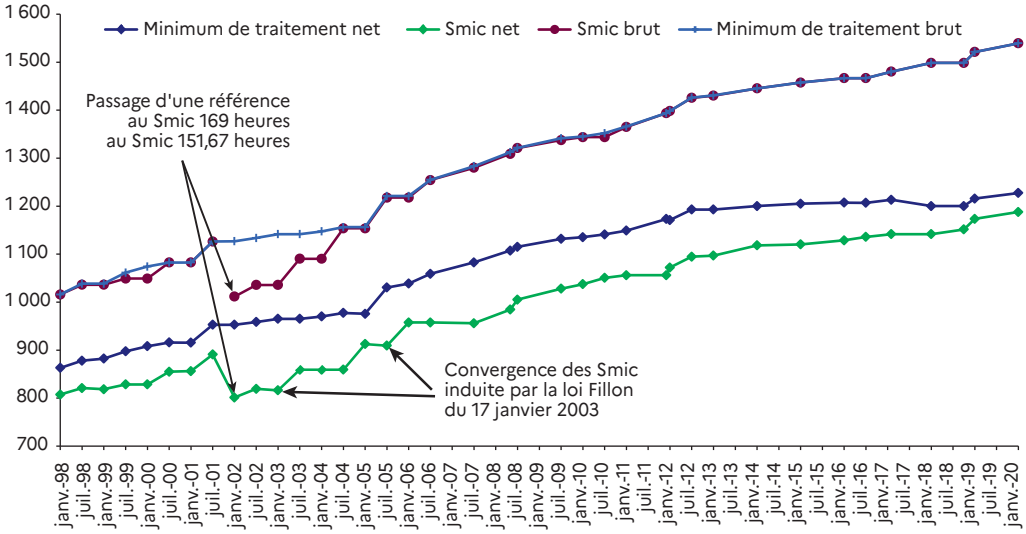
(4) Cotisations déduites : Retenues pour pension, CSG, CRDS.

(5) Hors indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG) instituée par le décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017.

Pour rappel, la CSG a augmenté de 1,7 point au 1er janvier 2018 d'où une baisse de 25,03 euros du minimum de traitement net (y compris indemnité différentielle). L'augmentation de la CSG a été intégralement compensée par l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG. Son montant ne dépend pas uniquement de la rémunération contemporaine et ne peut donc pas être imputée.

**Figure 6.2-3 : Évolution du minimum de traitement (brut et net) de la fonction publique et du Smic (brut et net) de référence**

(en euros)




*Source : DGAFP – SDessi.*

Champ pour le Smic : Secteur privé.

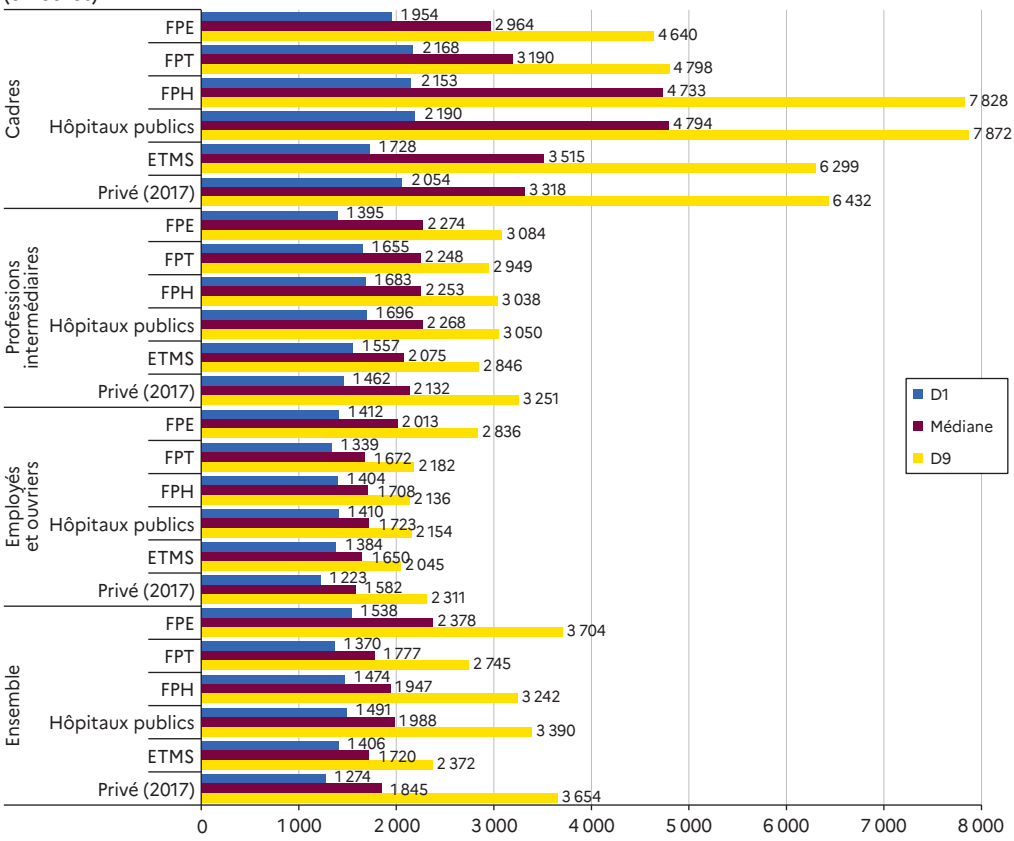
Champ pour le minimum de traitement de la fonction publique : Fonction publique de l'État, fonction publique territoriale, fonction publique hospitalière. Y compris indemnité différentielle.

Note : Le minimum de traitement est hors indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG) instituée par le décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017.

L'augmentation de la CSG a été intégralement compensée par l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG. Son montant ne dépend pas uniquement de la rémunération contemporaine et ne peut donc pas être imputé.

**Figure 6.3-1 : Distribution des salaires nets mensuels dans la fonction publique par versant et catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) en 2018**

(en euros)




*Source : Siasp, Insee. Traitements Insee, Drees, DGCL - DESL, DGAFP - SDessi.*

Champ pour le privé : Salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs. Les données publiées ici sont issues d'une exploitation des DADS complètes. Les données 2018 n'étaient pas disponibles au moment de la publication de ce rapport.

Champ pour la fonction publique : Y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, assistants maternels, internes et externes des hôpitaux, apprentis.

## Figure 6.3-1 *bis* : Distribution des salaires bruts moyens dans les trois versants de la fonction publique en 2018

(en euros)

| FPE (ministères et établissements publics) | Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %) | Salaire moyen | Salaire médian | 1er décile | 1er quartile | 3e quartile | 9e décile |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Ensemble** | **100,0** | **3186** | **2963** | **1910** | **2421** | **3666** | **4559** |
| Fonctionnaires | 73,6 | 3380 | 3098 | 2257 | 2618 | 3821 | 4730 |
| *dont catégorie A* | *49,0* | *3677* | *3343* | *2486* | *2838* | *4147* | *5181* |
| *dont catégorie B* | *14,0* | *3039* | *2981* | *2340* | *2624* | *3388* | *3763* |
| *dont catégorie C* | *10,5* | *2459* | *2345* | *1950* | *2105* | *2674* | *3074* |
| Contractuels | 17,4 | 2560 | 2211 | 1517 | 1662 | 2914 | 4001 |
| Autres catégories et statuts | 7,7 | 3019 | 2914 | 2115 | 2479 | 3421 | 4011 |
| **Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés** | **98,7** | **3208** | **2978** | **1967** | **2445** | **3679** | **4573** |
| Bénéficiaires de contrats aidés | 1,3 | 1519 | 1500 | 1479 | 1498 | 1501 | 1569 |
| Femmes | 60,9 | 3009 | 2851 | 1851 | 2347 | 3435 | 4210 |
| Hommes | 39,1 | 3461 | 3175 | 2040 | 2566 | 4000 | 5095 |
| Moins de 30 ans | 10,5 | 2204 | 2197 | 1524 | 1756 | 2515 | 2826 |
| 30-39 ans | 22,0 | 2740 | 2639 | 1874 | 2305 | 3011 | 3604 |
| 40-49 ans | 32,0 | 3235 | 3072 | 2144 | 2654 | 3616 | 4386 |
| 50-59 ans | 27,6 | 3606 | 3408 | 2170 | 2781 | 4131 | 5141 |
| 60 ans et plus | 7,9 | 4061 | 3770 | 2225 | 2876 | 4705 | 6192 |

| FPT | Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %) | Salaire moyen | Salaire médian | 1er décile | 1er quartile | 3e quartile | 9e décile |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Ensemble** | **100,0** | **2417** | **2192** | **1705** | **1904** | **2651** | **3366** |
| Fonctionnaires | 79,6 | 2507 | 2280 | 1824 | 2002 | 2739 | 3436 |
| *dont catégorie A* | *7,6* | *4152* | *3899* | *2877* | *3313* | *4718* | *5704* |
| *dont catégorie B* | *12,0* | *2907* | *2841* | *2250* | *2502* | *3216* | *3587* |
| *dont catégorie C* | *59,9* | *2218* | *2144* | *1787* | *1938* | *2416* | *2733* |
| Contractuels | 18,3 | 2109 | 1857 | 1567 | 1684 | 2163 | 2903 |
| Autres catégories et statuts | 0,1 | 4483 | 4195 | 2690 | 3275 | 5279 | 6765 |
| **Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés** | **98,0** | **2435** | **2205** | **1732** | **1920** | **2665** | **3382** |
| Bénéficiaires de contrats aidés | 2,0 | 1532 | 1500 | 1429 | 1498 | 1553 | 1652 |
| Femmes | 58,8 | 2324 | 2114 | 1687 | 1864 | 2523 | 3222 |
| Hommes | 41,2 | 2550 | 2321 | 1745 | 1985 | 2808 | 3567 |
| Moins de 30 ans | 9,6 | 1884 | 1824 | 1526 | 1658 | 2025 | 2297 |
| 30-39 ans | 19,2 | 2265 | 2108 | 1708 | 1877 | 2482 | 3008 |
| 40-49 ans | 29,4 | 2472 | 2246 | 1763 | 1960 | 2723 | 3444 |
| 50-59 ans | 33,5 | 2528 | 2293 | 1763 | 1979 | 2776 | 3550 |
| 60 ans et plus | 8,2 | 2749 | 2406 | 1785 | 2029 | 3077 | 4132 |

| FPH | Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %) | Salaire moyen | Salaire médian | 1er décile | 1er quartile | 3e quartile | 9e décile |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Ensemble** | **100,0** | **2835** | **2399** | **1830** | **2043** | **3021** | **3963** |
| Fonctionnaires | 72,7 | 2653 | 2465 | 1951 | 2172 | 2973 | 3509 |
| *dont catégorie A* | *21,0* | *3179* | *2953* | *2342* | *2525* | *3536* | *4156* |
| *dont catégorie B* | *14,3* | *2919* | *2920* | *2233* | *2486* | *3299* | *3543* |
| *dont catégorie C* | *37,4* | *2257* | *2215* | *1873* | *2008* | *2443* | *2692* |
| Contractuels | 19,5 | 2076 | 1941 | 1672 | 1770 | 2138 | 2575 |
| Autres catégories et statuts | 7,2 | 6849 | 6708 | 3773 | 4936 | 8413 | 9836 |
| **Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés** | **99,4** | **2842** | **2404** | **1840** | **2050** | **3027** | **3973** |
| Bénéficiaires de contrats aidés | 0,6 | 1620 | 1578 | 1440 | 1501 | 1658 | 1765 |
| Femmes | 78,0 | 2685 | 2382 | 1829 | 2036 | 2939 | 3630 |
| Hommes | 22,0 | 3364 | 2474 | 1837 | 2071 | 3444 | 6865 |
| Moins de 30 ans | 15,1 | 2106 | 2034 | 1698 | 1830 | 2300 | 2531 |
| 30-39 ans | 26,0 | 2644 | 2351 | 1843 | 2040 | 2737 | 3498 |
| 40-49 ans | 26,8 | 2857 | 2462 | 1888 | 2109 | 3127 | 3858 |
| 50-59 ans | 26,7 | 3130 | 2642 | 1914 | 2198 | 3384 | 4353 |
| 60 ans et plus | 5,4 | 4213 | 3276 | 1967 | 2406 | 4682 | 8559 |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DREES, DGCL - DESL, DGAFP - SDessi.*

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

## Figure 6.3-1 *ter* : Distribution des salaires nets moyens dans les trois versants de la fonction publique en 2018

(en euros)

| FPE (ministères et établissements publics) | Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %) | Salaire moyen | Salaire médian | 1er décile | 1er quartile | 3e quartile | 9e décile |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Ensemble | 100,0 | 2 573 | 2 378 | 1 538 | 1 945 | 2 955 | 3 704 |
| Fonctionnaires | 73,6 | 2 744 | 2 501 | 1 826 | 2 113 | 3 093 | 3 858 |
| *dont catégorie A* | *49,0* | *2 988* | *2 705* | *2 001* | *2 288* | *3 364* | *4 238* |
| *dont catégorie B* | *14,0* | *2 456* | *2 409* | *1 897* | *2 115* | *2 735* | *3 040* |
| *dont catégorie C* | *10,5* | *1 997* | *1 904* | *1 579* | *1 708* | *2 170* | *2 498* |
| Contractuels | 17,4 | 2 041 | 1 777 | 1 218 | 1 338 | 2 311 | 3 161 |
| Autres catégories et statuts | 7,7 | 2 360 | 2 260 | 1 669 | 1 920 | 2 670 | 3 161 |
| Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés | 98,7 | 2 590 | 2 390 | 1 586 | 1 964 | 2 966 | 3 717 |
| Bénéficiaires de contrats aidés | 1,3 | 1 219 | 1 205 | 1 183 | 1 204 | 1 206 | 1 261 |
| Femmes | 60,9 | 2 425 | 2 286 | 1 488 | 1 883 | 2 766 | 3 405 |
| Hommes | 39,1 | 2 803 | 2 556 | 1 651 | 2 063 | 3 231 | 4 147 |
| Moins de 30 ans | 10,4 | 1 776 | 1 762 | 1 224 | 1 409 | 2 022 | 2 293 |
| 30-39 ans | 22,0 | 2 213 | 2 116 | 1 507 | 1 850 | 2 428 | 2 930 |
| 40-49 ans | 32,0 | 2 612 | 2 464 | 1 730 | 2 124 | 2 916 | 3 572 |
| 50-59 ans | 27,6 | 2 911 | 2 732 | 1 754 | 2 232 | 3 326 | 4 171 |
| 60 ans et plus | 7,9 | 3 290 | 3 026 | 1 811 | 2 321 | 3 802 | 5 031 |

| FPT | Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %) | Salaire moyen | Salaire médian | 1er décile | 1er quartile | 3e quartile | 9e décile |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Ensemble | 100,0 | 1 963 | 1 777 | 1 370 | 1 535 | 2 161 | 2 745 |
| Fonctionnaires | 79,6 | 2 040 | 1 852 | 1 470 | 1 619 | 2 237 | 2 807 |
| *dont catégorie A* | *7,6* | *3 410* | *3 190* | *2 340* | *2 702* | *3 883* | *4 719* |
| *dont catégorie B* | *12,0* | *2 369* | *2 314* | *1 824* | *2 034* | *2 621* | *2 942* |
| *dont catégorie C* | *59,9* | *1 801* | *1 739* | *1 438* | *1 565* | *1 967* | *2 237* |
| Contractuels | 18,3 | 1 696 | 1 493 | 1 259 | 1 353 | 1 740 | 2 326 |
| Autres catégories et statuts | 0,1 | 3 652 | 3 400 | 2 163 | 2 638 | 4 313 | 5 546 |
| Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés | 98,0 | 1 978 | 1 788 | 1 392 | 1 549 | 2 173 | 2 758 |
| Bénéficiaires de contrats aidés | 2,0 | 1 230 | 1 206 | 1 144 | 1 202 | 1 249 | 1 328 |
| Femmes | 58,8 | 1 885 | 1 712 | 1 355 | 1 502 | 2 053 | 2 623 |
| Hommes | 41,2 | 2 074 | 1 886 | 1 403 | 1 603 | 2 292 | 2 912 |
| Moins de 30 ans | 9,6 | 1 520 | 1 468 | 1 226 | 1 332 | 1 637 | 1 861 |
| 30-39 ans | 19,2 | 1 839 | 1 711 | 1 373 | 1 514 | 2 024 | 2 448 |
| 40-49 ans | 29,4 | 2 011 | 1 824 | 1 417 | 1 583 | 2 227 | 2 810 |
| 50-59 ans | 33,5 | 2 052 | 1 857 | 1 417 | 1 597 | 2 263 | 2 894 |
| 60 ans et plus | 8,2 | 2 233 | 1 950 | 1 434 | 1 637 | 2 504 | 3 370 |

| FPH | Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %) | Salaire moyen | Salaire médian | 1er décile | 1er quartile | 3e quartile | 9e décile |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Ensemble | 100,0 | 2 308 | 1 947 | 1 474 | 1 650 | 2 456 | 3 242 |
| Fonctionnaires | 72,7 | 2 158 | 2 002 | 1 578 | 1 758 | 2 419 | 2 859 |
| *dont catégorie A* | *21,0* | *2 597* | *2 404* | *1 902* | *2 056* | *2 879* | *3 403* |
| *dont catégorie B* | *14,3* | *2 371* | *2 369* | *1 805* | *2 014* | *2 675* | *2 887* |
| *dont catégorie C* | *37,4* | *1 830* | *1 795* | *1 512* | *1 625* | *1 983* | *2 189* |
| Contractuels | 19,5 | 1 670 | 1 560 | 1 342 | 1 422 | 1 719 | 2 074 |
| Autres catégories et statuts | 7,2 | 5 654 | 5 520 | 3 085 | 4 054 | 6 947 | 8 164 |
| Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés | 99,4 | 2 314 | 1 950 | 1 482 | 1 655 | 2 461 | 3 251 |
| Bénéficiaires de contrats aidés | 0,6 | 1 303 | 1 269 | 1 155 | 1 206 | 1 334 | 1 421 |
| Femmes | 78,0 | 2 181 | 1 932 | 1 472 | 1 644 | 2 388 | 2 960 |
| Hommes | 22,0 | 2 756 | 2 009 | 1 479 | 1 672 | 2 813 | 5 678 |
| Moins de 30 ans | 15,1 | 1 703 | 1 638 | 1 363 | 1 471 | 1 865 | 2 065 |
| 30-39 ans | 26,0 | 2 151 | 1 908 | 1 485 | 1 648 | 2 231 | 2 873 |
| 40-49 ans | 26,8 | 2 328 | 2 000 | 1 523 | 1 706 | 2 541 | 3 165 |
| 50-59 ans | 26,7 | 2 549 | 2 139 | 1 545 | 1 775 | 2 741 | 3 565 |
| 60 ans et plus | 5,4 | 3 456 | 2 652 | 1 590 | 1 942 | 3 846 | 7 073 |

*Source: Siasp, Insee. Traitement DREES, DGCL - DESL, DGAFP - SDessi.*

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

## Figure 6.3-2 : Rapports interdéciles (D9/D1) de salaires nets mensuels dans la fonction publique par versant et catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) à partir de 2012

| Années | | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | Écart (2018)-(2017) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Cadres | Privé(1) | 2,98 | 2,95 | 2,94 | 2,95 | 3,17 | 3,10 | nd | nd |
| | FPH | 3,51 | 3,60 | 3,62 | 3,64 | 3,63 | 3,61 | 3,64 | 0,03 |
| | FPT | 2,32 | 2,29 | 2,29 | 2,26 | 2,26 | 2,23 | 2,21 | -0,02 |
| | FPE | 2,41 | 2,39 | 2,42 | 2,45 | 2,46 | 2,41 | 2,37 | -0,04 |
| Professions intermédiaires | Privé(1) | 2,19 | 2,20 | 2,22 | 2,23 | 2,23 | 2,20 | nd | nd |
| | FPH | 1,80 | 1,79 | 1,79 | 1,81 | 1,82 | 1,79 | 1,81 | 0,02 |
| | FPT | 1,81 | 1,82 | 1,81 | 1,79 | 1,79 | 1,78 | 1,78 | 0,00 |
| | FPE | 1,81 | 1,80 | 2,09 | 2,01 | 1,99 | 2,01 | 2,21 | 0,20 |
| Employés et ouvriers | Privé(1) | 1,95 | 1,98 | 1,98 | 1,99 | 1,89 | 1,90 | nd | nd |
| | FPH | 1,54 | 1,52 | 1,52 | 1,51 | 1,51 | 1,51 | 1,52 | 0,01 |
| | FPT | 1,61 | 1,61 | 1,62 | 1,63 | 1,63 | 1,64 | 1,63 | -0,01 |
| | FPE | 2,25 | 2,22 | 2,10 | 2,18 | 2,21 | 2,20 | 2,01 | -0,19 |
| Ensemble | Privé(1) | 2,92 | 2,96 | 2,99 | 3,01 | 3,01 | 2,87 | nd | nd |
| | FPH | 2,20 | 2,19 | 2,16 | 2,16 | 2,18 | 2,17 | 2,20 | 0,03 |
| | FPT | 1,99 | 2,00 | 2,01 | 2,00 | 2,01 | 2,01 | 2,00 | -0,01 |
| | FPE | 2,40 | 2,38 | 2,39 | 2,40 | 2,42 | 2,41 | 2,41 | 0,00 |

*Sources : DADS, Siasp, Insee. Traitements Insee, Drees, DGCL - DESL, DGAFP - SDessi.*

Champ pour le privé : Salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs. Les données publiées ici sont issues d'une exploitation des DADS complètes.

Champ pour la fonction publique : Y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors apprentis.

FPE : Hors militaires.

FPT : Hors militaires, assistants maternels.

FPH : Hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels.

(1) À partir de 2016, le remplacement des Déclarations annuelles de données sociales par les Déclarations sociales nominatives ont amené à changer les traitements statistiques des données permettant le calcul du salaire moyen en équivalent temps plein dans le secteur privé (voir Encadré méthodologique de « Salaires dans le secteur privé », Insee Première n° 1798, avril 2020). Les valeurs de 2016 et 2017 ne sont donc pas comparables à celles des années antérieures.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

## Figure 6.3-3 : Comparaison des salaires nets mensuels moyens en équivalent temps plein mensualisé et à temps complet dans les trois versants de la fonction publique en 2018
(en euros courants)

| | FPE (ministères et établissements publics) | | FPE (ministères) | | FPT | | FPH | | Hôpitaux publics | | Établissements médico-sociaux | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Évolution en euros courants (en %) | Niveau moyen (en euros) | Évolution en euros courants (en %) | Niveau moyen (en euros) | Évolution en euros courants (en %) | Niveau moyen (en euros) | Évolution en euros courants (en %) | Niveau moyen (en euros) | Évolution en euros courants (en %) | Niveau moyen (en euros) | Évolution en euros courants (en %) | Niveau moyen (en euros) |
| Salaire net en équivalent temp plein(1) | 0,6 | 2573 | 0,2 | 2612 | 1,0 | 1963 | 0,9 | 2308 | 0,9 | 2373 | 0,6 | 1858 |
| Salaire net des temps complets(2) | 0,4 | 2655 | 0,4 | 2662 | 0,9 | 2020 | 0,6 | 2294 | 0,7 | 2354 | 0,6 | 1862 |

*Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL - DESL, DGAFP - SDessi.*

Hors militaires, assistants maternels, internes et externes des hôpitaux et apprentis.

(1) Voir définitions.

(2) Salaires des temps complets : le calcul des salaires moyens est effectué sur les seuls salariés à temps complet.

## Figure 6.3-4 : Salaires nets mensuels moyens par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) dans les trois versants de la fonction publique en 2018

| | Niveaux mensuels moyens (en euros) | | | Évolution 2018/2017 en euros courants (en %) | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Femmes | Hommes | Ensemble | Femmes | Hommes | Ensemble |
| **FPE (ministères)** | **2 477** | **2 833** | **2 612** | **0,1** | **0,5** | **0,2** |
| Cadres | 2 985 | 3 423 | 3 170 | 0,2 | 0,0 | 0,1 |
| *dont cadres hors enseignants* | *3 659* | *4 219* | *3 934* | *-2,3* | *-1,7* | *-2,1* |
| Professions intermédiaires | 2 318 | 2 613 | 2 399 | -0,6 | 0,3 | -0,4 |
| Employés, ouvriers | 1 993 | 2 325 | 2 173 | 0,5 | 0,7 | 0,7 |
| **FPE (ministères et établissements publics)** | **2 425** | **2 803** | **2 573** | **0,7** | **0,7** | **0,6** |
| Cadres | 3 000 | 3 398 | 3 183 | 0,3 | 0,2 | 0,2 |
| *dont cadres hors enseignants* | *3 398* | *3 770* | *3 588* | *-1,1* | *-0,6* | *-0,9* |
| Professions intermédiaires | 2 247 | 2 484 | 2 315 | -0,2 | 0,3 | -0,1 |
| Employés, ouvriers | 1 937 | 2 265 | 2 095 | 1,7 | 1,0 | 1,5 |
| **FPT** | **1 885** | **2 074** | **1 963** | **0,9** | **1,0** | **1,0** |
| Cadres | 3 184 | 3 635 | 3 381 | 0,7 | 0,4 | 0,5 |
| Professions intermédiaires | 2 256 | 2 369 | 2 294 | 0,2 | 0,2 | 0,2 |
| Employés, ouvriers | 1 648 | 1 840 | 1 730 | 0,9 | 1,2 | 1,0 |
| **Hôpitaux publics** | **2 236** | **2 842** | **2 373** | **0,8** | **1,3** | **0,9** |
| Cadres | 4 400 | 5 736 | 5 000 | 1,8 | 1,7 | 1,6 |
| *médecins et pharmaciens* | *4 578* | *6 026* | *5 229* | *1,8* | *1,8* | *1,6* |
| *cadres administratifs et de direction (hors médecins et pharmaciens)* | *3 477* | *4 224* | *3 811* | *2,1* | *1,5* | *1,7* |
| Professions intermédiaires | 2 339 | 2 415 | 2 351 | 0,3 | 0,5 | 0,3 |
| *P.I. soignantes et sociales* | *2 374* | *2 430* | *2 382* | *0,3* | *0,6* | *0,4* |
| *P.I. administratives et techniques* | *2 069* | *2 356* | *2 141* | *0,0* | *0,2* | *0,1* |
| Employés, ouvriers | 1 758 | 1 779 | 1 763 | 0,4 | 0,7 | 0,5 |
| *dont : agents de service et employés administratifs* | *1 768* | *1 821* | *1 775* | *0,5* | *1,2* | *0,6* |
| *ouvriers* | *1 625* | *1 736* | *1 700* | *-0,1* | *0,1* | *0,1* |
| **Établissements médico-sociaux** | **1 833** | **1 980** | **1 858** | **0,6** | **0,9** | **0,6** |
| Cadres | 3 495 | 4 563 | 3 836 | 2,5 | 1,3 | 1,7 |
| Professions intermédiaires | 2 167 | 2 184 | 2 171 | 0,1 | 0,4 | 0,2 |
| Employés, ouvriers | 1 690 | 1 693 | 1 691 | 0,6 | 0,9 | 0,6 |
| **FPH** | **2 181** | **2 756** | **2 308** | **0,8** | **1,2** | **0,9** |
| Cadres | 4 355 | 5 702 | 4 953 | 1,9 | 1,7 | 1,6 |
| Professions intermédiaires | 2 328 | 2 396 | 2 339 | 0,3 | 0,5 | 0,3 |
| Employés, ouvriers | 1 744 | 1 767 | 1 749 | 0,5 | 0,7 | 0,5 |
| **Secteur privé (en 2017)** | **2 069** | **2 488** | **2 314** | **nd** | **nd** | **nd** |
| Cadres | 3 574 | 4 392 | 4 103 | nd | nd | nd |
| Professions intermédiaires | 2 145 | 2 450 | 2 311 | nd | nd | nd |
| Employés, ouvriers | 1 609 | 1 771 | 1 703 | nd | nd | nd |

*Sources : DADS, Siasp, Insee. Traitements Insee, Drees, DGCL - DESL, DGAFP - SDessi.*

Champ pour le privé : Salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs. Les données publiées ici sont issues d'une exploitation des DADS complètes. Les données 2018 n'étaient pas disponibles au moment de la publication de ce rapport.

Champ pour la fonction publique : Y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

Hors militaires, assistants maternels, internes et externes des hôpitaux et apprentis.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

## Figure 6.3-5 : Salaires nets mensuels moyens des fonctionnaires par catégorie hiérarchique, sexe et tranche d'âge en 2018

| | | FPE (ministères et établissements publics) | | FPT | | FPH | | Hôpitaux publics | | Établissements médico-sociaux | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Effectifs (en %) | Salaire net mensuel moyen | Effectifs (en %) | Salaire net mensuel moyen | Effectifs (en %) | Salaire net mensuel moyen | Effectifs (en %) | Salaire net mensuel moyen | Effectifs (en %) | Salaire net mensuel moyen |
| Ensemble des fonctionnaires | | 100,0 | 2744 | 100,0 | 2040 | 100,0 | 2158 | 100,0 | 2183 | 100,0 | 1968 |
| Catégorie A | Ensemble | 66,6 | 2988 | 9,5 | 3410 | 28,9 | 2597 | 31,2 | 2587 | 11,1 | 2821 |
| | -30 ans | 5,0 | 1986 | 0,2 | 2251 | 4,5 | 2003 | 5,0 | 2004 | 1,2 | 1990 |
| | 30-39 ans | 14,6 | 2461 | 1,7 | 2808 | 9,7 | 2285 | 10,6 | 2281 | 2,9 | 2384 |
| | 40-49 ans | 23,2 | 2931 | 3,2 | 3349 | 7,9 | 2731 | 8,5 | 2728 | 3,3 | 2791 |
| | 50-59 ans | 18,6 | 3441 | 3,3 | 3631 | 5,5 | 3183 | 5,8 | 3178 | 2,9 | 3262 |
| | 60 ans et + | 5,2 | 4043 | 1,2 | 3935 | 1,2 | 3776 | 1,3 | 3743 | 0,8 | 4194 |
| Catégorie B | Ensemble | 19,0 | 2456 | 15,1 | 2369 | 19,7 | 2371 | 20,4 | 2386 | 13,9 | 2207 |
| | -30 ans | 1,3 | 1949 | 0,4 | 1803 | 1,0 | 1856 | 1,0 | 1867 | 0,5 | 1695 |
| | 30-39 ans | 3,8 | 2194 | 2,9 | 2073 | 4,1 | 2047 | 4,2 | 2059 | 3,1 | 1922 |
| | 40-49 ans | 6,8 | 2489 | 5,1 | 2336 | 6,0 | 2343 | 6,2 | 2358 | 4,5 | 2180 |
| | 50-59 ans | 5,5 | 2631 | 5,4 | 2529 | 7,3 | 2584 | 7,6 | 2598 | 4,8 | 2409 |
| | 60 ans et + | 1,6 | 2755 | 1,4 | 2623 | 1,3 | 2716 | 1,4 | 2733 | 1,0 | 2535 |
| Catégorie C | Ensemble | 14,4 | 1997 | 75,3 | 1801 | 51,5 | 1830 | 48,4 | 1837 | 75,0 | 1798 |
| | -30 ans | 0,8 | 1825 | 3,9 | 1593 | 3,3 | 1648 | 3,1 | 1651 | 4,6 | 1630 |
| | 30-39 ans | 2,6 | 1887 | 13,4 | 1743 | 11,7 | 1746 | 11,3 | 1747 | 15,3 | 1742 |
| | 40-49 ans | 4,2 | 1995 | 23,0 | 1815 | 15,8 | 1819 | 14,7 | 1823 | 23,6 | 1800 |
| | 50-59 ans | 5,2 | 2045 | 28,7 | 1831 | 18,3 | 1908 | 17,0 | 1921 | 28,1 | 1849 |
| | 60 ans et + | 1,6 | 2112 | 6,3 | 1864 | 2,4 | 1971 | 2,3 | 1998 | 3,4 | 1838 |

*Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL - DESL, DGAFP - SDessi.*

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, assistants maternels, internes et externes des hôpitaux.

**Figure 6.3-5 (suite) : Salaires nets mensuels moyens des fonctionnaires par catégorie hiérarchique, sexe et tranche d'âge en 2017**

| | | FPE (ministères et établissements publics) | | FPT | | FPH | | Hôpitaux publics | | Établissements médico-sociaux | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Effectifs (en %) | Salaire net mensuel moyen | Effectifs (en %) | Salaire net mensuel moyen | Effectifs (en %) | Salaire net mensuel moyen | Effectifs (en %) | Salaire net mensuel moyen | Effectifs (en %) | Salaire net mensuel moyen |
| Femmes fonctionnaires | | 100,0 | 2588 | 100,0 | 1964 | 100,0 | 2148 | 100,0 | 2175 | 100,0 | 1948 |
| Catégorie A | Ensemble | 70,6 | 2771 | 10,4 | 3186 | 30,0 | 2541 | 32,5 | 2534 | 11,3 | 2693 |
| | -30 ans | 6,0 | 1961 | 0,2 | 2195 | 4,9 | 1997 | 5,4 | 1998 | 1,3 | 1980 |
| | 30-39 ans | 17,0 | 2357 | 2,0 | 2705 | 10,3 | 2273 | 11,3 | 2270 | 3,1 | 2345 |
| | 40-49 ans | 25,0 | 2765 | 3,4 | 3159 | 8,1 | 2693 | 8,8 | 2693 | 3,4 | 2703 |
| | 50-59 ans | 18,3 | 3206 | 3,5 | 3389 | 5,5 | 3097 | 5,9 | 3095 | 2,9 | 3133 |
| | 60 ans et + | 4,3 | 3716 | 1,2 | 3619 | 1,1 | 3544 | 1,2 | 3523 | 0,6 | 3827 |
| Catégorie B | Ensemble | 14,8 | 2373 | 16,8 | 2300 | 20,3 | 2357 | 21,3 | 2370 | 12,7 | 2208 |
| | -30 ans | 0,9 | 1894 | 0,5 | 1776 | 1,0 | 1848 | 1,1 | 1859 | 0,5 | 1689 |
| | 30-39 ans | 2,9 | 2114 | 3,4 | 2045 | 4,3 | 2041 | 4,5 | 2052 | 3,0 | 1924 |
| | 40-49 ans | 4,5 | 2358 | 5,6 | 2285 | 6,2 | 2335 | 6,5 | 2347 | 4,0 | 2189 |
| | 50-59 ans | 4,8 | 2522 | 5,9 | 2446 | 7,5 | 2569 | 8,0 | 2580 | 4,4 | 2420 |
| | 60 ans et + | 1,7 | 2674 | 1,5 | 2537 | 1,3 | 2682 | 1,3 | 2695 | 0,8 | 2532 |
| Catégorie C | Ensemble | 14,5 | 1924 | 72,7 | 1711 | 49,7 | 1826 | 46,2 | 1833 | 76,0 | 1794 |
| | -30 ans | 0,7 | 1773 | 3,3 | 1543 | 3,4 | 1653 | 3,2 | 1657 | 4,8 | 1631 |
| | 30-39 ans | 2,4 | 1813 | 12,2 | 1661 | 11,7 | 1754 | 11,1 | 1756 | 15,8 | 1746 |
| | 40-49 ans | 3,9 | 1882 | 21,9 | 1713 | 15,3 | 1819 | 14,1 | 1823 | 23,9 | 1800 |
| | 50-59 ans | 5,6 | 1968 | 28,2 | 1736 | 17,3 | 1900 | 15,8 | 1914 | 28,1 | 1841 |
| | 60 ans et + | 1,9 | 2067 | 7,0 | 1779 | 2,2 | 1938 | 2,0 | 1966 | 3,5 | 1819 |
| Hommes fonctionnaires | | 100,0 | 2978 | 100,0 | 2144 | 100,0 | 2200 | 100,0 | 2213 | 100,0 | 2074 |
| Catégorie A | Ensemble | 60,5 | 3367 | 8,3 | 3792 | 24,2 | 2886 | 25,7 | 2858 | 10,2 | 3561 |
| | -30 ans | 3,4 | 2052 | 0,1 | 2407 | 3,1 | 2042 | 3,4 | 2041 | 0,6 | 2089 |
| | 30-39 ans | 10,9 | 2704 | 1,2 | 3051 | 7,0 | 2356 | 7,5 | 2347 | 1,8 | 2736 |
| | 40-49 ans | 20,5 | 3235 | 3,0 | 3647 | 7,0 | 2910 | 7,5 | 2893 | 2,9 | 3324 |
| | 50-59 ans | 19,1 | 3781 | 2,8 | 4042 | 5,3 | 3553 | 5,6 | 3535 | 3,3 | 3841 |
| | 60 ans et + | 6,6 | 4361 | 1,3 | 4359 | 1,7 | 4395 | 1,7 | 4341 | 1,5 | 4964 |
| Catégorie B | Ensemble | 25,4 | 2529 | 12,7 | 2493 | 17,1 | 2439 | 16,8 | 2469 | 19,9 | 2205 |
| | -30 ans | 1,9 | 1989 | 0,2 | 1898 | 0,8 | 1896 | 0,8 | 1906 | 0,5 | 1729 |
| | 30-39 ans | 5,3 | 2258 | 2,1 | 2137 | 3,4 | 2079 | 3,3 | 2100 | 3,9 | 1914 |
| | 40-49 ans | 10,3 | 2575 | 4,5 | 2422 | 5,3 | 2384 | 5,1 | 2417 | 6,8 | 2150 |
| | 50-59 ans | 6,4 | 2756 | 4,8 | 2668 | 6,2 | 2658 | 6,1 | 2693 | 7,1 | 2373 |
| | 60 ans et + | 1,5 | 2896 | 1,2 | 2763 | 1,5 | 2840 | 1,4 | 2875 | 1,6 | 2543 |
| Catégorie C | Ensemble | 13,8 | 2113 | 78,8 | 1913 | 58,7 | 1847 | 57,5 | 1850 | 69,8 | 1819 |
| | -30 ans | 1,0 | 1879 | 4,6 | 1643 | 3,0 | 1625 | 2,9 | 1626 | 3,4 | 1618 |
| | 30-39 ans | 2,9 | 1980 | 15,1 | 1834 | 12,1 | 1714 | 12,0 | 1713 | 12,6 | 1714 |
| | 40-49 ans | 4,6 | 2139 | 24,5 | 1939 | 17,9 | 1819 | 17,4 | 1821 | 22,0 | 1802 |
| | 50-59 ans | 4,3 | 2195 | 29,2 | 1957 | 22,3 | 1937 | 21,6 | 1944 | 28,4 | 1889 |
| | 60 ans et + | 1,0 | 2237 | 5,4 | 2015 | 3,5 | 2057 | 3,5 | 2070 | 3,4 | 1935 |

*Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL - DESL, DGAFP - SDessi.*

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, assistants maternels, internes et externes des hôpitaux.

## Figure 6.3-6 et 6.3-7 : Évolution annuelle du salaire moyen par équivalent temps plein dans les trois versants de la fonction publique

| Évolutions en % | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| en euros courants | | | | | | | | | |
| FPE (ministères) | | | | | | | | | |
| Salaire moyen brut | 2,2 | 1,7 | 1,4 | 0,5 | 0,9 | 0,7 | 0,7 | 2,3 | 1,3 |
| Salaire moyen net | 2,2 | 1,6 | 1,0 | 0,2 | 0,6 | 0,3 | 0,3 | 2,0 | 0,2 |
| FPE (ministères et établissements publics) | | | | | | | | | |
| Salaire moyen brut | 2,9 | 2,2 | 1,6 | 0,5 | 0,7 | 0,8 | 0,8 | 2,4 | 1,8 |
| Salaire moyen net | 2,9 | 2,0 | 1,2 | 0,1 | 0,3 | 0,4 | 0,4 | 2,1 | 0,6 |
| FPT | | | | | | | | | |
| Salaire moyen brut | 1,3 | 1,5 | 1,7 | 1,1 | 1,7 | 1,2 | 0,9 | 2,4 | 2,3 |
| Salaire moyen net | 1,4 | 1,3 | 1,4 | 0,8 | 1,4 | 0,8 | 0,6 | 2,1 | 1,0 |
| FPH | | | | | | | | | |
| Salaire moyen brut | 2,0 | 2,2 | 1,9 | 0,7 | 1,2 | 1,2 | 1,0 | 1,7 | 1,9 |
| Salaire moyen net | 2,1 | 0,4 | 1,6 | 0,4 | 0,8 | 0,9 | 0,6 | 1,3 | 0,9 |
| Hôpitaux publics | | | | | | | | | |
| Salaire moyen brut | 1,7 | 2,3 | 2,0 | 0,8 | 1,3 | 1,3 | 1,1 | 1,8 | 1,9 |
| Salaire moyen net | 1,7 | 0,4 | 1,7 | 0,4 | 0,9 | 0,9 | 0,7 | 1,4 | 0,9 |
| Établissements médico-sociaux | | | | | | | | | |
| Salaire moyen brut | 5,1 | 1,5 | 0,6 | 1,0 | 1,4 | 1,2 | 0,7 | 1,8 | 1,9 |
| Salaire moyen net | 5,5 | 0,3 | 0,2 | 0,7 | 0,9 | 0,8 | 0,3 | 1,3 | 0,6 |
| en euros constants | | | | | | | | | |
| FPE (ministères) | | | | | | | | | |
| Salaire moyen brut | 0,7 | -0,4 | -0,6 | -0,3 | 0,4 | 0,6 | 0,5 | 1,3 | -0,5 |
| Salaire moyen net | 0,7 | -0,5 | -0,9 | -0,7 | 0,1 | 0,3 | 0,2 | 1,0 | -1,6 |
| FPE (ministères et établissements publics) | | | | | | | | | |
| Salaire moyen brut | 1,3 | 0,1 | -0,4 | -0,4 | 0,2 | 0,8 | 0,6 | 1,3 | -0,1 |
| Salaire moyen net | 1,3 | -0,1 | -0,7 | -0,7 | -0,2 | 0,4 | 0,2 | 1,0 | -1,2 |
| FPT | | | | | | | | | |
| Salaire moyen brut | -0,2 | -0,6 | -0,3 | 0,2 | 1,2 | 1,2 | 0,8 | 1,4 | 0,4 |
| Salaire moyen net | -0,1 | -0,8 | -0,5 | -0,1 | 0,9 | 0,8 | 0,4 | 1,0 | -0,9 |
| FPH | | | | | | | | | |
| Salaire moyen brut | 0,5 | 0,1 | 0,0 | -0,1 | 0,7 | 1,2 | 0,8 | 0,7 | 0,0 |
| Salaire moyen net | 0,6 | -1,7 | -0,3 | -0,5 | 0,3 | 0,8 | 0,4 | 0,3 | -1,0 |
| Hôpitaux publics | | | | | | | | | |
| Salaire moyen brut | 0,1 | 0,1 | 0,1 | -0,1 | 0,7 | 1,2 | 0,9 | 0,7 | 0,0 |
| Salaire moyen net | 0,2 | -1,7 | -0,2 | -0,4 | 0,4 | 0,9 | 0,5 | 0,4 | -0,9 |
| Établissements médico-sociaux | | | | | | | | | |
| Salaire moyen brut | 3,5 | -0,7 | -1,3 | 0,2 | 0,9 | 1,1 | 0,5 | 0,7 | 0,0 |
| Salaire moyen net | 3,9 | -1,8 | -1,7 | -0,2 | 0,4 | 0,8 | 0,2 | 0,3 | -1,2 |

*Source : Siasp, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL - DESL, DGAFP - SDessi.*

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors apprentis
FPE : France métropolitaine jusqu'en 2009. Hors militaires.
FPT : Hors militaires, assistants maternels.
FPH : Hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels.

Note : Dans la FPE, l'évolution du salaire moyen brut et de la RMPP brute a été affectée par le mode de prise en compte de l'exonération fiscale des heures supplémentaires liées à la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dite « loi TEPA ». En pratique, sur les fiches de paie, ces heures apparaissaient comme fiscalisées et les prélèvements affichés compensés par une prime. Ainsi, l'évolution 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 (-0,2 point).

Attention : Les données 2015 pour la FPH ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, la méthode de calcul des salaires a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017) sans impact global, mais modifiant certains niveaux pour des catégories fines.

## Figure 6.3-8 et 6.3-9 : Évolution annuelle de la rémunération moyenne des personnes en place(*) (RMPP) dans les trois versants de la fonction publique

(en %)

| Années | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| en euros courants | | | | | | | | | |
| FPE (ministères) | | | | | | | | | |
| RMPP brute | 3,2 | 3,2 | 2,3 | 1,8 | 2,4 | 2,2 | 2,3 | 4,0 | 3,1 |
| RMPP nette | 3,2 | 3,0 | 2,0 | 1,4 | 2,1 | 1,8 | 1,9 | 3,6 | 2,0 |
| FPE (ministères et établissements publics) | | | | | | | | | |
| RMPP brute | 3,3 | 3,2 | 2,4 | 1,8 | 2,6 | 2,2 | 2,2 | 3,8 | 3,1 |
| RMPP nette | 3,4 | 3,0 | 2,0 | 1,4 | 2,1 | 1,9 | 1,9 | 3,5 | 2,0 |
| FPT | | | | | | | | | |
| RMPP brute | 2,5 | 2,5 | 2,7 | 1,9 | 3,0 | 2,1 | 1,7 | 3,2 | 2,7 |
| RMPP nette | 2,5 | 2,3 | 2,4 | 1,6 | 2,7 | 1,7 | 1,3 | 2,8 | 1,5 |
| FPH | | | | | | | | | |
| RMPP brute | 2,3 | 3,5 | 2,5 | 2,1 | 2,4 | 2,3 | 2,0 | 2,7 | 2,8 |
| RMPP nette | 2,6 | 1,7 | 2,2 | 1,8 | 2,0 | 1,9 | 1,7 | 2,3 | 1,9 |
| Hôpitaux publics | | | | | | | | | |
| RMPP brute | 2,3 | 3,6 | 2,4 | 2,1 | 2,4 | 2,3 | 2,1 | 2,7 | 2,9 |
| RMPP nette | 2,5 | 1,7 | 2,1 | 1,8 | 2,0 | 1,9 | 1,7 | 2,4 | 1,9 |
| Établissements médico-sociaux | | | | | | | | | |
| RMPP brute | 2,3 | 3,0 | 2,9 | 2,1 | 2,4 | 2,2 | 1,6 | 2,4 | 2,6 |
| RMPP nette | 2,8 | 1,7 | 2,6 | 1,8 | 2,0 | 1,2 | 1,2 | 2,0 | 1,3 |
| en euros constants | | | | | | | | | |
| FPE (ministères) | | | | | | | | | |
| RMPP brute | 1,6 | 1,1 | 0,4 | 0,9 | 1,9 | 2,2 | 2,1 | 2,9 | 1,3 |
| RMPP nette | 1,6 | 0,9 | 0,0 | 0,5 | 1,6 | 1,8 | 1,7 | 2,6 | 0,1 |
| FPE (ministères et établissements publics) | | | | | | | | | |
| RMPP brute | 1,7 | 1,1 | 0,4 | 0,9 | 2,0 | 2,2 | 2,1 | 2,8 | 1,2 |
| RMPP nette | 1,8 | 0,9 | 0,0 | 0,5 | 1,7 | 1,8 | 1,7 | 2,4 | 0,1 |
| FPT | | | | | | | | | |
| RMPP brute | 1,0 | 0,4 | 0,7 | 1,1 | 2,5 | 2,1 | 1,5 | 2,1 | 0,9 |
| RMPP nette | 1,0 | 0,2 | 0,4 | 0,8 | 2,1 | 1,7 | 1,1 | 1,8 | -0,4 |
| FPH | | | | | | | | | |
| RMPP brute | 0,8 | 1,4 | 0,5 | 1,2 | 1,9 | 2,3 | 1,8 | 1,6 | 1,0 |
| RMPP nette | 1,0 | -0,4 | 0,2 | 1,0 | 1,5 | 1,8 | 1,5 | 1,3 | 0,0 |
| Hôpitaux publics | | | | | | | | | |
| RMPP brute | 0,8 | 1,5 | 0,4 | 1,3 | 1,9 | 2,3 | 1,9 | 1,6 | 1,0 |
| RMPP nette | 1,0 | -0,4 | 0,2 | 1,0 | 1,5 | 1,9 | 1,6 | 1,3 | 0,1 |
| Établissements médico-sociaux | | | | | | | | | |
| RMPP brute | 0,7 | 0,8 | 0,9 | 1,2 | 1,8 | 2,1 | 1,4 | 1,4 | 0,7 |
| RMPP nette | 1,3 | -0,4 | 0,6 | 0,9 | 1,4 | 1,2 | 1,0 | 1,0 | -0,5 |

*Source : Siasp, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL - DESL, DGAFP - SDessi.*

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

FPE : Hors militaires.

FPT : Hors militaires, assistants maternels.

FPH : Hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels.

(*) Agents présents 24 mois consécutifs chez le même employeur avec la même quotité de travail.

Note : Dans la FPE, l'évolution du salaire moyen brut et de la RMPP brute a été affectée par le mode de prise en compte de l'exonération fiscale des heures supplémentaires liées à la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dite « loi TEPA ». En pratique, sur les fiches de paie, ces heures apparaissaient comme fiscalisées et les prélèvements affichés compensés par une prime. Ainsi, l'évolution 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 (-0,2 point).

Attention : Les données 2015 pour la FPH ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, la méthode de calcul des salaires a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue « Les rémunérations dans la fonction publique » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017) sans impact global, mais modifiant certains niveaux pour des catégories fines.

**Figure 6.3-10 : Salaires brut et net moyens (en euros) en 2018 et évolutions annuelles en euros constants (en %) dans les trois versants de la fonction publique entre 2017 et 2018**

| | FPE (ministères et établissements publics) | | | | FPT | | | | FPH | | | | Hôpitaux publics | | | | Établissements médico-sociaux | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Salaire moyen brut | Salaire moyen net | Évolution du salaire moyen brut | Évolution du salaire moyen net | Salaire moyen brut | Salaire moyen net | Évolution du salaire moyen brut | Évolution du salaire moyen net | Salaire moyen brut | Salaire moyen net | Évolution du salaire moyen brut | Évolution du salaire moyen net | Salaire moyen brut | Salaire moyen net | Évolution du salaire moyen brut | Évolution du salaire moyen net | Salaire moyen brut | Salaire moyen net | Évolution du salaire moyen brut | Évolution du salaire moyen net |
| Ensemble | 3186 | 2573 | -0,1 | -1,2 | 2417 | 1963 | 0,4 | -0,9 | 2835 | 2308 | 0,0 | -1,0 | 2914 | 2373 | 0,0 | -0,9 | 2293 | 1858 | 0,0 | -1,2 |
| PCS cadres et professions intellectuelles supérieures | 3928 | 3183 | -0,6 | -1,6 | 4126 | 3381 | -0,5 | -1,4 | 6007 | 4953 | 0,0 | -0,3 | 6063 | 5000 | 0,0 | -0,3 | 4650 | 3836 | 0,5 | -0,2 |
| PCS professions intermédiaires | 2872 | 2315 | -0,8 | -1,9 | 2823 | 2294 | -0,5 | -1,6 | 2877 | 2339 | -0,5 | -1,5 | 2892 | 2351 | -0,5 | -1,5 | 2677 | 2171 | -0,7 | -1,6 |
| PCS employés et ouvriers | 2605 | 2095 | 0,9 | -0,4 | 2135 | 1730 | 0,6 | -0,9 | 2161 | 1749 | 0,1 | -1,3 | 2178 | 1763 | 0,2 | -1,3 | 2090 | 1691 | 0,2 | -1,2 |
| Fonctionnaires | 3380 | 2744 | -0,1 | -1,4 | 2507 | 2040 | 0,3 | -1,1 | 2653 | 2158 | 0,1 | -1,2 | 2684 | 2183 | 0,1 | -1,2 | 2420 | 1968 | 0,2 | -1,2 |
| *dont catégorie A* | *3677* | *2988* | *-0,3* | *-1,4* | *4152* | *3410* | *-0,1* | *-1,1* | *3179* | *2597* | *-0,7* | *-1,8* | *3167* | *2587* | *-0,7* | *-1,7* | *3432* | *2821* | *-0,8* | *-1,8* |
| *dont catégorie B* | *3039* | *2456* | *-0,7* | *-2,0* | *2907* | *2369* | *-0,2* | *-1,4* | *2919* | *2371* | *-0,5* | *-1,6* | *2937* | *2386* | *-0,4* | *-1,5* | *2720* | *2207* | *-0,5* | *-1,7* |
| *dont catégorie C* | *2459* | *1997* | *0,1* | *-1,4* | *2218* | *1801* | *0,4* | *-1,2* | *2257* | *1830* | *0,3* | *-1,3* | *2266* | *1837* | *0,3* | *-1,3* | *2215* | *1798* | *0,3* | *-1,3* |
| Contractuels | 2560 | 2041 | -1,7 | -2,2 | 2109 | 1696 | -1,9 | -2,7 | 2076 | 1670 | -0,9 | -1,6 | 2101 | 1690 | -0,7 | -1,4 | 1977 | 1588 | -1,6 | -2,4 |
| Autres catégories et statuts | 3019 | 2360 | -0,5 | -1,4 | 4483 | 3652 | -2,1 | -2,3 | 6849 | 5654 | 0,1 | -0,1 | 6865 | 5668 | 0,1 | -0,1 | 5843 | 4781 | -0,2 | -0,4 |
| Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés[1] | 3208 | 2590 | -0,6 | -1,7 | 2435 | 1978 | -0,3 | -1,5 | 2842 | 2314 | -0,3 | -1,3 | 2918 | 2377 | -0,2 | -1,2 | 2311 | 1873 | -0,6 | -1,9 |
| Bénéficiaires de contrats aidés | 1519 | 1219 | -0,9 | -2,0 | 1532 | 1230 | -0,4 | -1,4 | 1620 | 1303 | 1,2 | 0,1 | 1633 | 1313 | 2,3 | 1,2 | 1607 | 1293 | 0,0 | -1,0 |
| Femmes | 3009 | 2425 | 0,0 | -1,1 | 2324 | 1885 | 0,4 | -0,9 | 2685 | 2181 | 0,0 | -1,0 | 2751 | 2236 | 0,1 | -1,0 | 2262 | 1833 | 0,1 | -1,2 |
| Hommes | 3461 | 2803 | -0,1 | -1,2 | 2550 | 2074 | 0,4 | -0,8 | 3364 | 2756 | 0,2 | -0,6 | 3467 | 2842 | 0,2 | -0,6 | 2438 | 1980 | 0,1 | -1,0 |
| Moins de 30 ans | 2204 | 1776 | -0,5 | -1,5 | 1884 | 1520 | 0,6 | -0,7 | 2106 | 1703 | -0,1 | -1,2 | 2137 | 1728 | -0,1 | -1,2 | 1913 | 1541 | 0,0 | -1,1 |
| 30-39 ans | 2740 | 2213 | -0,9 | -2,0 | 2265 | 1839 | -0,4 | -1,8 | 2644 | 2151 | 0,2 | -0,9 | 2698 | 2196 | 0,3 | -0,8 | 2186 | 1772 | -0,4 | -1,7 |
| 40-49 ans | 3235 | 2612 | -0,2 | -1,3 | 2472 | 2011 | 0,7 | -0,6 | 2857 | 2328 | 0,1 | -0,9 | 2937 | 2394 | 0,1 | -0,9 | 2329 | 1891 | 0,2 | -1,1 |
| 50-59 ans | 3606 | 2911 | 0,1 | -1,1 | 2528 | 2052 | 0,0 | -1,2 | 3130 | 2549 | -0,7 | -1,6 | 3242 | 2641 | -0,6 | -1,5 | 2447 | 1984 | -0,2 | -1,4 |
| 60 ans et plus | 4061 | 3290 | -0,1 | -1,3 | 2749 | 2233 | -0,2 | -1,4 | 4213 | 3456 | -0,8 | -1,5 | 4391 | 3604 | -0,7 | -1,3 | 2863 | 2332 | -1,5 | -2,6 |
| Ensemble France métropolitaine | 3153 | 2543 | -0,1 | -1,2 | 2407 | 1953 | 0,4 | -0,9 | 2808 | 2284 | 0,0 | -1,0 | 2886 | 2348 | 0,0 | -1,0 | 2286 | 1853 | 0,0 | -1,2 |
| Ensemble DOM | 4123 | 3413 | 0,0 | -0,9 | 2637 | 2178 | 1,8 | 1,0 | 3836 | 3197 | -0,2 | -1,0 | 3871 | 3226 | -0,1 | -0,9 | 3038 | 2517 | -1,2 | -2,1 |

*Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL - DESL, DGAFP - SDessi.*

Champ : France (hors Mayotte) y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, assistants maternels, internes, externes des hôpitaux et apprentis.

(1) Comprend les fonctionnaires, les contractuels et les personnels classés dans autres catégories et statuts.

Attention : Les données FPH pour les contractuels ont été modifiées. Les contrats aidés ne sont plus regroupés avec les contractuels pour que les définitions soient homogènes entre les versants.

**Figure 6.3-10 *bis* : Evolution du salaire net mensuel en euros constants en 2018 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi**
(en %)

| FPE (ministères et établissements publics) | Salaire moyen | Salaire médian | 1er décile | 1er quartile | 3e quartile | 9e décile |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Ensemble** | **-1,2** | **-1,4** | **-0,9** | **-1,7** | **-1,1** | **-0,8** |
| Fonctionnaires | -1,4 | -1,5 | -2,2 | -2,0 | -1,1 | -0,9 |
| *dont catégorie A* | *-1,4* | *-1,3* | *-2,6* | *-1,8* | *-1,1* | *-0,9* |
| *dont catégorie B* | *-2,0* | *-1,8* | *-2,0* | *-2,4* | *-1,8* | *-1,7* |
| *dont catégorie C* | *-1,4* | *-1,8* | *-1,5* | *-1,8* | *-1,0* | *-0,5* |
| Contractuels | -2,2 | -2,3 | -1,6 | -3,0 | -2,2 | -2,4 |
| Autres catégories et statuts | -1,4 | -1,7 | -1,0 | -1,9 | -1,2 | -1,0 |
| **Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés** | **-1,7** | **-1,7** | **-2,6** | **-2,3** | **-1,3** | **-1,1** |
| Bénéficiaires de contrats aidés | -2,0 | -1,7 | -1,9 | -1,7 | -1,7 | -2,3 |
| Femmes | -1,1 | -1,4 | -1,2 | -1,7 | -1,2 | -0,8 |
| Hommes | -1,2 | -1,3 | -1,0 | -1,7 | -1,1 | -0,8 |
| Moins de 30 ans | -1,5 | -1,4 | -0,7 | 0,3 | -2,0 | -2,0 |
| 30-39 ans | -2,0 | -2,5 | -1,5 | -2,5 | -2,0 | -1,9 |
| 40-49 ans | -1,3 | -1,6 | -0,7 | -1,6 | -1,5 | -1,3 |
| 50-59 ans | -1,1 | -1,0 | -0,8 | -1,1 | -1,0 | -0,9 |
| 60 ans et plus | -1,3 | -1,4 | -1,7 | -1,3 | -1,0 | -1,0 |
| **FPT** | **Salaire moyen** | **Salaire médian** | **1er décile** | **1er quartile** | **3e quartile** | **9e décile** |
| **Ensemble** | **-0,9** | **-0,8** | **-0,8** | **-1,0** | **-1,0** | **-0,9** |
| Fonctionnaires | -1,1 | -1,0 | -1,4 | -1,2 | -1,2 | -1,1 |
| *dont catégorie A* | *-1,1* | *-1,1* | *-0,7* | *-0,9* | *-1,3* | *-1,4* |
| *dont catégorie B* | *-1,4* | *-1,4* | *-1,5* | *-1,3* | *-1,4* | *-1,3* |
| *dont catégorie C* | *-1,2* | *-1,0* | *-1,5* | *-1,3* | *-1,1* | *-1,1* |
| Contractuels | -2,7 | -2,5 | -2,6 | -2,7 | -2,6 | -3,2 |
| Autres catégories et statuts | -2,3 | -2,2 | -0,9 | -2,0 | -3,0 | -2,9 |
| **Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés** | **-1,5** | **-1,3** | **-2,3** | **-1,8** | **-1,5** | **-1,4** |
| Bénéficiaires de contrats aidés | -1,5 | -1,7 | -1,6 | -1,6 | -1,6 | -1,5 |
| Femmes | -0,9 | -0,9 | -1,1 | -1,2 | -0,9 | -0,9 |
| Hommes | -0,8 | -0,6 | -0,2 | -0,8 | -0,9 | -1,0 |
| Moins de 30 ans | -0,7 | -0,9 | 0,0 | 0,4 | -1,4 | -1,1 |
| 30-39 ans | -1,8 | -1,8 | -1,5 | -1,9 | -1,9 | -1,7 |
| 40-49 ans | -0,6 | -0,5 | -1,1 | -0,9 | -0,3 | -0,4 |
| 50-59 ans | -1,2 | -1,1 | -0,9 | -0,8 | -1,5 | -1,5 |
| 60 ans et plus | -1,4 | -1,0 | -0,8 | -0,3 | -1,7 | -2,1 |
| **FPH** | **Salaire moyen** | **Salaire médian** | **1er décile** | **1er quartile** | **3e quartile** | **9e décile** |
| **Ensemble** | **-1,0** | **-1,2** | **-1,8** | **-1,6** | **-1,2** | **-0,5** |
| Fonctionnaires | -1,2 | -1,2 | -1,6 | -1,3 | -1,2 | -1,2 |
| *dont catégorie A* | *-1,8* | *-1,5* | *-1,8* | *-1,5* | *-2,2* | *-1,8* |
| *dont catégorie B* | *-1,6* | *-1,5* | *-1,7* | *-1,4* | *-1,6* | *-1,5* |
| *dont catégorie C* | *-1,3* | *-1,3* | *-1,9* | *-1,4* | *-1,1* | *-1,3* |
| Contractuels | -1,6 | -2,2 | -2,3 | -2,3 | -1,7 | -0,9 |
| Autres catégories et statuts | -0,1 | -0,4 | 0,4 | 0,0 | -0,4 | 0,0 |
| **Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés** | **-1,3** | **-1,5** | **-2,5** | **-2,0** | **-1,5** | **-0,8** |
| Bénéficiaires de contrats aidés | 0,1 | -0,5 | -1,6 | -1,6 | -0,4 | 0,6 |
| Femmes | -1,0 | -1,3 | -1,9 | -1,7 | -1,2 | -0,9 |
| Hommes | -0,6 | -1,0 | -1,6 | -1,3 | -0,9 | -0,2 |
| Moins de 30 ans | -1,2 | -1,9 | -1,1 | -1,6 | -1,7 | -1,0 |
| 30-39 ans | -0,9 | -1,3 | -2,1 | -1,9 | -1,1 | 0,5 |
| 40-49 ans | -0,9 | -0,9 | -1,8 | -1,3 | -1,3 | -0,7 |
| 50-59 ans | -1,6 | -2,2 | -1,8 | -1,6 | -1,8 | -1,8 |
| 60 ans et plus | -1,5 | -2,1 | -1,5 | -2,2 | -2,5 | -1,1 |

*Source : Siasp Insee. Traitement DREES, DGCL - DESL, DGAFP - SDessi.*

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

Lecture : Dans la FPE en 2018, le salaire net moyen a évolué de -1,2 % ; le salaire net médian a baissé de 1,4 % ; le premier décile a diminué de 0,9 % et le neuvième décile de 0,8 %.

**Figure 6.3-11 : Évolution en euros constants de la rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) dans les trois versants de la fonction publique et proportion d'agents pris en compte dans le calcul de la RMPP en 2018**

(en %)

| | FPE (ministères et établissements publics) | | | | FPT | | | | FPH | | | | Hôpitaux publics | | | | Établissements médico-sociaux | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Part des agents de 2017 présents en 2018[1] | Évolution de la RMPP brute | Évolution de la RMPP nette | Part des agents dont la RMPP nette a moins évolué que les prix | Part des agents de 2017 présents en 2018[1] | Évolution de la RMPP brute | Évolution de la RMPP nette | Part des agents dont la RMPP nette a moins évolué que les prix | Part des agents de 2017 présents en 2018[1] | Évolution de la RMPP brute | Évolution de la RMPP nette | Part des agents dont la RMPP nette a moins évolué que les prix | Part des agents de 2017 présents en 2018[1] | Évolution de la RMPP brute | Évolution de la RMPP nette | Part des agents dont la RMPP nette a moins évolué que les prix | Part des agents de 2017 présents en 2018[1] | Évolution de la RMPP brute | Évolution de la RMPP nette | Part des agents dont la RMPP nette a moins évolué que les prix |
| Ensemble | 64,9 | 1,2 | 0,1 | 55,8 | 64,1 | 0,9 | -0,4 | 61,0 | 65,4 | 1,0 | 0,0 | 58,2 | 66,3 | 1,0 | 0,1 | 57,9 | 59,1 | 0,7 | -0,5 | 60,8 |
| PCS cadres et professions intellectuelles supérieures | 70,6 | 1,5 | 0,4 | 50,5 | 68,7 | 1,1 | 0,3 | 53,9 | 63,7 | 1,5 | 1,4 | 47,9 | 64,0 | 1,5 | 1,4 | 47,9 | 55,9 | 2,3 | 1,7 | 48,6 |
| PCS professions intermédiaires | 61,1 | 1,1 | 0,0 | 57,9 | 65,4 | 0,8 | -0,3 | 59,7 | 65,5 | 1,0 | 0,0 | 54,8 | 65,8 | 1,0 | 0,0 | 54,8 | 60,1 | 0,9 | -0,1 | 54,3 |
| PCS employés et ouvriers | 63,5 | 0,9 | -0,4 | 61,0 | 63,6 | 0,9 | -0,6 | 62,1 | 65,7 | 0,7 | -0,7 | 63,0 | 67,3 | 0,7 | -0,7 | 62,9 | 59,0 | 0,5 | -0,9 | 63,1 |
| Fonctionnaires | 72,3 | 1,3 | 0,1 | 55,6 | 72,7 | 0,9 | -0,5 | 61,2 | 71,2 | 1,0 | -0,3 | 58,7 | 71,1 | 1,0 | -0,3 | 58,5 | 72,2 | 0,9 | -0,5 | 59,9 |
| *dont catégorie A* | *72,0* | *1,4* | *0,3* | *52,4* | *71,8* | *1,2* | *0,1* | *55,2* | *67,5* | *1,3* | *0,4* | *51,8* | *67,6* | *1,3* | *0,3* | *51,9* | *65,5* | *1,9* | *0,9* | *50,0* |
| *dont catégorie B* | *75,0* | *0,8* | *-0,5* | *62,6* | *72,0* | *0,8* | *-0,3* | *59,5* | *70,9* | *0,7* | *-0,4* | *58,3* | *70,9* | *0,7* | *-0,4* | *58,6* | *70,3* | *0,9* | *-0,2* | *54,8* |
| *dont catégorie C* | *71,3* | *1,1* | *-0,4* | *60,8* | *72,9* | *0,8* | *-0,7* | *62,3* | *73,3* | *0,8* | *-0,7* | *62,1* | *73,2* | *0,8* | *-0,7* | *62,1* | *73,5* | *0,7* | *-0,8* | *62,1* |
| Contractuels | 37,2 | 0,7 | 0,4 | 57,7 | 34,0 | 0,6 | 0,2 | 60,0 | 46,2 | 0,6 | 0,1 | 61,1 | 48,8 | 0,8 | 0,2 | 60,2 | 35,8 | -0,1 | -0,8 | 66,1 |
| Autres catégories et statuts | 69,6 | 1,4 | 0,4 | 54,4 | 59,3 | 1,2 | 1,1 | 56,9 | 63,6 | 1,2 | 1,2 | 48,9 | 63,9 | 1,3 | 1,2 | 48,7 | 46,8 | 0,1 | -0,1 | 64,3 |
| Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés[2] | 66,2 | 1,2 | 0,1 | 55,7 | 65,8 | 0,9 | -0,4 | 61,1 | 66,1 | 1,0 | 0,0 | 58,3 | 66,8 | 1,0 | 0,1 | 58,0 | 61,1 | 0,7 | -0,5 | 61,1 |
| Bénéficiaires de contrats aidés | 7,5 | -0,3 | -1,5 | 87,3 | 20,1 | 4,3 | 3,3 | 47,6 | 19,7 | 4,6 | 3,5 | 35,6 | 20,9 | 5,3 | 4,2 | 29,8 | 17,9 | 3,3 | 2,4 | 45,1 |
| Femmes | 62,0 | 1,2 | 0,1 | 56,5 | 58,6 | 0,8 | -0,5 | 62,4 | 63,7 | 0,9 | -0,1 | 59,0 | 64,5 | 0,9 | -0,1 | 58,6 | 58,4 | 0,7 | -0,6 | 61,4 |
| Hommes | 69,4 | 1,3 | 0,2 | 54,9 | 71,8 | 0,9 | -0,3 | 59,3 | 71,5 | 1,1 | 0,4 | 56,0 | 72,5 | 1,2 | 0,4 | 55,7 | 62,4 | 1,1 | 0,0 | 58,3 |
| Moins de 30 ans | 30,8 | 1,1 | -0,1 | 61,4 | 38,1 | 1,6 | 0,1 | 60,2 | 49,1 | 1,3 | 0,3 | 54,2 | 51,3 | 1,4 | 0,4 | 53,6 | 35,0 | 0,7 | -0,4 | 59,2 |
| 30-39 ans | 57,7 | 1,8 | 0,6 | 51,4 | 58,3 | 1,5 | 0,1 | 57,1 | 59,2 | 1,8 | 0,8 | 54,5 | 59,9 | 1,9 | 0,9 | 53,9 | 53,8 | 1,0 | -0,3 | 59,5 |
| 40-49 ans | 74,7 | 1,3 | 0,2 | 54,8 | 70,0 | 1,0 | -0,3 | 59,2 | 74,1 | 1,1 | 0,0 | 57,6 | 74,9 | 1,1 | 0,1 | 57,2 | 68,5 | 0,8 | -0,5 | 60,9 |
| 50-59 ans | 76,5 | 1,1 | -0,1 | 57,7 | 74,0 | 0,5 | -0,7 | 63,7 | 75,5 | 0,5 | -0,4 | 62,1 | 76,2 | 0,5 | -0,4 | 62,2 | 70,9 | 0,6 | -0,6 | 61,6 |
| 60 ans et plus | 51,2 | 0,8 | -0,4 | 61,8 | 48,0 | 0,3 | -0,9 | 65,5 | 47,7 | -0,4 | -0,9 | 67,3 | 48,6 | -0,4 | -0,9 | 67,5 | 40,5 | 0,2 | -0,8 | 64,5 |
| Ensemble France métropolitaine | 64,9 | 1,3 | 0,1 | 55,8 | 63,9 | 0,9 | -0,4 | 60,8 | 65,2 | 1,0 | 0,0 | 58,3 | 66,1 | 1,0 | 0,1 | 58,0 | 59,0 | 0,8 | -0,5 | 60,8 |
| Ensemble DOM | 65,1 | 1,0 | 0,1 | 56,1 | 68,1 | 0,8 | -0,1 | 64,9 | 75,6 | 1,0 | 0,2 | 56,5 | 75,7 | 1,0 | 0,3 | 56,2 | 73,5 | 0,4 | -0,5 | 63,4 |

*Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL - DESL, DGAFP - SDessi.*

Champ : France (hors Mayotte) y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, assistants maternels, internes et externes des hôpitaux.

(1) Agents présents 24 mois consécutifs chez le même employeur avec la même quotité de travail.

(2) Comprend les fonctionnaires, les contractuels et les personnels classés dans autres catégories et statuts.

## Figure 6.3-11 *bis* : Évolutions en 2018 en euros constants du salaire net des agents en place en 2017 et 2018(1) dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi

(en %)

| | RMPP | Distribution des évolutions individuelles | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Médiane | 1er décile | 1er quartile | 3e quartile | 9e décile |
| | | | FPE (ministères et établissements publics) | | | |
| **Ensemble** | **0,1** | **-0,5** | **-4,6** | **-2,4** | **2,3** | **5,7** |
| Fonctionnaires | 0,1 | -0,5 | -4,5 | -2,4 | 2,2 | 5,5 |
| *dont catégorie A* | *0,3* | *-0,3* | *-4,7* | *-2,4* | *2,8* | *6,1* |
| *dont catégorie B* | *-0,5* | *-0,8* | *-4,0* | *-2,2* | *1,1* | *3,7* |
| *dont catégorie C* | *-0,4* | *-0,8* | *-4,3* | *-2,2* | *1,3* | *4,3* |
| Contractuels | 0,4 | -0,6 | -5,1 | -2,0 | 2,3 | 7,1 |
| Autres catégories et statuts | 0,4 | -0,4 | -4,7 | -2,4 | 2,8 | 6,8 |
| **Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés** | **0,1** | **-0,5** | **-4,6** | **-2,4** | **2,3** | **5,7** |
| Bénéficiaires de contrats aidés | -1,5 | ns | ns | ns | ns | ns |
| Femmes | 0,1 | -0,6 | -4,4 | -2,4 | 2,2 | 5,5 |
| Hommes | 0,2 | -0,4 | -4,7 | -2,4 | 2,4 | 6,1 |
| Moins de 30 ans | -0,1 | -0,9 | -7,7 | -3,1 | 2,2 | 7,6 |
| 30-39 ans | 0,6 | -0,2 | -4,9 | -2,3 | 3,0 | 7,2 |
| 40-49 ans | 0,2 | -0,5 | -4,5 | -2,4 | 2,3 | 5,6 |
| 50-59 ans | -0,1 | -0,7 | -4,2 | -2,3 | 1,9 | 5,1 |
| 60 ans et plus | -0,4 | -1,0 | -4,3 | -2,4 | 1,4 | 4,5 |
| | | | FPT | | | |
| **Ensemble** | **-0,4** | **-0,8** | **-4,5** | **-2,2** | **1,4** | **4,6** |
| Fonctionnaires | -0,5 | -0,8 | -4,5 | -2,2 | 1,3 | 4,2 |
| *dont catégorie A* | *0,1* | *-0,4* | *-3,4* | *-2,0* | *1,9* | *5,2* |
| *dont catégorie B* | *-0,3* | *-0,6* | *-3,8* | *-2,0* | *1,2* | *4,0* |
| *dont catégorie C* | *-0,7* | *-0,9* | *-4,8* | *-2,3* | *1,2* | *4,1* |
| Contractuels | 0,2 | -0,9 | -4,9 | -2,3 | 2,2 | 7,4 |
| Autres catégories et statuts | 1,1 | -0,7 | -2,9 | -1,8 | 2,9 | 9,4 |
| **Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés** | **-0,4** | **-0,8** | **-4,5** | **-2,2** | **1,3** | **4,5** |
| Bénéficiaires de contrats aidés | 3,3 | ns | ns | ns | ns | ns |
| Femmes | -0,5 | -0,9 | -4,5 | -2,3 | 1,2 | 4,2 |
| Hommes | -0,3 | -0,7 | -4,6 | -2,2 | 1,6 | 5,0 |
| Moins de 30 ans | 0,1 | -1,0 | -5,1 | -2,4 | 2,2 | 7,5 |
| 30-39 ans | 0,1 | -0,6 | -4,4 | -2,1 | 1,9 | 5,6 |
| 40-49 ans | -0,3 | -0,7 | -4,5 | -2,2 | 1,5 | 4,5 |
| 50-59 ans | -0,7 | -1,0 | -4,5 | -2,3 | 1,0 | 3,8 |
| 60 ans et plus | -0,9 | -1,1 | -4,7 | -2,3 | 0,9 | 3,7 |
| | | | FPH | | | |
| **Ensemble** | **0,0** | **-0,7** | **-5,1** | **-2,3** | **1,8** | **5,6** |
| Fonctionnaires | -0,3 | -0,6 | -4,9 | -2,3 | 1,6 | 4,7 |
| *dont catégorie A* | *0,4* | *-0,2* | *-4,9* | *-2,2* | *2,6* | *6,2* |
| *dont catégorie B* | *-0,4* | *-0,6* | *-4,1* | *-2,1* | *1,5* | *4,3* |
| *dont catégorie C* | *-0,7* | *-0,8* | *-5,3* | *-2,5* | *1,2* | *4,1* |
| Contractuels | 0,1 | -1,1 | -5,5 | -2,5 | 2,2 | 7,7 |
| Autres catégories et statuts | 1,2 | 0,2 | -7,2 | -2,5 | 5,1 | 13,3 |
| **Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés** | **0,0** | **-0,7** | **-5,1** | **-2,3** | **1,8** | **5,5** |
| Bénéficiaires de contrats aidés | 3,5 | ns | ns | ns | ns | ns |
| Femmes | -0,1 | -0,7 | -5,1 | -2,4 | 1,7 | 5,3 |
| Hommes | 0,4 | -0,5 | -5,0 | -2,2 | 2,2 | 6,4 |
| Moins de 30 ans | 0,3 | -0,5 | -6,2 | -2,6 | 3,2 | 8,1 |
| 30-39 ans | 0,8 | -0,4 | -5,4 | -2,3 | 2,5 | 7,0 |
| 40-49 ans | 0,0 | -0,6 | -4,8 | -2,3 | 1,7 | 5,1 |
| 50-59 ans | -0,4 | -0,9 | -4,7 | -2,3 | 1,2 | 4,1 |
| 60 ans et plus | -0,9 | -1,3 | -5,6 | -2,6 | 0,9 | 4,3 |

*Source : Siasp Insee. Traitement DREES, DGCL - DESL, DGAFP - SDessi.*

Champ : France métropole et DOM (hors Mayotte) hors COM et étranger, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

(1) Personnes présentes les deux années consécutives chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années. Pour la FPT, y compris les agents qui changent artificiellement d'employeur suite à des fusions d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

Lecture : Dans la FPE, parmi les agents en place en 2017 et 2018, le salaire net moyen a évolué de +0,1 %. Pour la moitié des agents en place en 2017 et 2018, le salaire net a baissé de plus de 0,5 %. Il a diminué de 4,6 % pour 10 % des agents et augmenté de plus de 5,7 % pour 10 % des agents.

ns : non significatifs

## Figure 6.3-12 : Salaires mensuels moyens des fonctionnaires des corps et emplois de direction et d'encadrement supérieur dans la fonction publique

| | Niveaux de salaire en 2018 (en euros) | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Salaire brut moyen | Part des primes (en %) | Salaire net moyen | Salaire net médian |
| **Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPE dont :** | **7 874** | **45,3** | **6 586** | **6 362** |
| **Corps et emplois à la décision du gouvernement : décret de 1985 et assimilés dont :** | **12 564** | **52,7** | **10 615** | **10 564** |
| Préfets | 12 574 | 52,2 | 10 625 | 10 513 |
| Secrétaires généraux et directeurs d'administration centrale(1) | 13 466 | 55,6 | 11 416 | 11 053 |
| Recteurs d'académie | 13 190 | 53,0 | 11 145 | 10 758 |
| Cadres dirigeants divers (chefs de services de l'Inspection générale, délégués...) | 12 727 | 50,4 | 10 605 | 10 315 |
| **Autres corps de direction de la FPE dont :** | **9 346** | **48,1** | **7 872** | **7 823** |
| Chefs de service et sous-directeurs d'administration centrale, décret n° 2012-32 | 10 102 | 51,6 | 8 527 | 8 543 |
| Directeurs d'administration territoriale de l'État(1) | 7 916 | 41,0 | 6 612 | 6 389 |
| **Encadrement supérieur de la FPE, dont :** | **6 977** | **43,0** | **5 806** | **5 724** |
| Corps ENA de conception et management(2) | 7 710 | 48,1 | 6 491 | 6 349 |
| Ingénieurs(3) | 7 228 | 43,1 | 6 058 | 5 893 |
| **Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPT dont :** | **6 577** | **41,6** | **5 478** | **5 179** |
| **Emplois de direction de la FPT(4)(5)** | **8 311** | **47,6** | **6 921** | **6 752** |
| **Encadrement supérieur de la FPT dont :** | **6 234** | **40,0** | **5 192** | **5 031** |
| Administrateurs territoriaux dont : | 6 218 | 40,0 | 5 186 | 5 032 |
| *Administrateurs généraux et hors classe(1)* | *7 365* | *39,9* | *6 145* | *5 993* |
| *Administrateurs* | *5 494* | *40,1* | *4 580* | *4 648* |
| Ingénieurs territoriaux en chef | 6 192 | 39,8 | 5 160 | 5 009 |
| *Ingénieurs en chef généraux et hors classe(1)* | *7 324* | *40,3* | *6 105* | *6 049* |
| *Ingénieurs en chef de classe normale* | *5 703* | *39,5* | *4 750* | *4 794* |
| **Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPH dont :** | **7 383** | **48,2** | **6 240** | **6 030** |
| **Emplois de direction dont :** | **7 687** | **50,3** | **6 518** | **6 344** |
| Directeurs d'hôpital (DH) | 8 354 | 51,0 | 7 092 | 7 026 |
| *DH, Emplois fonctionnels(1)* | *10 758* | *54,3* | *9 139* | *9 227* |
| *DH, Hors classe* | *8 581* | *50,5* | *7 285* | *7 161* |
| *DH, Classe normale* | *5 862* | *50,2* | *4 971* | *4 861* |
| Directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S) | 6 389 | 48,6 | 5 401 | 5 398 |
| **Encadrement supérieur de la FPH dont :** | **5 888** | **34,2** | **4 872** | **4 731** |
| Ingénieurs hospitaliers en chef | 5 888 | 34,2 | 4 872 | 4 731 |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.*
Champ : France (hors Mayotte) en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires.
Note : Les fonctionnaires A+ d'un corps donné détachés sur un emploi fonctionnel apparaissent ici dans l'emploi de détachement et non pas dans le corps d'origine.

(1) Attention, les évolutions par rapport aux résultats de 2016 publiés dans le Rapport annuel édition 2018 sont faussées car le périmètre des emplois pris en compte a été modifié (voir tableau 2.4-6)

(2) Administrateurs civils, conseillers des affaires étrangères (cadre général) et conseillers des affaires étrangères (cadre d'Orient), sous-préfet du ministère de l'Interieur, de la Securité et des Libertés locales, conseillers économiques.

(3) Ingénieurs des Mines, ingénieurs des télécommunications, ingénieurs du génie rural, des eaux et des forêts, ingénieurs des ponts et chaussées, ingénieurs des ponts, des eaux et forêts.

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

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

Avertissement : Certains emplois sont occupés par un faible nombre d'agents si bien que des évènements individuels ou la mobilité au sein de la catégorie peuvent affecter le salaire moyen de l'ensemble entraînant des évolutions sensibles d'une année sur l'autre.

## Figure 6.4-1 : Évolution des salaires nets mensuels moyens dans la fonction publique de l'État (ministères et établissements publics) selon le statut ou la situation d'emploi et la catégorie socioprofessionnelle

| | Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (volume en EQTP) | | | Salaires nets moyens en 2018[1] (en euros) | Évolution 2018/2017 (en %) | | RMPP nette[3] 2018/2017 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Structure des effectifs 2018 (en %) | 2018 (en milliers) | Évolution 2018/2017 (en %) | | Salaires moyens (en euros constants) | À structure constante[2] | Proportion des agents de 2017 présents en 2018 (en %) | Évolution de la rémunération en euros constants (en %) | Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation[4] (en %) |
| **Ensemble** | **100,0** | **2 040,1** | **0,5** | **2 573** | **-1,2** | **-1,8** | **64,9** | **0,1** | **55,8** |
| *dont : enseignants* | *46,4* | *946,4* | *0,8* | *2 634* | *-1,5* | *-1,9* | *68,9* | *0,2* | *53,1* |
| *dont : non-enseignants* | *53,6* | *1 093,8* | *0,3* | *2 519* | *-0,9* | *-1,7* | *61,4* | *0,0* | *58,5* |
| **PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :** | **35,3** | **719,4** | **2,6** | **3 183** | **-1,6** | **-1,7** | **70,6** | **0,4** | **50,5** |
| Fonctionnaires de catégorie A+[5] | 4,4 | 89,0 | 1,1 | 4 516 | -1,1 | -1,8 | 79,3 | 0,3 | 50,9 |
| *dont enseignants*[6] | *2,7* | *55,9* | *0,7* | *3 799* | *-1,0* | *-2,0* | *83,2* | *0,2* | *52,8* |
| *dont police*[7] | *0,1* | *1,6* | *0,0* | *5 876* | *-0,9* | *-1,3* | *65,2* | *1,8* | *43,7* |
| Fonctionnaires de catégorie A (à l'exception des A+) | 23,4 | 478,4 | 1,7 | 3 120 | -1,3 | -1,7 | 74,3 | 0,4 | 50,2 |
| *dont enseignants*[8] | *15,2* | *310,5* | *0,8* | *2 886* | *-1,1* | *-1,8* | *76,0* | *0,3* | *49,9* |
| *dont police*[9] | *0,2* | *3,9* | *0,0* | *4 392* | *0,2* | *-0,4* | *80,3* | *1,0* | *55,6* |
| Contractuels | 4,4 | 90,1 | 10,0 | 2 622 | -2,9 | nd | 37,5 | 0,7 | 52,8 |
| *dont enseignants*[10] | *0,6* | *12,4* | *-6,7* | *1 906* | *-6,7* | *nd* | *24,6* | *0,4* | *58,2* |
| Autres catégories et statuts | 3,0 | 61,7 | 1,4 | 2 572 | -1,8 | nd | 74,4 | 0,3 | 51,1 |
| *dont enseignants*[11] | *3,0* | *60,6* | *2,0* | *2 526* | *-1,6* | *nd* | *75,7* | *0,2* | *51,1* |
| **PCS professions intermédiaires dont :** | **42,7** | **871,6** | **1,3** | **2 315** | **-1,9** | **-2,1** | **61,1** | **0,0** | **57,9** |
| Fonctionnaires de catégorie A | 21,2 | 432,5 | 0,7 | 2 525 | -1,8 | -2,5 | 67,9 | 0,1 | 55,4 |
| *dont enseignants*[12] | *19,3* | *394,1* | *0,7* | *2 472* | *-1,9* | *-2,7* | *66,9* | *-0,1* | *56,0* |
| *dont police*[13] | *0,2* | *4,1* | *-6,8* | *3 620* | *-0,5* | *-2,2* | *78,6* | *0,8* | *49,8* |
| Fonctionnaires de catégorie B | 9,0 | 183,1 | -0,0 | 2 426 | -2,1 | -2,2 | 71,9 | -0,4 | 62,0 |
| dont personnels administratifs et techniques | 7,2 | 146,7 | 0,2 | 2 438 | -1,9 | -2,0 | 72,8 | -0,4 | 63,1 |
| *dont enseignants*[14] | *0,1* | *1,8* | *-21,7* | *2 243* | *-3,1* | *-1,4* | *74,8* | *-1,0* | *69,3* |
| *dont pénitentiaire*[15] | *0,1* | *1,2* | *0,0* | *2 944* | *-1,4* | *-1,6* | *65,8* | *0,1* | *53,0* |
| Contractuels | 8,0 | 162,2 | 11,0 | 1 759 | -2,0 | nd | 32,1 | 0,1 | 62,4 |
| *dont enseignants*[10] | *1,9* | *38,4* | *5,2* | *2 019* | *-1,4* | *nd* | *30,6* | *1,6* | *45,6* |
| Autres catégories et statuts | 4,1 | 82,9 | -1,1 | 2 199 | -1,3 | nd | 63,8 | 0,5 | 56,7 |
| *dont enseignants*[11] | *3,6* | *72,7* | *0,2* | *2 091* | *-1,0* | *nd* | *60,7* | *0,5* | *55,7* |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.*

Champ : France (hors Mayotte). Hors militaires, hors apprentis, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Les salaires sont exprimés en équivalent temps plein mensualisé, voir définitions.

(2) L'évolution à structure constante consiste à mesurer l'évolution des rémunérations lorsque la structure des effectifs par grade et par échelon est figée au niveau de l'année précédente. Dans le cadre de l'application du protocole parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR), une partie des grilles indiciaires des fonctionnaires ont été rééchelonnées en 2018. La structure par grade et échelon a dans ce cas été adaptée.

(3) Rémunération moyenne nette des personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

(4) Inflation y compris tabac (+1,9 %) en 2018.

(5) Voir définitions.

(6) Par exemple : professeurs d'université et maîtres de conférences.

(7) Commissaires de police.

(8) Par exemple : professeurs agrégés et certifiés.

(9) Par exemple : commandants de police.

(10) Emplois occasionnels ou saisonniers majoritairement. Hors enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat.

(11) Enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat.

(12) Par exemple : professeurs des écoles et professeurs d'enseignement général de collège.

(13) Par exemple : capitaines ou lieutenants de police.

(14) Par exemple : instituteurs.

(15) Corps de commandement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires).

## Figure 6.4-1 (suite) : Évolution des salaires nets mensuels moyens dans la fonction publique de l'État (ministères et établissements publics) selon le statut ou la situation d'emploi et la catégorie socioprofessionnelle

| | Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (volume en EQTP) | | | Salaires nets moyens en 2018[1] (en euros) | Évolution 2018/2017 (en %) | | RMPP nette[3] 2018/2017 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Structure des effectifs 2018 (en %) | 2018 (en milliers) | Évolution 2018/2017 (en %) | | Salaires moyens (en euros constants) | À structure constante[2] | Proportion des agents de 2017 présents en 2018 (en %) | Évolution de la rémunération en euros constants (en %) | Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation[4] (en %) |
| **PCS employés et ouvriers dont :** | **21,9** | **447,4** | **-3,7** | **2 095** | **-0,4** | **-1,7** | **63,5** | **-0,4** | **61,0** |
| Fonctionnaires de catégorie B | 5,0 | 102,5 | 1,0 | 2 510 | -1,7 | -2,1 | 80,7 | -0,8 | 63,6 |
| *dont police*[16] | *5,0* | *102,4* | *1,0* | *2 510* | *-1,8* | *-2,2* | *80,7* | *-0,8* | *63,6* |
| Fonctionnaires de catégorie C | 10,5 | 213,6 | -1,7 | 1 997 | -1,4 | -1,8 | 71,3 | -0,4 | 60,7 |
| *dont personnels administratifs et techniques* | *8,7* | *177,6* | *-1,1* | *1 927* | *-1,5* | *-1,9* | *72,6* | *-0,6* | *63,9* |
| *dont pénitentiaire*[17] | *1,3* | *26,5* | *2,7* | *2 373* | *-0,2* | *-0,5* | *72,6* | *1,1* | *40,9* |
| Contractuels | 4,9 | 100,5 | -1,6 | 1 972 | -1,8 | nd | 44,0 | 0,2 | 56,5 |
| Autres catégories et statuts | 0,6 | 12,3 | -1,6 | 2 379 | -0,6 | nd | 86,0 | 1,1 | 57,3 |
| **Ministères** | **77,2** | **1 574,2** | **1,4** | **2 612** | **-1,6** | **-1,7** | **68,9** | **0,1** | **55,7** |
| *dont : enseignants* | *42,4* | *865,7* | *1,1* | *2 563* | *-1,5* | *-1,9* | *68,7* | *0,2* | *53,2* |
| *dont : non-enseignants* | *34,7* | *708,5* | *1,7* | *2 672* | *-1,8* | *-1,6* | *69,2* | *0,1* | *58,8* |
| **Établissements publics** | **22,8** | **465,9** | **-2,3** | **2 440** | **0,2** | **-2,0** | **51,9** | **0,0** | **56,4** |
| *dont : enseignants* | *4,0* | *80,7* | *-2,6* | *3 400* | *-0,5* | *-2,2* | *71,7* | *0,2* | *52,3* |
| *dont : non-enseignants* | *18,9* | *385,3* | *-2,2* | *2 239* | *0,4* | *-2,0* | *47,7* | *-0,1* | *57,7* |
| **Fonctionnaires** | **73,6** | **1 502,4** | **0,6** | **2 744** | **-1,4** | **-2,0** | **72,3** | **0,1** | **55,6** |
| Catégorie A | 49,0 | 1 000,1 | 1,2 | 2 988 | -1,4 | -2,0 | 72,0 | 0,3 | 52,4 |
| Catégorie B | 14,0 | 285,6 | 0,3 | 2 456 | -2,0 | -2,2 | 75,0 | -0,5 | 62,6 |
| Catégorie C | 10,5 | 214,1 | -1,8 | 1 997 | -1,4 | -1,8 | 71,3 | -0,4 | 60,8 |
| **Contractuels** | **17,4** | **354,5** | **6,3** | **2 041** | **-2,2** | **nd** | **37,2** | **0,4** | **57,7** |
| **Autres catégories et statuts** | **7,7** | **157,0** | **-0,1** | **2 360** | **-1,4** | **nd** | **69,6** | **0,4** | **54,4** |
| **Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés** | **98,7** | **2 013,9** | **1,5** | **2 590** | **-1,7** | **-1,9** | **66,2** | **0,1** | **55,7** |
| **Bénéficiaires de contrats aidés** | **1,3** | **26,2** | **-42,2** | **1 219** | **-2,0** | **nd** | **7,5** | **-1,5** | **87,3** |
| **Femmes** | **60,9** | **1 242,9** | **0,8** | **2 425** | **-1,1** | **-2,0** | **62,0** | **0,1** | **56,5** |
| **Hommes** | **39,1** | **797,3** | **0,0** | **2 803** | **-1,2** | **-1,6** | **69,4** | **0,2** | **54,9** |
| Moins de 30 ans | 10,5 | 213,2 | -0,2 | 1 776 | -1,5 | -2,1 | 30,8 | -0,1 | 61,4 |
| 30-39 ans | 22,0 | 449,6 | -2,0 | 2 213 | -2,0 | -2,0 | 57,7 | 0,6 | 51,4 |
| 40-49 ans | 32,0 | 653,3 | 1,2 | 2 612 | -1,3 | -1,9 | 74,7 | 0,2 | 54,8 |
| 50-59 ans | 27,6 | 562,9 | 1,4 | 2 911 | -1,1 | -1,6 | 76,5 | -0,1 | 57,7 |
| 60 ans et plus | 7,9 | 161,2 | 3,2 | 3 290 | -1,3 | -1,2 | 51,2 | -0,4 | 61,8 |
| **Ensemble France métropolitaine** | **96,6** | **1 970,1** | **0,5** | **2 543** | **-1,2** | **-1,9** | **64,9** | **0,1** | **55,8** |
| **Ensemble DOM** | **3,4** | **70,0** | **0,1** | **3 413** | **-0,9** | **-2,1** | **65,1** | **0,1** | **56,1** |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.*

Champ : France (hors Mayotte). Hors militaires, hors apprentis, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(1) Les salaires sont exprimés en équivalent temps plein mensualisé, voir définitions.

(2) L'évolution à structure constante consiste à mesurer l'évolution des rémunérations lorsque la structure des effectifs par grade et par échelon est figée au niveau de l'année précédente. Dans le cadre de l'application du protocole parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR), une partie des grilles indiciaires des fonctionnaires ont été rééchelonnées en 2018. La structure par grade et échelon a dans ce cas été adaptée.

(3) Rémunération moyenne nette des personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

(4) Inflation y compris tabac (+1,9 %) en 2018.

(16) Corps d'encadrement et d'application de la Police nationale : gardiens de la paix, brigadiers.

(17) Personnel surveillant de l'administration pénitentiaire.

## Figure 6.4-2 : Salaires mensuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle[1] des fonctionnaires civils de la FPE en 2018

| | Structure des effectifs (en %) | Effectifs (EQTP) utilisés pour le calcul des salaires (en milliers) | Traitement brut de base[2] | Primes et indemnités[3] | | | Salaire brut[2] | Salaire net global[2][5] |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Montant[2] | Part des primes[4] (en %) | Taux de primes[4] (en %) | | |
| **Ensemble** | **100,0** | **1 502,4** | **2 618** | **701** | **20,7** | **26,8** | **3 380** | **2 744** |
| dont : total enseignants | 50,7 | 762,4 | 2 885 | 434 | 12,8 | 15,0 | 3 386 | 2 738 |
| **PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :** | **37,8** | **567,5** | **3 167** | **859** | **21,0** | **27,1** | **4 096** | **3 339** |
| **Ensemble des cadres de catégorie A (A et A+) dont :** | **37,8** | **567,4** | **3 167** | **859** | **21,0** | **27,1** | **4 097** | **3 339** |
| **Cadres de catégorie A+[6]** | **5,9** | **89,0** | **4 227** | **1 197** | **21,7** | **28,3** | **5 526** | **4 516** |
| Encadrement et direction[7] | 0,8 | 11,5 | 4 303 | 3 450 | 43,8 | 80,2 | 7 873 | 6 585 |
| Inspection, contrôle et expertise[8] | 0,8 | 12,6 | 4 258 | 2 653 | 37,8 | 62,3 | 7 021 | 5 851 |
| Enseignement supérieur, recherche et assimilés[9] | 4,3 | 64,9 | 4 208 | 515 | 10,7 | 12,2 | 4 820 | 3 890 |
| **Cadres de catégorie A (à l'exception des A+)** | **31,8** | **478,4** | **2 970** | **796** | **20,8** | **26,8** | **3 831** | **3 120** |
| Attachés et inspecteurs | 4,3 | 64,7 | 2 829 | 1 505 | 34,2 | 53,2 | 4 400 | 3 632 |
| *dont attachés et inspecteurs principaux et hors classe*[10] | *1,0* | *15,7* | *3 282* | *1 953* | *36,7* | *59,5* | *5 318* | *4 410* |
| Ingénieurs de l'État (sauf militaires)[11] | 2,6 | 38,7 | 2 875 | 1 201 | 29,0 | 41,8 | 4 140 | 3 409 |
| Professeurs certifiés et agrégés | 20,5 | 308,5 | 2 942 | 557 | 15,6 | 18,9 | 3 563 | 2 888 |
| Autres enseignants de catégorie A | 0,1 | 2,1 | 2 923 | 305 | 9,3 | 10,4 | 3 294 | 2 660 |
| Police (commandants) | 0,3 | 3,9 | 3 556 | 1 856 | 33,7 | 52,2 | 5 513 | 4 392 |
| Autres cadres de catégorie A[12] | 4,0 | 60,6 | 3 289 | 947 | 22,0 | 28,8 | 4 298 | 3 502 |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.*

Champ : France (hors Mayotte). Fonctionnaires civils de la fonction publique de l'État.

(1) Voir définitions.

(2) Exprimé en équivalent temps plein mensualisé.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de prime est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut.

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(6) Voir définitions.

(7) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(8) Regroupe les corps ENA des juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les corps des juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(9) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférences, les inspecteurs de l'enseignement.

(10) Sont classés ici l'ensemble des grades dont les grilles indiciaires atteignent des niveaux comparables à celles des attachés et inspecteurs principaux ou hors classe. En particulier, les administrateurs des finances publiques adjoints sont classés dans cette catégorie.

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

(12) Par exemple : conseillers principaux d'éducation.

## Figure 6.4-2 (suite) : Salaires mensuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle[1] des fonctionnaires civils de la FPE en 2018

| | Structure des effectifs (en %) | Effectifs (EQTP) utilisés pour le calcul des salaires (en milliers) | Traitement brut de base[2] | Primes et indemnités[3] | | | Salaire brut[2] | Salaire net global[2][5] |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Montant[2] | Part des primes[4] (en %) | Taux de primes[4] (en %) | | |
| **PCS professions intermédiaires dont :** | **41,0** | **616,1** | **2509** | **512** | **16,6** | **20,4** | **3079** | **2495** |
| **Professions intermédiaires de catégorie A dont :** | **28,8** | **432,5** | **2664** | **395** | **12,6** | **14,8** | **3124** | **2525** |
| Professeurs des écoles | 22,1 | 332,7 | 2629 | 284 | 9,5 | 10,8 | 2978 | 2401 |
| Professeurs de lycée professionnel | 4,0 | 59,5 | 2861 | 589 | 16,8 | 20,6 | 3511 | 2849 |
| Autres enseignants | 0,1 | 1,9 | 3484 | 490 | 12,2 | 14,1 | 3998 | 3226 |
| Police (capitaines et lieutenants) | 0,3 | 4,1 | 2901 | 1549 | 34,1 | 53,4 | 4547 | 3620 |
| Autres professions intermédiaires de catégorie A | 2,3 | 34,3 | 2596 | 992 | 27,2 | 38,2 | 3648 | 3004 |
| **Professions intermédiaires de catégorie B** | **12,2** | **183,1** | **2145** | **788** | **26,5** | **36,7** | **2975** | **2426** |
| Greffiers | 0,6 | 9,6 | 2091 | 585 | 21,5 | 28,0 | 2720 | 2217 |
| Instituteurs | 0,1 | 1,8 | 2430 | 320 | 11,4 | 13,2 | 2795 | 2244 |
| Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens) | 9,8 | 146,7 | 2136 | 809 | 27,1 | 37,9 | 2987 | 2438 |
| *dont secrétaires administratifs* | *3,5* | *52,4* | *2102* | *751* | *25,9* | *35,7* | *2895* | *2361* |
| Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires) | 0,1 | 1,2 | 2534 | 1131 | 30,4 | 44,7 | 3727 | 2944 |
| Autres professions intermédiaires de catégorie B | 1,6 | 23,7 | 2175 | 754 | 25,3 | 34,7 | 2978 | 2426 |
| **PCS employés et ouvriers dont :** | **21,2** | **318,8** | **1850** | **786** | **29,2** | **42,5** | **2686** | **2166** |
| **Employés et ouvriers de catégorie B** | **6,8** | **102,5** | **2015** | **1070** | **33,9** | **53,1** | **3155** | **2510** |
| Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers…) | 6,8 | 102,4 | 2015 | 1070 | 33,9 | 53,1 | 3155 | 2510 |
| *dont brigadiers (y compris chefs et majors)* | *3,2* | *48,2* | *2276* | *1185* | *33,5* | *52,0* | *3538* | *2811* |
| *dont gardiens de la paix* | *3,6* | *54,2* | *1782* | *969* | *34,4* | *54,4* | *2815* | *2243* |
| **Employés et ouvriers de catégorie C** | **14,2** | **213,6** | **1782** | **635** | **25,8** | **35,6** | **2459** | **1997** |
| Adjoints administratifs et adjoints techniques | 11,8 | 177,6 | 1773 | 554 | 23,4 | 31,2 | 2368 | 1927 |
| Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire | 1,8 | 26,5 | 1878 | 1041 | 35,0 | 55,4 | 2976 | 2373 |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.*

Champ : France (hors Mayotte). Fonctionnaires civils de la fonction publique de l'État.
(1) Voir définitions.

(2) Exprimé en équivalent temps plein mensualisé.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de prime est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut.

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

## Figure 6.4-3 : Salaires mensuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle[1] des femmes fonctionnaires civiles de la FPE en 2018

| | Structure des effectifs (en %) | Effectifs (EQTP) utilisés pour le calcul des salaires (en milliers) | Traitement brut de base[2] | Primes et indemnités[3] | | | Salaire brut[2] | Salaire net global[2][5] |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Montant[2] | Part des primes[4] (en %) | Taux de primes[4] (en %) | | |
| Ensemble | 100,0 | 901,9 | 2564 | 569 | 17,8 | 22,2 | 3192 | 2588 |
| *dont : total enseignants* | *57,0* | *513,7* | *2774* | *374* | *11,6* | *13,5* | *3213* | *2594* |
| PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont : | 33,8 | 304,5 | 3040 | 744 | 19,3 | 24,5 | 3851 | 3133 |
| Ensemble des cadres de catégorie A (A et A+) dont : | 33,8 | 304,4 | 3040 | 744 | 19,3 | 24,5 | 3851 | 3133 |
| Cadres de catégorie A+[1] | 3,9 | 35,4 | 4006 | 1151 | 21,9 | 28,7 | 5254 | 4296 |
| Encadrement et direction[6] | 0,4 | 3,9 | 4077 | 3055 | 42,2 | 74,9 | 7242 | 6049 |
| Inspection, contrôle et expertise[7] | 0,8 | 7,5 | 4046 | 2368 | 36,3 | 58,5 | 6517 | 5424 |
| Enseignement supérieur, recherche et assimilés[8] | 2,7 | 24,1 | 3983 | 469 | 10,3 | 11,8 | 4543 | 3665 |
| Cadres de catégorie A (à l'exception des A+) | 29,8 | 269,0 | 2913 | 691 | 18,8 | 23,7 | 3667 | 2980 |
| Attachés et inspecteurs | 4,0 | 35,8 | 2813 | 1438 | 33,3 | 51,1 | 4315 | 3560 |
| *dont attachés et inspecteurs principaux et hors classe*[9] | *0,9* | *8,5* | *3255* | *1852* | *35,7* | *56,9* | *5186* | *4298* |
| Ingénieurs de l'État (sauf militaires)[10] | 1,7 | 15,1 | 2795 | 1016 | 26,2 | 36,3 | 3874 | 3178 |
| Professeurs certifiés et agrégés | 20,3 | 183,0 | 2893 | 495 | 14,3 | 17,1 | 3450 | 2792 |
| Autres enseignants de catégorie A | 0,1 | 0,8 | 2671 | 233 | 7,9 | 8,7 | 2956 | 2371 |
| Police (commandants) | 0,1 | 0,8 | 3531 | 1729 | 32,3 | 49,0 | 5357 | 4255 |
| Autres cadres de catégorie A[11] | 3,7 | 33,5 | 3176 | 804 | 19,9 | 25,3 | 4040 | 3283 |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.*

Champ : France (hors Mayotte). Fonctionnaires civiles de la fonction publique de l'État.

(1) Voir définitions.

(2) Exprimé en équivalent temps plein mensualisé.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de prime est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut.

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(6) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(7) Regroupe les corps ENA des juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les corps des juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(8) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférences, les inspecteurs de l'enseignement.

(9) Sont classés ici l'ensemble des grades dont les grilles indiciaires atteignent des niveaux comparables à celles des attachés et inspecteurs principaux ou hors classe. En particulier, les administrateurs des finances publiques adjoints sont classés dans cette catégorie.

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

(11) Par exemple : conseillers principaux d'éducation.

## Figure 6.4-3 (suite) : Salaires mensuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle[1] des femmes fonctionnaires civiles de la FPE en 2018

| | Structure des effectifs (en %) | Effectifs (EQTP) utilisés pour le calcul des salaires (en milliers) | Traitement brut de base[2] | Primes et indemnités[3] | | | Salaire brut[2] | Salaire net global[2][5] |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Montant[2] | Part des primes[4] (en %) | Taux de primes[4] (en %) | | |
| **PCS professions intermédiaires dont :** | **49,3** | **444,7** | **2 500** | **432** | **14,4** | **17,3** | **2 992** | **2 420** |
| **Professions intermédiaires de catégorie A dont :** | **36,8** | **332,1** | **2 625** | **330** | **10,9** | **12,6** | **3 021** | **2 438** |
| Professeurs des écoles | 30,7 | 276,5 | 2 603 | 269 | 9,2 | 10,3 | 2 940 | 2 369 |
| Professeurs de lycée professionnel | 3,3 | 30,0 | 2 833 | 552 | 16,0 | 19,5 | 3 442 | 2 790 |
| Autres enseignants | 0,1 | 1,0 | 3 474 | 464 | 11,7 | 13,3 | 3 960 | 3 193 |
| Police (capitaines et lieutenants) | 0,1 | 1,3 | 2 851 | 1 439 | 32,9 | 50,5 | 4 379 | 3 476 |
| Autres professions intermédiaires de catégorie A | 2,6 | 23,4 | 2 560 | 704 | 21,2 | 27,5 | 3 322 | 2 711 |
| **Professions intermédiaires de catégorie B** | **12,5** | **112,5** | **2 134** | **732** | **25,2** | **34,3** | **2 907** | **2 367** |
| Greffiers | 0,9 | 8,4 | 2 091 | 584 | 21,5 | 27,9 | 2 719 | 2 216 |
| Instituteurs | 0,2 | 1,4 | 2 422 | 305 | 11,0 | 12,6 | 2 774 | 2 226 |
| Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens) | 9,7 | 87,9 | 2 129 | 765 | 26,1 | 35,9 | 2 934 | 2 392 |
| *dont secrétaires administratifs* | *4,6* | *41,1* | *2 095* | *733* | *25,5* | *35,0* | *2 871* | *2 340* |
| Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires) | 0,0 | 0,4 | 2 318 | 991 | 29,5 | 42,8 | 3 362 | 2 651 |
| Autres professions intermédiaires de catégorie B | 1,6 | 14,4 | 2 155 | 654 | 22,9 | 30,3 | 2 857 | 2 310 |
| **PCS employés et ouvriers dont :** | **16,9** | **152,8** | **1 801** | **617** | **25,1** | **34,3** | **2 461** | **1 993** |
| **Employés et ouvriers de catégorie B** | **2,3** | **20,8** | **1 940** | **1 020** | **33,7** | **52,6** | **3 025** | **2 405** |
| Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers…) | 2,3 | 20,7 | 1 939 | 1 022 | 33,8 | 52,7 | 3 026 | 2 406 |
| *dont brigadiers (y compris chefs et majors)* | *1,0* | *8,6* | *2 220* | *1 157* | *33,6* | *52,1* | *3 450* | *2 739* |
| *dont gardiens de la paix* | *1,3* | *12,1* | *1 741* | *926* | *34,0* | *53,2* | *2 727* | *2 171* |
| **Employés et ouvriers de catégorie C** | **14,5** | **130,9** | **1 785** | **544** | **23,0** | **30,5** | **2 369** | **1 924** |
| Adjoints administratifs et adjoints techniques | 13,3 | 120,3 | 1 786 | 513 | 21,9 | 28,7 | 2 338 | 1 899 |
| Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire | 0,6 | 5,5 | 1 801 | 961 | 34,2 | 53,3 | 2 812 | 2 238 |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.*

Champ : France (hors Mayotte). Fonctionnaires civiles de la fonction publique de l'État.

(1) Voir définitions.

(2) Exprimé en équivalent temps plein mensualisé.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de prime est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut.

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

## Figure 6.4-4 : Salaires mensuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle[1] des hommes fonctionnaires civils de la FPE en 2018

| | Structure des effectifs (en %) | Effectifs (EQTP) utilisés pour le calcul des salaires (en milliers) | Traitement brut de base[2] | Primes et indemnités[3] | | | Salaire brut[2] | Salaire net global[2][5] |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Montant[2] | Part des primes[4] (en %) | Taux de primes[4] (en %) | | |
| Ensemble | 100,0 | 600,5 | 2698 | 900 | 24,6 | 33,3 | 3662 | 2978 |
| *dont : total enseignants* | *41,4* | *248,6* | *3115* | *559* | *14,9* | *18,0* | *3743* | *3034* |
| PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont : | 43,8 | 263,0 | 3314 | 991 | 22,6 | 29,9 | 4380 | 3577 |
| Ensemble des cadres de catégorie A (A et A+) dont : | 43,8 | 263,0 | 3314 | 991 | 22,6 | 29,9 | 4380 | 3577 |
| Cadres de catégorie A+[1] | 8,9 | 53,6 | 4373 | 1226 | 21,5 | 28,0 | 5705 | 4661 |
| Encadrement et direction[6] | 1,3 | 7,6 | 4418 | 3651 | 44,6 | 82,6 | 8195 | 6859 |
| Inspection, contrôle et expertise[7] | 0,9 | 5,2 | 4564 | 3062 | 39,5 | 67,1 | 7745 | 6465 |
| Enseignement supérieur, recherche et assimilés[8] | 6,8 | 40,8 | 4341 | 543 | 10,9 | 12,5 | 4983 | 4023 |
| Cadres de catégorie A (à l'exception des A+) | 34,9 | 209,4 | 3043 | 931 | 23,0 | 30,6 | 4041 | 3299 |
| Attachés et inspecteurs | 4,8 | 28,8 | 2848 | 1589 | 35,3 | 55,8 | 4505 | 3722 |
| *dont attachés et inspecteurs principaux et hors classe[9]* | *1,2* | *7,2* | *3314* | *2074* | *37,9* | *62,6* | *5475* | *4542* |
| Ingénieurs de l'État (sauf militaires)[10] | 3,9 | 23,6 | 2926 | 1320 | 30,6 | 45,1 | 4310 | 3557 |
| Professeurs certifiés et agrégés | 20,9 | 125,5 | 3013 | 647 | 17,4 | 21,5 | 3727 | 3028 |
| Autres enseignants de catégorie A | 0,2 | 1,3 | 3075 | 349 | 10,0 | 11,3 | 3499 | 2835 |
| Police (commandants) | 0,5 | 3,1 | 3562 | 1887 | 34,0 | 53,0 | 5551 | 4426 |
| Autres cadres de catégorie A[11] | 4,5 | 27,0 | 3428 | 1126 | 24,4 | 32,8 | 4618 | 3775 |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.*

Champ : France (hors Mayotte). Fonctionnaires civils de la fonction publique de l'Etat.

(1) Voir définitions.

(2) Exprimé en équivalent temps plein mensualisé.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de prime est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut.

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(6) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(7) Regroupe les corps ENA des juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les corps des juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(8) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférences, les inspecteurs de l'enseignement.

(9) Sont classés ici l'ensemble des grades dont les grilles indiciaires atteignent des niveaux comparables à celles des attachés et inspecteurs principaux ou hors classe. En particulier, les administrateurs des finances publiques adjoints sont classés dans cette catégorie.

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

(11) Par exemple : conseillers principaux d'éducation.

## Figure 6.4-4 (suite) : Salaires mensuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle[1] des hommes fonctionnaires civils de la FPE en 2018

| | Structure des effectifs (en %) | Effectifs (EQTP) utilisés pour le calcul des salaires (en milliers) | Traitement brut de base[2] | Primes et indemnités[3] | | | Salaire brut[2] | Salaire net global[2][5] |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Montant[2] | Part des primes[4] (en %) | Taux de primes[4] (en %) | | |
| **PCS professions intermédiaires dont :** | **28,5** | **171,4** | **2532** | **719** | **21,8** | **28,4** | **3306** | **2692** |
| **Professions intermédiaires de catégorie A dont :** | **16,7** | **100,4** | **2796** | **610** | **17,6** | **21,8** | **3467** | **2816** |
| Professeurs des écoles | 9,4 | 56,2 | 2754 | 358 | 11,3 | 13,0 | 3168 | 2558 |
| Professeurs de lycée professionnel | 4,9 | 29,6 | 2889 | 626 | 17,5 | 21,7 | 3581 | 2909 |
| Autres enseignants | 0,1 | 0,9 | 3494 | 518 | 12,8 | 14,8 | 4040 | 3262 |
| Police (capitaines et lieutenants) | 0,5 | 2,8 | 2924 | 1598 | 34,6 | 54,6 | 4623 | 3685 |
| Autres professions intermédiaires de catégorie A | 1,8 | 10,9 | 2674 | 1611 | 37,0 | 60,3 | 4349 | 3631 |
| **Professions intermédiaires de catégorie B** | **11,8** | **70,6** | **2161** | **876** | **28,4** | **40,5** | **3082** | **2521** |
| Greffiers | 0,2 | 1,2 | 2093 | 596 | 21,8 | 28,5 | 2729 | 2224 |
| Instituteurs | 0,1 | 0,4 | 2456 | 373 | 13,0 | 15,2 | 2867 | 2309 |
| Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens) | 9,8 | 58,8 | 2147 | 876 | 28,6 | 40,8 | 3066 | 2507 |
| *dont secrétaires administratifs* | *1,9* | *11,3* | *2124* | *815* | *27,3* | *38,4* | *2984* | *2436* |
| Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires) | 0,1 | 0,8 | 2631 | 1194 | 30,7 | 45,4 | 3891 | 3076 |
| Autres professions intermédiaires de catégorie B | 1,5 | 9,3 | 2206 | 909 | 28,7 | 41,2 | 3164 | 2605 |
| **PCS employés et ouvriers dont :** | **27,6** | **166,0** | **1894** | **941** | **32,5** | **49,7** | **2893** | **2326** |
| **Employés et ouvriers de catégorie B** | **13,6** | **81,8** | **2034** | **1082** | **34,0** | **53,2** | **3188** | **2536** |
| Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers…) | 13,6 | 81,7 | 2034 | 1083 | 34,0 | 53,2 | 3188 | 2537 |
| *dont brigadiers (y compris chefs et majors)* | *6,6* | *39,7* | *2288* | *1190* | *33,5* | *52,0* | *3558* | *2826* |
| *dont gardiens de la paix* | *7,0* | *42,0* | *1794* | *981* | *34,5* | *54,7* | *2840* | *2263* |
| **Employés et ouvriers de catégorie C** | **13,8** | **82,7** | **1779** | **778** | **29,9** | **43,7** | **2603** | **2113** |
| Adjoints administratifs et adjoints techniques | 9,5 | 57,3 | 1748 | 640 | 26,3 | 36,6 | 2431 | 1985 |
| Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire | 3,5 | 21,0 | 1899 | 1062 | 35,2 | 56,0 | 3019 | 2408 |

*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.*

Champ : France (hors Mayotte). Fonctionnaires civils de la fonction publique de l'Etat.

(1) Voir définitions.

(2) Exprimé en équivalent temps plein mensualisé.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de prime est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut.

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

## Figures 6.4-5 et 6.4-6 : Évolution des prix et des rémunérations (en euros courants) des agents de l'État (et des ministères) en France

(en %)

| | | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| En glissement annuel au dernier trimestre (en %) | Prix y.c. tabac | 1,5 | 0,7 | 0,3 | 0,1 | 0,5 | 1,1 | 1,9 |
| | Mesures générales : valeur du point et points uniformes | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,6 | 0,6 | 0,0 |
| En moyenne annuelle (en %) | Prix y.c. tabac | 2,0 | 0,9 | 0,5 | 0,0 | 0,2 | 1,0 | 1,9 |
| | **RMPP (brute) ensemble civils FPE** | **2,4** | **1,8** | **2,5** | **2,2** | **2,2** | **3,8** | **3,1** |
| | dont RMPP (brute) des ministères | 2,3 | 1,8 | 2,4 | 2,2 | 2,3 | 4,0 | 3,1 |
| | **RMPP (nette) ensemble civils FPE** | **2,0** | **1,4** | **2,2** | **1,9** | **1,9** | **3,5** | 2,0 |
| | dont RMPP (nette) des ministères | 2,0 | 1,4 | 2,1 | 1,8 | 1,9 | 3,6 | 2,0 |
| | **Salaire moyen (brut) ensemble civils FPE** | **1,6** | **0,5** | **0,7** | **0,8** | **0,8** | **2,4** | 1,8 |
| | dont salaire moyen (brut) des ministères | 1,4 | 0,5 | 0,9 | 0,7 | 0,7 | 2,3 | 1,3 |
| | **Salaire moyen (net) ensemble civils FPE** | **1,2** | **0,1** | **0,3** | **0,4** | **0,4** | **2,1** | **0,6** |
| | dont salaire moyen (net) des ministères | 1,0 | 0,2 | 0,6 | 0,3 | 0,3 | 2,0 | 0,2 |

*Source : Siasp, Insee. Traitement Insee - DGAFP - SDessi.*

Champ : France (hors Mayotte). Agents civils des ministères et des établissements publics de l'État.

Note : Le glissement annuel d'une variable au dernier trimestre de l'année (T4) correspond au taux d'évolution (en %) obtenu en rapportant le niveau de la variable en T4 à son niveau au même trimestre de l'année précédente (T4-4).
La RMPP (rémunération moyenne des personnes en place) est calculée désormais sur le champ des agents présents 24 mois chez le même employeur avec la même quotité de travail.
La RMPP (rémunération moyenne des personnes en place) : sa progression mesure l'évolution de la fiche de paie moyenne des agents en place, deux années de suite. Dans le calcul de la RMPP, il n'y a par définition ni départs, ni embauches.
L'évolution du salaire à structure constante est calculée en figeant la structure des effectifs par corps, grade et échelon au niveau atteint l'année initiale.
L'effet de structure mesure l'effet des modifications de la répartition de la population entre les différents corps, grade et échelon.
L'effet de structure résulte de l'effet de carrière, toujours positif (du fait de l'avancement), et de l'effet des départs et des embauches ou « entrées-sorties » généralement négatif.

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

### Figures 6.4-7 et 6.4-8 : Salaires mensuels bruts et nets des agents civils de la FPE et part des primes des fonctionnaires

| | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Ensemble des agents de la FPE (ministères)** | | | | | | | | |
| Salaire moyen brut | 2980 | 3022 | 3038 | 3066 | 3087 | 3113 | 3186 | 3229 |
| – dont fonctionnaires | 3053 | 3096 | 3114 | 3148 | 3168 | 3196 | 3282 | 3336 |
| *Part des primes (% du salaire brut)* | *20,8* | *20,6* | *20,6* | *20,7* | *20,7* | *20,6* | *20,3* | *21,3* |
| *Part des primes y.c. IR et SFT (en % du salaire brut)* | *22,6* | *22,5* | *22,4* | *22,6* | *22,6* | *22,5* | *22,2* | *23,1* |
| Salaire moyen net | 2491 | 2517 | 2521 | 2536 | 2544 | 2556 | 2607 | 2612 |
| – dont fonctionnaires | 2565 | 2593 | 2598 | 2616 | 2623 | 2637 | 2697 | 2708 |
| **Ensemble des agents de la FPE (ministères et établissements publics)** | | | | | | | | |
| Salaire moyen brut | 2931 | 2977 | 2991 | 3011 | 3035 | 3059 | 3130 | 3186 |
| – dont fonctionnaires | | | 3154 | 3187 | 3209 | 3239 | 3324 | 3380 |
| *Part des primes (% du salaire brut)* | | | *20,0* | *20,2* | *20,2* | *20,1* | *19,8* | *20,7* |
| *Part des primes y.c. IR et SFT (en % du salaire brut)* | | | *21,9* | *22,0* | *22,0* | *22,0* | *21,7* | *22,6* |
| Salaire moyen net | 2444 | 2473 | 2477 | 2484 | 2495 | 2505 | 2556 | 2573 |
| – dont fonctionnaires | | | 2632 | 2650 | 2658 | 2672 | 2732 | 2744 |

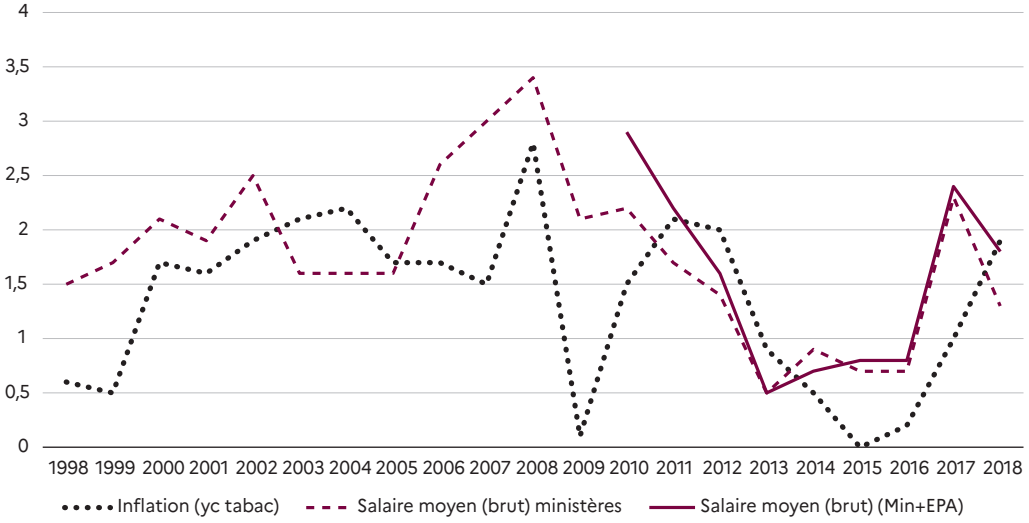
*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.*

Champ : France (hors Mayotte), hors militaires et apprentis, exprimés en équivalent temps plein mensualisé.

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

### Figure 6.4-9 : Évolution du salaire brut moyen depuis 2000 dans la FPE

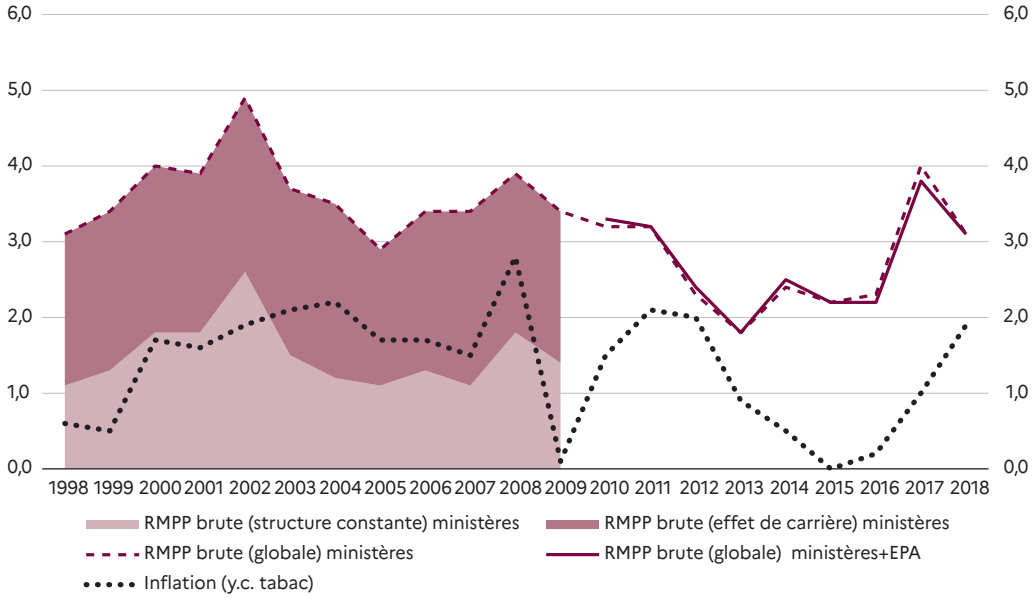
(en %)




*Source : Insee. Traitement Insee - DGAFP - SDessi.*

Champ : Jusqu'en 2009, agents des ministères civils de l'État, France métropolitaine ; à partir de 2010, agents civils des ministères de l'État ou des ministères et des établissements publics de l'État. France (hors Mayotte).

**Figure 6.4-10 : Facteurs d'évolution de la rémunération brute moyenne des personnes en place (RMPP) depuis 2000 dans la FPE[1]**




*Source : Insee. Traitement Insee - DGAFP - SDessi.*

Champ : Jusqu'en 2009, France métropolitaine, agents des ministères civils de l'État présents deux années consécutives ; à partir de 2010, France (hors Mayotte), agents civils des ministères ou des ministères et des établissements publics de l'État présents 24 mois consécutifs chez le même employeur avec la même quotité de travail.

(1) Décomposition de la RMPP non disponible depuis 2009.

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

Lecture : En 2008, l'évolution de la RMPP brute dans les ministères est de +3,9 % et se décompose en +1,8 % d'évolution en structure constante et 1,1 % dû aux effets de carrière. La décomposition n'est plus disponible depuis 2009. En 2017, l'évolution de la RMPP brute dans les ministères est de +4,0 % alors que celle dans les ministères et les établissements publics d'administration est de 3,8 %.

## Figure 6.4-11 : Répartition indiciaire des fonctionnaires civils des ministères et des établissements publics de l'État selon la catégorie hiérarchique et le sexe au 31 décembre 2018

| Indice majoré[1] | Catégorie hiérarchique[2] | | | Cumulés (en %) | | | Femmes | Hommes | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | A | B | C | A | B | C | | | |
| <310 | 0 | 212 | 597 | 0 | 0 | 0 | 683 | 924 | 1607 |
| 310-319 | 110 | 7167 | 3765 | 0 | 3 | 2 | 3057 | 7985 | 11042 |
| 320-329 | 1244 | 140 | 17477 | 0 | 3 | 10 | 11591 | 7270 | 18861 |
| 330-339 | 1291 | 13474 | 34152 | 0 | 7 | 26 | 27586 | 21331 | 48917 |
| 340-349 | 2175 | 12807 | 15114 | 0 | 11 | 32 | 18898 | 11200 | 30098 |
| 350-359 | 1160 | 9673 | 19748 | 1 | 15 | 41 | 18609 | 11974 | 30583 |
| 360-369 | 261 | 7386 | 19769 | 1 | 17 | 50 | 17695 | 9722 | 27417 |
| 370-379 | 683 | 17904 | 5328 | 1 | 23 | 53 | 11672 | 12245 | 23917 |
| 380-399 | 25295 | 27180 | 31502 | 3 | 33 | 67 | 49777 | 34205 | 83982 |
| 400-419 | 7514 | 27889 | 22644 | 4 | 42 | 78 | 32225 | 25828 | 58053 |
| 420-439 | 16729 | 26667 | 12951 | 5 | 51 | 83 | 33773 | 22579 | 56352 |
| 440-459 | 53953 | 18904 | 11348 | 11 | 58 | 89 | 58006 | 26206 | 84212 |
| 460-479 | 101456 | 25451 | 14290 | 21 | 66 | 95 | 93224 | 47983 | 141207 |
| 480-499 | 9174 | 20038 | 369 | 21 | 73 | 95 | 13667 | 15919 | 29586 |
| 500-549 | 169291 | 51207 | 1388 | 38 | 90 | 96 | 149136 | 72773 | 221909 |
| 550-599 | 146120 | 20317 | 1 | 52 | 97 | 96 | 113742 | 52715 | 166457 |
| 600-649 | 121307 | 1564 | 0 | 64 | 98 | 96 | 82950 | 39922 | 122872 |
| 650-699 | 50652 | 37 | 0 | 69 | 98 | 96 | 27587 | 23102 | 50689 |
| 700-749 | 89227 | 68 | 0 | 77 | 98 | 96 | 53472 | 35823 | 89295 |
| >749 | 162951 | 9 | 0 | 93 | 98 | 96 | 85759 | 77201 | 162960 |
| Hors échelle | 62314 | 1 | 0 | 99 | 98 | 96 | 22899 | 39416 | 62315 |
| Indéterminé | 7766 | 6349 | 8913 | 100 | 100 | 100 | 13475 | 9583 | 23058 |
| **Total** | **1030673** | **294444** | **219356** | **100** | **100** | **100** | **939483** | **605906** | **1545389** |

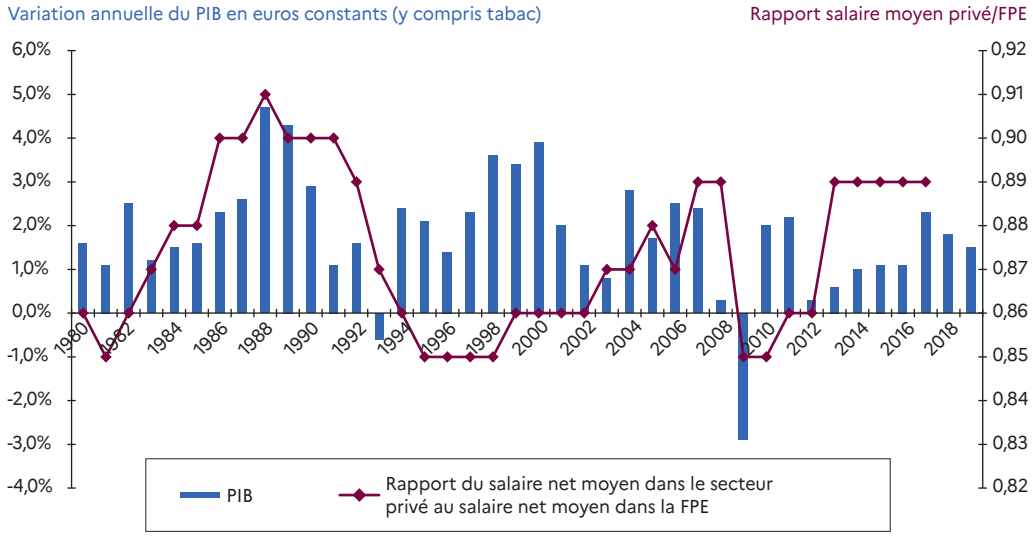
*Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.*

Champ : France (hors Mayotte). Fonctionnaires sur un poste principal non annexe, présents au 31/12.

(1) L'indice majoré correspond ici à la somme de l'indice majoré et de la bonification indiciaire lorsque le fonctionnaire en bénéficie.

(2) La somme des effectifs des fonctionnaires des catégories hiérarchiques A, B et C est inférieure à celle du nombre total de fonctionnaires, car la catégorie hiérarchique n'est pas renseignée pour 916 fonctionnaires.

**Figure 6.4-12 : Rapport des salaires nets moyens dans le secteur privé et dans la fonction publique de l'État (ministères) et taux de variation annuel du PIB**
(en volume)

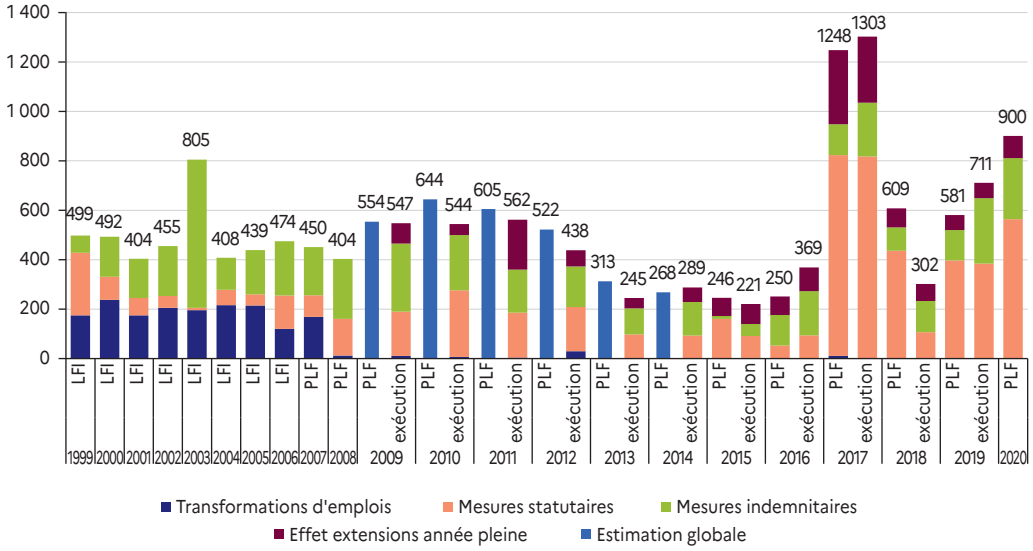



*Sources : Fichier général de l'État (FGE), Siasp, DADS et Comptabilité nationale, Insee. Traitement Insee - DGAFP - SDessi*

Champ : Jusqu'en 2009, agents des ministères civils de l'État, France métropolitaine ; à partir de 2010, agents civils des ministères de l'État, France (hors Mayotte). Les données de salaires du privé pour 2018 ne sont pas disponibles au moment de la rédaction de ce rapport.

Lecture : En 2017, le salaire moyen du secteur privé représente 89 % du salaire moyen de la fonction publique de l'État, tandis que le produit intérieur brut (PIB) en volume a augmenté de 2,3 % en euros constants.

**Figure 6.4-13 : Bilan des enveloppes catégorielles depuis 1999 (1)**
(en millions d'euros)




*Sources : Projets annuels de performance, Rapports annuels de performance depuis 2009 (Budget général uniquement), Direction du Budget.*

(1) Les données d'exécution budgétaire ne sont disponibles qu'à partir de 2009.

# Formation 7

La formation dans les ministères **7.1**

La formation dans la fonction publique territoriale **7.2**

La formation dans la fonction publique hospitalière **7.3**

# Présentation

### Cadre juridique

La loi n° 83-634 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires reconnaît leur droit à la formation professionnelle tout au long de la vie (article 22) et leur ouvre depuis 2017 le bénéfice d'un compte personnel de formation (CPF) (article 22 quater). Le décret n° 2017-928 détaille la mise en œuvre de ce dispositif qui s'est substitué au droit individuel à la formation (DIF).

La formation professionnelle tout au long de la vie est définie selon les versants de la fonction publique par : les décrets n° 2007-1470 et n° 2007-1942 pour la FPE (respectivement sur les fonctionnaires et les contractuels), la loi n° 84-594 et le décret n° 2007-1845 pour la FPT, et le décret n° 2008-824 pour la FPH.

### A – La formation dans les ministères

### Actions de formation

Deux grands types d'actions de formation sont distingués : la formation statutaire et la formation professionnelle.

La **formation statutaire** est obligatoire et fournit au fonctionnaire accédant à un grade les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de ses fonctions. Elle apporte également des connaissances sur l'environnement dans lequel il exerce ses fonctions. Le contenu de la formation statutaire est fixé pour chaque corps par arrêté interministériel. Cet arrêté peut prévoir une modulation des obligations de formation comme des dispenses partielles de suivi de certains enseignements en fonction des acquis de l'expérience professionnelle des agents. Cette formation est accomplie durant la période de stage.

La **formation professionnelle** comprend ici :

– les **actions de formation continue** destinées à maintenir ou à parfaire les compétences des agents en vue d'assurer : leur adaptation immédiate au poste de travail ; leur adaptation à l'évolution prévisible des métiers ; le développement de leurs qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications ;

– les **préparations aux concours et aux examens** professionnels et autres procédures de promotion interne ;

– la **validation des acquis de l'expérience** (VAE) en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification ;

– les **bilans de compétences** (BC) permettant aux agents d'analyser leurs compétences, aptitudes et motivations en vue de définir un projet professionnel ;

– les **périodes de professionnalisation** ayant pour objet de permettre la réalisation d'un projet professionnel qui vise à accéder à un emploi exigeant des compétences nouvelles ou correspondant à des activités professionnelles différentes ;

– les **congés de formation professionnelle** (CFP) permettant d'approfondir leur formation en vue de satisfaire à des projets personnels et professionnels.

### Source, champ et méthodologie

Les données sur la formation dans les ministères (Figures 7.1-1 à 7.1-9) sont issues de l'enquête annuelle Formation, réalisée par la DGAFP, qui collecte auprès des ministères le nombre d'agents ayant participé à une formation, le temps passé en formation ainsi que les dépenses consenties pour ces formations.

Cette enquête porte sur les agents civils, titulaires et non titulaires, des ministères hors établissements publics sous tutelle. Les personnels militaires sont exclus et les magistrats inclus. Pour le ministère de la Culture et celui de l'Europe et des Affaires étrangères, les personnels en poste dans un établissement public sont pris en compte.

La formation interministérielle regroupe les formations interministérielles déconcentrées, les formations dispensées à l'IGPDE, à l'IPAG CPAG, aux IRA et à l'ENA.

### Synthèse des évolutions méthodologiques par rapport à la précédente publication

*Élargissement du champ :* Le périmètre des services du Premier ministre (SPM) a été élargi et inclut cette année les données de la Cnil, de la Cour des comptes et de la Dila. Le champ des SPM n'est toutefois pas entièrement couvert ; il manque encore les données sur la formation au Conseil d'État et au Cese. Les évolutions 2018/2017 sont calculées à champ constant, en excluant les organismes qui n'avaient pas répondu en 2017 (ENA, Cnil, Cour des comptes et Dila).

*Révision des données 2017 :* Les données relatives à l'année 2017 ont été consolidées.

– Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères : les données sur les effectifs totaux incluent les

personnels en poste en EPA, sur un périmètre comparable aux données sur la formation ;

– Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation : le nombre de jours de formation statutaire a été réévalué ;

– Ministère de la Justice : les effectifs et le nombre de jours de formation professionnelle ont été révisés ;

– Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation : la méthode de calcul des effectifs et du nombre de jours de formation statutaire et professionnelle a été revue.

*Dépenses de formation :* Par rapport aux publications des années antérieures, le service statistique ministériel de la fonction publique (DGAFP/SDessi) a décidé de suspendre la publication des résultats relatifs aux dépenses de formation pour l'année 2018. En effet, un audit méthodologique et auprès des services ministériels a établi que ces données ne remplissaient pas les critères de qualité nécessaires à une publication. Une réflexion sera engagée avec les ministères pour préciser les concepts et les méthodes à employer afin de recueillir des données sur les dépenses de qualité suffisante, et comparables dans le temps.

### Indicateurs retenus

– **Effectif en formation :** nombre d'agents ayant participé à au moins une partie d'un stage (ou formation) au cours de l'année. Un agent qui participe à plusieurs stages est compté autant de fois qu'il a suivi de stages.

– **Nombre de jours de formation :** produit de l'effectif en formation par le nombre de jours consacré à cette formation.

– **Nombre moyen de jours de formation par agent en fonction :** nombre de jours de formation suivis au cours d'une année rapporté aux effectifs physiques au 31 décembre de l'année précédente.

– **Durée moyenne de formation :** nombre de jours de formation rapporté aux effectifs en formation

– **Part des dépenses de formation dans la masse salariale :** rapport des dépenses de formation sur la masse salariale (rémunérations d'activité de chaque ministère). Cet indicateur n'est pas actualisé pour l'année 2018. En effet, un audit méthodologique et auprès des services ministériels a établi que ces données ne remplissaient pas les critères de qualité nécessaires à une publication. Une réflexion sera engagée avec les ministères pour préciser les concepts et les méthodes à employer afin de recueillir des données sur les dépenses de qualité suffisante, et comparables dans le temps.

## B – La formation dans la fonction publique territoriale

### Actions de formation

Sont traitées pour ce versant, les quatre types de formation suivantes :

– la **formation prévue par les statuts particuliers :** formations obligatoires dispensées aux agents suite à leur nomination ou pour l'exercice de fonctions dans certains cadres d'emplois (formation d'intégration, formation de professionnalisation) ;

– la **formation de perfectionnement** : ensemble des actions de formation, dispensées à la demande de l'employeur ou de l'agent, ayant pour but de développer les compétences des agents ou d'en acquérir de nouvelles ; rentrent également dans ce cadre les actions de formation relatives à l'hygiène et à la sécurité au travail prévues par le décret n° 85-603 ;

– les **préparations aux concours et examens d'accès aux cadres d'emplois de la FPT** ;

– la **formation personnelle :** actions de formation, à l'initiative des agents, prises au moyen de la décharge partielle de service.

### Source et champ

Les données sur la formation des agents territoriaux (Figures 7.2-1 à 7.2-3) sont issues de la « Synthèse nationale des rapports au comité technique (CT) sur l'état des collectivités territoriales au 31 décembre » publiée tous les deux ans depuis 2005 et élaborée dans le cadre d'un partenariat entre l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et le département des études et des statistiques locales de la Direction générale des collectivités locales (DGCL).

Elles concernent les agents permanents (fonctionnaires, stagiaires et contractuels sur emploi permanent) ayant suivi au moins une fois dans l'année une formation, hors congé de formation professionnelle.

### Indicateurs retenus

– Nombre moyen de jours de formation par agent

– Durée moyenne de formation : nombre de jours de formation rapporté au nombre d'agents ayant suivi une formation au cours de l'année.

## C – La formation dans la fonction publique hospitalière

### Actions de formation

Pour ce versant, sont traitées les formations financées via les fonds collectés par l'ANFH auprès des établissements de la FPH.

L'ANFH est un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la FPH chargé de la collecte et de la gestion des fonds destinés au financement de la formation des personnels médicaux et paramédicaux employés par les établissements de la FPH.

Les cinq fonds qu'elle collecte (soit un total de 838,7 millions d'euros en 2018, après 827 millions d'euros en 2017) sont :

– le **fonds « Plan de formation »** : les établissements publics de santé doivent consacrer au minimum 2,1 % de leur masse salariale au financement des actions relevant de leur plan de formation. Ce financement couvre le coût pédagogique, la rémunération des stagiaires en formation, leurs déplacements et leur hébergement. Cette contribution est versée à titre volontaire à l'ANFH.

– Les actions de formation financées par ce fonds sont : les actions de **formation initiale**, de **formation continue**, les **préparations aux examens et concours**, les **études promotionnelles** (EP ; voie de promotion interne, elles permettent aux agents l'obtention d'un diplôme ou certificat du secteur sanitaire et social), les **actions de conversion** (en vue d'accéder à des emplois exigeant une qualification nouvelle ou à de nouvelles activités professionnelles) et des congés pour **validation des acquis de l'expérience** (VAE).

– le **fonds « CFP-VAE-BC »** : contribution à hauteur de 0,2 % de la masse salariale, obligatoirement versée à l'ANFH.

– Ce fonds finance les **congés de formation professionnelle** (CFP), les congés pour VAE et **bilan de compétences** (BC), et les EP.

– le **fonds mutualisé pour les études promotionnelles (FMEP)** : 0,6 %, obligatoirement versée à l'ANFH.

– Il finance exclusivement les EP. En 2017, la moitié du financement des EP provient ainsi du FMEP, 47 % du « Plan de formation » et 3 % du « CFP-VAE-BC ».

– le **fonds pour la formation des travailleurs handicapés pris en charge par les établissements et services d'aide par le travail (ESAT)** : 4,8 %, contribution volontaire.

– le **fonds « Développement professionnel continu médical (DPCM) »** : 0,5 % ou 0,75 %, versé depuis 2013 à titre volontaire à l'ANFH.

– Il contribue au financement du **développement professionnel continu** (DPC) des professionnels de santé médicaux et paramédicaux. Ce dispositif de formation, initié par la loi Hôpital, Patients, Santé et Territoires (HPST) en 2009, effectif depuis 2013 et révisé par la loi de modernisation du système de santé en 2016, permet de garantir la qualité et la sécurité des pratiques des professionnels de santé. Ces derniers ont ainsi l'obligation de s'engager dans un parcours triennal de DPC. Pendant cette période de trois ans, chaque professionnel de santé doit participer à au moins deux actions parmi des actions de formation, des actions d'analyse de pratiques et des actions de gestion des risques.

### Source et champ

Les données sur la formation des agents hospitaliers (Figures 7.3-1 à 7.3-5) proviennent du rapport d'activité annuel de l'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH).

Elles concernent les agents de ses établissements adhérents (2 257 en 2018, après 2 274 en 2017).

### Indicateurs retenus

Fonds collectés *par type de financement*.

Nombre de départs en formation : nombre de stages (ou formations) suivis par les agents au cours d'une année.

Nombre de dossiers de formation : nombre de demandes de congés de formation, en cours de financement ou financées, au cours de l'année. Cela concerne les CFP, les VAE et les BC.

### Disponibilité des données

L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont reproduites au format Excel sur le site internet : http://www.fonction-publique.gouv.fr, rubrique Statistiques / Rapports annuels, ainsi que, pour les figures marquées du signe dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

# Formation dans les ministères

Les personnels civils des ministères ont suivi en moyenne 5,8 jours de formation au cours de l'année 2018, en hausse de +0,3 jour par rapport à l'année précédente (données 2017 révisées). Le nombre de jours de formation se divise pour moitié entre la formation statutaire et la formation professionnelle.

En moyenne, les femmes ont passé 5,2 jours en formation en 2018 contre 6,7 jours pour les hommes, soit un écart de 1,5 jour par an. Cette différence est particulièrement élevée pour la formation statutaire (-1,2 jour de formation entre les femmes et les hommes) ; elle est plus réduite pour la formation professionnelle (-0,3 jour).

Le temps passé en formation par agent est plus élevé pour les personnels de catégories B. Ceux-ci ont effectué en moyenne 10,0 jours de formation en 2018 contre respectivement 4,8 et 5,8 jours pour les personnels de catégories A et C.

## Figure 7.1-1 : Dépenses de formation statutaire et professionnelle dans les ministères

| | 2017 | | Évolution des dépenses 2017/2016[2] (en %) |
|---|---|---|---|
| | Dépenses (en millions d'euros) | Part des dépenses dans la masse salariale (en %) | |
| **Ministères hors enseignement[1]** | | | |
| Formation statutaire | 1020,6 | 4,1 | 4,8 |
| Formation professionnelle | 926,8 | 3,8 | 7,4 |
| **Formation statutaire et professionnelle** | **1947,4** | **7,9** | **6,0** |
| **Ministères de l'enseignement[1]** | | | |
| Formation statutaire | 179,8 | 0,5 | -1,1 |
| Formation professionnelle | 1174,0 | 3,2 | -1,4 |
| **Formation statutaire et professionnelle** | **1353,8** | **3,7** | **-1,4** |
| **Ensemble** | | | |
| Formation statutaire | 1200,4 | 2,0 | 3,9 |
| Formation professionnelle | 2100,8 | 3,4 | 2,3 |
| **Formation statutaire et professionnelle** | **3301,2** | **5,4** | **2,9** |

*Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP – SDessi.*

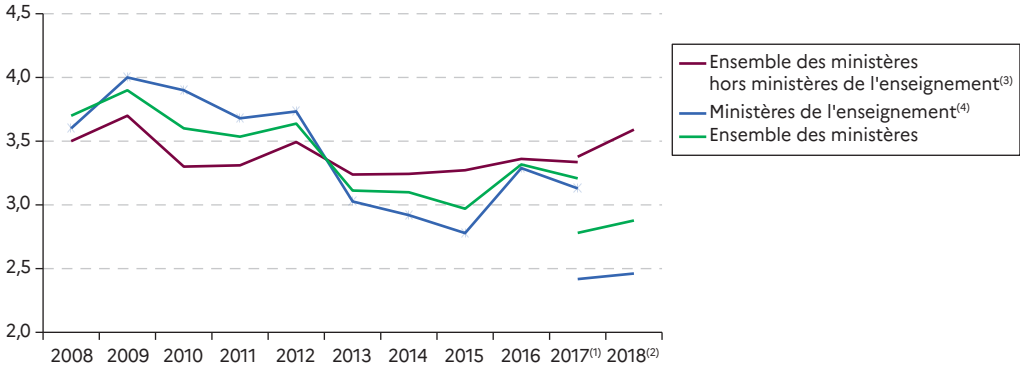
Champ : Personnels civils des ministères (hors EPA sous tutelle). Pour le ministère de la Culture, les EPA sont intégrés.

Note : Par rapport aux publications des années antérieures, le service statistique ministériel de la fonction publique (DGAFP/SDessi) a décidé de suspendre la publication des résultats relatifs aux dépenses de formation. En effet, un audit méthodologique et auprès des services ministériels a établi que ces données ne remplissaient pas les critères de qualité nécessaires à une publication. Une réflexion sera engagée avec les ministères pour préciser les concepts et les méthodes à employer afin de recueillir des données sur les dépenses de qualité suffisante, et comparables dans le temps.

(1) Les ministères de l'enseignement comprennent les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

(2) Les données relatives à l'année 2016 ont été révisées.

**Figure 7.1-2 : Nombre moyen de jours de formation professionnelle par agent dans les ministères depuis 2008**
(en nombre de jours par agent)




*Sources : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP – SDessi ; Siasp, Insee.*

Champ : Personnels civils des ministères hors établissements publics, y compris ceux en poste à l'étranger.

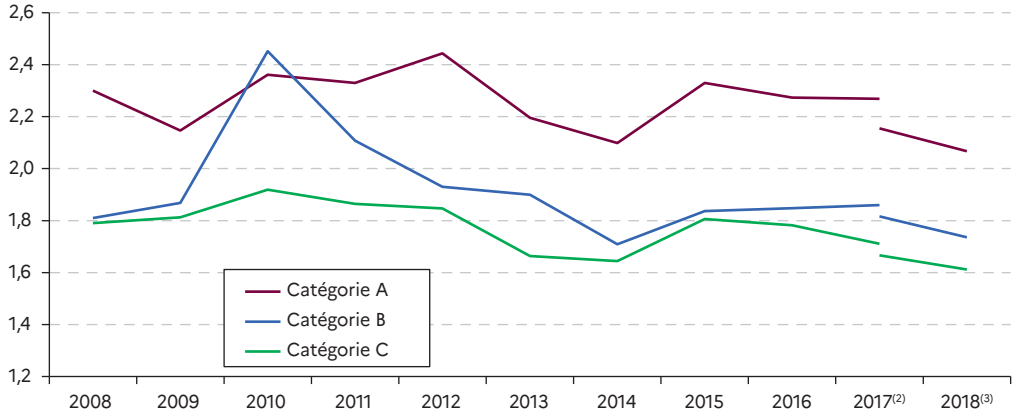
(1) Les données relatives à l'année 2017 ont été consolidées :
– Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères : les données sur les effectifs totaux incluent les personnels en poste en EPA, sur un périmètre comparable aux données sur la formation.
– Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation : le nombre de jours de formation statutaire a été réévalué.
– Ministère de la Justice : les effectifs et le nombre de jours de formation professionnelle ont été révisés.
– Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation : la méthode de calcul des effectifs et du nombre de jours de formation statutaire et professionnelle a été revue.

(2) En 2018, le périmètre des données publiées sur la formation a été élargi :
– les données sur la formation des services du Premier ministre prennent en compte la Cnil, la Cour des comptes et la Dila.
– la formation interministérielle inclut la formation statutaire dispensée à l'ENA.

(3) Y compris formation interministérielle.

(4) Les ministères de l'enseignement correspondent au ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

**Figure 7.1-3 : Durée moyenne de formation professionnelle dans les ministères hors enseignement(1), y compris formation interministérielle, selon la catégorie hiérarchique**
(en nombre de jours)




*Sources : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP – SDessi.*

Champ : Personnels civils des ministères hors établissements publics, y compris ceux en poste à l'étranger.

(1) Les ministères de l'enseignement correspondent au ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

(2) Les données relatives à l'année 2017 ont été consolidées :
– Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères : les données sur les effectifs totaux incluent les personnels en poste en EPA, sur un périmètre comparable aux données sur la formation.
– Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation : le nombre de jours de formation statutaire a été réévalué.
– Ministère de la Justice : les effectifs et le nombre de jours de formation professionnelle ont été révisés.
– Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation : la méthode de calcul des effectifs et du nombre de jours de formation statutaire et professionnelle a été revue.

(3) En 2018, le périmètre des données publiées sur la formation a été élargi :
– les données sur la formation des services du Premier ministre prennent en compte la Cnil, la Cour des comptes et la Dila.
– la formation interministérielle inclut la formation statutaire dispensée à l'ENA.

## Figure 7.1-4 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle, y compris formation interministérielle, par agent selon la catégorie hiérarchique

(en nombre de jours par agent)

| | 2017[1] | 2018[2] | Évolution 2018/2017[2] (en %) |
|---|---|---|---|
| **Ministères hors enseignement[3][4]** | | | |
| Formation statutaire | | | |
| Catégorie A | 6,3 | 7,6 | 20,2 |
| Catégorie B | 6,6 | 6,7 | 2,1 |
| Catégorie C et ouvriers d'État | 4,1 | 5,0 | 20,0 |
| **Ensemble** | **5,7** | **6,4** | **12,4** |
| Formation professionnelle | | | |
| Catégorie A | 3,7 | 3,9 | 5,4 |
| Catégorie B | 4,0 | 4,0 | 1,9 |
| Catégorie C et ouvriers d'État | 2,4 | 2,8 | 13,5 |
| **Ensemble** | **3,4** | **3,6** | **6,3** |
| Formation statutaire et professionnelle | | | |
| Catégorie A | 10,0 | 11,5 | 14,7 |
| Catégorie B | 10,6 | 10,8 | 2,0 |
| Catégorie C et ouvriers d'État | 6,6 | 7,7 | 17,6 |
| **Ensemble** | **9,1** | **10,0** | **10,1** |
| **Ministères de l'enseignement[4]** | | | |
| Formation statutaire | | | |
| Catégorie A | 1,0 | 1,0 | -1,7 |
| Catégorie B | 0,0 | 0,0 | |
| Catégorie C et ouvriers d'État | 0,0 | 0,0 | |
| **Ensemble** | **0,9** | **0,9** | **-2,9** |
| Formation professionnelle | | | |
| Catégorie A | 2,5 | 2,6 | 3,6 |
| Catégorie B | 2,5 | 2,4 | -1,5 |
| Catégorie C et ouvriers d'État | 1,3 | 1,0 | -23,0 |
| **Ensemble** | **2,4** | **2,5** | **1,8** |
| Formation statutaire et professionnelle | | | |
| Catégorie A | 3,5 | 3,6 | 2,1 |
| Catégorie B | 2,5 | 2,4 | -1,5 |
| Catégorie C et ouvriers d'État | 1,3 | 1,0 | -23,0 |
| **Ensemble** | **3,3** | **3,3** | **0,5** |

*Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP – SDessi ; Siasp, Insee.*

Champ : Personnels civils des ministères hors établissements publics, y compris ceux en poste à l'étranger.

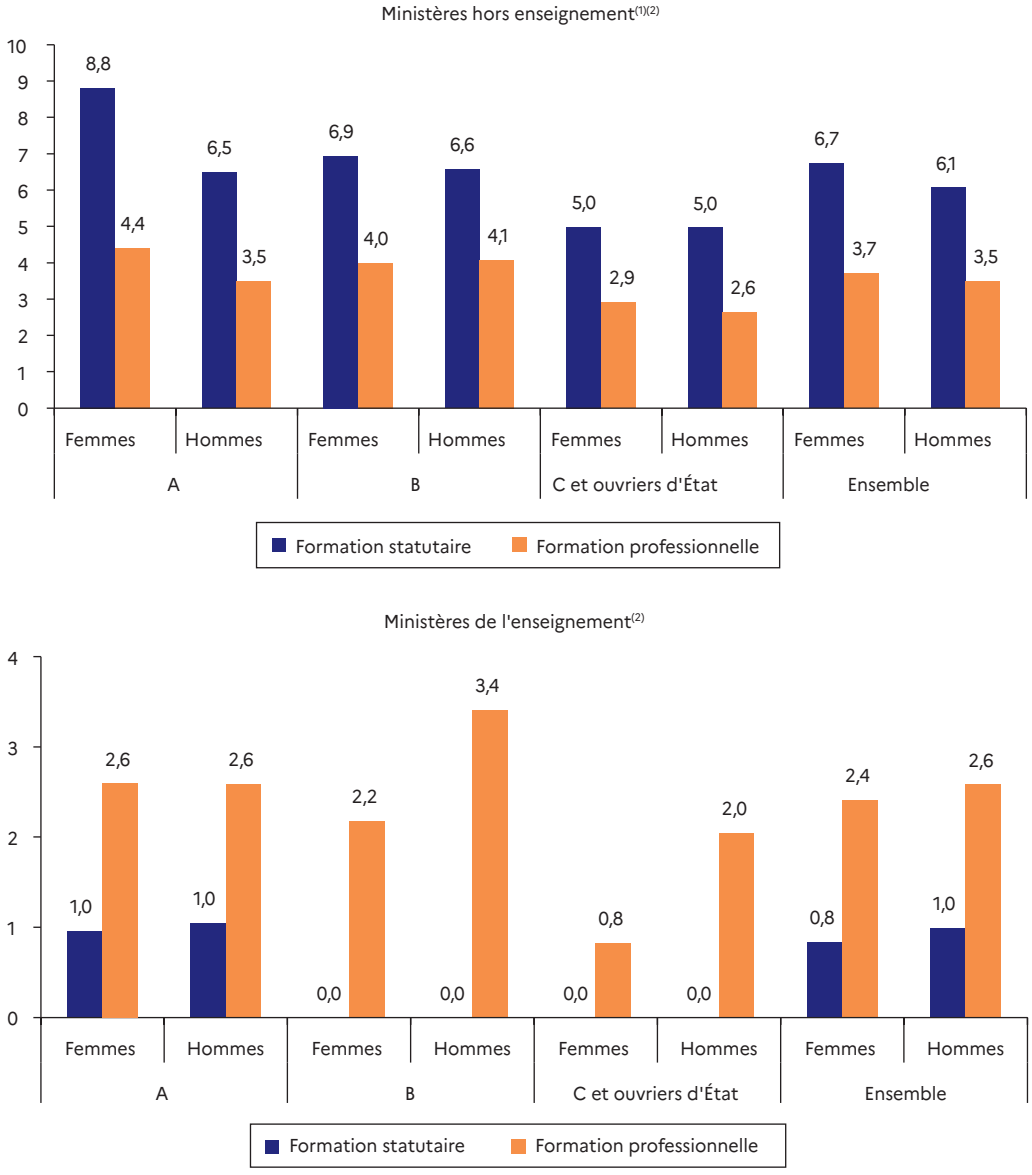
(1) Les données relatives à l'année 2017 ont été consolidées :
– Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères : les données sur les effectifs totaux incluent les personnels en poste en EPA, sur un périmètre comparable aux données sur la formation.
– Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation : le nombre de jours de formation statutaire a été réévalué.
– Ministère de la Justice : les effectifs et le nombre de jours de formation professionnelle ont été révisés.
– Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation : la méthode de calcul des effectifs et du nombre de jours de formation statutaire et professionnelle a été revue.

(2) En 2018, le périmètre des données publiées sur la formation a été élargi :
– les données sur la formation des services du Premier ministre prennent en compte la Cnil, la Cour des comptes et la Dila.
– la formation interministérielle inclut la formation statutaire dispensée à l'ENA.

(3) Y compris formation interministérielle ; ce champ est identique à celui des tableaux 7.1-4 des rapports annuels antérieurs.

(4) Les ministères de l'enseignement correspondent au ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

**Figure 7.1-5 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle par agent selon la catégorie hiérarchique et le sexe en 2018**
(en nombre de jours par agent)




*Sources : Enquête annuelle Formation, DGAFP – SDessi ; Siasp, Insee.*

Champ : Personnels civils des ministères hors établissements publics, y compris ceux en poste à l'étranger.

(1) Y compris formation interministérielle.

(2) Les ministères de l'enseignement correspondent au ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

## Figure 7.1-6 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle par agent selon le ministère et le sexe en 2018

(en nombre de jours par agent)

| | Formation statutaire | | | Formation professionnelle | | | Total | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Femmes | Hommes | Ensemble | Femmes | Hommes | Ensemble | Femmes | Hommes | Ensemble |
| Agriculture et Alimentation[1] | 2,3 | 2,2 | 2,3 | 1,8 | 1,7 | 1,8 | 4,2 | 3,8 | 4,0 |
| Armées | 0,1 | 0,2 | 0,1 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,1 | 2,1 | 2,1 |
| Culture[1][2] | 0,5 | 0,3 | 0,4 | 3,9 | 2,4 | 3,2 | 4,5 | 2,7 | 3,7 |
| Économie et Finances, Action et Comptes publics | 8,3 | 9,4 | 8,8 | 4,5 | 4,7 | 4,6 | 12,8 | 14,2 | 13,4 |
| Europe et Affaires étrangères[2] | 0,3 | 0,3 | 0,3 | 5,9 | 4,6 | 5,3 | 6,2 | 5,0 | 5,6 |
| Intérieur, Cohésion des territoires et Relations avec les collectivités territoriales, Outre-Mer | 5,5 | 7,4 | 6,7 | 3,1 | 3,7 | 3,5 | 8,6 | 11,1 | 10,2 |
| Justice[1][3] | 13,9 | 4,4 | 9,6 | 2,4 | 2,3 | 2,4 | 16,3 | 6,7 | 12,0 |
| Ministères sociaux[4] | 4,5 | 3,0 | 3,9 | 2,5 | 2,1 | 2,3 | 6,9 | 5,1 | 6,3 |
| Services du Premier ministre[5] | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 3,5 | 2,7 | 3,1 | 3,5 | 2,7 | 3,1 |
| Transition écologique et solidaire | 4,6 | 6,7 | 5,8 | 3,1 | 2,9 | 3,0 | 7,7 | 9,6 | 8,8 |
| **Ensemble hors ministères de l'enseignement** | **6,7** | **6,1** | **6,4** | **3,7** | **3,5** | **3,6** | **10,5** | **9,6** | **10,0** |
| Éducation nationale et Jeunesse, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation | 0,8 | 1,0 | 0,9 | 2,4 | 2,6 | 2,5 | 3,3 | 3,6 | 3,3 |
| **Ensemble y compris enseignement et formation interministérielle[6]** | **2,5** | **3,7** | **2,9** | **2,8** | **3,1** | **2,9** | **5,2** | **6,7** | **5,8** |

*Source : Enquête annuelle Formation, DGAFP – SDessi ; Siasp, Insee.*

Champ : Personnels civils des ministères hors établissements publics, y compris ceux en poste à l'étranger.

(1) Les données sur les effectifs ont été fournies directement par le ministère.

(2) Y compris les personnels en poste dans un établissement public administratif.

(3) Les données sur la formation et les effectifs du ministère de la Justice ne concernent que les personnels sous statut de fonctionnaire.

(4) Données 2017.

(5) Par rapport à la précédente publication, le périmètre des SPM a été élargi et inclut cette année, la Cnil, la Cour des comptes et la Dila.

(6) La formation interministérielle inclut les formations interministérielles déconcentrées, les formations dispensées à l'IGPDE, à l'IPAG CPAG, aux IRA et à l'ENA.

**Figure 7.1-7 : La formation statutaire et professionnelle par ministère**

| | Effectifs en formation | | | | | | Nombre de jours de formation | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Formation statutaire | Évolution 2018/2017 (en %) | Formation professionnelle | Évolution 2018/2017 (en %) | Ensemble | Évolution 2018/2017 (en %) | Formation statutaire | Évolution 2018/2017 (en %) | Formation professionnelle | Évolution 2018/2017 (en %) | Ensemble | Évolution 2018/2017 (en %) |
| Agriculture et Alimentation[1][2] | 316 | -75,8 | 30 556 | -7,2 | 30 872 | -9,9 | 69 520 | -0,9 | 54 407 | -4,9 | 123 927 | -2,7 |
| Armées | 1 264 | 15,0 | 46 041 | -2,2 | 47 305 | -1,8 | 9 012 | -13,8 | 122 928 | -7,1 | 131 940 | -7,6 |
| Culture[1][3] | 85 | 11,8 | 35 446 | -2,6 | 35 531 | -2,6 | 10 215 | -14,3 | 75 498 | -3,1 | 85 713 | -4,6 |
| Économie et Finances, Action et Comptes publics | 72 108 | 8,9 | 486 858 | 18,4 | 558 966 | 17,1 | 1 249 561 | 13,6 | 656 240 | 8,7 | 1 905 801 | 11,8 |
| Éducation nationale et Jeunesse, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation[2] | 187 033 | -7,8 | 1 577 768 | 4,3 | 1 764 801 | 2,9 | 927 584 | -0,9 | 2 586 762 | 3,8 | 3 514 346 | 2,5 |
| Europe et Affaires étrangères[3] | 294 | -12,5 | 8 061 | 0,9 | 8 355 | 0,3 | 5 008 | -4,2 | 80 151 | 72,7 | 85 159 | 64,9 |
| Intérieur, Cohésion des territoires et Relations avec les collectivités territoriales, Outre-Mer | 392 494 | -0,7 | 333 834 | -1,2 | 726 328 | -0,9 | 1 245 989 | 5,5 | 648 049 | -2,6 | 1 894 038 | 2,6 |
| Justice[1][2][4] | 13 020 | 14,9 | 117 365 | 3,0 | 130 385 | 4,1 | 745 710 | 9,6 | 182 495 | -4,6 | 928 205 | 6,5 |
| Ministères sociaux [5] | 11 898 | nd | 22 913 | nd | 34 811 | nd | 79 268 | nd | 47 199 | nd | 126 467 | nd |
| Services du Premier ministre[6][7] | 0 | so | 9 836 | 10,4 | 10 001 | 10,4 | 0 | so | 16 729 | 13,2 | 16 729 | 13,2 |
| Transition écologique et solidaire | 10 054 | -19,7 | 72 653 | 1,3 | 82 707 | -1,8 | 296 486 | 19,7 | 153 610 | -0,7 | 450 096 | 11,9 |
| Formation interministérielle[7][8] | 988 | 2,1 | 69 526 | 33,1 | 70 514 | 32,7 | 204 163 | 1,4 | 163 949 | 27,1 | 368 112 | 12,7 |
| **Ensemble**[7] | **689 554** | **-2,0** | **2 810 857** | **5,8** | **3 500 576** | **4,2** | **4 842 516** | **7,1** | **4 788 017** | **3,8** | **9 630 533** | **5,4** |
| **Ensemble hors ministères de l'enseignement**[7] | **502 521** | **0,3** | **1 233 089** | **7,8** | **1 735 775** | **5,5** | **3 914 932** | **9,2** | **2 201 255** | **3,8** | **6 116 187** | **7,2** |

*Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP – SDessi.*

Champ : Personnels civils des ministères hors établissements publics, y compris ceux en poste à l'étranger.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes. so : sans objet.

(1) Les données sur les effectifs ont été fournis par le ministère.

(2) Les données 2017 ont été révisées par rapport à la précédente publication.

(3) Y compris les personnels en poste dans un établissement public administratif.

(4) Les données sur la formation et les effectifs du ministère de la Justice ne concernent que les personnels sous statut de fonctionnaire.

(5) Données 2017.

(6) Par rapport à la précédente publication, le périmètre des SPM a été élargi et inclut cette année, la Cnil, la Cour des comptes et la Dila.

(7) Les évolutions 2018/2017 sont calculées à champ constant.

(8) La formation interministérielle inclut les formations interministérielles déconcentrées, les formations dispensées à l'IGPDE, à l'IPAG CPAG, aux IRA et à l'ENA.

### Figure 7.1-8 : Effectifs en formation et nombre de jours de formation dans le cadre du compte personnel de formation par ministère en 2018

| | Effectifs en formation | Nombre de jours |
|---|---|---|
| Agriculture et Alimentation | 62 | 770 |
| Armées | 167 | 1199 |
| Culture[1] | 317 | 1256 |
| Économie et Finances, Action et Comptes publics | 1046 | 4696 |
| Éducation nationale et Jeunesse, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation | nd | nd |
| Europe et Affaires étrangères[1] | 12 | 81 |
| Intérieur, Cohésion des territoires et Relations avec les collectivités territoriales, Outre-Mer | 558 | 2062 |
| Justice | 392 | 200 |
| Ministères sociaux[2] | 918 | 2653 |
| Services du Premier ministre | 20 | 173 |
| **Transition écologique et solidaire** | **336** | **1857** |
| Formation interministérielle | 4 | 6 |

*Source : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP – SDessi.*

Champ : Personnels civils des ministères hors établissements publics, y compris ceux en poste à l'étranger.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

(1) Y compris les personnels en poste dans un EPA.

(2) Données 2017.

## Figure 7.1-9 : Part des dépenses de formation statutaire et professionnelle dans la masse salariale par ministère en 2017

| | Formation statutaire | | Formation professionnelle | | Ensemble | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Part (en %) | Évolution 2017/2016[4] (en points) | Part (en %) | Évolution 2017/2016[4] (en points) | Part (en %) | Évolution 2017/2016[4] (en points) |
| Affaires étrangères et Développement international | 0,1 | -0,1 | 1,2 | -0,2 | 1,4 | -0,3 |
| Agriculture, Agro-alimentaire et Forêt | 0,9 | 0,1 | 1,8 | -0,1 | 2,7 | 0,1 |
| Ministères économiques et financiers | 4,5 | 0,7 | 4,6 | 0,3 | 9,1 | 1,0 |
| Culture et Communication | 0,5 | 0,0 | 4,6 | 0,1 | 5,2 | 0,2 |
| Défense | 0,2 | 0,1 | 2,5 | -0,2 | 2,6 | -0,1 |
| Environnement, Énergie et Mer – Logement et Habitat durable | 8,0 | -0,5 | 4,4 | 0,0 | 12,3 | -0,5 |
| Intérieur | 5,1 | -0,5 | 4,5 | 0,1 | 9,6 | -0,4 |
| Justice[1] | 5,3 | 1,0 | 2,1 | 0,9 | 7,5 | 1,9 |
| Ministères sociaux | nd | nd | nd | nd | nd | nd |
| Services du Premier ministre hors formation interministérielle | 0,0 | 0,0 | 2,3 | 0,0 | 2,3 | 0,0 |
| **Ensemble hors enseignement[2][3]** | **4,1** | **0,1** | **3,8** | **0,2** | **7,9** | **0,3** |
| Enseignement[3] | 0,5 | 0,0 | 3,2 | -0,2 | 3,7 | -0,2 |
| **Total y compris enseignement[3]** | **2,0** | **0,0** | **3,4** | **0,0** | **5,4** | **0,0** |

*Source : Enquête annuelle Formation, DGAFP – SDessi.*

Champ : Personnels civils des ministères (hors EPA sous tutelle). Pour le ministère de la Culture, les EPA sont intégrés.

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

Note : Par rapport aux publications des années antérieures, le service statistique ministériel de la fonction publique (DGAFP/SDessi) a décidé de suspendre la publication des résultats relatifs aux dépenses de formation. En effet, un audit méthodologique et auprès des services ministériels a établi que ces données ne remplissaient pas les critères de qualité nécessaires à une publication. Une réflexion sera engagée avec les ministères pour préciser les concepts et les méthodes à employer afin de recueillir des données sur les dépenses de qualité suffisante, et comparables dans le temps.

(1) Pour le ministère de la Justice, les données 2017 sont en partie estimées.

(2) Y compris les ministères sociaux pour lesquels les données 2017 sont estimées.

(3) Les ministères de l'enseignement comprennent les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

(4) Les données relatives à l'année 2016 ont été révisées.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

# Formation dans la fonction publique territoriale

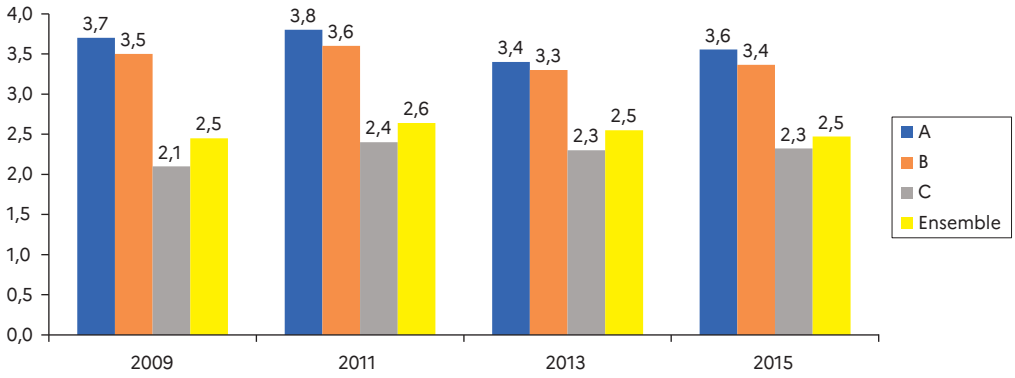
En 2015, dans la fonction publique territoriale, le nombre moyen de jours de formation par agent reste stable par rapport à 2013 à 2,5 jours, après 2,6 jours en 2011. Suite à la loi du 19 février 2007 relative à la FPT, qui a notamment allégé la formation initiale pour les agents des catégories A et B, le volume de journées de formation suivies avait fortement baissé entre 2007 et 2009.

En 2015, le nombre moyen de jours de formation augmente légèrement pour les agents des catégories hiérarchiques A et B, respectivement de +0,2 jour (3,6 jours en 2015) et de +0,1 jour (3,4 jours) par rapport à 2013. Il reste stable à 2,3 jours pour ceux de catégorie C.

Par rapport à 2013, le nombre moyen de jours de formation par agent est stable ou en légère baisse pour la plupart des types de collectivités. Il est en revanche en hausse pour les services départementaux d'incendie et de secours – SDIS (+0,8 jour par rapport à 2013) et le groupe constitué des centres de gestion (CDG) et du CNFPT (+0,4 jour).

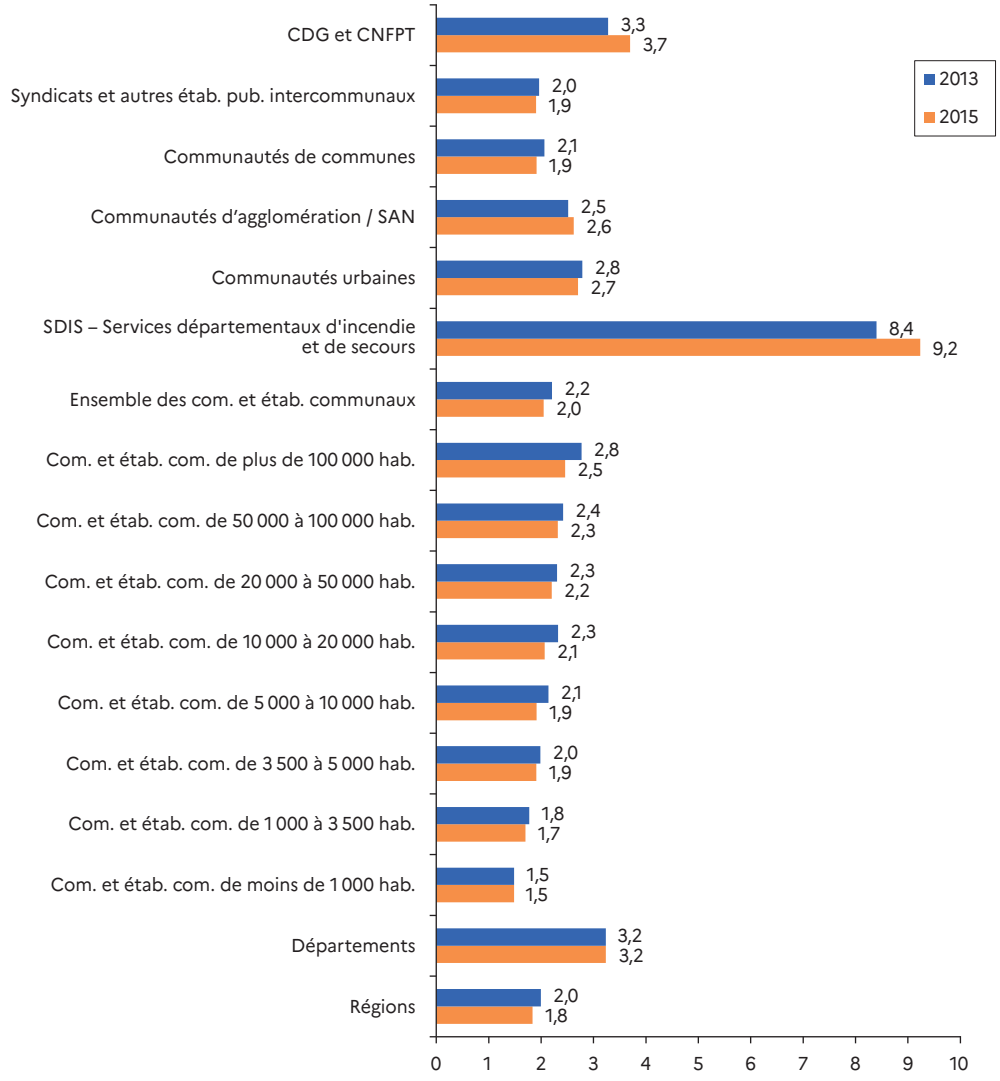
En 2015, la durée moyenne de formation par agent est en légère hausse : 3,7 jours, après 3,5 jours en 2013. Si la durée moyenne de formation augmente pour les préparations aux concours et examens d'accès à la FPT (6 jours en 2015, soit +0,5 jour par rapport à 2013) et pour les formations prévues par les statuts particuliers (3,9 jours, soit +0,2 jour), elle reste inchangée pour les formations continues et diminue pour les formations personnelles (5,6 jours, soit -0,3 jour).

**Figure 7.2-1 : Nombre moyen de jours de formation par agent dans la fonction publique territoriale selon la catégorie hiérarchique de 2009 à 2015**
(en nombre de jours)



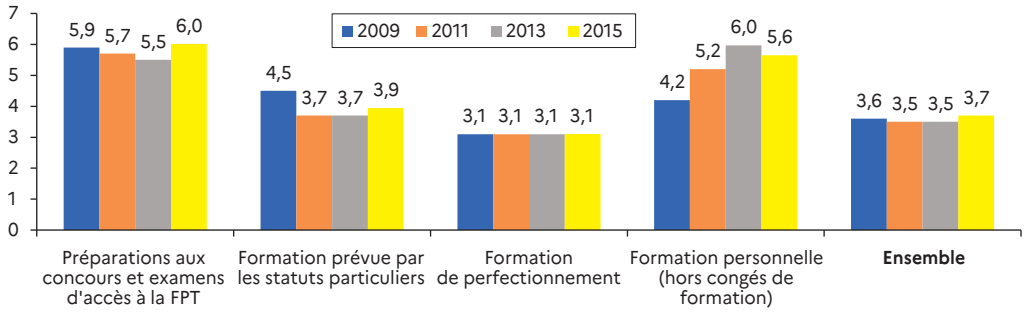

*Source : CNFPT – Observatoire de la FPT/DGCL, exploitation des Bilans sociaux.*

**Figure 7.2-2 : Nombre moyen de jours de formation par agent dans la fonction publique territoriale selon le type de collectivités en 2013 et 2015**
(en nombre de jours)




*Source : CNFPT – Observatoire de la FPT/DGCL, exploitation des Bilans sociaux.*

**Figure 7.2-3 : Durée moyenne de formation par agent dans la fonction publique territoriale selon le type de formation de 2009 à 2015**
(en nombre de jours)




*Source : CNFPT – Observatoire de la FPT/DGCL, exploitation des Bilans sociaux.*

# Formation dans la fonction publique hospitalière

En 2018, 2 257 établissements relevant du secteur sanitaire, social et médico-social et employant des agents de la fonction publique hospitalière ont abondé les fonds dédiés à la formation de l'ANFH à hauteur de 838,7 millions d'euros (+1,4 % par rapport à 2017).

Parmi ces fonds, la cotisation au plan de formation des établissements s'est élevée à 571,7 millions d'euros en 2018 (564,1 millions d'euros en 2017 ; +1,4 %) et a permis de financer 1,01 million de départs en formation, soit une baisse de 3,1 % par rapport à 2017.

L'ensemble « CFP-VAE-BC » a donné lieu à une collecte de 60,6 millions d'euros en 2018 (59,8 millions d'euros en 2017). En 2018, décomptés en nombre de dossiers financés, 5 377 agents ont bénéficié du financement de leur BC (+5,9 % par rapport à 2017), 1 202 agents sont en cours de VAE (+0,7 %) et 2 804 en cours de CFP (-6,1 %).

Le fonds mutualisé pour les études promotionnelles (FMEP) a représenté une collecte de 181,7 millions d'euros en 2018 (179,4 millions d'euros en 2017). En 2018, tous financements confondus, 17 048 études promotionnelles ont été financées (60,8 % par rapport à 2017).

En 2018, 50 353 départs en formation ont été pris en charge au titre du DPCM, soit une hausse de 4,9 % par rapport à 2017. Ce dispositif a représenté une collecte de 24,2 millions d'euros en 2018 (+4,4 % par rapport à 2017).

### Figure 7.3-1 : Montants des fonds dédiés à la formation collectés(1) par l'ANFH

| | 2018 (en milliers d'euros) | Évolution 2018/2017 (en %) | Évolution annuelle moyenne (en %) |
|---|---|---|---|
| Plan de formation des établissements | 571 702 | 1,4 | 2,6(2) |
| CFP-VAE-BC | 60 570 | 1,3 | 2,2(2) |
| Fonds mutualisé pour les études promotionnelles (FMEP) | 181 706 | 1,3 | 5,7(2) |
| Établissements et services d'aide par le travail (Esat) | 511 | -0,8 | 3,2(3) |
| Développement professionnel continu médical (DPCM) | 24 216 | 4,4 | 8,9(4) |
| Total | 838 705 | 1,4 | 3,4(2) |

*Source : Rapports d'activité de l'ANFH.*

Champ : Établissements adhérents à l'ANFH (2 257 établissements en 2018, 2 274 en 2017).

(1) L'ANFH collecte et gère cinq fonds destinés au financement de la formation professionnelle des personnels médicaux et paramédicaux employés par les établissements de la FPH : - le « plan de formation des établissements » (contribution à hauteur minimum de 2,1 % de la masse salariale, versée à titre volontaire à l'ANFH) ; - le « CFP-VAE-BC » (0,2 %, obligatoire) ; - le fonds mutualisé pour les études promotionnelles (FMEP) (0,6 %, obligatoire) ; - le fonds pour la formation des travailleurs handicapés pris en charge par les établissements et services d'aide par le travail (Esat) (4,8 %, volontaire) ; - le « Développement professionnel continu médical (DPCM) » (0,5 % ou 0,75 %, volontaire).

(2) Depuis 2008.

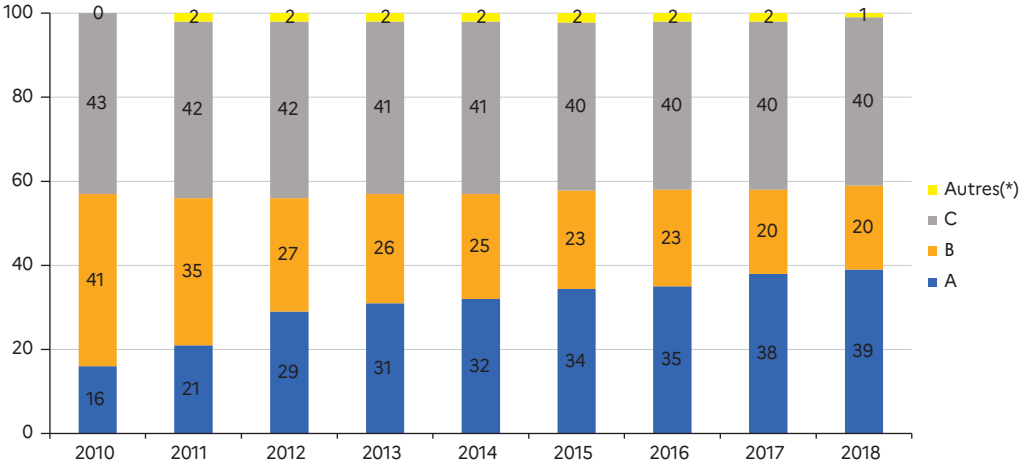
(3) Depuis 2009.

(4) Depuis 2013.

Lecture : En 2018, la collecte de l'ANFH s'élève à 838,7 millions d'euros, soit une hausse de 1,4 % par rapport à 2017.

## Figure 7.3-2 : Répartition des départs en formation dans le cadre du plan de formation par catégorie hiérarchique

(en %)



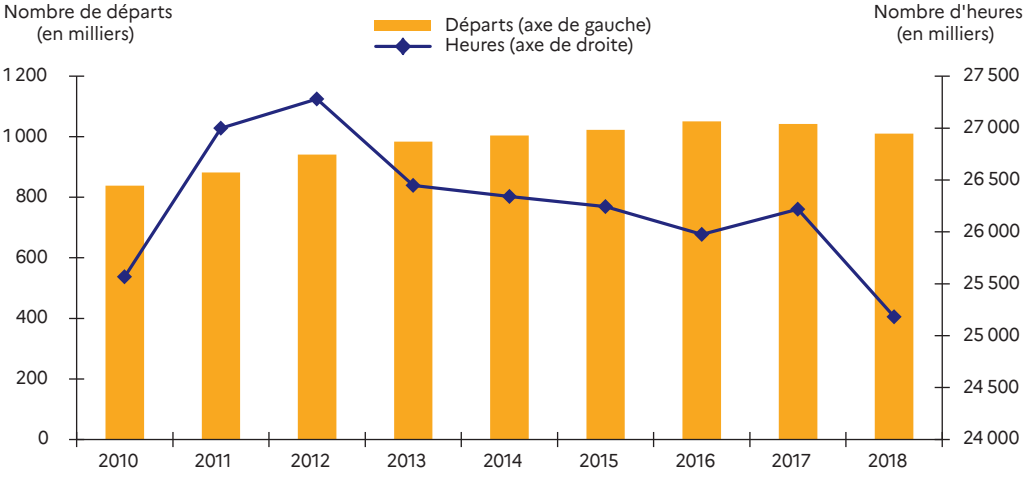

*Source : Rapports d'activité de l'ANFH.*

Champ : Établissements adhérents à l'ANFH.

(*) Emplois aidés ou non répartis.

Lecture : En 2018, 39 % des départs en formation au titre du plan de formation des établissements concernent des agents de catégorie A.

## Figure 7.3-3 : Nombre de départs et d'heures en formation dans le cadre du plan de formation des établissements

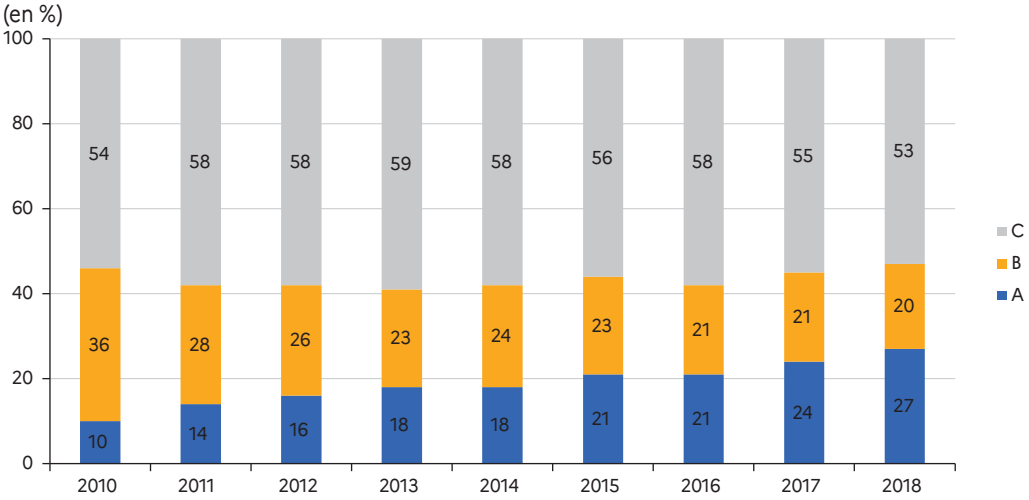



*Source : Rapports d'activité de l'ANFH.*

Champ : Établissements adhérents à l'ANFH.

Lecture : En 2018, 1,01 million de départs en formation ont été financés au titre du plan de formation des établissements. Cela représente 25,2 millions d'heures de formation.

### Figure 7.3-4 : Répartition des dossiers de bilan de compétences accordés par catégorie hiérarchique




*Source : Rapports d'activité de l'ANFH.*

Champ : Établissements adhérents à l'ANFH.

Lecture : En 2018, 53 % des bilans de compétences accordés concernent des agents de catégorie C.

### Figure 7.3-5 : Nombre de dossiers de formation et de départs financés par type de formation

| | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | Évolution 2018/2017 (en %) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| CFP - VAE - BC | | | | | | | |
| Congés de formation professionnelle (CFP) | 3436 | 3280 | 3271 | 3412 | 2987 | 2804 | -6,1 |
| Validations des acquis de l'expérience (VAE) | 1341 | 1320 | 1121 | 1222 | 1194 | 1202 | 0,7 |
| Bilans de compétences (BC) | 2924 | 3458 | 3799 | 4476 | 5079 | 5377 | 5,9 |
| Études promotionnelles (EP) | 18482 | 18202 | 17437 | 17344 | 17177 | 17048 | -0,8 |
| Nombre de départs en développement professionnel continu médical (DPCM) | 18623 | 29172 | 35000 | 40700 | 48000 | 50353 | 4,9 |

*Source : Rapports d'activité de l'ANFH.*

Champ : Établissements adhérents à l'ANFH.

Lecture : En 2018, 2 804 congés de formation professionnelle (CFP) ont été accordés et financés, soit une baisse de 6,1 % par rapport en 2017. Par ailleurs, 50 353 départs en formation ont été financés au titre de l'agrément DPCM.

# Temps et conditions de travail 8

Organisation du temps de travail **8.1**

Compte épargne-temps **8.2**

Congés et autres causes d'absence au travail **8.3**

Congés maladie **8.4**

Accident du travail **8.5**

Maladies professionnelles **8.6**

Exposition aux risques professionnels **8.7**

# Présentation

## A – L'organisation du temps de travail

L'organisation et le temps de travail sont fixés selon le versant de la fonction publique par le décret du 25 août 2000 (FPE), la loi du 3 janvier 2001 (FPT) et le décret du 4 janvier 2002 (FPH).

Le décompte du temps de travail est réalisé en référence à la durée annuelle du travail effectif, fixée à 1 607 heures, depuis 2005, sauf sujétions particulières (travail de nuit, repos variable, servitudes…). Celle-ci est définie comme « le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles » (Code du travail, article L.3121-1).

**Le « forfait »** est un régime spécifique applicable aux personnels chargés soit de fonctions d'encadrement, soit de fonctions de conception lorsqu'ils bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail ou sont soumis à de fréquents déplacements de longue durée. Il a fait l'objet de dispositions spécifiques adaptées à la nature et à l'organisation du service, ainsi qu'au contenu des missions de ces agents. Ce régime, dans la mesure où le décompte horaire du temps de travail de ces personnels est inadapté, se traduit par l'obligation de travailler 208 jours par an, soit 20 jours de réduction du temps de travail (RTT) établi sur la base d'une charge horaire moyenne de 7$^{h}$40.

En application des recommandations du rapport Laurent sur le temps de travail (2016), de nouvelles statistiques sont produites à partir de l'enquête Emploi pour mieux appréhender le temps de travail (Figures 8.1-1 et 8.1-2). Deux indicateurs sont publiés : **la durée annuelle effective** et **la durée habituelle hebdomadaire**, dont les concepts diffèrent. La durée annuelle effective inclut toutes les heures travaillées dans l'emploi principal lors d'une semaine de référence, y compris les heures supplémentaires rémunérées ou non, et exclut les heures non travaillées pour cause de congés annuels, jours fériés, maladie, accident, maternité, paternité, chômage partiel, grève. Elle est calculée en faisant la moyenne sur l'ensemble des semaines de l'année des durées effectivement travaillées au cours des semaines de référence. La durée habituelle hebdomadaire ne préjuge pas de la durée réellement travaillée sur l'année. Elle s'applique à une semaine normale sans évènement exceptionnel (jour férié, congé, etc.) et inclut toutes les heures habituellement effectuées, dont les heures supplémentaires régulières.

Outre la durée du travail, l'organisation du temps de travail est également appréhendée. L'enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux de 2016 (Dares-DGAFP-Drees-Insee) permet d'étudier les différents types d'horaires – **standards** (réguliers, en journée, du lundi au vendredi) ou à l'inverse **atypiques** – ainsi que les contraintes horaires auxquelles peuvent être soumis les agents de la fonction publique et les salariés du privé (Figures 8.1-4 à 8.1-6).

## B – Le compte épargne-temps

### Dans la fonction publique de l'État

Le fonctionnement du compte épargne-temps (CET), créé par le décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 dans la fonction publique de l'État, a connu plusieurs transformations régies par des décrets successifs. Les nouvelles conditions d'utilisation du CET, qui fonctionne sur la base du volontariat, s'inscrivent dans la logique d'une plus large utilisation des jours de congés épargnés, qui peuvent toujours être utilisés sous forme d'un congé rémunéré, mais également être « monétisés » selon certaines conditions :

– le décret n° 2008-1136 du 3 novembre 2008 levait toutes les contraintes limitant le libre usage des jours de CET en jours de congé ;

– le décret n° 2009-1065 du 28 août 2009 ouvre un accès pérenne à un abondement au régime additionnel de la fonction publique (RAFP) ou à une indemnisation des jours de congés non pris. Il institue des règles annuelles de dépôt et de consommation sous forme financière, de congé ou d'épargne retraite. Il repousse, en outre, le droit d'option sur les jours toujours en stock au 31 décembre 2007 et 2008.

### Dans la fonction publique territoriale

Le CET a été créé dans la FPT par le décret n° 2004-878 du 26 août 2004. Le dispositif a été mis en place progressivement en 2005. Le décret n° 2010-531 du 20 mai 2010 s'inscrit dans la logique du décret d'août 2009 dans la FPE, mais introduit la nécessité d'une délibération favorable de la collectivité ou de l'établissement local concerné.

### Dans la fonction publique hospitalière

Le CET a été créé dans la FPH par le décret n° 2002-788 du 3 mai 2002. En mai 2008, des dispositions furent prises pour l'indemnisation des jours accumulés sur le CET des agents par les décrets suivants : décret n° 2008-454 pour l'ensemble des

agents ; décret n° 2008-455 pour certains personnels des établissements publics de santé. Les droits et contraintes au regard des CET, en vigueur fin 2007, sont similaires presque terme à terme à ceux des deux autres versants de la fonction publique.

Les résultats publiés dans la figure 8.2-1 sont issus de sources diverses selon le versant et portent sur des périodes différentes : les données de la FPE proviennent de l'exploitation par la DGAFP des fichiers de paie de la DGFiP et portent sur l'année 2019, celles de la FPT et de la FPH sont issues des bilans sociaux (2015 pour la FPT et 2017 pour la FPH).

Les modifications des indicateurs sur les CET, et plus généralement sur le temps de travail, dans les bilans sociaux de la FPE (arrêté du 22 décembre 2017)[1], ne permettent pas encore d'actualiser les données issues de l'enquête 2009 dans les années à venir.

### C – Les congés et autres causes d'absence au travail

Les données sur les **congés annuels** (Figure 8.3-1) sont issues de l'enquête Emploi de l'Insee et sont calculées en jours ouvrés. Sont définis comme tels les jours de la semaine où l'établissement est en activité (le plus souvent du lundi au vendredi). Depuis l'édition 2018 du rapport annuel, les enseignants sont exclus du champ de calcul. En effet, la question posée dans l'enquête Emploi : « Nombre de jours de congés ordinaires, RTT ou CET pris durant la semaine de référence » peut être ambigüe pour les enseignants. Ces derniers déclarent beaucoup plus de congés que les autres catégories socioprofessionnelles du fait d'enseignants qui renseignent les jours où ils n'enseignent pas pendant les périodes de vacances des classes (par exemple mois d'été) comme des congés.

Des données sur les **autres causes d'absences au travail** peuvent être obtenues à partir des enquêtes DGAFP auprès des directions de personnels des ministères (Figure 8.3-2). Toutefois, l'indicateur utilisé rapportant le nombre de personnes absentes un jour donné selon les causes d'absence et l'ensemble des effectifs des agents ne permet pas d'évaluer le nombre moyen de jours d'absence au travail par agent sur l'année.

Enfin, les résultats sur les congés parentaux présentés dans les Figures 8.3-3 et 8.4-4 sont issus de l'enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire – TEMS (DGAFP) pour la FPE et des bilans sociaux pour la FPT.

### D – Les congés maladie

Les conditions de santé des agents peuvent donner lieu à l'octroi de congés. Ces congés relèvent des congés pour maladie ordinaire, longue maladie, maladie longue durée, accident du travail et maladie professionnelle. Ils sont octroyés par des médecins sous forme d'arrêt de travail.

Concernant la mesure des absences dans la fonction publique et les possibilités de comparaison entre les trois versants, des progrès d'harmonisation des concepts et des indicateurs ont été réalisés, avec en particulier la prise en compte stricte des absences pour raison de santé, en les distinguant des autres types d'absence (maternité/ paternité/ adoption, formation, etc.). L'analyse des absences pour raison de santé à partir des sources d'information de type administratif se heurte néanmoins à certaines difficultés : les définitions retenues, les champs d'investigation, les producteurs de données, les calendriers de collecte d'informations et ceux de publication peuvent être hétérogènes et non coordonnés. Les comparaisons entre versants de la fonction publique et avec le secteur privé sont dès lors délicates à réaliser.

Les enquêtes Emploi (Insee) et Conditions de travail – Risques psychosociaux (Dares, DGAFP, Drees, Insee) présentent l'avantage de poser les mêmes questions au même moment à un ensemble d'individus sur un corpus de questions liées notamment aux conditions d'emploi. Elles permettent une comparaison entre les trois versants de la fonction publique et entre le secteur public et le secteur privé. Toutefois, ces deux enquêtes ne mesurent pas les mêmes indicateurs. L'enquête Emploi peut ainsi être exploitée pour mesurer la part des salariés ayant eu une absence au travail une semaine donnée et le nombre moyen de jours d'absence au cours de l'année, notamment pour raison de santé dans les différents secteurs, mais elle ne permet pas d'évaluer le nombre d'arrêts ou le nombre de journées d'absence pour raison de santé cumulées sur l'année car ces absences ne sont pas pondérées par leur durée. L'enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux permet de calculer la part des agents ayant eu un arrêt maladie ainsi que la durée d'absence cumulée au cours de l'année.

À noter que ces enquêtes fournissent une mesure, à partir du point de vue des salariés, et non celle, administrative, de l'employeur ou de l'Assurance maladie.

1 En réponse à la recommandation 33, « définir un tronc commun d'indicateurs sur le temps de travail dans le cadre d'un groupe de travail associant l'Insee, la Dares, la DGAFP, la DGCL et la DGOS » du rapport Laurent (2016).

### E – Les accidents du travail

Dans la fonction publique de l'État, la refonte du bilan « Hygiène et sécurité » en 2013 auprès des ministères a permis la mise en place d'un volet spécifique sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Les résultats agrégés portant sur les accidents du travail et les accidents du trajet en 2018 sont présentés dans les Figures 8.5-2 à 8.5-4.

Dans la fonction publique territoriale, l'indicateur utilisé est le nombre d'accidents (avec ou sans arrêt) pour 100 agents (Figure 8.5-5).

Dans la fonction publique hospitalière, l'indicateur retenu est le nombre d'accidents de travail avec et sans arrêt (Figures 8.5-7 à 8.5-9).

Des éléments complémentaires peuvent être obtenus grâce à l'exploitation de l'enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016, seule source permettant la comparaison des données sur les accidents du travail entre versants et avec le secteur privé. En 2016, 9,5 % des agents de la fonction publique et 10,4 % des salariés du privé ont eu au moins un accident de service ou du travail au cours de l'année (Figure 8.5-1). Dans la fonction publique, 7,9 % des agents ont déclaré un accident de service, 1,1 % deux et 0,6 % trois ou plus.

Pour la FPT et la FPH, des éléments complémentaires peuvent aussi être obtenus grâce à l'exploitation de la banque nationale de données (BND) du Fonds national de prévention de la CNRACL, données issues de l'utilisation du logiciel Prorisq. Voir les Figures 8.5-1, 8.5-6 et 8.5-10.

### F – Les maladies professionnelles

Les résultats agrégés portant sur les maladies professionnelles reconnues en 2018, issus du bilan « Hygiène et sécurité » pour la FPE, sont présentés dans la Figure 8.6-1. Des éléments peuvent être obtenus pour la FPT et la FPH grâce à l'exploitation de la banque nationale de données (BND) du Fonds national de prévention de la CNRACL, données issues de l'utilisation du logiciel Prorisq. Voir Figures 8.6-2 et 8.6-3.

### G – Les expositions aux risques professionnels

La description des expositions aux risques professionnels a fait l'objet de nombreux travaux dans le secteur privé, et plus récemment dans la fonction publique. La couverture du champ de la fonction publique sur ces sujets répond aux engagements pris par les pouvoirs publics dans le cadre de l'accord de novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique, et du protocole d'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique signé en octobre 2013, ainsi qu'aux conclusions du rapport du collège d'expertise pour le suivi des risques psychosociaux au travail de mai 2011, auquel la DGAFP a participé. Les résultats présentés ici sont issus de l'exploitation des enquêtes Sumer 2016-2017 (Dares-DGT-DGAFP) et Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016 (Dares-DGAFP-Drees-Insee), pour laquelle la DGAFP a financé une extension d'échantillon permettant d'obtenir des résultats détaillés sur les trois versants de la fonction publique (FT 8.7).

Ainsi, en 2016, on observe que les agents de la FPH sont plus souvent soumis à des contraintes physiques. Ils déclarent plus souvent être exposés à au moins trois contraintes physiques intenses dans leur travail (56,1 %) que ceux de la FPE (19,2 %) et de la FPT (32,0 %) et que les salariés du secteur privé (34,4 %) (Figure 8.7-1). L'exécution de leur travail leur impose plus fréquemment de rester longtemps debout (69,2 % des agents de la FPH), dans une posture pénible ou fatigante (41,1 %), de porter ou déplacer des charges lourdes (62,4 %) ou d'effectuer des mouvements douloureux ou fatigants (55,3 %). Enfin, plus de la moitié des agents de la FPH (52,6 %) déclarent être en contact avec des produits dangereux (Figure 8.7-1), 57 % à être exposés à au moins un produit chimique et 72,8 % à des agents biologiques, d'après l'enquête Sumer 2017 (Figure 8.7-2).

Au chapitre des relations de travail, en 2016, 62,8 % des agents de la fonction publique hospitalière déclarent être « aidés par leurs supérieurs hiérarchiques en cas de travail délicat ou compliqué », soit un peu moins que les salariés du secteur privé (67,4 %) (Figure 8.7-4). En revanche, ces derniers sont 78,2 % à être « aidés par leurs collègues en cas de travail délicat ou compliqué », contre 81,5 % dans la FPT, 87,3 % dans la FPE et 94,8 % dans la FPH.

Par ailleurs, 24,3 % des agents de la fonction publique déclarent avoir subi une « agression verbale de la part du public au cours des 12 derniers mois » contre 12,0 % dans le secteur privé (Figure 8.7-6) ; c'est particulièrement le cas des agents de la FPH (33,4 %), plus souvent en contact direct avec le public (91,9 % d'entre eux) et plus souvent en contact avec des personnes en situation de détresse (88,1 %) ou dans des situations où ils sont amenés à devoir « calmer les gens » (86,4 %). En 2016, 27,0 % des agents de la fonction publique déclarent « devoir toujours ou souvent faire trop vite une opération qui demanderait davantage de soin » (35,9 % des agents de la FPH), 28,6 % ne pas ressentir la fierté du travail bien fait (32,0 % des agents de la FPH) et 8,3 %

« devoir toujours ou souvent faire des choses qu'ils désapprouvent » (Figure 8.7-7).

Dans un contexte de réorganisation territoriale, en 2016, 20,1 % des agents de la FPT et 19,1 % des agents de la FPH déclarent « craindre pour leur emploi pour l'année qui vient », et 25,4 % des agents de la FPT et 33,2 % des agents de la FPH « craindre d'être muté à un autre poste de travail contre [leur] volonté ». Par ailleurs, en 2016, 23,9 % des agents de la FPT et 28,4 % de ceux de la FPH ont vécu un changement dans l'organisation du travail au sein de leur établissement. Pour 34,1 % des agents de la fonction publique les changements vécus sont plutôt négatifs.

### Pour en savoir plus

– Baradji E., Davie E., Duval J. (2016), « Temps partiel subi et choisi dans la fonction publique et le secteur privé », *Point Stat*, DGAFP, mai 2016.

– Baradji E., Zilloniz S. (2019), « Organisation et contraintes du temps de travail : une typologie en six catégories », *Points Stat*, DGAFP, février 2019.

– Baradji E., Zilloniz S. (2019), « Exposition aux risques professionnels et psychosociaux au travail : une analyse globale », *Point Stat*, DGAFP, février 2019.

– Beque M., Mauroux A. (2017), « Quelles sont les évolutions récentes des conditions de travail et des risques psychosociaux ? », *Dares Analyses* n° 082, décembre 2017.

– Beswick C., Zilloniz S. (2017), « Les congés payés et jours de RTT : quel lien avec l'organisation du travail ? », *Dares Analyses* n° 054, août 2017.

– Büsch F., Mainguené A. (2018), « La santé et sécurité au travail dans la fonction publique territoriale. Exploitation nationale des bilans sociaux 2015 », *Bulletin d'information statistique de la DGCL* n° 123, juin 2018.

– Daniel C., Létroublon C. (2018), « Le travail en horaires atypiques : quels salariés pour quelle organisation du temps de travail ? », *Dares Analyses* n° 030, juin 2018.

– Davie E. (2015), « Absence pour raisons de santé et lien avec les conditions de travail dans la fonction publique et le secteur privé », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres, édition 2015*, DGAFP, décembre 2015.

– Lamy A., Zilloniz S. (2019), « Prévention des risques psychosociaux : les employeurs du public déclarent une forte exposition et une prévention active », *Point Stat*, DGAFP, février 2019.

– Laurent P. (2016), Rapport sur le temps de travail dans la fonction publique, La Documentation française, mai 2016.

– Létroublon C., Zilloniz S. (2016), « La durée du travail, principaux indicateurs : en 2015, les salariés à temps complet travaillent 1 652 heures par an », *Dares Résultats* n° 80, décembre 2016.

– Perronnet S. (2013), « Le temps de travail des enseignants du premier degré public en 2010 », *Note d'information* 13.12, Depp, juillet 2013.

– Perronnet S. (2013), « Temps de travail des enseignants du second degré public : pour une heure de cours, une heure de travail en dehors », *Note d'information* 13.13, Depp, juillet 2013.

### Disponibilité des données

L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont reproduites au format Excel sur le site Internet : http://www.fonction-publique.gouv.fr, rubrique Études & Statistiques / Rapports annuels, ainsi que, pour les figures marquées du signe , dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

## Figure 8.1-1 : Durées travaillées en 2019 (hors enseignants)

| | Durée annuelle effective (en heures) | | Durée habituelle hebdomadaire (en heures) | |
|---|---|---|---|---|
| | Temps plein | Temps partiel | Temps plein | Temps partiel |
| **Fonction publique (hors enseignants[1])** | **1640** | **1018** | **39,4** | **26,0** |
| FPE | 1737 | 1026 | 41,3 | 26,7 |
| FPT | 1587 | 953 | 38,5 | 24,3 |
| FPH | 1606 | 1146 | 38,4 | 28,7 |
| **Sexe** | | | | |
| Femmes | 1594 | 1023 | 38,9 | 26,3 |
| Hommes | 1701 | 981 | 40,1 | 23,6 |
| **Catégorie socioprofessionnelle** | | | | |
| Cadres et professions intellectuelles supérieures | 1829 | 1088 | 43,8 | 26,9 |
| Professions intermédiaires | 1577 | 1031 | 38,0 | 26,6 |
| Employés et ouvriers | 1611 | 994 | 38,6 | 25,3 |
| **Statut** | | | | |
| Fonctionnaires | 1607 | 1105 | 39,0 | 28,9 |
| Contractuels | 1598 | 883 | 37,8 | 21,9 |
| Autre catégorie et statut[2] | 2434 | 1405 | 55,1 | 31,4 |
| **Famille de métiers[3]** | | | | |
| Action sociale | 1542 | 1109 | 38,1 | 28,0 |
| Administration | 1627 | 1050 | 38,8 | 27,1 |
| Bâtiment, travaux publics | 1616 | 981 | 37,2 | 23,4 |
| Entretien et maintenance | 1477 | 921 | 36,8 | 24,3 |
| Espaces verts, paysages | 1553 | ns | 36,7 | ns |
| Finances publiques | 1677 | 1291 | 39,3 | 31,6 |
| Éducation, formation et recherche (hors enseignants) | 1749 | 877 | 41,8 | 23,4 |
| Justice | 2006 | ns | 49,0 | ns |
| Sécurité et défense | 1825 | 997 | 43,1 | 24,4 |
| Services à la personne | 1942 | 1146 | 45,0 | 27,3 |
| Soins | 1599 | 1075 | 38,8 | 27,5 |
| Sport et loisirs, animation, culture | 1412 | 857 | 36,2 | 20,9 |
| Technique, informatique, transports | 1650 | 1207 | 39,0 | 28,8 |
| **Secteur privé[4]** | **1711** | **984** | **39,2** | **22,8** |
| De 1 à 9 salariés | **1698** | **1004** | **38,3** | **22,5** |
| De 10 à 49 salariés | **1709** | **1067** | **39,0** | **24,5** |
| De 50 à 499 salariés | **1703** | **1051** | **39,3** | **25,1** |
| 500 salariés ou plus | **1716** | **1117** | **40,0** | **27,5** |

*Source : Enquête Emploi 2019, Insee. Traitement DGAFP – SDessi*

Champ : France entière (hors Mayotte), salariés. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : La durée annuelle effective inclut toutes les heures travaillées dans l'emploi principal lors d'une semaine de référence, y compris les heures supplémentaires rémunérées ou non, et exclut les heures non travaillées pour cause de congés annuels, jours fériés, maladie, accident, maternité, paternité, chômage partiel, formation, grève. La durée habituelle hebdomadaire ne préjuge pas de la durée réellement travaillée sur l'année. Elle s'applique à une semaine normale sans événement exceptionnel (jour férié, congé, etc.) et inclut toutes les heures habituellement effectuées.

ns : non significatif, données brutes inférieures à 50 agents.

(1) Le temps de travail des enseignants est sous-évalué dans l'enquête Emploi, la durée déclarée par cette population ne tenant pas toujours compte de l'ensemble des heures effectuées en dehors de la salle de classe. D'après l'enquête Emploi du temps 2009-2010 de l'Insee – qui contient un questionnaire spécifiquement adapté à cette population -, la durée de travail hebdomadaire des enseignants du premier degré à temps complet s'élève à 44 heures (dont 9h30 à domicile). Les enseignants du second degré déclarent quant à eux effectuer 41 heures de travail par semaine d'école (dont 12h36 à domicile) [Notes d'information 13.12 et 13.13 publiées en juillet 2013 par la Depp].

(2) La catégorie « Autre catégorie et statut » comprend les assistants maternels et familiaux, les médecins et les apprentis.

(3) Voir « La nomenclature FaPFP de familles de métiers de la fonction publique », Documents et méthodes n° 16, DGAFP, 2015.

(4) Y compris les salariés dont on ne connaît pas la taille de l'entreprise.

Lecture : Dans la fonction publique (hors enseignants), la durée annuelle effective du travail des agents occupant un emploi à temps plein est de 1 640 heures et celle des agents à temps partiel est de 1 018 heures en 2019.

## Figure 8.1-2 : Part des agents déclarant travailler au forfait par sexe et catégorie socioprofessionnelle dans les trois versants de la fonction publique (hors enseignants) et le secteur privé

(en %)

| | FPE | | | FPT | | | FPH | | | Ensemble de la fonction publique | | | Privé | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2017 | 2018 | 2019 | 2017 | 2018 | 2019 | 2017 | 2018 | 2019 | 2017 | 2018 | 2019 | 2017 | 2018 | 2019 |
| Ensemble | 10 | 12 | 14 | 6 | 5 | 5 | 9 | 8 | 9 | 8 | 8 | 9 | 11* | 12 | 13 |
| Sexe | | | | | | | | | | | | | | | |
| Femmes | 9 | 9 | 11 | 5 | 5 | 5 | 8 | 7 | 8 | 7 | 7 | 7 | 9 | 9 | 10 |
| Hommes | 12 | 14 | 17 | 6 | 5 | 6 | 11 | 10 | 11 | 9 | 10 | 11 | 13 | 14 | 15 |
| Catégorie socioprofessionnelle | | | | | | | | | | | | | | | |
| Cadres et professions intellectuelles supérieures | 17 | 22 | 24 | 12 | 13 | 15 | 26 | 26 | 30 | 17 | 20 | 23 | 42 | 45 | 49 |
| Professions intermédiaires | 8 | 7 | 9 | 6 | 5 | 5 | 8 | 8 | 8 | 7 | 7 | 7 | 8 | 9 | 8 |
| Employés et ouvriers | 8 | 9 | 10 | 4* | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3* | 3 | 3 |

*Source : Enquête Emploi, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

Champ : France entière (hors Mayotte), salariés. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : La durée de travail d'un agent ou salarié peut être déterminée sous la forme d'un forfait en jours. Dans ce cas, il est tenu de travailler un certain nombre de jours dans l'année. Dans l'enquête Emploi, cette question n'est pas forcément bien comprise par tous les agents ou salariés. Il existe donc des marges d'incertitude quant aux résultats présentés.

* Données révisées

Lecture : 17 % des hommes dans la FPE (hors enseignants) travaillent au forfait en 2019 ; ils étaient 14 % en 2018 et 12% en 2017.

## Figure 8.1-3 : Part des agents au forfait dans les ministères par catégorie hiérarchique et par sexe en 2003

(en %)

| Ministère | Catégorie hiérarchique | | | Sexe | | Ensemble |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | A | B | C | Femmes | Hommes | |
| Affaires étrangères | 92,4 | 0,9 | 0,3 | 8,7 | 26,4 | 15,6 |
| Agriculture | 53,3 | 1,8 | 0,5 | 6,1 | 11,3 | 16,3 |
| Culture | 40,5 | 1,5 | 0,8 | 14,1 | 28,1 | 19,4 |
| Défense | 0,5 | 0,3 | 0,3 | 0,2 | 0,4 | 0,3 |
| Économie et Finances | 57,3 | 5,4 | 1,0 | 5,8 | 25,1 | 13,3 |
| Éducation nationale | - | - | - | - | - | - |
| Emploi et Solidarité | 17,0 | 0,6 | 0,6 | 3,3 | 12,3 | 5,7 |
| Équipement | 6,0 | 0,1 | 0,0 | 0,5 | 0,9 | 0,8 |
| Intérieur | 38,8 | 5,5 | 0,2 | 2,3 | 2,9 | 2,7 |
| *dont Police nationale* | *92,3* | *9,2* | *0,3* | *1,8* | *2,0* | *2,0* |
| Jeunesse et Sports | 100,0 | 9,0 | 3,0 | 42,5 | 100,0 | 75,9 |
| Justice | 80,9 | 6,4 | 0,6 | 16,4 | 15,4 | 16,1 |
| *dont magistrats* | *93,5* | - | - | *93,6* | *93,4* | *93,5* |
| Outre-Mer | 42,1 | 0,0 | 0,0 | 4,7 | 27,4 | 14,0 |
| Services du Premier ministre | 47,7 | 3,5 | 0,2 | 13,8 | 28,6 | 20,9 |
| **Total des ministères** | **41,7** | **3,2** | **0,3** | **4,2** | **8,7** | **6,4** |
| **Total hors Éducation nationale** | **47,5** | **3,8** | **0,4** | **6,0** | **10,0** | **8,2** |

*Source : Enquête exceptionnelle Temps de travail 2003, DGAFP – SDessi.*

Champ : Agents civils des ministères.

Lecture : 1 % des agents de catégorie C du ministère de l'Économie et des Finances sont au forfait en 2003.

## Figure 8.1-4 : Organisation du temps de travail en 2016
(en %)

| Part des agents… | FPE | FPE, hors enseignants | FPT | FPH | Ensemble fonction publique | Privé | Ensemble |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Ayant les mêmes horaires tous les jours | 66,0 | 71,2 | 81,1 | 50,0 | 68,0 | 65,6 | 66,1 |
| Ayant des horaires alternants (travail en équipe, 2x8, 3x8 ou plus)(1) | 2,3 | 3,5 | 3,2 | 20,9 | 6,5 | 8,1 | 7,8 |
| Ayant des horaires variables d'un jour à l'autre | 31,7 | 25,3 | 15,7 | 29,1 | 25,5 | 26,3 | 26,1 |
| Travaillant le samedi (même occasionnellement)(2) | 40,5 | 37,3 | 39,1 | 71,0 | 46,4 | 47,9 | 47,5 |
| Travaillant le dimanche (même occasionnellement)(2) | 29,9 | 29,2 | 27,7 | 66,0 | 36,7 | 25,1 | 27,9 |
| Travaillant le matin (entre 5 h et 7 h, même occasionnellement) | 19,4 | 26,5 | 22,9 | 54,6 | 28,0 | 28,4 | 28,3 |
| Travaillant le soir (entre 20 h et minuit, même occasionnellement) | 35,7 | 32,0 | 24,4 | 56,6 | 36,1 | 31,2 | 32,4 |
| Travaillant la nuit (entre minuit et 5 h, même occasionnellement) | 12,2 | 17,4 | 11,3 | 35,3 | 16,8 | 14,3 | 14,9 |

*Source : Enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP – SDessi.*

Champ : France, salariés.

(1) Mode d'organisation du travail en équipe selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un rythme rotatif, de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines.

(2) Les familles de métiers les plus confrontées au travail le samedi et le dimanche sont les familles Soins, Sécurité-Défense et Justice.

Lecture : 29,9 % des agents de la FPE travaillent le dimanche, même occasionnellement.

## Figure 8.1-5 : Contraintes horaires : durées, flexibilité et prévisibilité en 2016
(en %)

| | FPE | FPE, hors enseignants | FPT | FPH | Ensemble fonction publique | Privé | Ensemble |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Travailler 40 heures ou plus par semaine | 38,0 | 36,8 | 17,4 | 21,8 | 27,3 | 30,7 | 29,9 |
| Travailler plus de 5 jours par semaine | 9,6 | 5,9 | 5,2 | 3,9 | 6,8 | 8,6 | 8,2 |
| Faire des heures supplémentaires tous les jours ou souvent | 38,7 | 30,5 | 19,1 | 35,7 | 31,2 | 27,9 | 28,6 |
| *dont : aucune ne fait l'objet d'une compensation* | *80,6* | *64,6* | *53,7* | *49,0* | *67,2* | *53,6* | *57,1* |
| Emporter du travail à la maison | 44,5 | 14,1 | 7,9 | 6,9 | 23,7 | 8,4 | 12,0 |
| Avoir été joint plus de 20 fois par les collègues et/ou supérieurs ou par des personnes extérieures en dehors des horaires de travail pour les besoins du travail au cours des 12 derniers mois | 19,6 | 11,8 | 8,9 | 8,1 | 13,4 | 11,7 | 12,1 |
| Ne pas disposer d'au moins 48h consécutives de repos par semaine | 11,4 | 10,6 | 6,3 | 23,8 | 12,2 | 15,9 | 15,0 |
| Être obligé de dormir hors de chez soi au moins une fois par semaine | 4,7 | 5,8 | 1,3 | 4,2 | 3,4 | 3,7 | 3,6 |
| Ne pas connaître ses horaires pour la semaine suivante | 5,0 | 6,5 | 4,5 | 2,8 | 4,3 | 10,4 | 8,9 |
| Être soumis à un contrôle horaire | 47,9 | 50,0 | 41,8 | 47,9 | 45,7 | 46,6 | 46,4 |
| Ne pas pouvoir modifier ses horaires en s'arrangeant avec ses collègues en cas d'imprévu | 36,1 | 19,0 | 21,1 | 14,6 | 26,3 | 21,1 | 22,4 |
| Ne pas pouvoir s'absenter même quelques heures en cas d'imprévu personnel ou familial | 13,3 | 8,4 | 9,5 | 23,9 | 14,2 | 11,6 | 12,2 |

*Source : Enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP – SDessi.*

Champ : France, salariés.

Lecture : 38 % des agents de la FPE travaillent 40 heures ou plus par semaine.

## Figure 8.1-6 : Part des agents exposés à des contraintes de rythme ou d'intensité du travail en 2016

(en %)

| | FPE | FPE, hors enseignants | FPT | FPH | Ensemble fonction publique | Privé | Ensemble |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Au moins trois contraintes de rythme**(1) | **20,7** | **27,7** | **25,4** | **42,5** | **26,9** | **37,4** | **34,9** |
| Avoir un rythme imposé par … | | | | | | | |
| le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce | 1,8 | 2,3 | 3,1 | 4,1 | 2,7 | 8,9 | 7,5 |
| la cadence automatique d'une machine | 1,4 | 2,2 | 3,4 | 2,9 | 2,4 | 8,6 | 7,1 |
| d'autres contraintes techniques | 9,3 | 11,4 | 11,9 | 16,6 | 11,7 | 18,8 | 17,1 |
| la dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou plusieurs collègues | 21,2 | 27,5 | 26,3 | 41,9 | 27,3 | 29,2 | 28,8 |
| des normes de production ou des délais à respecter en une journée au plus | 30,2 | 37,8 | 35,8 | 49,3 | 36,2 | 51,4 | 47,8 |
| dont : en une heure | 17,0 | 21,1 | 19,4 | 34,2 | 21,5 | 30,7 | 28,5 |
| une demande extérieure | 65,9 | 70,8 | 59,1 | 78,6 | 66,2 | 70,2 | 69,2 |
| dont : obligeant une réponse immédiate | 51,1 | 56,8 | 48,2 | 72,1 | 54,5 | 58,2 | 57,3 |
| les contrôles ou surveillances permanents exercés par la hiérarchie | 23,7 | 27,6 | 24,8 | 33,9 | 26,2 | 32,0 | 30,6 |
| un contrôle ou suivi automatisé | 33,3 | 35,4 | 24,1 | 41,6 | 31,8 | 36,2 | 35,2 |
| Ne pas pouvoir interrompre momentanément le travail quand on le souhaite | 44,7 | 25,3 | 30,4 | 43,7 | 39,4 | 27,6 | 30,4 |
| Devoir toujours ou souvent se dépêcher pour faire son travail | 40,0 | 37,3 | 32,0 | 59,2 | 41,2 | 46,0 | 44,9 |
| Devoir fréquemment interrompre une tâche pour une autre non prévue | 62,3 | 68,8 | 65,0 | 78,6 | 66,7 | 64,6 | 65,1 |

*Source : Enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP – SDessi.*

Champ : France, salariés.

(1) Parmi : le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce, la cadence automatique d'une machine, d'autres contraintes techniques, la dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou plusieurs collègues, des normes de production ou des délais à respecter en 1h au plus ou 1 jour au plus, une demande extérieure obligeant ou non à une réponse immédiate, les contrôles ou surveillances permanents exercés par la hiérarchie.

Lecture : 25,4 % des agents de la FPT sont exposés à au moins trois contraintes de rythme.

## Figure 8.2-1 : Nombre de comptes épargne-temps (CET), de jours en dépôt et nombre de jours indemnisés dans les trois versants de la fonction publique

| | Fonction publique de l'État (2019) | Fonction publique territoriale | | Fonction publique hospitalière (au 31/12/2017) | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Fonctionnaires | Tous agents 31/12/2015 | Tous agents 31/12/2013 | Ensemble des agents | *Dont personnel médical* | *Dont personnel non médical* |
| Part des agents ayant un CET (en %) au 31/12 | | **28,2** | 23,2[2] | | | |
| Nombre moyen de jours par CET au 31/12 | | **15,4**[3] | 16,3 | **7,2** | *22,8* | *5,4* |
| Nombre de CET ouverts au 31/12 | | **468 555**[4] | 380 909 | | | |
| Nombre de jours en stock au 31/12 | | **7 230 228** | 6 201 435 | **5 474 400** | *1 862 210* | *3 612 190* |
| Nombre de jours indemnisés ou rachetés | 1 290 000[5] | **193 328** | 191 398 | (7) | | |
| Nombre de jours versés au RAFP[1] | 46 500[6] | **11 379** | 8 719 | | | |

*Sources : Fichiers ON, DGFiP (traitement SDessi) ; Bilans sociaux FPT, DGCL ; Analyse des bilans sociaux des établissements publics de santé à fin 2017, indicateur 5.2, ATIH – DGOS*

Champ : FPE : France (hors Mayotte), fonctionnaires des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat, EPA), universités, ENS, CNAM et Paris Dauphine ; FPT : Fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents au 31 décembre de l'année concernée ; FPH : Agents travaillant dans 384 établissements publics de santé répondants

(1) RAFP : Régime de retraite additionnelle de la fonction publique.

(2) Ce résultat et ceux des années antérieures publiés dans les éditions précédentes du rapport annuel correspondent au nombre de CET pour cent agents et non pas la part d'agent ayant un CET. La refonte du questionnaire des bilans sociaux de la FPT portant sur l'année 2015 permet désormais de calculer cette part.

(3) Le questionnaire 2015 des bilans sociaux de la FPT ne permet plus de calculer le nombre de jours par CET. Ce résultat correspond au nombre de jours de CET par agent. Il diffère peu du nombre de jours par CET puisque généralement les agents ne disposent pas de plusieurs CET.

(4) Ce résultat correspond au nombre d'agents ayant un CET au 31/12 et non plus au nombre de CET ouverts au 31/12 comme renseigné jusqu'en 2013. Ces deux indicateurs diffèrent peu puisque généralement les agents ne disposent pas de plusieurs CET.

(5) Les fonctionnaires représentent 104 134 agents, soit 94% des agents bénéficiaires de rachats de jours de CET en 2019.

(6) Les fonctionnaires représentent 9 118 agents, soit 98,4% des agents bénéficiaires d'indemnisations RAFP en 2019.

(7) Le nombre de jours indemnisés ou rachetés n'est pas disponible dans les bilans sociaux de l'ATIH. Selon les DADS, ce nombre s'élève à 686 204 au 31 décembre 2016.

## Figure 8.2-2 : Récapitulatif des principaux indicateurs par catégorie hiérarchique des agents de la fonction publique de l'État au 31 décembre 2009 après l'application des nouvelles mesures de gestion des CET

| | A niveau administrateur | A niveau attaché | Ensemble des A | Catégorie B | Catégorie C | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Nombre de CET au 31 décembre 2009 | 27 527 | 62 374 | 89 901 | 86 297 | 54 561 | **230 759** |
| Part des agents éligibles au dispositif ayant un CET (en %) | 51,0 | 49,9 | 50,3 | 30,7 | 19,9 | **31,4** |
| Part des nouveaux CET, ouverts pendant les années 2008 et 2009 sur l'ensemble des CET (en %) | 25,0 | 26,4 | 26,0 | 33,6 | 44,1 | **33,1** |
| Part des CET utilisés pour le rachat de jours sur l'ensemble des CET au titre du décret n° 2009-1065 du 28 août 2009 (en %) | 41,2 | 32,7 | 35,3 | 19,6 | 18,6 | **25,5** |
| Nombre de jours rachetés au titre du décret n° 2009-1065 du 28 août 2009 | 222 147 | 358 543 | 580 690 | 240 446 | 100 644 | **921 780** |
| Moyenne de jours rachetés par compte | 19,6 | 17,6 | 18,3 | 14,2 | 9,9 | **15,7** |
| Part des comptes épargne utilisés pour le versement de jours au RAFP (en %) | 14,5 | 2,5 | 6,2 | 1,7 | 1,8 | **3,4** |
| Nombre de jours placés au RAFP au titre du décret n° 2009-1065 du 28 août 2009 | 39 412 | 46 997 | 86 409 | 50 638 | 29 691 | **166 738** |
| Moyenne de jours versés au RAFP par compte | 9,9 | 29,8 | 15,5 | 35,4 | 30,9 | **20,9** |
| Part des comptes épargne utilisés pour la consommation sous forme de congé pendant les années 2008 et 2009 (en %) | 9,7 | 10,7 | 10,4 | 11,8 | 11,6 | **11,2** |
| Nombre moyen de jours consommés sous forme de congé par CET concerné | 13,4 | 12,3 | 12,6 | 11,5 | 7,9 | **11,0** |
| Nombre de jours restant sur les CET au 31/12/2009 | 725 270 | 1 043 397 | 1 768 667 | 1 544 555 | 637 547 | **3 950 769** |
| Nombre moyen de jours en stock sur les CET | 26,3 | 16,7 | 19,7 | 17,9 | 11,7 | **17,1** |

*Source : Enquête bisannuelle CET 2008-2009, DGAFP, traitement DGAFP – SDessi.*

Lecture : Au 31 décembre 2009, 230 759 CET étaient ouverts depuis la mise en place du dispositif, ce qui représente 31,4 % de l'ensemble des agents de la fonction publique éligibles au CET et une moyenne de 17,1 jours de dépôt. Parmi les agents possédant un CET, 25,5 % ont racheté 15,7 jours en moyenne et 3,4 % ont versé au RAFP 20,9 jours en moyenne.

## Figure 8.3-1 : Congés payés et jours de RTT[1] pris par type d'employeur

| | 2018(*) | | 2019 | |
|---|---|---|---|---|
| | Nombre de jours | Nombre de semaines | Nombre de jours | Nombre de semaines |
| Fonction publique (hors enseignants[2]) | 37 | 7,3 | 36 | 7,2 |
| FPE | 40 | 8,1 | 38 | 7,6 |
| FPT | 35 | 7,1 | 36 | 7,1 |
| FPH | 34 | 6,8 | 34 | 6,8 |
| Privé | 27 | 5,5 | 27 | 5,4 |
| De 1 à 9 salariés | 26 | 5,1 | 25 | 5,1 |
| 10 à 49 salariés | 27 | 5,4 | 26 | 5,2 |
| 50 à 499 salariés | 29 | 5,8 | 29 | 5,7 |
| 500 salariés ou plus | 31 | 6,3 | 32 | 6,4 |

*Source : Enquête Emploi, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

Champ : Salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi principal, hors apprentis, stagiaires et bénéficiaires de contrats aidés. France entière (sauf Mayotte).

(*) Données révisées

(1) Les congés sont calculés à partir du nombre de jours pris déclarés au cours d'une semaine dite de référence. Les congés déclarés par les individus sont renseignés en jours ouvrés. L'échantillon des semaines de référence étant uniformément réparti sur les 52 semaines que comportent les années 2018 et 2019, un nombre moyen de jours de congés pris au cours d'une année peut ensuite être estimé.

(2) Bénéficiant d'un régime de congés particulier, les enseignants sont exclus de cette figure.

Lecture : En 2019, les agents de la fonction publique (hors enseignants) déclarent en moyenne avoir pris 36 jours ouvrés de congés (RTT compris), correspondant à 7,2 semaines de congés (RTT compris).

## Figure 8.3-2 :Causes d'absence au travail dans la fonction publique de l'État en mars 2004 et mars 2010

(en %)

| | Tous ministères hors Éducation nationale | | Éducation nationale | | Total général | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2004 | 2010 | 2004 | 2010 | 2004 | 2010 |
| Congé ordinaire de maladie | 3,0 | 2,8 | 2,8 | 2,3 | 2,9 | 2,5 |
| Congé de longue maladie ou pour grave maladie | 1,1 | 0,9 | 0,8 | 0,8 | 0,9 | 0,8 |
| Accident de service ou de travail, maladie professionnelle | 0,3 | 0,3 | 0,2 | 0,1 | 0,2 | 0,2 |
| Ensemble "maladies" | 4,3 | 4,0 | 3,8 | 3,1 | 4,0 | 3,5 |
| Congé de maternité, paternité et d'adoption | 0,4 | 0,5 | 1,2 | 1,4 | 0,9 | 1,1 |
| Autorisation spéciale d'absence | 0,7 | 0,8 | 0,5 | 0,4 | 0,6 | 0,5 |
| *dont garde enfant malade* | *0,1* | *0,1* | *0,1* | *0,1* | *0,1* | *0,1* |
| Formation | 1,8 | 2,0 | 1,6 | 0,7 | 1,7 | 1,2 |
| Congés annuels, RTT, CET, récupération | 10,4 | 8,9 | 0,2(3) | 2,3(2) | 5,5 | 3,4(2) |
| **Part des personnes absentes un jour test de mars 2004 et de mars 2010(1)** | **17,9** | **17,1** | **7,4** | **6,2(2)** | **11,7** | **10,1(2)** |

*Source : Enquêtes DGAFP auprès des directions de personnel des ministères, DGAFP – SDessi.*

Champ : Agents civils des ministères.

(1) Le nombre de personnes absentes lors du jour test est rapporté à l'effectif du ministère.

(2) Le jour test choisi se situe en période scolaire, ce qui exclut de facto les congés (annuels, RTT, etc.) des enseignants. Cela explique le faible taux d'absence des agents du ministère de l'Éducation nationale pour ce motif puisqu'il ne peut concerner que les personnels administratifs. Compte tenu du poids des enseignants dans la fonction publique de l'État, le même type de résultat est observé (faible taux global d'absence) dans l'ensemble des ministères.

(3) Le faible taux d'absence pour congés annuels, RTT et CET à l'Éducation nationale en 2004 résulte du fait que l'instauration des CET a débuté seulement en 2004 dans ce ministère : les agents ne pouvaient donc pas encore disposer de jours de congé pour ce motif en mars 2004.

Lecture : 2,5 % des agents de l'État étaient en congé de maladie ordinaire en mars 2010 ; ils étaient 2,9 % à être absents pour ce motif en mars 2004.

## Figure 8.3-3 : Nombre d'agents en congé parental dans les ministères(1) au 31 décembre

| | 2017 | 2018 | Évolution 2018/2017 (en %) |
|---|---|---|---|
| Agriculture et Alimentation | 46 | 50 | 8,7 |
| Armées | 65 | 53 | -18,5 |
| Culture | 26 | 26 | 0,0 |
| Économie et Finances, Action et Comptes publics(1) | 201 | 193 | -4,0 |
| Éducation nationale et Jeunesse, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation | 4 353 | 4 082 | -6,2 |
| Europe et Affaires étrangères | 20 | 25 | 25,0 |
| Intérieur, Cohésion des territoires et Relations avec les collectivités territoriales, Outre-Mer | 250 | 240 | -4,0 |
| Justice | 220 | 210 | -4,5 |
| Ministères sociaux | 22 | 23 | 4,5 |
| Services du Premier ministre | 1 | 1 | 0,0 |
| Transition écologique et solidaire | 49 | 64 | 30,6 |
| **Ensemble** | **5 253** | **4 967** | **-5,4** |
| **Part des agents en congé parental (en %)** | **0,4** | **0,3** | |

*Sources : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – SDessi.*

Champ : Fonctionnaires civils gérés par les ministères hors établissements publics.

(1) Y compris Caisse des dépôts et consignations.

Lecture : Au 31 décembre 2018, les fonctionnaires en congé parental représentent 0,3 % de l'ensemble des titulaires civils des ministères hors établissements publics.

### Figure 8.3-4 : Répartition par sexe, catégorie hiérarchique, âge et durée des fonctionnaires en congé parental dans les ministères au 31 décembre

(en %)

| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|---|---|---|---|---|
| **Sexe** | | | | |
| Femmes | 94,5 | 94,6 | 94,7 | 94,8 |
| Hommes | 5,5 | 5,4 | 5,3 | 5,2 |
| **Catégorie hiérarchique** | | | | |
| A+ | 0,9 | 1,1 | 0,8 | 0,9 |
| A | 77,5 | 78,6 | 81,2 | 81,6 |
| B | 9,6 | 8,9 | 7,7 | 7,8 |
| C | 12,0 | 11,3 | 10,4 | 9,8 |
| **Âge**(1) | | | | |
| Moins de 30 ans | 8,9 | 9,9 | 14,0 | 10,4 |
| 30 à 39 ans | 73,1 | 72,1 | 68,8 | 71,4 |
| 40 à 49 ans | 17,6 | 17,5 | 16,0 | 17,8 |
| 50 ans et plus | 0,4 | 0,4 | 1,2 | 0,4 |
| **Durée**(1) | | | | |
| Moins d'un an | 68,4 | 74,3 | 84,2 | 81,8 |
| De 1 à 5 ans | 30,1 | 24,4 | 14,8 | 17,9 |
| De 5 à 10 ans | 1,3 | 1,1 | 0,8 | 0,3 |
| Plus de 10 ans | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,1 |
| Ensemble | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

*Sources : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP – SDessi.*

Champ : Fonctionnaires civils gérés par les ministères hors établissements publics.

(1) La répartition par âge et durée n'est pas connue pour le ministère de la Culture.

Lecture : 94,8 % des fonctionnaires des ministères en congé parental au 31 décembre 2018 sont des femmes et 71,4 % sont âgés de 30 à 39 ans.

### Figure 8.3-5 : Effectif des agents en congé parental dans la fonction publique territoriale au 31 décembre

| | Année | Total | Part des femmes (en %) |
|---|---|---|---|
| En congé parental (article 75) *Fonctionnaires et contractuels* | 2013 | 8058 | 96,2 |
| | 2015 | 7571 | 96,8 |

*Source : DGCL-CNFPT, Synthèse nationale des rapports aux CTP sur l'état des collectivités territoriales.*

Note : Ces données sont des estimations provenant de l'exploitation des « bilans sociaux » et ne peuvent être considérées comme exactes à l'unité près.

### Figure 8.4-1 : Part des salariés absents au moins un jour au cours d'une semaine donnée pour raison de santé dans les différents versants de la fonction publique et le secteur privé en 2019

(en %)

| | Personnes en emploi au sens du BIT | Personnes en emploi « élargi »(1) |
|---|---|---|
| FPE | 2,9 | 3,6 |
| *Enseignants* | *2,6* | *3,0* |
| *Hors enseignants* | *3,2* | *4,1* |
| FPT | 5,1 | 6,7 |
| FPH | 4,5 | 5,7 |
| **Ensemble de la fonction publique** | **4,0** | **5,2** |
| **Secteur privé** | **3,8** | **4,4** |
| **Ensemble** | **3,9** | **4,6** |

*Source : Insee, enquête Emploi. Traitement DGAFP – SDessi.*

Champ : France entière (hors Mayotte), personnes en emploi salariés. Hors apprentis, stagiaires, contrats aidés, salariés des particuliers-employeurs et salariés travaillant à domicile.

Note : Sont prises en compte ici les absences pour maladie (y c. garde enfant malade) ou accident du travail

(1) En emploi au sens du BIT ou absent de son emploi pour maladie de plus d'un an.

Lecture : En 2019, parmi les agents de la fonction publique en emploi au sens du BIT, 4,0 % ont été absents au moins un jour au cours d'une semaine donnée pour raison de santé.

### Figure 8.4-2 : Nombre moyen de jours d'absence au cours de l'année par personne pour raison de santé dans les différents versants de la fonction publique et le secteur privé en 2019

(en nombre de jours sur l'année)

| | Personnes en emploi au sens du BIT | Personnes en emploi « élargi »(1) |
|---|---|---|
| FPE | 6,3 | 8,2 |
| *Enseignants* | *5,6* | *6,5* |
| *Hors enseignants* | *6,9* | *9,4* |
| FPT | 11,7 | 16,0 |
| FPH | 10,1 | 13,3 |
| **Ensemble de la fonction publique** | **9,0** | **12,1** |
| **Secteur privé** | **8,8** | **10,3** |
| **Ensemble** | **8,8** | **10,7** |

*Source : Insee, enquête Emploi. Traitement DGAFP – SDessi.*

Champ : France entière (hors Mayotte), personnes en emploi salariés. Hors apprentis, stagiaires, contrats aidés, salariés des particuliers-employeurs et salariés travaillant à domicile.

Note : Sont prises en compte ici les absences pour maladie (y c. garde enfant malade) ou accident du travail

(1) En emploi au sens du BIT ou absent de son emploi pour maladie de plus d'un an.

Lecture : En 2019, les agents de la fonction publique en emploi au sens du BIT ont été absents en moyenne sur l'année 9 jours pour raison de santé.

## Figure 8.4-3 : Répartition des agents de la fonction publique ayant eu au moins un arrêt maladie dans l'année selon leur durée cumulée d'absence en 2016

| | | Part des agents | | Répartition des agents ayant eu au moins un arrêt maladie selon la durée cumulée d'absence dans l'année | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Ayant eu au moins un arrêt maladie dans l'année | Ayant eu au moins trois arrêts maladie dans l'année | 1-7 jours | 8-15 jours | 16-29 jours | 30 jours et plus |
| Sexe | Hommes | 32 | 4 | 55 | 20 | 5 | 20 |
| | Femmes | 38 | 5 | 51 | 17 | 8 | 24 |
| Âge | -30 | 30 | 4 | 64 | 15 | 4 | 18 |
| | 30-49 | 38 | 5 | 55 | 16 | 8 | 21 |
| | 50 et + | 36 | 4 | 43 | 22 | 6 | 29 |
| Statut | Fonctionnaires (y.c. stagiaires) | 39 | 5 | 51 | 19 | 7 | 24 |
| | Contractuels et autres statuts | 27 | 3 | 59 | 14 | 6 | 21 |
| Catégorie hiérarchique | A | 31 | 4 | 62 | 16 | 5 | 17 |
| | B | 34 | 3 | 52 | 19 | 8 | 22 |
| | C | 40 | 5 | 48 | 19 | 7 | 27 |
| Quotité de travail | Temps plein | 37 | 4 | 53 | 18 | 6 | 23 |
| | Temps partiel | 30 | 4 | 52 | 16 | 7 | 25 |
| Versant | FPE | 34 | 4 | 58 | 17 | 6 | 18 |
| | FPT | 37 | 5 | 50 | 20 | 7 | 23 |
| | FPH | 38 | 4 | 47 | 15 | 6 | 31 |
| Famille de métiers | Action sociale | 41 | 2 | 58 | 13 | 9 | 20 |
| | Administration | 39 | 3 | 54 | 18 | 7 | 22 |
| | Bâtiment, travaux publics | 41 | 2 | 67 | 16 | 2 | 15 |
| | Entretien et maintenance | 39 | 5 | 42 | 20 | 9 | 30 |
| | Espaces verts, paysages | 32 | 9 | 36 | 17 | 1 | 45 |
| | Finances publiques | 35 | 6 | 57 | 23 | 4 | 15 |
| | Éducation, formation et recherche | 32 | 5 | 65 | 16 | 6 | 13 |
| | Sécurité et défense | 33 | 3 | 49 | 14 | 5 | 32 |
| | Services à la personne, restauration | 30 | 4 | 38 | 18 | 9 | 34 |
| | Soins | 37 | 4 | 44 | 18 | 7 | 30 |
| | Sport et loisirs, animation, culture | 31 | 6 | 66 | 17 | 3 | 13 |
| | Technique, informatique, transports | 38 | 6 | 57 | 24 | 5 | 14 |
| Ensemble de la fonction publique | | 36 | 4 | 53 | 18 | 7 | 23 |
| Privé | | 30 | 3 | 50 | 19 | 8 | 23 |

*Source : Enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP – SDessi.*

Champ : France entière (hors Mayotte), agents de la fonction publique et salariés du privé.

Lecture : En 2016, 36 % des agents de la fonction publique ont eu au moins un arrêt maladie. 53 % se sont arrêtés moins de 8 jours dans l'année.

## Figure 8.4-4 : Nombre moyen de jours d'arrêt pour raison de santé dans les ministères en 2012

| Ministère | Nombre moyen de jours d'arrêt pour raison de santé par agent | pour maladie ordinaire de moins de 4 jours | pour maladie ordinaire de 4 jours et plus | pour maladie ordinaire | pour maladie grave, longue durée | accident du travail | maladie professionnelle | AT/MP |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Affaires étrangères | nd | 0,7 | 3,2 | 3,9 | nd | nd | 0,0 | nd |
| Agriculture | 9,9 | 0,4 | 4,8 | 5,2 | 4,1 | 0,6 | 0,0 | 0,6 |
| Caisse des dépôts, Conseil d'État, Cour des comptes | 13,5 | 0,7 | 7,0 | 7,7 | 5,0 | 0,7 | 0,0 | 0,7 |
| Culture | 9,7 | 0,3 | 3,8 | 4,1 | 1,8 | 3,6 | 0,2 | 3,9 |
| Défense – civils | 14,5 | 0,5 | 7,1 | 7,5 | 5,6 | 0,9 | 0,4 | 1,3 |
| Écologie | 13,2 | 0,1 | 6,5 | 6,7 | 5,4 | 1,0 | 0,1 | 1,1 |
| Économie et Finances | 14,4 | nd | nd | 8,2 | 5,6 | nd | nd | 0,6 |
| Intérieur | 13,2 | 0,3 | 7,6 | 8,0 | 3,1 | 2,2 | 0,0 | 2,2 |
| Justice | 14,0 (1) | nd | nd | 8,7 | 3,7 | 1,7 | 0,1 (1) | 1,7 (1) |
| Ministères de l'enseignement | 11,4 | 0,8 | 5,8 | 6,6 | 4,5 | 0,4 | 0,0 | 0,4 |
| Ministères sociaux | 12,6 | 0,3 | 5,3 | 5,6 | 6,6 | 0,4 | 0,0 | 0,0 |
| Services du Premier ministre | 10,2 | 0,3 | 4,5 | 4,8 | 4,5 | 0,9 | 0,0 | 0,9 |
| Travail | 16,5 | 0,5 | 8,0 | 8,5 | 7,5 | 0,4 | 0,0 | 0,4 |
| **Ensemble** | 12,3 (2) | **0,6** | **6,5** | **7,1** | **4,4** (2) | **0,8** (2) | **0,0** | **0,9** (2) |
| *Hors ministères de l'enseignement* | *13,5* (2) | *0,5* | *7,2* | *7,8* | *4,3* (2) | *1,4* (2) | *0,1* | *1,5* (2) |

*Source : Enquête Absentéisme pour raison de santé en 2012. Traitement DGAFP – SDessi.*

Champ : Ministères, agents civils.

Note : En raison des arrondis, le total des nombres moyens de jours peut être différent de la somme des décompositions à hauteur d'un dixième de jour.

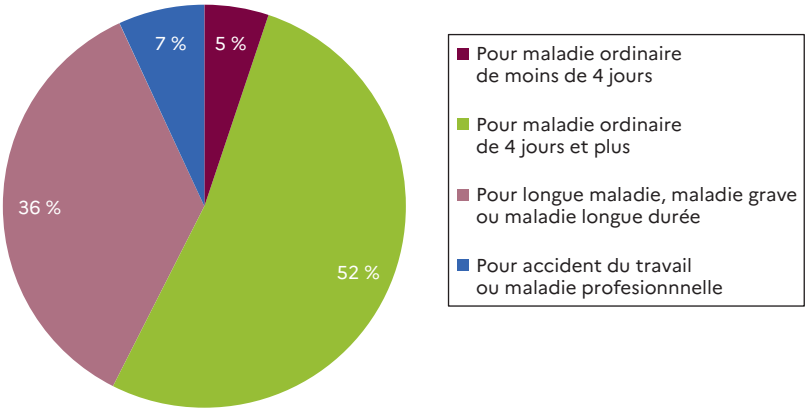
(1) Hors maladies professionnelles de l'administration pénitentiaire.

(2) Hors ministère des Affaires étrangères

Lecture : Le nombre moyen de jours d'arrêt pour raison de santé par agent du ministère de l'Agriculture s'élève à 9,9 en 2012.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

## Figure 8.4-5 : Répartition des jours d'arrêt pour raison de santé selon le motif et la durée dans les ministères en 2012




*Source : Enquête Absentéisme pour raison de santé en 2012. Traitement DGAFP – SDessi.*

Champ : Ministères, agents civils.

Note : Hors maladies professionnelles de l'administration pénitentiaire et hors ministère des Affaires étrangères pour les congés pour longue maladie, maladie grave ou maladie longue durée et pour AT/MP.

### Figure 8.4-6 : Nombre moyen de jours d'arrêt maladie par agent et par motif dans la fonction publique territoriale

| | 2011 | 2013 | 2015 |
|---|---|---|---|
| Maladie ordinaire | 12,0 | 11,9 | 13,4 |
| Longue maladie | 6,8 | 7,2 | 7,4 |
| Accident du travail et du trajet | 2,3 | 2,6 | 2,5 |
| Maladie professionnelle | 0,7 | 0,8 | 0,9 |
| Total absence pour raison de santé | 21,8 | 22,5 | 24,2 |

*Source : DGCL, Bilans sociaux.*
Champ : Fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents au 31 décembre de l'année concernée.

### Figure 8.4-7 : Nombre moyen de jours d'absence par agent et par motif dans la fonction publique hospitalière

| | 2016 | | 2017 | |
|---|---|---|---|---|
| | Personnel médical | Personnel non médical | Personnel médical | Personnel non médical |
| Maladie ordinaire | 3,7 | 13,9 | 3,8 | 14,2 |
| Longue maladie, maladie de longue durée | 1,3 | 6,2 | 1,3 | 6,2 |
| Accident du travail | 0,2 | 2,4 | 0,2 | 2,6 |
| Accident du trajet | 0,1 | 0,2 | 0,0 | 0,2 |
| Maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions | 0,0 | 0,1 | 0,0 | 0,1 |
| Maladie professionnelle | 0,0 | 0,9 | 0,1 | 1,0 |
| **Total absence pour raison de santé** | **5,3** | **23,7** | **5,4** | **24,3** |

*Source : ATIH – DGOS, Analyse des bilans sociaux des établissements publics de santé à fin 2016 et 2017, indicateur 6.2.*
Champ : Agents travaillant dans 356 établissements publics de santé répondants en 2016 ; 362 établissements publics de santé répondants en 2017.

## Figure 8.5-1 : Part des agents ayant eu un accident du travail dans les trois versants de la fonction publique et dans le secteur privé en 2016

(en %)

| | Part des agents ayant eu… | | | |
|---|---|---|---|---|
| | au moins un accident dans l'année | *un accident* | *deux accidents* | *trois accidents ou plus* |
| Fonction publique de l'État | 7,8 | *6,6* | *0,7* | *0,5* |
| Fonction publique territoriale | 9,7 | *8,3* | *0,9* | *0,5* |
| Fonction publique hospitalière | 12,9 | *9,8* | *1,9* | *1,1* |
| Ensemble de la fonction publique | 9,5 | *7,9* | *1,1* | *0,6* |
| Secteur privé | 10,4 | *8,0* | *1,4* | *1,0* |

*Source : Enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP – SDessi.*

Champ : France, salariés.

Note : Accidents du travail déclarés, hors accidents de trajet, survenus dans les 12 mois précédant la collecte.

Lecture : 9,7 % des agents de la FPT ont déclaré avoir subi au moins un accident du travail dans l'année : 8,3 % ont déclaré un accident, 0,9 % deux accidents et 0,5 % trois accidents ou plus.

## Figure 8.5-2 : Répartition des accidents du travail notifiés en 2018 selon le sexe et la gravité par ministère

| | Taux de couverture (en %) | Nombre d'accidents du travail notifiés (A + B + C) | Répartition selon le sexe (en %) | | Répartition selon la gravité (en nombre) | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | Sans arrêt (A) | | Avec arrêt (B) | | *dont + de 3 jours parmi (B)* | | Avec décès (C) | |
| | | | H | F | H | F | H | F | *H* | *F* | H | F |
| Europe et Affaires étrangères[1] | 100 | **55** | 42 | 58 | 9 | 22 | 14 | 10 | *9* | *8* | 0 | 0 |
| Agriculture et Alimentation | 40 | **144** | 31 | 69 | 27 | 51 | 18 | 48 | *12* | *36* | 0 | 0 |
| Ministères économiques et financiers[1] | 100 | **1440** | 45 | 55 | 249 | 313 | 393 | 484 | *nd* | | 1 | 0 |
| Conseil d'État[1] | 100 | **42** | 24 | 76 | 6 | 16 | 4 | 16 | *3* | *14* | 0 | 0 |
| Culture[1] | 82 | **480** | 48 | 52 | nd | | | | *137* | *138* | 0 | 0 |
| Directions départementales interministérielles[1] | 96 | **548** | 35 | 65 | 76 | 165 | 116 | 191 | *101* | *159* | 0 | 0 |
| Armées[2] | 93 | **1350** | 59 | 41 | 336 | 261 | 465 | 288 | *402* | *243* | 0 | 0 |
| Transition écologique et solidaire, Logement et Habitat durable et Cohésion des territoires – hors Aviation civile[1][3] | 100 | **1541** | 75 | 25 | 450 | 166 | 709 | 214 | *635* | *190* | 2 | 0 |
| Transition écologique et solidaire, Logement et Habitat durable et Cohésion des territoires – Aviation civile | 100 | **97** | 67 | 33 | 43 | 21 | 22 | 11 | *17* | *7* | 0 | 0 |
| Éducation nationale[4] | 100 | **10357** | 21 | 79 | nd | | | | | | 1 | 0 |
| Enseignement supérieur, Recherche et innovation | 87 | **3961** | nd | | 2098 | | 1863 | | *1613* | | 0 | |
| Intérieur – gendarmerie | 100 | **139** | 50 | 50 | nd | | | | | | 0 | 0 |
| Intérieur – police | 100* | **13722** | 82 | 18 | nd | | | | *5209* | *1037* | 6 | 2 |
| Intérieur – secrétariat général | 68 | **494** | 28 | 72 | 67 | 186 | 69 | 172 | *62* | *151* | 0 | 0 |
| Justice[1] | 100 | **3454** | 66 | 34 | 793 | 512 | 1473 | 676 | *1114* | *519* | 0 | 0 |
| Services du Premier ministre[1] | 100 | **29** | 45 | 55 | nd | | | | | | | |
| Ministères sociaux[1] | 100* | **nd** | nd | | | | | | | | | |

*Source : Volet AT/MP, Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine du travail dans la fonction publique de l'État en 2018. Traitement DGAFP – SDessi.*

Champ : Ministères.

Note : Le taux de couverture représente la part des services du ministère couverts par ces réponses. Ces résultats excluent les accidents du trajet.

* Taux de réponse manquant (remplacé par le taux de couverture global de l'enquête lorsqu'il était disponible).

(1) AT reconnus uniquement.

(2) Hors personnel militaire.

(3) DDI inclus, hors EPA.

(4) Les agents contractuels recrutés sous contrat à durée déterminée supérieur ou égal à un an ou en contrat à durée indéterminée, à temps complet, relevant du budget de l'Éducation nationale ont été intégrés dans les chiffres de l'enquête 2014.

Lecture : Sur un périmètre couvrant 100 % des services du Conseil d'État, 42 accidents du travail ont été notifiés en 2018. Parmi ceux-ci, 76 % concernaient des femmes. Parmi les accidents du travail qui concernaient les femmes dans ce même ministère, 16 n'ont fait l'objet d'aucun arrêt de travail, 16 en ont fait l'objet (dont 14 avec un arrêt de travail de plus de 3 jours), et 0 ont donné lieu à un décès.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

### Figure 8.5-3 : Nombre d'accidents du travail (AT) notifiés ayant fait l'objet de plus de 3 jours d'arrêt ou ayant provoqué le décès selon les ministères

| | 2016 | | 2017 | | 2018 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Taux de couverture (en %) | Nombre d'AT ayant fait l'objet de plus de 3 jours d'arrêt ou ayant provoqué le décès | Taux de couverture (en %) | Nombre d'AT ayant fait l'objet de plus de 3 jours d'arrêt ou ayant provoqué le décès | Taux de couverture (en %) | Nombre d'AT ayant fait l'objet de plus de 3 jours d'arrêt ou ayant provoqué le décès |
| Europe et Affaires étrangères(1) | 100 | 19 | 100 | 22 | 100 | 17 |
| Agriculture et Alimentation | 37 | 117 | 42 | 51 | 40 | 48 |
| Ministères économiques et financiers(1) | 91* | 590 | 89* | 620 | 0 | nd |
| Conseil d'État(1) | 100 | 20 | 100 | 5 | 100 | 17 |
| Culture(1) | 63 | 221 | 78 | 249 | 82 | 275 |
| Directions départementales interministérielles(1) | 100 | 257 | 100 | 273 | 96 | 260 |
| Armées(2) | 95 | 649 | 95 | 667 | 93 | 645 |
| Transition écologique et solidaire, Logement et Habitat durable et Cohésion des territoires – hors Aviation civile(1)(3) | 96 | 507 | 97 | 811 | 100 | 827 |
| Transition écologique et solidaire, Logement et Habitat durable et Cohésion des territoires – Aviation civile | 75 | 45 | 100 | 29 | 100 | 24 |
| Éducation nationale(4) | 0 | nd | 0 | nd | 0 | nd |
| Enseignement supérieur, Recherche et innovation | 76 | 1368 | 77 | 873 | 87 | 1613 |
| Intérieur – gendarmerie | 100 | 100 | 0 | nd | 0 | nd |
| Intérieur – police | 100* | 5088 | 0 | nd | 100* | 6254 |
| Intérieur – secrétariat général | 100 | 100 | 100 | 85 | 68 | 213 |
| Justice(1) | 85 | 1806 | 50 | 1828 | 100 | 1633 |
| Services du Premier ministre(1) | 100 | 46 | 100 | 52 | 0 | nd |
| Ministères sociaux(1) | 0 | nd | 0 | nd | 0 | nd |

*Source : Volet AT/MP, Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine du travail dans la fonction publique de l'État en 2016, 2017 et 2018. Traitement DGAFP – SDessi.*

Champ : Ministères.

* Taux de réponse manquant (remplacé par le taux de couverture global de l'enquête).

(1) AT reconnus uniquement.

(2) Hors personnel militaire.

(3) DDI inclus, hors EPA.

(4) Les agents contractuels recrutés sous contrat à durée déterminée supérieur ou égal à un an ou en contrat à durée indéterminée, à temps complet, relevant du budget de l'Éducation nationale ont été intégrés dans les chiffres de l'enquête 2014.

Note : Le taux de couverture représente la part des services du ministère couverts par ces réponses. Ces résultats excluent les accidents du trajet.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

## Figure 8.5-4 : Répartition des accidents de trajet notifiés en 2018 selon le sexe et la gravité par ministère

| | Taux de couverture (en %) | Nombre d'accidents de trajet notifiés (A + B + C) | Répartition selon le sexe (en %) | | Répartition selon la gravité (en nombre) | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | Sans arrêt (A) | | Avec arrêt (B) | | *dont + de 3 jours parmi (B)* | | Avec décès (C) | |
| | | | H | F | H | F | H | F | *H* | *F* | H | F |
| Europe et Affaires étrangères[1] | 100 | **47** | 28 | 72 | 5 | 13 | 8 | 21 | *6* | *14* | 0 | 0 |
| Agriculture et Alimentation | 40 | **105** | 24 | 76 | 14 | 47 | 11 | 33 | *10* | *26* | 0 | 0 |
| Ministères économiques et financiers[1] | 100 | **1338** | 33 | 67 | 176 | 308 | 262 | 592 | *nd* | | 0 | 0 |
| Conseil d'État [1] | 100 | **61** | 11 | 89 | 3 | 29 | 4 | 25 | *3* | *25* | 0 | 0 |
| Culture[1] | 82 | **345** | 29 | 71 | nd | | | | *52* | *142* | 0 | 0 |
| Directions départementales interministérielles[1] | 96 | **335** | 23 | 77 | 28 | 131 | 49 | 127 | *37* | *90* | 0 | 0 |
| Armées[2] | 93 | **418** | 47 | 53 | 81 | 97 | 113 | 126 | *94* | *100* | 1 | 0 |
| Transition écologique et solidaire, Logement et Habitat durable et Cohésion des territoires – hors Aviation civile[1][3] | 100 | **434** | 41 | 59 | 78 | 104 | 100 | 151 | *85* | *132* | 1 | 0 |
| Transition écologique et solidaire, logement et habitat durable et Cohésion des territoires – Aviation civile | 100 | **82** | 55 | 45 | 27 | 23 | 18 | 14 | *9* | *12* | 0 | 0 |
| Éducation nationale[4] | 100 | **3589** | 22 | 78 | nd | | | | | | 1 | 0 |
| Enseignement supérieur, Recherche et innovation | 87 | **1925** | nd | | 950 | | 975 | | *513* | | 0 | 0 |
| Intérieur – gendarmerie | 100 | **nd** | nd | | nd | | | | | | | |
| Intérieur – police | 100* | **715** | 68 | 32 | nd | | | | | | 3 | 6 |
| Intérieur – secrétariat général | 68 | **427** | 17 | 83 | 25 | 152 | 49 | 201 | *42* | *173* | 0 | 0 |
| Justice[1] | 100 | **824** | 29 | 71 | 61 | 249 | 179 | 334 | *138* | *266* | 1 | 0 |
| Services du Premier ministre[1] | 100 | **38** | 37 | 63 | nd | | | | | | | |
| Ministères sociaux[1] | 100* | **nd** | nd | | nd | | | | | | | |

*Source : Volet AT/MP, Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine du travail dans la fonction publique de l'État en 2018. Traitement DGAFP – SDessi.*

Champ : Ministères.

* Taux de réponse manquant (remplacé par le taux de couverture global de l'enquête lorsqu'il était disponible).

Note : Le taux de couverture représente la part des services du ministère couverts par ces réponses. Ces résultats excluent les accidents du trajet.

(1) Accidents reconnus uniquement.

(2) Hors personnel militaire.

(3) DDI inclus, hors EPA.

(4) Les agents contractuels recrutés sous contrat à durée déterminée supérieur ou égal à un an ou en contrat à durée indéterminée, à temps complet, relevant du budget de l'Éducation nationale ont été intégrés dans les chiffres de l'enquête 2014.

Lecture : Sur un périmètre couvrant 100 % des services du Conseil d'État, 61 accidents du trajet ont été notifiés en 2018. Parmi ceux-ci, 89 % concernaient des femmes. Parmi les accidents du trajet qui concernaient les femmes dans ce même ministère, 29 n'ont fait l'objet d'aucun arrêt de travail, 25 en ont fait l'objet (dont les 25 avec un arrêt de travail de plus de 3 jours), et 0 ont donné lieu à un décès.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

## Figure 8.5-5 : Répartition du nombre d'accidents du travail pour 100 agents selon la filière dans les collectivités territoriales au 31 décembre 2015

| Filière | Nombre d'accidents de service pour 100 agents(1) | Nombre d'accidents du trajet pour 100 agents(1) |
|---|---|---|
| Administrative | 2,0 | 0,9 |
| Animation | 7,2 | 1,0 |
| Culturelle | 1,6 | 0,6 |
| Incendie et secours | 15,4 | 0,4 |
| Médico-sociale technique | 6,9 | 1,0 |
| Police municipale | 10,9 | 1,0 |
| Sociale | 6,3 | 0,9 |
| Sportive | 5,8 | 0,9 |
| Technique | 8,7 | 0,7 |
| **Ensemble** | **6,5** | **0,8** |

*Source : DGCL, synthèse nationale des rapports au CTP sur l'état des collectivités territoriales au 31 décembre 2015.*

Champ : Fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents employés dans les collectivités territoriales disposant d'un comité technique paritaire propre (celles de plus de 50 agents) ou relevant du CTP d'un centre de gestion au 31 décembre 2015.

(1) Données révisées par la DGCL.

## Figure 8.5-6 : Répartition des accidents de service et de trajet selon le type de collectivité dans la fonction publique territoriale en 2018

| | Accidents de service | | | Accidents de trajet | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Taux de sinistralité(1) (en %) | Part avec arrêt (en %) | Moyenne jours d'arrêt | Taux de sinistralité(1) (en %) | Part avec arrêt (en %) | Moyenne jours d'arrêt |
| Communauté de communes, de ville | 4,3 | 63,2 | 47,4 | 0,4 | 58,3 | 38,3 |
| Communauté urbaine, district | 3,9 | 70,1 | 33,6 | 0,5 | 50,0 | 87,5 |
| Commune | 6,4 | 64,1 | 42,7 | 1,0 | 68,2 | 40,4 |
| Centre d'action sociale | 5,6 | 62,6 | 51,3 | 0,9 | 61,1 | 33,2 |
| Département | 4,2 | 62,3 | 40,7 | 0,9 | 66,2 | 39,6 |
| Offices publics de l'habitat (OPH) | 6,3 | 62,6 | 50,6 | 0,5 | 65,6 | 29,0 |
| Région | 6,2 | 69,1 | 60,3 | 0,8 | 57,7 | 40,6 |
| Syndicat | 4,9 | 61,0 | 46,8 | 1,0 | 52,3 | 39,8 |
| Autre collectivité territoriale | 4,6 | 63,3 | 42,3 | 0,8 | 56,9 | 42,5 |
| Métropole | 5,8 | 71,4 | 43,4 | 1,0 | 65,2 | 58,7 |
| **Ensemble** | **5,8** | **64,0** | **43,8** | **0,9** | **66,1** | **40,5** |

*Sources : CNRACL, Fonds national de prévention, Banque nationale de données.*

Champ : Échantillon de 696 076 agents, représentant 48 % de la population des actifs territoriaux affiliés à la CNRACL.

Notes : En 2018, 40 652 accidents de service et 6 511 accidents de trajet d'agents de la FPT ont été recensés dans la BND ; le faible taux de couverture de l'enquête rend les résultats fragiles et la comparaison avec des résultats d'années antérieures délicate.

(1) Le taux de sinistralité est calculé en rapportant le nombre d'événements d'une année aux effectifs couverts par la Banque nationale des données.

## Figure 8.5-7 : Accidents du travail recensés dans la fonction publique hospitalière en 2017

| | |
|---|---|
| Nombre d'accidents du travail (hors accidents de trajet) et avec arrêt de travail recensés | 25 663 |
| Nombre d'agents en équivalent temps plein de l'échantillon | 621 140 |
| Nombre d'accidents du travail pour 100 ETP | 4,1 |

*Source : DGOS et ATIH, Analyse des bilans sociaux des établissements publics de santé à fin 2017.*

Champ : Agents travaillant dans 471 établissements publics de santé répondants.

Lecture : Sur un échantillon de 471 établissements composés de 621 140 ETP au total, 25 663 accidents du travail (hors accidents de trajet) et avec arrêt de travail ont été recensés soit 4,1 accidents du travail pour 100 ETP.

## Figure 8.5-8 : Causes d'accidents du travail les plus fréquentes dans la fonction publique hospitalière en 2017

| | Part des établissements de santé qui déclarent la cause parmi les plus fréquentes (en %) |
|---|---|
| Effort lié à la manutention de malades | 70 |
| Chute de plain-pied | 69 |
| Contact/Projection avec sang, urine, produit biologique, etc. sur peau lésée, muqueuses, yeux | 28 |
| Contact avec un malade agité | 28 |

*Source : DGOS et ATIH, Analyse des bilans sociaux des établissements publics de santé à fin 2017.*

Champ : Échantillon de 471 établissements publics de santé répondants.

## Figure 8.5-9 : Métiers les plus touchés par les accidents du travail dans la fonction publique hospitalière en 2017

| | Part des établissements de santé qui déclarent le métier parmi les plus touchés (en %) |
|---|---|
| Aide-soignant(e) | 96 |
| Infirmier(e) en soins généraux | 90 |
| Agent de bio-nettoyage | 67 |

*Source : DGOS et ATIH, Analyse des bilans sociaux des établissements publics de santé à fin 2017.*

Champ : Échantillon de 471 établissements publics de santé répondants.

## Figure 8.5-10 : Répartition des accidents de service et de trajet selon le type d'établissement de la fonction publique hospitalière en 2018

| | Accidents de service | | | Accidents de trajet | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Taux de sinistralité(1) (en %) | Part avec arrêt (en %) | Moyenne jours d'arrêt | Taux de sinistralité(1) (en %) | Part avec arrêt (en %) | Moyenne jours d'arrêt |
| Centres hospitaliers généraux | 7,7 | 45,6 | 54,1 | 0,7 | 60,5 | 40,0 |
| Centres hospitaliers régionaux | 6,8 | 39,7 | 41,6 | 0,9 | 47,3 | 43,7 |
| Centres hospitaliers spécialisés | 8,3 | 57,2 | 42,4 | 0,6 | 63,6 | 26,4 |
| Hôpitaux locaux | 8,4 | 53,6 | 56,9 | 0,4 | 60,0 | 42,0 |
| Autres collectivités hospitalières | 9,7 | 37,7 | 41,8 | 1,2 | 50,6 | 31,6 |
| Centres de soins avec/sans hébergement | 9,6 | 56,4 | 73,9 | 0,7 | 71,4 | 110,2 |
| Centres d'hébergement pour personnes âgées | 9,1 | 61,3 | 54,6 | 0,6 | 69,1 | 54,7 |
| Établissements publics à caractère sanitaire ou social | 9,0 | 59,3 | 51,2 | 0,9 | 75,0 | 57,9 |
| **Ensemble** | **7,9** | **47,9** | **51,4** | **0,7** | **58,1** | **43,1** |

*Sources : CNRACL, Fonds national de prévention, Banque nationale de données.*

Champ : Échantillon de 249 506 agents, représentant 26,5 % de la population des actifs hospitaliers de la CNRACL.

Notes : En 2018, 19 616 accidents de service et 1 775 accidents de trajet d'agents de la FPH ont été recensés dans la BND ; le faible taux de couverture de l'enquête rend les résultats fragiles et la comparaison avec des résultats d'années antérieures délicate.

(1) Le taux de sinistralité est calculé en rapportant le nombre d'événements d'une année au nombre des effectifs couverts par la Banque nationale des données.

## Figure 8.6-1 : Nombre de maladies professionnelles reconnues selon les ministères

| | 2017 | | 2018 | |
|---|---|---|---|---|
| | Taux de couverture (en %) | Nombre de MP reconnues | Taux de couverture (en %) | Nombre de MP reconnues |
| Europe et Affaires étrangères | 100 | 1 | 100 | 3 |
| Agriculture et Alimentation | 42 | 2 | 40 | 2 |
| Ministères économiques et financiers | 89* | 14 | 100 | 21 |
| Conseil d'État | 100 | 0 | 100 | 0 |
| Culture | 78 | 20 | 82 | 19 |
| Directions départementales interministérielles | 100 | 29 | 96 | 24 |
| Armées(1) | 95 | 126 | 93 | 180 |
| Transition écologique et solidaire, Logement et Habitat durable et Cohésion des territoires – hors Aviation civile | 97 | 58 | 100 | 86 |
| Transition écologique et solidaire, Logement et Habitat durable et Cohésion des territoires – Aviation civile(2) | 100 | 8 | 100 | 3 |
| Éducation nationale | 100 | 104 | 100 | 88 |
| Enseignement supérieur, Recherche et Innovation | 81 | 119 | 85 | 160 |
| Intérieur – gendarmerie | 100 | 2 | 100 | 2 |
| Intérieur – police | 0 | nd | 0 | nd |
| Intérieur – secrétariat général | 100 | 0 | 31 | 19 |
| Justice | 50 | 24 | 98 | 31 |
| Services du Premier ministre | 100 | 4 | 100 | 1 |
| Ministères sociaux | nd | 33 | 100* | 19 |

*Source : Volet AT/MP, Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, la sécurité au travail et la prévention médicale dans la fonction publique de l'État en 2016, 2017 et 2018, DGAFP – Bureau de l'organisation, des conditions et du temps de travail.*

Champ : Ministères.

* Taux de réponse manquant (remplacé par le taux de couverture global de l'enquête lorsqu'il était disponible).

Note : Le taux de couverture représente la part des services du ministère couverts par ces réponses.

(1) Hors personnel militaire.

(2) DDI inclus, hors EPA.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

## Figure 8.6-2 : Répartition des maladies professionnelles selon le type de collectivité de la fonction publique territoriale en 2018

| | Nombre de maladies professionnelles | Taux de sinistralité (1) (en %) | Part avec arrêt (en %) | Nombre moyen de jours d'arrêt |
|---|---|---|---|---|
| Communauté de communes, de ville | 117 | 0,3 | 68,4 | 157,4 |
| Communauté urbaine, district | 22 | 0,4 | 81,8 | 77,1 |
| Commune | 1864 | 0,4 | 60,8 | nd |
| Centre d'action sociale | 263 | 0,6 | 59,3 | 175,1 |
| Département | 227 | 0,3 | 68,7 | 143,0 |
| Offices publics de l'habitat (OPH) | 74 | 0,3 | 48,6 | 171,7 |
| Région | 59 | 0,9 | 71,2 | 169,4 |
| Syndicat | 25 | 0,4 | 60,0 | 148,3 |
| Autre collectivité territoriale | 159 | 0,3 | 69,2 | 151,6 |
| Métropole | 73 | 0,3 | 47,9 | 154,0 |
| **Ensemble** | **2883** | **0,4** | **61,8** | **150,7** |

*Source : CNRACL, Fonds national de prévention, Banque nationale de données.*

Champ : Échantillon de 696 076 agents, représentant 48 % de la population des actifs territoriaux affiliés à la CNRACL.

Note : Le faible taux de couverture de l'enquête rend les résultats fragiles et la comparaison avec des résultats d'années antérieures délicate.

(1) Le taux de sinistralité est calculé en rapportant le nombre d'événements d'une année aux effectifs couverts par la Banque nationale des données.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

## Figure 8.6-3 : Répartition des maladies professionnelles selon le type d'établissement de la fonction publique hospitalière en 2018

| | Nombre de maladies professionnelles | Taux de sinistralité (1) (en %) | Part avec arrêt (en %) | Nombre moyen de jours d'arrêt |
|---|---|---|---|---|
| Centres hospitaliers généraux | 964 | 0,8 | 67,3 | 140,4 |
| Centres hospitaliers régionaux | 194 | 0,4 | 62,9 | 132,5 |
| Centres hospitaliers spécialisés | 40 | 0,4 | 47,5 | 194,9 |
| Hôpitaux locaux | 85 | 0,8 | 75,3 | 152,8 |
| Autres collectivités hospitalières | 22 | 0,3 | 81,8 | 179,4 |
| Centre de soins avec/sans hébergement | 7 | 0,7 | 85,7 | 170,0 |
| Centre d'hébergement pour personnes âgées | 349 | 1,1 | 70,8 | 145,3 |
| Établissements publics à caractère sanitaire ou social | 48 | 0,6 | 56,3 | 116,2 |
| **Ensemble** | **1709** | **0,7** | **67,4** | **142,4** |

*Source : CNRACL, Fonds national de prévention, Banque nationale de données.*

Champ : Échantillon de 249 506 agents, représentant 26,5 % de la population des actifs hospitaliers de la CNRACL.

Note : Le faible taux de couverture de l'enquête rend les résultats fragiles et la comparaison avec des résultats d'années antérieures délicate.

(1) Le taux de sinistralité est calculé en rapportant le nombre d'événements d'une année aux effectifs couverts par la Banque nationale des données.

## Figure 8.7-1 : Contraintes physiques dans le cadre du travail en 2016

(en %)

| Agents ou salariés déclarant… | FPE | FPT | FPH | Ensemble FP | Secteur privé | Ensemble |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Avoir au moins trois contraintes physiques intenses (1) | 19,2 | 32,0 | 56,1 | 31,5 | 34,4 | 33,7 |
| Rester longtemps debout | 49,3 | 49,0 | 69,2 | 53,4 | 48,7 | 49,8 |
| Rester longtemps dans une autre posture pénible ou fatigante | 25,5 | 33,4 | 41,1 | 31,6 | 35,3 | 34,4 |
| Porter ou déplacer des charges lourdes | 22,3 | 38,9 | 62,4 | 36,6 | 40,6 | 39,7 |
| Effectuer des mouvements douloureux ou fatigants | 21,3 | 35,1 | 55,3 | 33,3 | 37,5 | 36,5 |
| Être exposés à un bruit intense | 12,5 | 15,7 | 10,7 | 13,2 | 19,7 | 18,2 |
| Respirer des fumées ou des poussières | 17,0 | 28,0 | 16,5 | 20,8 | 33,1 | 30,2 |
| Être en contact avec des produits dangereux | 18,2 | 29,0 | 52,6 | 29,2 | 28,6 | 28,8 |

*Source : Enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP – SDessi.*

Champ : France, salariés.

(1) Parmi : rester longtemps debout, rester longtemps dans une posture pénible ou fatigante, effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents, devoir porter ou déplacer des charges lourdes, subir des secousses ou des vibrations.

Lecture : 62,4 % des agents de la FPH doivent porter ou déplacer des charges lourdes dans le cadre de leur travail.

## Figure 8.7-2 : Exposition aux risques chimiques ou biologiques en 2017

(en %)

| Agents ou salariés déclarant… | FPE | FPT | FPH | Ensemble FP | Secteur privé | Ensemble |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Être exposés à au moins un produit chimique | 14,6 | 38,5 | 57,0 | 33,3 | 32,1 | 32,3 |
| Être exposés à au moins trois agents chimiques | 9,6 | 19,7 | 24,9 | 16,9 | 14,4 | 14,9 |
| Être exposés à au moins un solvant | 8,6 | 11,8 | 35,8 | 16,0 | 12,7 | 13,4 |
| Être exposés à au moins un agent chimique cancérogène | 8,2 | 15,2 | 7,7 | 10,7 | 11,1 | 11,0 |
| Être exposés à au moins un produit chimique 10h ou plus par semaine | 1,6 | 10,1 | 10,5 | 6,8 | 8,4 | 8,1 |
| Être exposés à au moins un produit chimique de manière importante par sa durée et/ou par son intensité | 0,6 | 5,1 | 5,4 | 3,4 | 4,8 | 4,5 |
| Être exposés à des agents biologiques | 26,6 | 43,0 | 72,8 | 43,3 | 20,0 | 24,9 |
| Travailler au contact d'un réservoir humain(1) | 24,0 | 24,2 | 69,4 | 34,4 | 10,8 | 15,8 |
| Travailler au contact d'un réservoir animal(2) | 2,2 | 6,1 | 1,2 | 3,4 | 2,3 | 2,6 |

*Source : Dares-DGT-DGAFP, enquête Sumer 2017. Traitement Dares, DGT et DGAFP – SDessi.*

Champ : France (hors Mayotte), salariés ; FPE : hors personnels non enseignants de l'Éducation nationale.

Lecture : 38,5 % des agents de la fonction publique territoriale sont exposés à au moins un produit chimique.

(1) Entraînant des risques d'exposition à des agents biologiques émanant d'autres personnes.

(2) Entraînant des risques d'exposition aux agents biologiques émanant d'animaux.

## Figure 8.7-3 : Part des agents ou salariés ayant vécu un changement organisationnel dans l'année

(en %)

| Au cours des 12 derniers mois, l'environnement de travail a été fortement modifié par… | FPE | FPT | FPH | Ensemble FP | Secteur privé | Ensemble |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Un changement de votre poste/fonction | 15,3 | 17,2 | 20,2 | 17,0 | 14,7 | 15,2 |
| Un changement dans les techniques utilisées | 11,3 | 11,1 | 14,0 | 11,8 | 13,5 | 13,1 |
| Une restructuration ou un déménagement de l'établissement, l'entreprise ou l'administration | 10,9 | 13,3 | 16,3 | 12,9 | 12,2 | 12,3 |
| Un changement de l'organisation du travail au sein de l'établissement | 20,2 | 23,9 | 28,4 | 23,3 | 19,9 | 20,7 |
| Un plan de licenciement dans l'établissement | 1,7 | 1,2 | 4,0 | 2,0 | 4,2 | 3,7 |
| Un rachat ou un changement dans l'équipe de direction | 12,7 | 13,5 | 17,1 | 13,9 | 13,7 | 13,8 |
| Ces changements sont plutôt négatifs | 35,8 | 30,8 | 35,8 | 34,1 | 29,7 | 30,9 |
| Vivre des changements imprévisibles ou mal préparés | 15,8 | 16,6 | 25,0 | 18,0 | 18,3 | 18,2 |
| Craindre pour son emploi pour l'année qui vient | 16,0 | 20,1 | 19,1 | 18,1 | 26,2 | 24,3 |
| Craindre d'être muté à un autre poste de travail contre sa volonté | 22,2 | 25,4 | 33,2 | 25,6 | 16,5 | 18,6 |

*Source : Enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP – SDessi.*

Champ : France, salariés.

Lecture : 20,2 % des agents de la FPE ont vécu un changement de l'organisation du travail au sein de leur établissement au cours des 12 derniers mois.

## Figure 8.7-4 : Relations sociales au travail en 2016

(en %)

| Agents ou salariés déclarant… | FPE | FPT | FPH | Ensemble FP | Secteur privé | Ensemble |
|---|---|---|---|---|---|---|
| En cas de travail délicat ou compliqué, être aidés par : | | | | | | |
| les supérieurs hiérarchiques | 59,2 | 68,1 | 62,8 | 63,1 | 67,4 | 66,3 |
| les collègues | 87,3 | 81,5 | 94,8 | 86,8 | 78,2 | 80,2 |
| Au vu des efforts, ne pas recevoir le respect et l'estime que mérite son travail | 26,3 | 23,1 | 25,9 | 25,1 | 23,4 | 23,8 |
| Le supérieur hiérarchique n'est pas équitable dans la répartition des tâches | 23,5 | 29,9 | 32,7 | 27,7 | 27,3 | 27,4 |
| Avoir été victime d'une agression verbale de la part des collègues ou supérieurs au cours des 12 derniers mois | 11,1 | 11,4 | 16,1 | 12,2 | 10,6 | 11,0 |

*Source : Enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP – SDessi.*

Champ : France, salariés.

Lecture : 63,1 % des agents de la fonction publique déclarent être aidés par leurs supérieurs hiérarchiques en cas de travail délicat ou compliqué.

## Figure 8.7-5 : Autonomie au travail et marges de manœuvre en 2016
(en %)

| Agents ou salariés déclarant… | FPE | FPT | FPH | Ensemble FP | Secteur privé | Ensemble |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Choisir eux-mêmes la façon d'atteindre les objectifs fixés | 85,6 | 80,3 | 77,4 | 82,0 | 76,0 | 77,4 |
| Régler eux-mêmes les incidents, au moins dans certains cas précis | 73,0 | 65,3 | 62,6 | 68,1 | 67,9 | 67,9 |
| Pouvoir faire varier les délais fixés | 35,7 | 32,7 | 32,9 | 34,1 | 39,5 | 38,2 |
| Apprendre des choses nouvelles | 88,2 | 81,5 | 89,3 | 86,1 | 78,0 | 79,9 |
| Avoir la possibilité de faire des choses qui plaisent | 68,7 | 54,6 | 63,9 | 62,7 | 53,5 | 55,7 |

*Source : Enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP – SDessi.*

Champ : France, salariés.

Lecture : 77,4 % des agents de la FPH déclarent choisir eux-même la façon d'atteindre les objectifs fixés.

## Figure 8.7-6 : Situations de tension, comportements hostiles ou agressions en 2016
(en %)

| Agents ou salariés déclarant… | FPE | FPT | FPH | Ensemble FP | Secteur privé | Ensemble |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Vivre des situations de tension dans les rapports avec le public | 45,6 | 34,5 | 55,2 | 43,7 | 28,1 | 31,8 |
| Être en contact avec des personnes en situation de détresse | 68,5 | 54,3 | 88,1 | 67,6 | 39,7 | 46,3 |
| Devoir calmer des gens | 73,2 | 60,0 | 86,4 | 71,3 | 49,2 | 54,4 |
| Vivre au moins un comportement hostile(1) | 29,2 | 28,7 | 34,7 | 30,2 | 29,4 | 29,6 |
| Avoir été victime d'une agression verbale de la part du public au cours des 12 derniers mois | 24,5 | 18,7 | 33,4 | 24,3 | 12,0 | 15,0 |
| Avoir été victime d'une agression physique ou sexuelle de la part du public au cours des 12 derniers mois | 2,9 | 1,6 | 7,2 | 3,3 | 1,1 | 1,6 |
| Être en contact direct avec le public | 84,6 | 83,6 | 91,9 | 85,7 | 69,1 | 73,1 |

*Source : Enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP – SDessi.*

Champ : France, salariés.

(1) Vivre au travail au moins une des situations difficiles suivantes au cours des douze derniers mois : une, ou plusieurs personnes, vous ignore, vous empêche de vous exprimer, vous ridiculise en public, critique injustement votre travail, vous charge de tâches inutiles ou dégradantes, sabote votre travail ou vous empêche de travailler correctement, laisse entendre que vous êtes mentalement dérangé, vous dit des choses obscènes ou dégradantes, vous fait des propositions à caractère sexuel de façon insistante, vous fait des blagues blessantes ou de mauvais goût, se moque de vous.

Lecture : 60,0 % des agents de la FPT disent devoir calmer des gens dans leur travail.

**Figure 8.7-7 : Conflits de valeur en 2016**
(en %)

| Agents ou salariés déclarant… | FPE | FPT | FPH | Ensemble FP | Secteur privé | Ensemble |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Devoir faire trop vite une opération qui demanderait davantage de soin | 27,8 | 20,7 | 35,9 | 27,0 | 25,6 | 26,0 |
| Devoir faire des choses que l'on désapprouve | 7,3 | 8,5 | 9,9 | 8,3 | 10,5 | 10,0 |
| Ne pas ressentir la fierté du travail bien fait | 29,5 | 25,4 | 32,0 | 28,6 | 26,9 | 27,3 |

*Source : Enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP – SDessi.*

Champ : France, salariés.

Lecture : 10,0 % de l'ensemble des salariés déclarent devoir faire des choses qu'ils désapprouvent.

# Relations professionnelles 9

Élections aux comités techniques **9.1**

Élections aux commissions administratives paritaires **9.2**

Discipline **9.3**

Représentation professionnelle **9.4**

Grèves **9.5**

Activité juridictionnelle et consultative des juridictions administratives **9.6**

# Présentation

## A - Les élections professionnelles

Les élections professionnelles se sont déroulées, pour la deuxième fois simultanément dans l'ensemble de la fonction publique - de l'État, territoriale et hospitalière –, ainsi qu'auprès des fonctionnaires de La Poste, d'Orange et autres organismes accueillant des fonctionnaires de l'État, entre le 29 novembre 2018 et le 6 décembre 2018.

Le taux de participation pour **les élections prises en compte pour les instances supérieures (élections aux comités techniques ministériels (CTM) et certains comités techniques)** s'établit à 50,8 % dans la fonction publique de l'État, 51,8 % dans la fonction publique territoriale et 44,2 % dans la fonction publique hospitalière, soit 49,8 % pour l'ensemble des trois versants. Sur ce champ global, la CGT arrive en tête avec 21,8 % des suffrages, la CFDT et FO suivent (respectivement 19,0 % et 18,1 %) et devancent l'Unsa (11,2 %) et la FSU (8,6 %). Viennent ensuite Solidaires (6,4 %), la FA-FP (3,5 %), la CGC (3,4 %), la CFTC (2,9 %), et la FGAF (0,3 %). Les 4,7 % de suffrages restants correspondent à diverses organisations syndicales.

Les taux de participation sont quasiment identiques (49,9 %) pour **les élections aux comités techniques de proximité, lesquelles sont prises en compte pour mesurer l'audience des organisations syndicales de la fonction publique au niveau régional**. Pour l'ensemble des trois versants de la fonction publique, la CGT arrive en tête dans huit régions, notamment l'Île-de-France, et la CFDT dans cinq régions.

Pour les **élections aux commissions administratives paritaires (CAP) dans la fonction publique de l'État (FPE),** le taux de participation est de 59,3 % (59,2 % aux deux élections précédentes) et le nombre de CAP est passé de 349 à 360. La FSU et FO arrivent en première position avec respectivement 19,6 % et 18,7 % des suffrages, l'Unsa et la CFDT suivent (respectivement 16,8 % et 11,9 % des suffrages) et devancent la CGT (11,2 %) et Solidaires (7,5%). Suit la CGC avec 6,4 % des suffrages parmi les principaux syndicats représentés.

Pour les **élections aux commissions consultatives paritaires (CCP) dans la fonction publique de l'État (FPE),** le taux de participation est de 22,3 % pour les 541 CCP recensées. La FSU et la CGT arrivent en première position avec respectivement 19,3 % et 16,7 % des suffrages, FO et la CFDT suivent (respectivement 16,0 % et 13,7 % des suffrages) et devancent l'Unsa (12,8 %). Suivent la CGC (5,7 % des suffrages), Solidaires (4,7 % des suffrages) et la FA-FP (4,3 % des suffrages) parmi les principaux syndicats représentés.

Pour les **élections aux CAP dans la fonction publique territoriale (FPT),** le taux de participation global est de 49 %. La CGT arrive en tête avec 28,5 % devant la CFDT et FO (20,6 % et 16,9%). Pour les catégories hiérarchiques A et B, la CFDT devance la CGT (respectivement 29,4 % et 25,8 % pour la CFDT et 16,8 % et 23,3 % pour la CGT), alors que pour la catégorie hiérarchique C, la CGT devance FO (31,8 % contre 18,5 %).

Pour les **élections aux CCP dans la fonction publique territoriale (FPT),** le taux de participation global est de 28,5 %. La CGT arrive en tête avec 28,7 %, devant la CFDT et FO (20,9 % et 17,8 %). Pour les CCP de niveau A la CFDT devance la CGT (respectivement 29,1 % et 20,4 %). Pour les CCP de niveau B, c'est la CGT qui devance la CFDT (respectivement 25,6 % et 20,7 %), alors que pour les CCP de niveau C, la CGT devance FO et la CFDT (30,5 % contre 19,7 % et 19,4 %).

### Les instances supérieures de la fonction publique

Les instances supérieures de la fonction publique – le Conseil supérieur de la fonction publique de l'État (CSFPE), le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), le Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière (CSFPH) ainsi que le Conseil commun de la fonction publique (CCFP) – sont des instances de consultation et de dialogue social sur les questions d'ordre général et les projets de réforme des trois versants de la fonction publique.

La loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social modifie le fonctionnement des organismes collectifs de représentation syndicale et instaure le Conseil commun de la fonction publique (CCFP) dans lequel la représentation des organisations syndicales est fonction du résultat des élections des représentants du personnel aux comités techniques – et non plus des résultats des élections aux commissions administratives paritaires –, de même qu'au sein de chaque conseil supérieur de chaque versant de la fonction publique. Ceci élargit notamment la base électorale de ces instances aux contractuels. Les conseils supérieurs de chaque versant de la fonction publique sont composés d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales et de représentants des employeurs publics. En ce qui concerne le CSFPE, cette parité n'existe plus ; les représentants de l'administration ne peuvent prendre part au vote et par conséquent il en est de même des représentants de l'État employeur au CCFP.

*Les comités techniques*

Le comité technique est une instance de concertation chargée de donner son avis sur les questions et projets de textes relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services. C'est ainsi qu'y sont examinées les questions relatives aux effectifs, aux emplois et aux compétences, aux règles statutaires, aux méthodes de travail, aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire, à la formation, à l'insertion professionnelle, à l'égalité professionnelle, à la lutte contre les discriminations et le bilan social.

**Pour la fonction publique de l'État**, des comités techniques ministériels (CTM) ont été constitués pour chaque ministère. Ces CTM ont également reçu compétence pour les personnels de certains établissements publics administratifs sous leur tutelle. Les établissements publics hors du champ de compétence du CTM ont organisé leurs propres élections à des comités techniques de proximité. Ces résultats ont alors été ajoutés à ceux des comités techniques ministériels pour la composition des instances supérieures que sont le Conseil supérieur de la fonction publique de l'État et le Conseil commun de la fonction publique. Outre les comités techniques ministériels, les autres comités obligatoires sont des comités techniques de proximité créés à chaque niveau pertinent de décision, niveau le plus proche possible des agents. On recense principalement les comités techniques de proximité d'administration centrale, de service central et de service à compétence nationale de direction à réseau, de service déconcentré relevant d'un ou de plusieurs ministres ou relevant du Premier ministre (Direction départementale interministérielle - DDI) et d'établissement public sous tutelle ministérielle.

**Pour la fonction publique hospitalière**, des comités techniques d'établissement sont établis pour tous les établissements publics sanitaires et sociaux et les établissements publics sociaux et médico-sociaux.

**Pour la fonction publique territoriale**, un comité technique est créé dans chaque collectivité ou établissement affilié employant au moins cinquante agents et dans chaque centre de gestion regroupant les collectivités et établissements affiliés employant moins de cinquante agents.

*Les commissions administratives ou consultatives paritaires*

Les commissions administratives paritaires (CAP), pour les fonctionnaires, et consultatives paritaires (CCP), pour les agents contractuels, sont des instances que l'administration employeur doit consulter avant de prendre certaines décisions individuelles relatives à la carrière des fonctionnaires ou à la situation des contractuels. Les CAP sont obligatoirement saisies pour donner un avis sur les actes ayant un impact sur les effectifs de l'administration concernée et sur la carrière de l'agent. Les conseils de discipline sont des émanations des CAP.

Ces commissions comprennent en nombre égal des représentants des employeurs publics et des représentants du personnel. Les représentants titulaires et suppléants du personnel sont élus au scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle, à la plus forte moyenne. Chaque CAP doit se réunir au moins deux fois par an.

Le mandat des membres des CAP est de trois ans au sein de la fonction publique de l'État, de quatre ans au sein de la fonction publique hospitalière et de six ans au sein de la fonction publique territoriale.

Les CAP sont constituées par corps de fonctionnaire dans la fonction publique de l'État tandis qu'elles sont instituées par catégorie hiérarchique dans la fonction publique territoriale et par catégorie hiérarchique au sein de chaque filière professionnelle (administrative, technique, soins) dans la fonction publique hospitalière.

## B - Les sanctions disciplinaires et les recours

*Commission de recours du CSFPE*

Le décret n° 82-480 du 28 mai 1982 modifié relatif au CSFPE a été abrogé par le décret n° 2012-225 du 16 février 2012 relatif au CSFPE. Selon l'article 4, la commission (qui est une des commissions spécialisées du Conseil supérieur) joue le rôle d'organe supérieur de recours, en vertu des dispositions définies à l'article 10 du décret n° 84-961 du 25 octobre 1984 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux agents de l'État.

Les requêtes de contestation recevables devant la commission de recours sont les suivantes :

– sanctions du quatrième groupe (mise à la retraite d'office et révocation) lorsqu'elles n'ont pas été proposées par le conseil de discipline à la majorité des deux tiers des membres présents ;

– sanctions du troisième et du deuxième groupe (abaissement d'échelon, déplacement d'office, rétrogradation, exclusion temporaire de fonctions pour une durée supérieure à huit jours, même assortie d'un sursis, lorsque le conseil de discipline a proposé une sanction moins sévère ou qu'aucune proposition soumise au Conseil n'a recueilli la majorité des membres présents, y compris celle consistant à ne pas proposer de sanction) ;

– mesures de licenciement pour insuffisance professionnelle ;

– décisions de retenues sur pension et de déchéance du droit à pension prises après avis du conseil de

discipline, en cas de violation, par le fonctionnaire ayant définitivement cessé ses fonctions ou mis en disponibilité, de l'interdiction d'exercer une des activités privées qualifiées d'incompatibles avec la fonction publique par un décret en Conseil d'État ;

– décisions de licenciement prises après avis de la commission administrative paritaire lorsque le fonctionnaire mis en disponibilité a refusé successivement trois postes qui lui étaient proposés en vue de sa réintégration ;

– décisions de refus, pendant deux ans successifs, d'inscrire au tableau d'avancement un fonctionnaire ayant fait l'objet lors de l'établissement de chaque tableau annuel d'une proposition de la commission d'avancement.

En 2019, la commission de recours du CSFPE a examiné 37 dossiers au fond, alors que 5 requêtes déposées devant elle ont fait l'objet d'une décision d'irrecevabilité.

L'administration a prononcé 3 033 sanctions disciplinaires à l'encontre de fonctionnaires de l'État. Chez les fonctionnaires, les sanctions du premier groupe (avertissement et blâme) qui, comme la première sanction du 2ème groupe (radiation du tableau d'avancement) ne peuvent pas faire l'objet d'un recours devant la commission, représentent 77 % de l'ensemble des sanctions. L'abaissement d'échelon, l'exclusion temporaire de fonctions d'une durée de trois jours maximum ou de quinze jours maximum et le déplacement d'office, autres sanctions du 2ème groupe, représentent 9 % des sanctions. Les sanctions du 3ème groupe (rétrogradation et exclusion temporaire de fonctions pour une durée de trois mois à deux ans), qui occasionnent de lourdes pertes financières pour les agents, représentent 8 % des sanctions. Enfin, les sanctions du 4ème groupe, qui rompent le lien entre l'agent et son administration, représentent 6 % des sanctions.

En 2019, le ministère de l'Intérieur enregistre à lui seul 68 % des sanctions prises en compte, une proportion plus importante que l'année précédente (64 %).

*Recours dans la fonction publique territoriale*

S'agissant des conseils de discipline de recours pour la fonction publique territoriale, il n'existe pas d'analyse centralisée de leur activité. Leur secrétariat est en principe assuré par le centre de gestion compétent pour le département chef-lieu de la région. La collecte d'informations concernant les sanctions disciplinaires a été introduite dans l'arrêté du 28 août 2017 relatif à la liste des indicateurs contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité prévu à l'article 33 de la loi n° 84-53 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, ce qui permettra à terme de produire un bilan des sanctions dans la FPT.

## C - Les grèves

**Dans la fonction publique de l'État,** l'année 2019 a connu une augmentation de 169 % du nombre de journées perdues pour fait de grève par rapport à 2018 : 1 739 897 journées ont été comptabilisées, alors que 648 002 l'avaient été l'année précédente, tous secteurs confondus (ministères et exploitants publics). En raison de leur effectif, le secteur où a été recensé le plus grand nombre de jours de grève est celui de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur. Il est suivi par le ministère de l'Économie et des Finances.

**Dans la fonction publique territoriale,** il n'existe pas de données publiées sur les journées de grève.

**Dans la fonction publique hospitalière,** il n'existe pas de données récentes sur les journées de grève.

## D - Activité juridictionnelle et consultative des juridictions administratives

Après une importante hausse en 2018, le nombre d'affaires enregistrées en 2019 concernant le domaine de contentieux des fonctionnaires et agents publics est en baisse dans les tribunaux administratifs et dans les cours administratives d'appel. La part de ces affaires parmi l'ensemble des affaires enregistrées est également en forte baisse avec les taux les plus bas enregistrés depuis 2014. En 2019, au sein des tribunaux administratifs, le nombre de décisions rendues est équivalent au nombre de nouvelles affaires enregistrées, permettant de ne pas augmenter le stock des affaires en cours. Au Conseil d'État, après avoir sensiblement baissé en 2018, le nombre d'enregistrements de contentieux relatifs aux fonctionnaires et agents publics en 2019 connaît une augmentation de +27 % (1 163 affaires enregistrées en 2019, soit le plus haut niveau enregistré depuis 2015). Cependant, grâce à un nombre plus important de décisions rendues que de nouvelles affaires en 2019, l'encours de dossiers s'est légèrement résorbé.

Le contentieux de premier ressort enregistré en nombre brut en 2019 augmente, atteignant 1 199 dossiers mais reste inférieur aux volumes enregistrés en 2016 et 2017. Au cours de l'année 2019, 55 requêtes ont été présentées concernant le recrutement et la discipline des agents publics nommés par décret du Président de la République.

### Disponibilité des données

L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont reproduites au format Excel sur le site Internet : http://www.fonction-publique.gouv.fr, rubrique Statistiques/Rapport annuel, ainsi que, pour les figures marquées du signe , dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

**Figure 9.1-1 : Résultats des élections professionnelles (comités techniques*) dans les trois versants de la fonction publique en 2018**

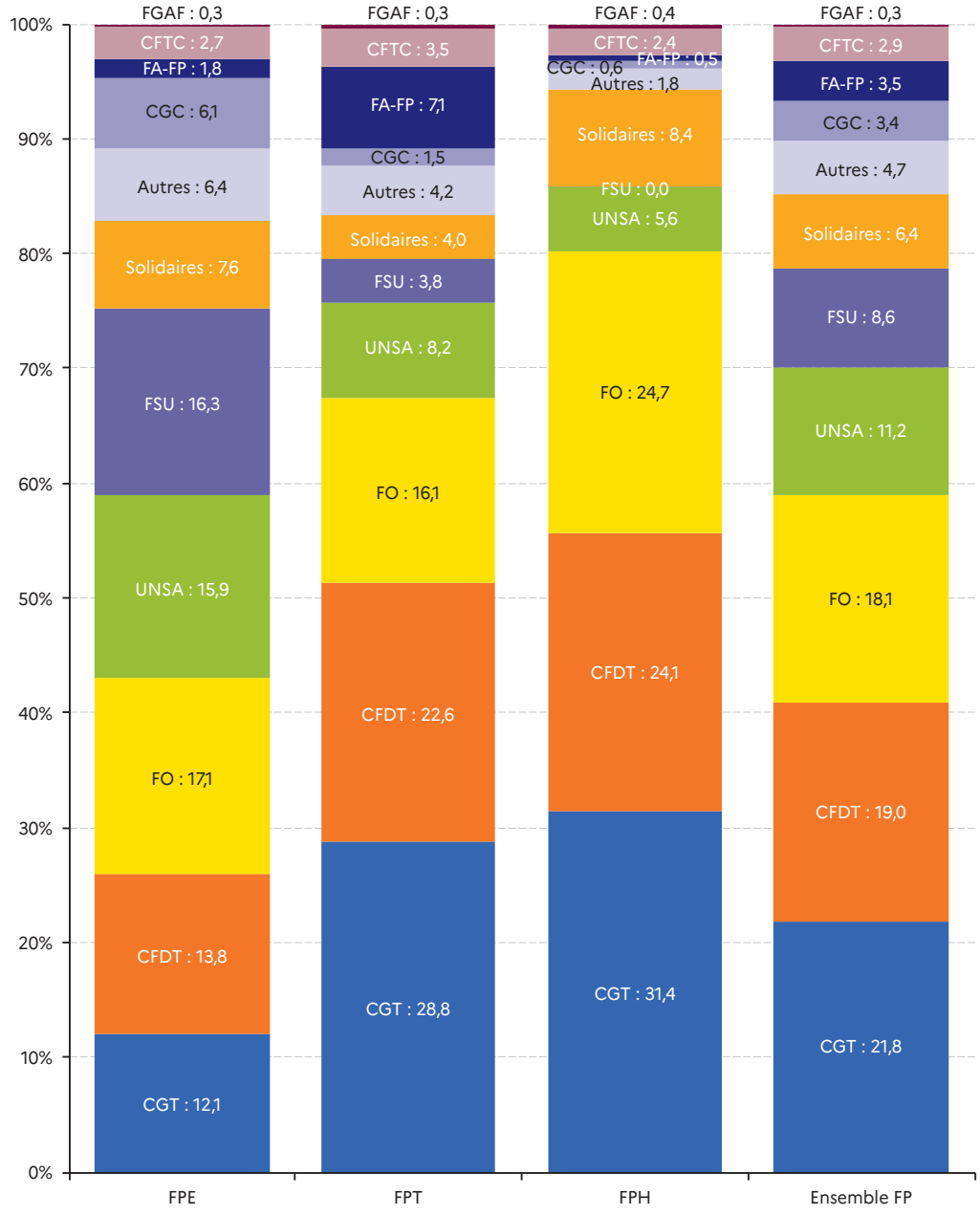
| | Fonction publique de l'État | Participation électorale | Fonction publique territoriale | Participation électorale | Fonction publique hospitalière | Participation électorale | Ensemble fonction Publique | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Participation électorale | 2018 | (en %) | 2018 | (en %) | 2018 | (en %) | | (en %) |
| Inscrits | 2 244 918 | | 1 846 275 | | 1 058 899 | | 5 150 092 | |
| Votants | 1 141 324 | 50,8 % | 955 617 | 51,8 % | 468 431 | 44,2 % | 2 565 372 | 49,8 % |
| Suffrages exprimés | 1 075 053 | | 897 714 | | 446 862 | | 2 419 629 | |
| Résultats par organisation syndicale | | Part (en %) | | Part (en %) | | Part (en %) | | Part (en %) |
| CFDT | 148 645 | 13,8 | 202 618 | 22,6 | 107 853 | 24,1 | 459 116 | 19,0 |
| CFTC | 28 897 | 2,7 | 31 032 | 3,5 | 10 712 | 2,4 | 70 641 | 2,9 |
| CGC | 65 167 | 6,1 | 13 457 | 1,5 | 2 624 | 0,6 | 81 248 | 3,4 |
| CGT | 129 808 | 12,1 | 258 119 | 28,8 | 140 411 | 31,4 | 528 337 | 21,8 |
| FA-FP | 19 242 | 1,8 | 64 008 | 7,1 | 2 091 | 0,5 | 85 341 | 3,5 |
| FGAF | 3 276 | 0,3 | 3 011 | 0,3 | 1 714 | 0,4 | 8 001 | 0,3 |
| FO | 183 849 | 17,1 | 144 393 | 16,1 | 110 246 | 24,7 | 438 488 | 18,1 |
| FSU | 175 091 | 16,3 | 34 043 | 3,8 | 144 | 0,0 | 209 278 | 8,6 |
| Solidaires | 81 192 | 7,6 | 35 586 | 4,0 | 37 751 | 8,4 | 154 529 | 6,4 |
| UNSA | 171 282 | 15,9 | 74 005 | 8,2 | 25 051 | 5,6 | 270 338 | 11,2 |
| Autres | 68 604 | 6,4 | 37 442 | 4,2 | 8 267 | 1,8 | 114 312 | 4,7 |

*Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFP – SDessi.*

* Pour la représentativité syndicale aux instances supérieures (comités techniques ministériels et certains autres comités techniques d'établissement).

**Figure 9.1-2 : Résultats des élections professionnelles (comités techniques*) en 2018 : ensemble des trois versants de la fonction publique**

(en %)




*Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFP – SDessi.*

* Pour la représentativité syndicale aux instances supérieures (comités techniques ministériels et certains autres comités techniques d'établissement).

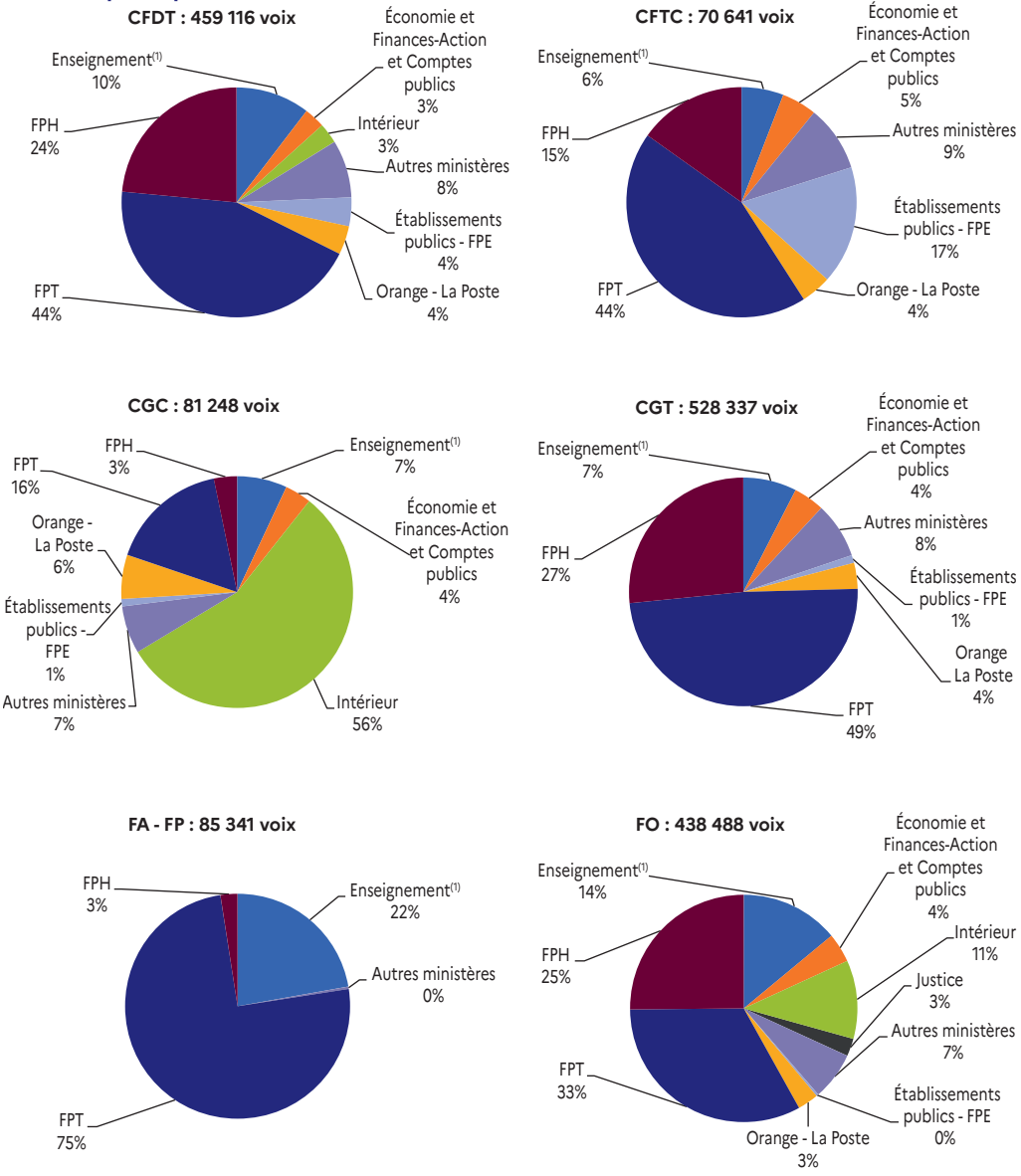
## Figure 9.1-3 : Participation électorale lors des élections des représentants du personnel aux comités techniques* dans les trois versants de la fonction publique en 2018

| | Inscrits | Votants | Part (en %) |
|---|---|---|---|
| Fonction publique de l'État | | | |
| Agriculture | 48140 | 30363 | 63,07 |
| Armées | 65236 | 45382 | 69,57 |
| Culture | 24325 | 12847 | 52,81 |
| Économie et Finances – Action et Comptes publics | 142229 | 104257 | 73,30 |
| Éducation nationale | 1023211 | 436321 | 42,64 |
| Enseignement supérieur, Recherche et Innovation | 274108 | 83638 | 30,51 |
| Europe et Affaires étrangères | 27576 | 15304 | 55,50 |
| Intérieur | 186702 | 152846 | 81,87 |
| Justice | 73781 | 46448 | 62,95 |
| Solidarités et Santé | 17979 | 9880 | 54,95 |
| Sports et Jeunesse | 4453 | 2500 | 56,14 |
| Transition écologique et solidaire – Cohésion des territoires | 65315 | 48046 | 73,56 |
| Travail | 9352 | 6461 | 69,09 |
| Services du Premier ministre | 3947 | 1758 | 44,54 |
| **Total ministères** | **1966354** | **996051** | **50,65** |
| Caisse des dépôts et consignations | 3675 | 2509 | 68,27 |
| CCM (enseignement privé MEN et agric.) | 147058 | 52107 | 35,43 |
| Conseil économique, social et environnemental | 155 | 131 | 84,52 |
| Conseil d'État | 983 | 634 | 64,50 |
| Cour des comptes | 1075 | 874 | 81,30 |
| Monnaie de Paris | 38 | 34 | 89,47 |
| Institut de France et les académies | 404 | 273 | 67,57 |
| La Poste | 81190 | 61627 | 75,90 |
| Grande chancellerie de la Légion d'honneur | 367 | 262 | 71,39 |
| Orange | 39552 | 23983 | 60,64 |
| Pôle emploi | 4067 | 2839 | 69,81 |
| **Total fonction publique de l'État** | **2244918** | **1141324** | **50,84** |
| **Fonction publique territoriale** | **1846275** | **955617** | **51,76** |
| **Fonction publique hospitalière** | **1058899** | **468431** | **44,24** |
| **Ensemble de la fonction publique** | **5150092** | **2565372** | **49,81** |

*Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFP – SDessi.*

* Pour la représentativité syndicale aux instances supérieures (comités techniques ministériels et certains autres comités techniques d'établissement).

**Figure 9.1-4 : Répartition des voix recueillies lors des élections aux comités techniques* par les organisations syndicales selon leur implantation dans les trois versants de la fonction publique en 2018**

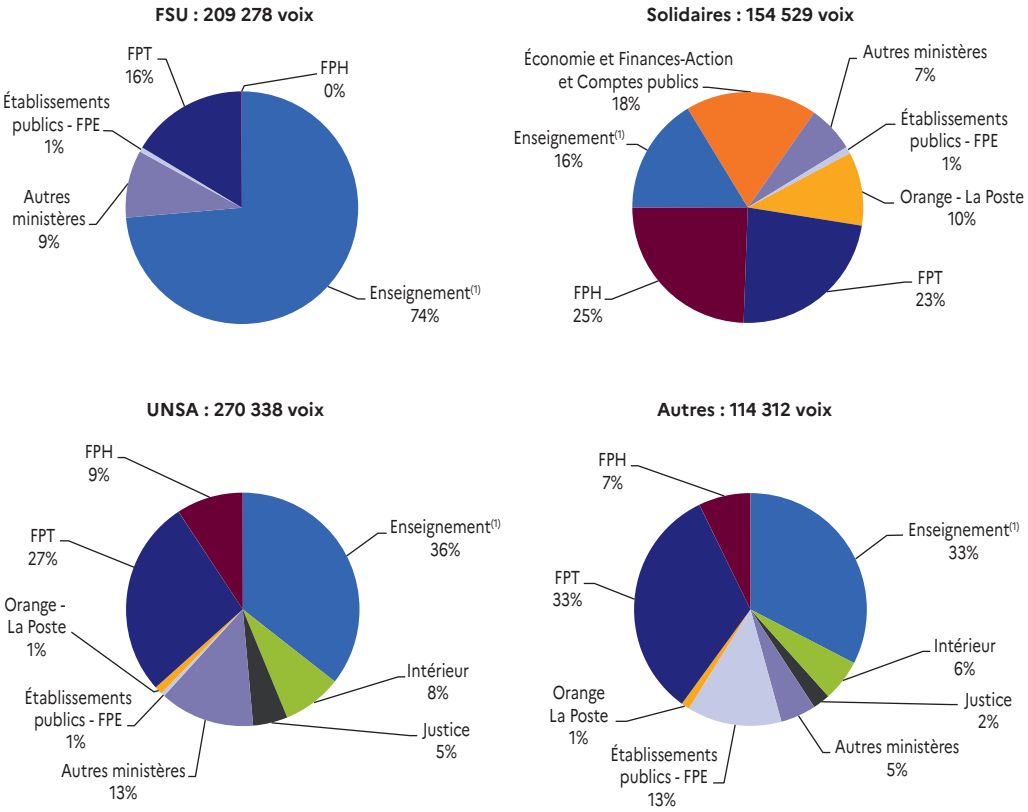



*Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFP – SDessi.*

(1) Éducation nationale et Enseignement supérieur.

* Pour la représentativité syndicale aux instances supérieures (comités techniques ministériels et certains autres comités techniques d'établissement).

**Figure 9.1-4 (suite) : Répartition des voix recueillies lors des élections aux comités techniques* par les organisations syndicales selon leur implantation dans les trois versants de la fonction publique en 2018**




*Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFP – SDessi.*

(1) Éducation nationale et Enseignement supérieur.

* Pour la représentativité syndicale aux instances supérieures (comités techniques ministériels et certains autres comités techniques d'établissement).

**Figure 9.1-5 : Participation électorale lors des élections aux comités techniques de proximité dans les trois versants de la fonction publique en 2018**

| | Inscrits | Votants | Suffrages exprimés | Participation |
|---|---|---|---|---|
| FPE | 2 238 340 | 1 144 182 | 1 082 753 | 51,1 % |
| FPT | 1 846 275 | 955 617 | 897 714 | 51,8 % |
| FPH | 1 054 254 | 464 842 | 443 374 | 44,1 % |
| **Ensemble de la fonction publique** | **5 138 869** | **2 564 641** | **2 423 841** | **49,9 %** |

*Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFP – SDessi.*

## Figure 9.1-6 : Répartition des voix recueillies lors des élections aux comités techniques de proximité par les organisations syndicales selon leur implantation par région et dans les trois versants de la fonction publique en 2018

| Région | Versant | CFDT | CFTC | CGC | FA-FP | FGAF | FO | CGT | FSU | Solidaires | UNSA | Autres |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Auvergne - Rhône-Alpes | FPE | 14,6 % | 2,0 % | 3,3 % | 2,3 % | 0,2 % | 16,5 % | 11,9 % | 19,1 % | 7,3 % | 18,0 % | 4,8 % |
| | FPH | 25,4 % | 1,5 % | 0,2 % | 0,0 % | 0,0 % | 24,9 % | 37,5 % | 0,0 % | 4,3 % | 4,2 % | 2,0 % |
| | FPT | 25,2 % | 2,8 % | 2,5 % | 4,5 % | 0,0 % | 13,4 % | 33,9 % | 2,3 % | 3,2 % | 9,6 % | 2,7 % |
| **Total Auvergne - Rhône-Alpes** | | **20,8 %** | **2,2 %** | **2,4 %** | **2,6 %** | **0,1 %** | **17,1 %** | **25,4 %** | **8,9 %** | **5,1 %** | **12,0 %** | **3,4 %** |
| Bourgogne - Franche-Comté | FPE | 14,7 % | 1,4 % | 3,1 % | 1,5 % | 0,5 % | 16,6 % | 9,6 % | 21,6 % | 6,1 % | 20,9 % | 3,7 % |
| | FPH | 37,2 % | 0,0 % | 2,6 % | 0,0 % | 0,0 % | 22,4 % | 28,2 % | 0,0 % | 2,8 % | 5,3 % | 1,6 % |
| | FPT | 35,5 % | 2,7 % | 0,9 % | 8,0 % | 0,0 % | 13,5 % | 24,3 % | 1,2 % | 0,7 % | 11,6 % | 1,6 % |
| **Total Bourgogne - Franche-Comté** | | **27,4 %** | **1,5 %** | **2,2 %** | **3,3 %** | **0,2 %** | **17,0 %** | **19,2 %** | **9,3 %** | **3,5 %** | **13,8 %** | **2,5 %** |
| Bretagne | FPE | 20,4 % | 2,3 % | 2,5 % | 2,5 % | 0,6 % | 17,5 % | 14,1 % | 16,9 % | 7,2 % | 11,2 % | 4,7 % |
| | FPH | 44,7 % | 1,7 % | 0,7 % | 1,7 % | 0,0 % | 6,4 % | 29,3 % | 0,0 % | 15,2 % | 0,3 % | 0,0 % |
| | FPT | 41,6 % | 3,3 % | 0,4 % | 2,0 % | 0,0 % | 10,3 % | 25,5 % | 0,3 % | 7,1 % | 7,4 % | 2,0 % |
| **Total Bretagne** | | **33,5 %** | **2,6 %** | **1,3 %** | **2,1 %** | **0,3 %** | **12,5 %** | **21,6 %** | **7,1 %** | **8,8 %** | **7,5 %** | **2,7 %** |
| Centre - Val de Loire | FPE | 14,7 % | 1,7 % | 2,9 % | 1,5 % | 0,0 % | 16,4 % | 10,1 % | 25,6 % | 6,4 % | 15,3 % | 5,2 % |
| | FPH | 30,8 % | 0,7 % | 2,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 18,6 % | 29,3 % | 0,0 % | 16,5 % | 2,1 % | 0,0 % |
| | FPT | 29,5 % | 1,4 % | 4,6 % | 9,3 % | 1,6 % | 15,9 % | 27,4 % | 4,6 % | 0,0 % | 3,1 % | 2,7 % |
| **Total Centre - Val de Loire** | | **24,0 %** | **1,3 %** | **3,3 %** | **4,1 %** | **0,6 %** | **16,7 %** | **21,1 %** | **11,8 %** | **6,3 %** | **7,6 %** | **3,1 %** |
| Corse | FPE | 7,1 % | 0,3 % | 5,1 % | 2,0 % | 0,0 % | 15,4 % | 8,6 % | 15,2 % | 2,0 % | 7,0 % | 37,3 % |
| | FPH | 23,5 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 8,4 % | 18,6 % | 0,0 % | 42,9 % | 6,5 % | 0,0 % |
| | FPT | 13,7 % | 1,7 % | 2,1 % | 0,0 % | 0,0 % | 5,8 % | 16,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 8,4 % | 52,4 % |
| **Total Corse** | | **13,2 %** | **0,8 %** | **2,8 %** | **0,7 %** | **0,0 %** | **9,9 %** | **13,8 %** | **5,7 %** | **9,6 %** | **7,5 %** | **35,9 %** |
| Grand Est | FPE | 17,0 % | 1,6 % | 3,9 % | 2,9 % | 0,5 % | 18,4 % | 9,1 % | 17,5 % | 5,6 % | 19,1 % | 4,3 % |
| | FPH | 30,9 % | 5,5 % | 1,1 % | 0,0 % | 0,0 % | 26,0 % | 22,0 % | 0,0 % | 2,0 % | 12,5 % | 0,0 % |
| | FPT | 25,0 % | 7,1 % | 1,8 % | 12,4 % | 0,0 % | 14,6 % | 25,8 % | 0,7 % | 3,6 % | 7,3 % | 1,7 % |
| **Total Grand Est** | | **22,9 %** | **4,4 %** | **2,5 %** | **5,4 %** | **0,2 %** | **18,9 %** | **17,8 %** | **7,8 %** | **4,1 %** | **13,6 %** | **2,4 %** |
| Hauts-de-France | FPE | 13,5 % | 4,0 % | 5,9 % | 2,3 % | 0,4 % | 17,2 % | 10,9 % | 16,7 % | 4,9 % | 18,8 % | 5,4 % |
| | FPH | 19,1 % | 2,5 % | 0,1 % | 1,4 % | 0,0 % | 23,3 % | 36,8 % | 0,0 % | 4,6 % | 11,8 % | 0,3 % |
| | FPT | 18,6 % | 4,9 % | 1,2 % | 9,7 % | 0,0 % | 20,8 % | 29,4 % | 2,6 % | 5,5 % | 4,9 % | 2,3 % |
| **Total Hauts-de-France** | | **16,8 %** | **4,0 %** | **2,8 %** | **5,0 %** | **0,2 %** | **20,0 %** | **24,0 %** | **7,4 %** | **5,1 %** | **11,8 %** | **3,0 %** |
| Île-de-France | FPE | 15,8 % | 2,1 % | 10,0 % | 1,7 % | 0,1 % | 18,5 % | 14,6 % | 11,6 % | 9,1 % | 12,5 % | 3,9 % |
| | FPH | 19,3 % | 4,1 % | 0,9 % | 0,0 % | 3,2 % | 13,0 % | 33,2 % | 0,0 % | 21,6 % | 3,7 % | 0,9 % |
| | FPT | 23,9 % | 3,8 % | 1,7 % | 4,3 % | 0,8 % | 12,5 % | 31,5 % | 5,9 % | 2,8 % | 8,2 % | 4,8 % |
| **Total Île-de-France** | | **18,5 %** | **2,8 %** | **6,7 %** | **2,3 %** | **0,6 %** | **16,2 %** | **21,4 %** | **8,8 %** | **8,5 %** | **10,4 %** | **3,9 %** |
| Normandie | FPE | 13,4 % | 2,0 % | 3,7 % | 1,6 % | 0,0 % | 17,9 % | 12,6 % | 20,8 % | 9,5 % | 14,1 % | 4,3 % |
| | FPH | 23,3 % | 4,3 % | 0,0 % | 2,2 % | 0,0 % | 30,6 % | 26,5 % | 0,0 % | 7,4 % | 5,6 % | 0,0 % |
| | FPT | 27,3 % | 3,3 % | 1,7 % | 9,8 % | 0,0 % | 10,0 % | 34,7 % | 1,4 % | 5,4 % | 4,6 % | 1,9 % |
| **Total Normandie** | | **21,0 %** | **3,1 %** | **2,1 %** | **4,8 %** | **0,0 %** | **18,0 %** | **24,2 %** | **8,5 %** | **7,4 %** | **8,5 %** | **2,4 %** |
| Nouvelle-Aquitaine | FPE | 12,8 % | 1,4 % | 3,9 % | 1,9 % | 0,3 % | 17,8 % | 12,5 % | 20,7 % | 5,8 % | 17,8 % | 5,2 % |
| | FPH | 18,8 % | 1,9 % | 0,2 % | 0,3 % | 0,0 % | 28,0 % | 35,4 % | 0,0 % | 4,8 % | 7,7 % | 3,0 % |
| | FPT | 23,1 % | 0,5 % | 0,6 % | 3,8 % | 0,1 % | 19,8 % | 29,6 % | 4,9 % | 4,7 % | 11,0 % | 2,0 % |
| **Total Nouvelle-Aquitaine** | | **18,1 %** | **1,1 %** | **1,8 %** | **2,3 %** | **0,2 %** | **20,6 %** | **23,9 %** | **10,2 %** | **5,1 %** | **13,1 %** | **3,5 %** |
| Occitanie | FPE | 9,7 % | 2,3 % | 3,7 % | 2,6 % | 0,2 % | 17,4 % | 12,0 % | 19,4 % | 7,9 % | 17,5 % | 7,1 % |
| | FPH | 17,7 % | 0,6 % | 0,0 % | 0,2 % | 0,0 % | 31,5 % | 42,0 % | 0,0 % | 4,6 % | 2,7 % | 0,6 % |
| | FPT | 13,3 % | 0,5 % | 0,8 % | 9,5 % | 1,4 % | 23,5 % | 29,3 % | 4,2 % | 7,8 % | 8,6 % | 1,2 % |
| **Total Occitanie** | | **12,7 %** | **1,2 %** | **1,8 %** | **5,2 %** | **0,7 %** | **22,6 %** | **25,0 %** | **9,3 %** | **7,3 %** | **10,9 %** | **3,4 %** |

*Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFP – SDessi.*

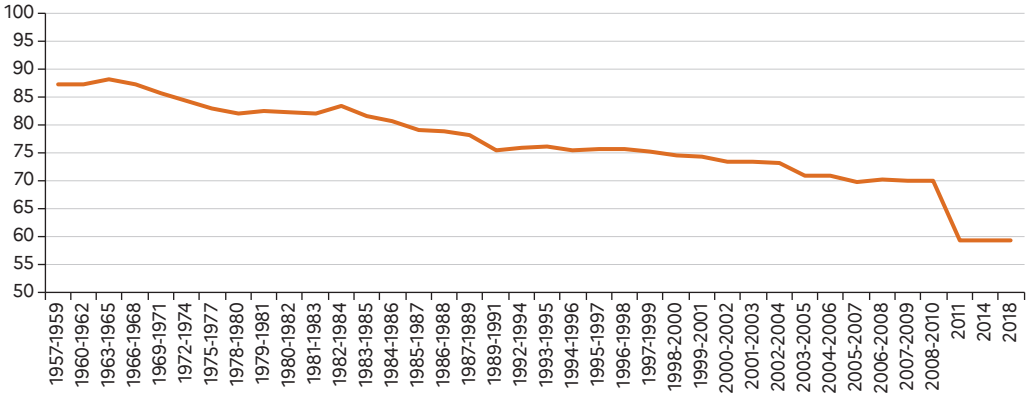
**Figure 9.1-6 (suite) : Répartition des voix recueillies lors des élections aux comités techniques de proximité par les organisations syndicales selon leur implantation par région et dans les trois versants de la fonction publique en 2018**

| Région | Versant | CFDT | CFTC | CGC | FA-FP | FGAF | FO | CGT | FSU | Solidaires | UNSA | Autres |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Pays de la Loire | FPE | 18,5 % | 4,0 % | 2,8 % | 1,9 % | 0,0 % | 16,3 % | 12,3 % | 17,7 % | 8,5 % | 12,3 % | 5,7 % |
| | FPH | 33,9 % | 1,6 % | 1,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 34,2 % | 22,5 % | 0,0 % | 6,4 % | 0,4 % | 0,0 % |
| | FPT | 39,0 % | 5,5 % | 0,7 % | 2,2 % | 0,0 % | 14,1 % | 24,0 % | 1,2 % | 5,3 % | 7,1 % | 0,9 % |
| **Total Pays de la Loire** | | **30,0 %** | **4,1 %** | **1,6 %** | **1,6 %** | **0,0 %** | **19,2 %** | **19,2 %** | **7,3 %** | **6,8 %** | **7,7 %** | **2,6 %** |
| Provence - Alpes - Côte d'Azur | FPE | 10,2 % | 1,3 % | 6,4 % | 2,0 % | 0,4 % | 19,8 % | 13,2 % | 17,8 % | 5,8 % | 15,4 % | 7,7 % |
| | FPH | 11,7 % | 0,2 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 40,6 % | 34,3 % | 0,0 % | 8,7 % | 2,5 % | 1,9 % |
| | FPT | 11,3 % | 5,7 % | 1,7 % | 8,8 % | 0,0 % | 21,6 % | 25,4 % | 9,2 % | 0,9 % | 7,6 % | 7,8 % |
| **Total Provence - Alpes - Côte d'Azur** | | **10,9 %** | **3,0 %** | **3,3 %** | **4,6 %** | **0,1 %** | **24,1 %** | **22,0 %** | **11,1 %** | **4,2 %** | **9,9 %** | **6,8 %** |
| Guadeloupe | FPE | 2,4 % | 2,2 % | 3,3 % | 1,9 % | 0,0 % | 14,3 % | 8,8 % | 22,8 % | 3,8 % | 21,6 % | 18,9 % |
| | FPH | 2,3 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 7,4 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,8 % | 89,6 % |
| | FPT | 0,0 % | 11,6 % | 1,1 % | 4,4 % | 0,0 % | 5,6 % | 13,1 % | 0,0 % | 2,9 % | 17,0 % | 44,4 % |
| **Total Guadeloupe** | | **1,4 %** | **5,8 %** | **1,8 %** | **2,7 %** | **0,0 %** | **9,6 %** | **9,1 %** | **9,9 %** | **2,8 %** | **16,5 %** | **40,4 %** |
| Guyane | FPE | 2,9 % | 0,5 % | 8,5 % | 0,0 % | 0,0 % | 12,0 % | 6,7 % | 23,6 % | 6,3 % | 35,7 % | 3,9 % |
| | FPH | 34,9 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 9,6 % | 28,8 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 26,7 % |
| | FPT | 14,3 % | 4,6 % | 0,0 % | 24,5 % | 0,0 % | 0,8 % | 50,5 % | 0,0 % | 0,0 % | 1,4 % | 3,9 % |
| **Total Guyane** | | **10,4 %** | **1,8 %** | **4,6 %** | **8,3 %** | **0,0 %** | **7,9 %** | **24,1 %** | **12,8 %** | **3,4 %** | **19,9 %** | **6,5 %** |
| La Réunion | FPE | 10,5 % | 4,9 % | 4,5 % | 1,7 % | 0,1 % | 18,9 % | 7,9 % | 14,7 % | 4,1 % | 18,6 % | 14,0 % |
| | FPH | 25,4 % | 22,5 % | 0,0 % | 2,7 % | 0,0 % | 26,2 % | 3,6 % | 0,0 % | 8,4 % | 11,2 % | 0,0 % |
| | FPT | 11,4 % | 4,2 % | 0,5 % | 27,0 % | 0,0 % | 13,6 % | 13,8 % | 5,8 % | 0,9 % | 20,6 % | 2,3 % |
| **Total La Réunion** | | **12,8 %** | **6,8 %** | **2,0 %** | **14,0 %** | **0,1 %** | **17,4 %** | **10,0 %** | **8,7 %** | **3,1 %** | **18,4 %** | **6,7 %** |
| Martinique | FPE | 4,7 % | 0,8 % | 5,1 % | 0,7 % | 0,0 % | 17,1 % | 7,7 % | 20,1 % | 5,5 % | 30,2 % | 8,0 % |
| | FPH | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 28,0 % | 24,9 % | 0,0 % | 34,4 % | 0,0 % | 12,7 % |
| | FPT | 0,4 % | 0,8 % | 0,2 % | 0,0 % | 0,0 % | 12,0 % | 52,7 % | 0,0 % | 9,4 % | 5,8 % | 18,6 % |
| **Total Martinique** | | **1,7 %** | **0,7 %** | **1,7 %** | **0,2 %** | **0,0 %** | **17,1 %** | **32,3 %** | **6,4 %** | **13,6 %** | **12,3 %** | **13,9 %** |
| Mayotte | FPE | 4,9 % | 0,0 % | 3,7 % | 4,3 % | 0,0 % | 19,9 % | 13,2 % | 35,3 % | 4,5 % | 10,3 % | 3,8 % |
| | FPH | 38,1 % | 8,0 % | 2,3 % | 0,0 % | 0,0 % | 18,2 % | 15,8 % | 0,0 % | 14,4 % | 3,1 % | 0,0 % |
| | FPT | 25,7 % | 0,7 % | 16,5 % | 3,8 % | 0,0 % | 15,7 % | 16,1 % | 8,3 % | 10,1 % | 0,0 % | 3,0 % |
| **Total Mayotte** | | **15,6 %** | **1,1 %** | **7,9 %** | **3,7 %** | **0,0 %** | **18,3 %** | **14,5 %** | **22,3 %** | **7,5 %** | **6,1 %** | **3,1 %** |
| Nouvelle-Calédonie | FPE | 15,5 % | 0,6 % | 27,3 % | 0,0 % | 0,5 % | 26,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 19,7 % | 10,3 % |
| **Total Nouvelle-Calédonie** | | **15,5 %** | **0,6 %** | **27,3 %** | **0,0 %** | **0,5 %** | **26,0 %** | **0,0 %** | **0,0 %** | **0,0 %** | **19,7 %** | **10,3 %** |
| Polynésie française | FPE | 16,3 % | 13,2 % | 2,2 % | 1,6 % | 0,0 % | 31,4 % | 6,0 % | 2,0 % | 3,8 % | 13,3 % | 10,2 % |
| **Total Polynésie française** | | **16,3 %** | **13,2 %** | **2,2 %** | **1,6 %** | **0,0 %** | **31,4 %** | **6,0 %** | **2,0 %** | **3,8 %** | **13,3 %** | **10,2 %** |
| Saint-Martin | FPT | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 12,0 % | 88,0 % |
| **Total Saint-Martin** | | **0,0 %** | **0,0 %** | **0,0 %** | **0,0 %** | **0,0 %** | **0,0 %** | **0,0 %** | **0,0 %** | **0,0 %** | **12,0 %** | **88,0 %** |
| Saint-Pierre-et-Miquelon | FPE | 28,2 % | 8,2 % | 0,0 % | 2,4 % | 0,0 % | 45,7 % | 0,0 % | 0,4 % | 0,0 % | 15,1 % | 0,0 % |
| | FPH | 22,4 % | 0,0 % | 9,8 % | 0,0 % | 0,0 % | 67,7 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % |
| | FPT | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 100,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % |
| **Total Saint-Pierre-et-Miquelon** | | **19,7 %** | **3,1 %** | **3,9 %** | **0,9 %** | **0,0 %** | **66,4 %** | **0,0 %** | **0,2 %** | **0,0 %** | **5,8 %** | **0,0 %** |
| Wallis-et-Futuna | FPE | 4,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 57,1 % | 0,0 % | 37,2 % | 0,0 % | 1,6 % | 0,0 % |
| **Total Wallis-et-Futuna** | | **4,0 %** | **0,0 %** | **0,0 %** | **0,0 %** | **0,0 %** | **57,1 %** | **0,0 %** | **37,2 %** | **0,0 %** | **1,6 %** | **0,0 %** |
| Total général | FPE | 14,1 % | 2,2 % | 5,8 % | 2,0 % | 0,2 % | 17,9 % | 12,4 % | 16,9 % | 7,2 % | 15,8 % | 5,5 % |
| | FPH | 23,9 % | 2,4 % | 0,6 % | 0,4 % | 0,4 % | 24,8 % | 31,7 % | 0,0 % | 8,5 % | 5,4 % | 1,9 % |
| | FPT | 22,6 % | 3,5 % | 1,5 % | 7,1 % | 0,3 % | 16,1 % | 28,8 % | 3,8 % | 4,0 % | 8,2 % | 4,2 % |
| **Total général** | | **19,0 %** | **2,7 %** | **3,3 %** | **3,6 %** | **0,3 %** | **18,5 %** | **22,0 %** | **8,9 %** | **6,3 %** | **11,1 %** | **4,4 %** |

*Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFP – SDessi.*

**Figure 9.2-1 : Participation électorale aux CAP nationales dans la fonction publique de l'État de 1957 à 2018**

(en %)




*Source : Procès-verbaux d'élection aux CAP et des arrêtés instituant les CAP. Traitement DGAFP – SDessi.*

## Figure 9.2-2a : Résultats des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires (CAP) par catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique en 2018

| | CAP | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | Participation électorale | | |
| Ministères | Part (en %) | Part (en %) | Part (en %) | Inscrits | Votants | Part (en %) |
| Agriculture | 55,4 | 66,6 | 61,9 | 27 217 | 16 396 | 60,2 |
| Armées | 69,4 | 71,9 | 65,8 | 36 774 | 25 130 | 68,3 |
| Culture | 58,4 | 55,7 | 45,3 | 11 010 | 5 745 | 52,2 |
| Économie et Finances – Action et Comptes publics | 76,3 | 76,3 | 66,1 | 137 875 | 101 641 | 73,7 |
| Éducation nationale | 50,4 | 59,1 | 46,2 | 896 438 | 452 171 | 50,4 |
| *Administration* | *66,3* | *59,1* | *46,2* | *173 189* | *100 227* | *57,9* |
| *Enseignement* | *48,7* | *0,0* | *0,0* | *723 249* | *351 944* | *48,7* |
| Enseignement supérieur, Recherche et Innovation[1] | 64,6 | 0,0 | 0,0 | 113 | 73 | 64,6 |
| Europe et Affaires étrangères | 58,4 | 71,8 | 66,5 | 5 560 | 3 607 | 64,9 |
| Intérieur | 86,0 | 86,8 | 74,8 | 165 171 | 139 376 | 84,4 |
| *Hors Police nationale, y compris outre-mer* | *80,3* | *80,4* | *74,3* | *50 782* | *39 059* | *76,9* |
| *Police nationale* | *90,6* | *87,7* | *78,6* | *114 389* | *100 317* | *87,7* |
| Justice | 58,3 | 55,7 | 67,2 | 66 931 | 42 165 | 63,0 |
| Solidarités et Santé | 53,3 | 59,3 | 53,7 | 18 181 | 10 047 | 55,3 |
| Sports et Jeunesse | 69,4 | 0,0 | 0,0 | 327 | 227 | 69,4 |
| Transition écologique et solidaire – Cohésion des territoires[1] | 70,1 | 73,6 | 68,4 | 57 424 | 40 632 | 70,8 |
| Travail | 70,7 | 66,9 | 0,0 | 4 412 | 3 059 | 69,3 |
| Services du Premier ministre | 66,7 | 67,0 | 54,3 | 3 205 | 1 997 | 62,3 |
| **Total ministères** | **53,3** | **76,2** | **61,4** | **1 430 638** | **842 266** | **58,9** |
| Grande chancellerie de la Légion d'honneur | 0,0 | 80,0 | 0,0 | 10 | 8 | 80,0 |
| Monnaie de Paris | 0,0 | 89,5 | 0,0 | 38 | 34 | 89,5 |
| **EPA** | | | | | | |
| Caisse des dépôts et consignations | 68,7 | 71,4 | 62,0 | 3 453 | 2 346 | 67,9 |
| Institut géographique national (IGN) | 66,3 | 67,3 | 0,0 | 579 | 386 | 66,7 |
| Institut national des jeunes sourds et jeunes aveugles (INJSJA) | 66,6 | 0,0 | 0,0 | 422 | 281 | 66,6 |
| Météo France | 67,5 | 69,8 | 0,0 | 2 188 | 1 508 | 68,9 |
| **EPST** | | | | | | |
| Institut de recherche en sciences et technologies pour l'environnement et l'agriculture (Irstea) | 56,1 | 52,4 | 18,8 | 712 | 389 | 54,6 |
| Centre national de la recherche scientifique (CNRS) | 33,9 | 30,9 | 17,9 | 24 870 | 8 304 | 33,4 |
| Institut national d'études démographiques (Ined) | 69,0 | 66,7 | 50,0 | 151 | 103 | 68,2 |
| Institut national de la recherche agronomique (Inra) | 48,2 | 56,1 | 48,4 | 6 977 | 3 567 | 51,1 |
| Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux (Ifsttar) | 61,6 | 55,8 | 0,0 | 241 | 144 | 59,8 |
| Institut national de recherche en informatique et en automatique (Inria) | 40,1 | 43,2 | 0,0 | 922 | 375 | 40,7 |
| Institut national de la santé et de la recherche médicale (Inserm) | 36,5 | 32,2 | 19,2 | 3 880 | 1 355 | 34,9 |
| Orstom – Institut de recherche pour le développement (IRD) | 59,9 | 53,0 | 53,3 | 1 003 | 583 | 58,1 |
| **Epic** | | | | | | |
| Office national des forêts (ONF) | 79,3 | 63,2 | 69,2 | 4 405 | 2 887 | 65,5 |
| Orange | 64,9 | 57,3 | 0,0 | 39 507 | 23 983 | 60,7 |
| **Société anonyme** | | | | | | |
| La Poste | 82,4 | 75,2 | 65,6 | 82 003 | 61 716 | 75,3 |
| **Total général** | **53,8** | **74,0** | **61,6** | **1 601 999** | **950 235** | **59,3** |
| **Fonction publique territoriale** | **55,0** | **57,1** | **46,7** | **1 436 921** | **703 940** | **49,0** |
| **Fonction publique hospitalière** | nd | nd | nd | nd | nd | nd |

*Sources : DGAFP, DGCL. Traitement DGAFP – SDessi.*
(1) Y compris l'Aviation civile et la Mer.
nd : données non disponibles, non communiquée ou manquantes.

**Figure 9.2-2b : Résultats des élections des représentants du personnel aux commissions consultatives paritaires (CCP) dans les trois versants de la fonction publique en 2018**

| | CCP | | |
|---|---|---|---|
| | Participation électorale | | |
| **Ministères** | Inscrits | Votants | Part (en %) |
| Agriculture | 11 579 | 4 290 | 37,0 |
| Armées | 4 248 | 1 514 | 35,6 |
| Culture | 9 102 | 3 288 | 36,1 |
| Économie et Finances – Action et Comptes publics | 3 919 | 1 908 | 48,7 |
| Éducation nationale | 171 668 | 23 771 | 13,8 |
| Enseignement supérieur, Recherche et Innovation(1) | 62 652 | 9 993 | 16,0 |
| Europe et Affaires étrangères | 8 419 | 4 380 | 52,0 |
| Intérieur | 14 543 | 9 400 | 64,6 |
| *Hors Police nationale, y compris outre-mer* | *4 340* | *2 339* | *53,9* |
| *Police nationale* | *10 203* | *7 061* | *69,2* |
| Justice | 5 507 | 1 574 | 28,6 |
| Solidarités et Santé | 5 437 | 2 259 | 41,5 |
| Transition écologique et solidaire – Cohésion des territoires(2) | 7 810 | 4 760 | 60,9 |
| Travail | 68 | 61 | 89,7 |
| Services du Premier ministre | 1 608 | 789 | 49,1 |
| **Total ministères** | **306 560** | **67 987** | **22,2** |
| Grande chancellerie de la Légion d'honneur | 110 | 65 | 59,1 |
| **EPA** | | | |
| Institut géographique national (IGN) | 709 | 491 | 69,3 |
| Météo France | 132 | 42 | 31,8 |
| **Total fonction publique de l'État** | **307 511** | **68 585** | **22,3** |
| **Fonction publique territoriale** | **198 907** | **56 695** | **28,5** |
| **Fonction publique hospitalière** | **nd** | **nd** | **nd** |

*Sources : DGAFP, DGCL. Traitement DGAFP – SDessi.*

(1) Y compris les EPST pour les CCP.

(2) Y compris l'Aviation civile et la Mer.

nd : données non disponibles, non communiquée ou manquantes.

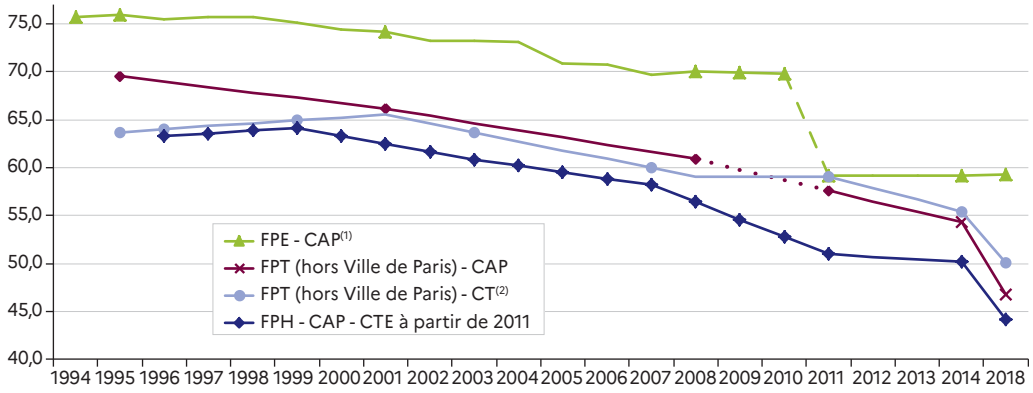
## Figure 9.2-3 : Résultats des élections des représentants du personnel aux commissions administratives et consultatives paritaires centrales par catégorie hiérarchique dans la fonction publique de l'État en 2018

| En nombre de voix | CFDT | CFTC | CGC | CGT | FA-FP | FGAF | FO | FSU | Solidaires | UNSA | Divers | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Catégorie A | 65631 | 5327 | 15598 | 39957 | 5613 | 63 | 71106 | 165492 | 29303 | 91646 | 38962 | 528697 |
| *Part (en %)* | *12,4* | *1,0* | *3,0* | *7,6* | *1,1* | *0,0* | *13,4* | *31,3* | *5,5* | *17,3* | *7,4* | *100,0* |
| Catégorie B | 25923 | 2732 | 36846 | 34443 | 3801 | 163 | 65414 | 6110 | 25421 | 34678 | 3899 | 239429 |
| *Part (en %)* | *10,8* | *1,1* | *15,4* | *14,4* | *1,6* | *0,1* | *27,3* | *2,6* | *10,6* | *14,5* | *1,6* | *100,0* |
| Catégorie C | 16613 | 2012 | 5649 | 27161 | 4245 | 2123 | 33990 | 6505 | 13146 | 26321 | 3534 | 141298 |
| *Part (en %)* | *11,8* | *1,4* | *4,0* | *19,2* | *3,0* | *1,5* | *24,1* | *4,6* | *9,3* | *18,6* | *2,5* | *100,0* |
| Total CAP | 108167 | 10072 | 58093 | 101560 | 13659 | 2349 | 170510 | 178106 | 67869 | 152645 | 46395 | 909424 |
| Part totale (en %) | 11,9 | 1,1 | 6,4 | 11,2 | 1,5 | 0,3 | 18,7 | 19,6 | 7,5 | 16,8 | 5,1 | 100,0 |
| CCP | 8772 | 410 | 3616 | 10655 | 2742 | 54 | 10214 | 12318 | 2990 | 8172 | 3925 | 63868 |
| *Part (en %)* | *13,7* | *0,6* | *5,7* | *16,7* | *4,3* | *0,1* | *16,0* | *19,3* | *4,7* | *12,8* | *6,1* | *100,0* |
| Ensemble FPE | 116940 | 10481 | 61709 | 112216 | 16401 | 2403 | 180724 | 190424 | 70859 | 160817 | 50319 | 973292 |
| Part globale (en %) | 12 | 1 | 6 | 12 | 2 | 0 | 19 | 20 | 7 | 17 | 5 | 100 |

| En nombre de sièges | CFDT | CFTC | CGC | CGT | FA-FP | FGAF | FO | FSU | Solidaires | UNSA | Divers | Tirage au sort | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Catégorie A | 211 | 9 | 27 | 104 | 21 | 1 | 98 | 108 | 43 | 153 | 84 | 2 | 861 |
| *Part (en %)* | *24,5* | *1,1* | *3,2* | *12,1* | *2,4* | *0,1* | *11,4* | *12,5* | *5,0* | *17,8* | *9,7* | *0,2* | *100,0* |
| Catégorie B | 70 | 3 | 14 | 90 | 9 | 1 | 92 | 24 | 39 | 78 | 5 | 1 | 425 |
| *Part (en %)* | *16,5* | *0,8* | *3,4* | *21,1* | *2,1* | *0,2* | *21,5* | *5,6* | *9,1* | *18,3* | *1,2* | *0,2* | *100,0* |
| Catégorie C | 37 | 2 | 10 | 125 | 7 | 4 | 94 | 20 | 13 | 58 | 16 | 4 | 389 |
| *Part (en %)* | *9,5* | *0,5* | *2,6* | *32,1* | *1,8* | *1,0* | *24,2* | *5,0* | *3,2* | *14,9* | *4,1* | *1,0* | *100,0* |
| Total CAP | 318 | 14 | 52 | 319 | 37 | 6 | 284 | 151 | 94 | 289 | 105 | 7 | 1675 |
| Part totale (en %) | 19 | 1 | 3 | 19 | 2 | 0 | 17 | 9 | 6 | 17 | 6 | 0 | 100 |
| CCP | 225 | 4 | 24 | 368 | 242 | 2 | 199 | 321 | 64 | 206 | 108 | 39 | 1801 |
| *Part (en %)* | *12,5* | *0,2* | *1,3* | *20,4* | *13,4* | *0,1* | *11,0* | *17,8* | *3,6* | *11,4* | *6,0* | *2,2* | *100,0* |
| Ensemble FPE | 543 | 18 | 76 | 687 | 279 | 8 | 482 | 472 | 159 | 495 | 213 | 46 | 3476 |
| Part globale (en %) | 16 | 1 | 2 | 20 | 8 | 0 | 14 | 14 | 5 | 14 | 6 | 1 | 100 |

*Source : Procès-verbaux d'élection aux CAP et des arrêtés instituant les CAP. Traitement DGAFP – SDessi.*

## Figure 9.2-4 : Taux de participation aux élections professionnelles




*Source : DGAFP – SDessi d'après DGAFP, DGCL, DGOS.*

Note : En 2011, rupture pour la FPT où les résultats portent sur les élections aux CT de proximité pour la représentativité régionale contrairement aux autres années qui portent sur les élections aux CT pour la représentativité aux instances supérieures.

(1) Jusqu'à la réforme de 2010, les élections aux CAP de la FPE ont lieu tous les trois ans. Les CAP de la FPE sont renouvelées en partie chaque année si bien que sur un cycle de trois ans, toutes les CAP sont renouvelées. Dans les statistiques produites ici de la FPE, on rattache à une année (a) l'ensemble des résultats portant sur les élections des années (a-2)-(a-1)-a ; par exemple, pour 2010, sont comptabilisés les inscrits, votants et suffrages exprimés aux élections des CAP ayant eu lieu en 2008, 2009 et 2010.

(2) Les taux de participation pour les CT de la FPT (hors ville de Paris) des années 1995 et 2001 ont été calculés par la DGCL ; la DGAFP – SDessi ne dispose pas pour ces années des éléments nécessaires au calcul (votants/inscrits).

## Figure 9.3-1 : Évolution de l'activité de la commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État*

| | | 2018 | 2019 | Évolution 2019/2018 (en %) | Évolution en moyenne annuelle 2019/2009 (en %) |
|---|---|---|---|---|---|
| Requêtes déposées | (a)=(b)+(c) | 39 | 37 | -5,1 | -7,1 |
| Requêtes recevables | (b) | 28 | 32 | 14,3 | -6,4 |
| Requêtes irrecevables | (c) | 11 | 5 | -54,5 | -10,4 |
| Réunions de la commission | | 11 | 8 | -27,3 | -3,1 |
| Affaires traitées(1) | (d)=(e)+(f) | 33 | 20 | -39,4 | -10,6 |
| Avis de rejet | (e) | 12 | 9 | -25,0 | -8,1 |
| Recommandations | (f) | 21 | 11 | -47,6 | -12,1 |
| Recommandations suivies | | 3 | 2 | -33,3 | -8,8 |

*Source : DGAFP – Bureau du statut général, de la diffusion du droit et du dialogue social.*

* Y compris pour La Poste et Orange.

(1) Les affaires traitées comprennent une partie des requêtes recevables de l'année en cours et une partie des requêtes recevables non encore traitées la ou les années précédentes.

Note : Les données sur l'activité des commissions de recours de la fonction publique territoriale et hospitalière ne sont pas disponibles.

## Figure 9.3-2 : Sanctions disciplinaires prises par les ministères à l'encontre des fonctionnaires en 2019

| Sanction prononcée | Faute | | |

### Figure 9.3-3 : Mesures prises par les ministères pour insuffisance professionnelle à l'encontre des fonctionnaires en 2019

| | Hommes | Femmes | Total |
|---|---|---|---|
| Reclassement[1] | 0 | 0 | 0 |
| Licenciement pour insuffisance professionnelle[2] | 7 | 9 | 16 |

*Source : DGAFP – Bureau du statut général, de la diffusion du droit et du dialogue social.*

Note : Le champ exclut La Poste et Orange.

(1) Seulement si celui-ci intervient sur demande de l'intéressé conformément aux termes de la lettre fp3 1089 du 7 février 1985.

(2) Hors stagiaires.

**Figure 9.3-4 : Sanctions disciplinaires prises par les ministères à l'encontre des fonctionnaires et contractuels pour violences sexuelles et sexistes en 2019**

| Faute / Sanction prononcée | Viols | | Agressions sexuelles | | Harcèlement sexuel | | Atteintes sexuelles sur mineur | | Pédo-pornographie | | Corruption de mineurs | | Exhibition - Captation d'images impudiques* | | Gestes déplacés | | Violences sexistes, notamment sur conjoint | | Agissements sexistes** | | Autres | | Total général |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | | | | | |
| Révocation | <3 | | 17 | | 5 | | 6 | <3 | 15 | | <3 | | | | <3 | | <3 | | <3 | | <3 | | 53 |
| Mise à la retraite d'office | | | <5 | | | | <5 | | | | | | <5 | | | | | | | | | | 5 |
| Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans (*ou de 16 jours à 2 ans*) | | | 5 | | 5 | | <3 | | | | | | <3 | | 7 | | 14 | | <3 | | 3 | | 37 |
| Rétrogradation | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Déplacement d'office[a] | | | | | 5 | | | | | | | | <3 | | <3 | | | | <3 | | | | 9 |
| Déplacement d'office[b] | | | | | <3 | | | | | | | | | | | | | | <3 | | <3 | | <5 |
| Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 15 jours maximum (*ou de 4 à 15 jours*) | | | | | <3 | | | | | | | | <3 | | <3 | | 6 | | <3 | | | | 12 |
| Abaissement d'échelon | | | | | | | | | | | | | | | <3 | | | | <3 | | | | <5 |
| Radiation du tableau d'avancement[c] | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Radiation du tableau d'avancement[d] | | | <3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | <3 |
| Blâme[e] | | | | | | | | | | | | | | | <3 | | | | | | | | <3 |
| Blâme[f] | | | <3 | | <3 | | <3 | | | | | | | | <3 | | 3 | | 8 | | 3 | <3 | 22 |
| Avertissement[e] | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Avertissement[f] | | | | | | | | | | | | | | | <3 | | | | <3 | | <3 | | 4 |
| Total fonctionnaires | <3 | | 26 | | 19 | | 11 | <3 | 15 | | <3 | | 5 | | 19 | | 24 | | 16 | | 9 | <3 | 150 |
| Contractuels | | | 4 | <3 | <3 | <3 | | | | <3 | | | | | | | | | <3 | | <3 | | 12 |
| Total général | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 162 |

*Source : DGAFP - Bureau du statut général, de la diffusion du droit et du dialogue social, et Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.*

Note : Le champ exclut La Poste et Orange

* Art. 226-3-1 du code pénal : Le fait d'user de tout moyen afin d'apercevoir les parties intimes d'une personne que celle-ci, du fait de son habillement ou de sa présence dans un lieu clos, a caché à la vue des tiers, lorsqu'il est commis à l'insu ou sans le consentement de la personne, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende.

** Article 6bis et 32 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 : aucun agent ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

a) déplacement d'office hors de la résidence.

b) déplacement d'office dans la résidence.

c) sanction infligée à titre principal.

d) sanction infligée à titre complémentaire d'une des sanctions des 2e et 3e groupes.

e) sanction prise après consultation de l'organisme paritaire.

f) sanction prise sans consultation de l'organisme paritaire.

Les modifications de l'échelle des sanctions disciplinaires introduites par la loi TFP du 6 août 2019 apparaissent en italique dans la colonne relative à l'intitulée des sanctions

## Figure 9.4-1 : Effectifs physiques et part des femmes au Conseil commun et dans les trois conseils supérieurs de la fonction publique en 2020

| | Représentants des employeurs | | | Représentants du personnel | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Ensemble | *dont femmes* | Part des femmes (en %) | Ensemble | *dont femmes* | Part des femmes (en %) |
| **Conseil commun de la fonction publique (plénière)**(1) | | | | | | |
| Titulaires | 18 | *6* | 33,3 | 30 | *14* | 46,7 |
| Suppléants | 36 | *21* | 58,3 | 60 | *30* | 50,0 |
| **Ensemble** | **54** | ***27*** | **50,0** | **90** | ***44*** | **48,9** |
| **Conseil supérieur de la fonction publique de l'État** (2) | | | | | | |
| Titulaires | | | | 20 | *12* | 60,0 |
| Suppléants | | | | 40 | *17* | 42,5 |
| **Ensemble** | | | | **60** | ***29*** | **48,3** |
| **Conseil supérieur de la fonction publique territoriale**(3) | | | | | | |
| Représentants des élus locaux | | | | | | |
| Titulaires | 20 | *6* | 30,0 | 20 | *10* | 50,0 |
| Suppléants | 38 | *12* | 31,6 | 40 | *21* | 52,5 |
| **Ensemble** | **58** | ***18*** | **31,0** | **60** | ***31*** | **51,7** |
| **Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière**(4) | | | | | | |
| Titulaires | *7* | *2* | 28,6 | 20 | *11* | 55,0 |
| Suppléants | 14 | *7* | 50,0 | 39 | *17* | 43,6 |
| **Ensemble** | **21** | ***9*** | **42,9** | **59** | ***28*** | **47,5** |

*Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS.*

(1) Décret de référence du 8 février 2019 portant nomination au Conseil commun de la fonction publique.

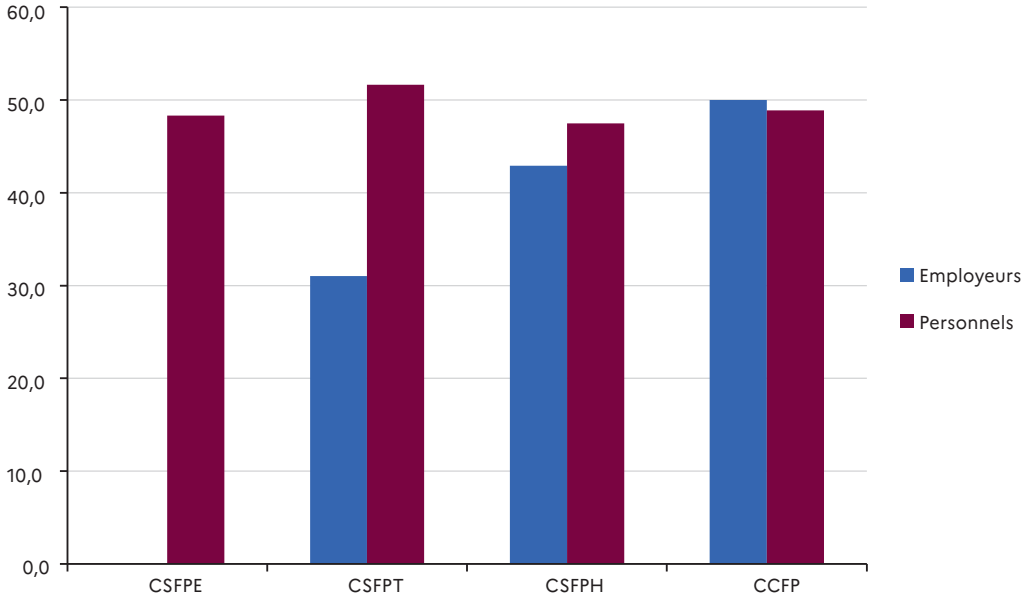
(2) Arrêté de référence du 8 février 2019 portant nomination au Conseil supérieur de la fonction publique de l'État.

(3) Arrêtés de référence portant nomination au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale avec actualisation des données en février 2019 : arrêté du 25 janvier 2019 modifiant l'arrêté du 12 février 2015 pour les organisations syndicales, arrêté du 12 février 2015 pour les communes, arrêté du 13 juillet 2015 pour les départements.

(4) Arrêté de référence du 13 février 2019 fixant la composition du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière.

**Figure 9.4-2 : Part des femmes parmi les représentants des employeurs et du personnel au Conseil commun et dans les trois conseils supérieurs de la fonction publique (titulaires et suppléants) en 2020**

(en %)




*Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS.*

**Figure 9.4-3 : Taux de syndicalisation des salariés selon la taille de l'établissement et le secteur**

(en %)

| | Fonction publique | Secteur marchand et associatif | Ensemble |
|---|---|---|---|
| Moins de 50 salariés | 18,0 | 5,1 | 7,5 |
| De 50 à 199 salariés | 23,3 | 10,8 | 14,0 |
| 200 salariés et plus | 17,8 | 14,9 | 15,9 |
| Ensemble | 19,1 | 8,4 | 11,0 |

*Source : Enquête Conditions de travail et Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee.*

Champ : France, salariés.

Lecture : 5,1 % des salariés du secteur marchand et associatif, travaillant dans des établissements de moins de 50 salariés, déclarent adhérer à une organisation syndicale, contre 18 % des salariés travaillant dans des établissements de la même taille de la fonction publique.

**Figure 9.4-4 : Taux de syndicalisation selon le type de fonction publique et la catégorie socioprofessionnelle**

(en %)

| | Fonction publique de l'État | Fonction publique hospitalière | Fonction publique territoriale |
|---|---|---|---|
| Cadres | 25,9 | 16,6 | 17,4 |
| Professions intermédiaires | 23,4 | 11,2 | 12,5 |
| Employés | 22,7 | 21,6 | 13,0 |
| Ouvriers | ns | ns | 19,2 |
| **Ensemble** | **24,4** | **16,1** | **14,3** |

*Source : Enquête Conditions de travail et Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee.*

Champ : France, salariés.

ns : non significatif.

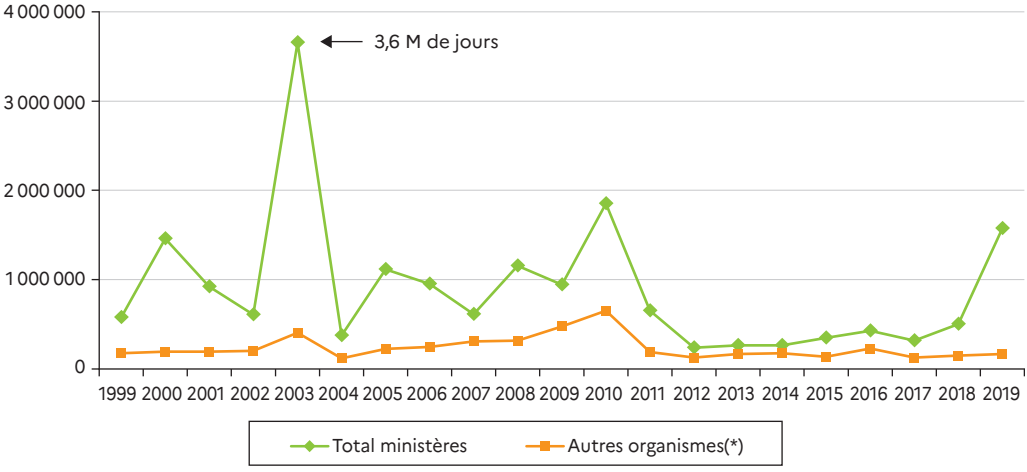
## Figure 9.5-1 : Nombre de journées perdues pour fait de grève interministérielle, ministérielle ou sectorielle dans la fonction publique de l'État

| Ministère ou service | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|---|---|---|
| Agriculture et Alimentation | 3333 | 5302 | 10958 |
| Armées (personnels civils) | 4755 | 6435 | 12981 |
| Culture | 3188 | 3328 | 5749 |
| Éducation nationale, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation | 207259 | 362995 | 1255502 |
| Europe et Affaires étrangères(*) | 356 | 3611 | 8637 |
| Intérieur et Outre-Mer | 2976 | 4379 | 7620 |
| Justice | 5091 | 7634 | 11098 |
| Ministères économiques et financiers | 65990 | 84059 | 208476 |
| Ministères sociaux | 6529 | 6583 | 20210 |
| Services du Premier ministre | 80 | 156 | 334 |
| Transition écologique et solidaire, Logement et Habitat durable et Cohésion des territoires | 14218 | 17471 | 31694 |
| **Ensemble ministères(1)** | **313775** | **501953** | **1573259** |
| **Autres organismes** | | | |
| Caisse des dépôts et consignations | 360 | 401 | 493 |
| Orange(2) | 11395 | 13782 | 16690 |
| La Poste(2) | 114291 | 131866 | 149455 |
| **Ensemble autres organismes** | **126046** | **146049** | **166638** |

*Source : DGAFP – Cabinet du Directeur général.*
Champ : Mouvements nationaux (interministériels ou ministériels).
Note : Le périmètre des ministères varie selon les années. Les appellations des ministères renvoient à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année considérée.
(*) En 2019, les données du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères prennent en compte les journées de grève comptabilisées par l'Agence de l'enseignement français à l'étranger (AEFE), ce qui n'était pas le cas avant 2018.
(1) Hors établissements publics.
(2) Les chiffres concernant La Poste et Orange ne distinguent pas les agents publics des salariés de droit privé.

## Figure 9.5-2 : Évolution du nombre de jours perdus pour fait de grève interministérielle, ministérielle ou sectorielle dans la fonction publique de l'État depuis 1999

(en nombre de jours)




*Source : DGAFP – Cabinet du Directeur général.*
Champ : Mouvements nationaux (interministériels ou ministériels).
* Fonctionnaires de la Caisse des dépôts et consignations et d'Orange, ainsi que l'ensemble des agents de La Poste.

## 9.6-1 : Activité des juridictions administratives concernant les fonctionnaires et agents publics(*)

| | 2018 | | | 2019 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Affaires enregistrées | Décisions rendues(1) | Taux de couverture(2) (en %) | Affaires enregistrées | Décisions rendues(1) | Taux de couverture(2) (en %) |
| Tribunaux administratifs | 22685 | 22265 | 98 | 21740 | 21731 | 100 |
| *% du total(3)* | *10,6 %* | *10,6 %* | | *9,0 %* | *10,0 %* | |
| Cours administratives d'appel | 3005 | 3003 | 100 | 3182 | 3025 | 95 |
| *% du total(3)* | *8,9 %* | *9,1 %* | | *9,0 %* | *9,0 %* | |
| Conseil d'État | 916 | 823 | 90 | 1163 | 1210 | 104 |
| *% du total(3)* | *9,6 %* | *8,6 %* | | *11,4 %* | *11,7 %* | |

*Sources : Conseil d'État – Rapport public 2020 : activité juridictionnelle et consultative des juridictions administratives en 2019 ; Conseil d'État – Rapport public 2019 : activité juridictionnelle et consultative des juridictions administratives en 2018.*

Champ : France entière.

Note : Les résultats indiqués sont en données nettes. La différence entre le nombre d'affaires enregistrées brut et net correspond aux affaires dites de « série » consistant à juger une même question de droit.

(*) Pour le recrutement, la carrière, leur rémunération, leurs congés et les garanties qui leur sont accordées.

(1) Affaires réglées pour le Conseil d'État.

(2) Ratio décisions rendues (ou affaires réglées)/ affaires enregistrées. Un ratio inférieur à 100 % signifie que le nombre d'entrées est supérieur aux sorties, ce qui accroît le stock des affaires en cours une année donnée.

(3) Ratio rapporté à l'ensemble des affaires enregistrées et décisions rendues tous domaines de contentieux confondus

## 9.6-2 : Activité de la section du contentieux du Conseil d'État

| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|---|---|---|---|---|
| Affaires enregistrées en 1er ressort hors référé (données brutes) | 887 | 1296 | 1215 | 952 | 1199 |
| *dont recrutement et discipline des agents publics nommés par décret du Président de la République* | *44* | *33* | *56* | *52* | 55 |
| Ensemble des affaires enregistrées (données nettes) | 8727 | 9620 | 9864 | 9563 | 10216 |
| *dont domaine contentieux relatif aux fonctionnaires et agents publics* | *828* | *897* | *1084* | *916* | *1163* |

*Source : Conseil d'État – Rapports publics : activité juridictionnelle et consultative des juridictions administratives.*

Champ : France entière.

Note : La différence entre le nombre d'affaires enregistrées brut et net correspond aux affaires dites de « série » consistant à juger une même question de droit.

# Politique sociale 10

Crédits sociaux **10.1**

Hygiène et sécurité **10.2**

Famille et logements **10.3**

# Présentation

## A – Crédits sociaux

La **loi de finances initiale** (LFI) prévoit et autorise, pour chaque année civile, l'ensemble des ressources et des charges de l'État, dont les crédits d'action sociale.

Les crédits d'action sociale interministérielle sont regroupés sur le programme 148 « Fonction publique », rattaché à la mission « Gestion des finances publiques et des ressources humaines » (ministère en charge de la fonction publique).

L'action sociale **dans les collectivités territoriales** est rendue obligatoire depuis la loi n° 2007-209 du 19 février 2007. Elle confie à l'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale (ou au conseil d'administration d'un établissement public local) la mission de déterminer le type d'actions et le montant des dépenses qu'elle entend engager pour la réalisation des prestations d'action sociale. Pour mettre en œuvre et gérer les prestations sociales, les collectivités peuvent utiliser soit une association locale (en interne), soit un centre de gestion ou adhérer à une association nationale (Cnas, Fnass).

Il n'existe pas de données consolidées relatives à l'action sociale (aide aux familles, aux retraités, au logement, à la restauration, etc.) à destination des agents de la fonction publique territoriale. Les publications sur les finances locales de la DGCL renvoient à une présentation fonctionnelle des documents budgétaires des collectivités où ne figure qu'une petite part des dépenses sociales, la plus importante étant portée par les opérations non ventilables. Y figurent par ailleurs l'ensemble des dépenses sociales (RSA, APA, PCH…) des départements et des régions en faveur de la population générale, ce qui ne rentre pas dans le champ de ce rapport.

**Dans la fonction publique hospitalière,** la mise en place de l'action sociale est obligatoire en vertu de l'article 116-1 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière. Cette action sociale a pour objet d'améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles. Elle peut être interne aux établissements ou externalisée auprès d'associations gestionnaires à but non lucratif. La grande majorité des établissements recourent simultanément aux deux modes de gestion.

Plusieurs associations de gestion agréées par le ministère chargé de la santé interviennent au profit des établissements de la FPH, les plus importantes étant :

– le Comité de gestion des œuvres sociales des établissements hospitaliers publics (CGOS), créé en 1960 ;

– l'Association de gestion des œuvres sociales des personnels des administrations parisiennes (Agospap), créée le 2 novembre 1981, intervenant surtout pour le compte de l'AP-HP et de quelques établissements parisiens.

## B – Hygiène et sécurité

**Dans la fonction publique de l'État,** les règles relatives à l'hygiène et à la sécurité sont fixées par le décret n° 82-453 du 28 mai 1982, qui prévoit la présentation d'un bilan annuel de son application à la Commission centrale d'hygiène et de sécurité du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État. Ce bilan a pour principaux objectifs de :

– suivre l'application des règles de protection du code du travail applicables à la fonction publique ;

– assurer une harmonisation des pratiques ;

– confronter les expériences et valoriser les actions de portée générale.

Ce bilan est réalisé à partir des informations transmises par les départements ministériels et les établissements publics. Il comprend les rubriques suivantes : la concertation avec les organisations syndicales (y compris les thèmes abordés) et le réseau des comités d'hygiène et de sécurité (CHS) ; les personnels et les dispositifs de contrôle ; la formation en hygiène et sécurité ; la médecine de prévention et le suivi médical des agents ; l'évaluation des risques professionnels ; les mesures relatives à la prévention de certains risques (amiante, risques psychosociaux, etc.).

Des difficultés méthodologiques liées à la collecte et au traitement des données, par remontées successives au sein de chaque administration, dont les périmètres et les activités ont pu évoluer, conduisent à relativiser la pertinence de certaines données et leur comparaison d'une année sur l'autre. Le taux moyen de couverture de l'enquête semble s'améliorer par rapport à l'année 2017 pour retrouver une valeur proche des années antérieures. En 2018, l'enquête couvre ainsi 96 % des services de la fonction

publique de l'État contre 90 % en 2017, 95 % en 2016, 94 % en 2015, 95 % en 2014, 94 % en 2013 et 88 % en 2012. Les résultats de l'édition 2018 de l'enquête sont présentés dans les fiches 10.2. Dans le cadre de ce bilan 2018, le nombre de services couverts par un CHSCT et disposant d'un document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp) s'élève à 45 733, soit environ 70 % des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) couverts par l'enquête. Le taux de réalisation du Duerp semble donc augmenter significativement car il était d'environ 55 % les années précédentes.

Y figure également un volet sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (voir Fiches 8.5 et 8.6).

Les données relatives à la **fonction publique territoriale,** issues des bilans sociaux, mettent notamment en évidence que 35 % des collectivités territoriales ont réalisé le document unique de l'évaluation des risques professionnels (Duerp) au 31 décembre 2015. Le taux de couverture des agents est bien plus important (67 %). En effet, les grandes collectivités ont plus souvent mis en place le Duerp que les petites. Par exemple, 77 % des collectivités de 1 000 agents et plus ont un Duerp, contre 23 % des collectivités de moins de 5 agents[1].

**Pour la fonction publique hospitalière,** il n'existe pas de données relatives à l'hygiène et la sécurité. Cela nécessiterait une compilation au niveau national de l'ensemble des données des CHSCT des établissements de santé, ce que les systèmes d'information ne permettent pas à ce stade.

### C – Famille et logements

L'enquête Famille et logements 2011 (Ined-Insee, avec financement DGAFP) a été associée à la collecte du recensement de la population. Elle a fait l'objet d'une collaboration Insee-DGAFP afin d'améliorer l'identification des agents des trois versants de la fonction publique dans l'enquête. Pour la première fois, l'enquête Famille et logements permet d'étudier les comportements démographiques et, en particulier, les situations familiales et les conditions de logement dans les trois versants de la fonction publique. Son échantillon de 360 000 individus répondants permet de réaliser des analyses fines.

Les concepts présentés ici sont ceux utilisés par l'Insee et l'Ined (vie en couple, union cohabitante ou non, avec ou sans enfants, famille traditionnelle, monoparentale, recomposée…).

L'enquête Revenus fiscaux et sociaux (ERFS) de l'Insee fournit une évaluation du revenu disponible des ménages pour l'année considérée. Elle s'appuie sur les données de l'enquête Emploi appariées avec les données administratives émanant de la direction générale des finances publiques (DGFiP) ainsi qu'avec celles des organismes sociaux afin de disposer des prestations sociales perçues par les ménages.

La figure 10.3-5 présente la répartition des ménages dont au moins un membre est un agent public au regard des plafonds d'accès au logement social et intermédiaire selon leur revenu fiscal de référence pour l'année 2017. Les logements sociaux sont en effet attribués sous condition de ressources des ménages. Le plafond de ressources à respecter dépend du type de logement social (PLAI, PLUS, PLS ou PLI) et de sa localisation, ainsi que de la composition du ménage (nombre de personnes ou « catégorie »).

La figure 10.3-6 évalue la répartition des ménages dont au moins un membre appartient à la fonction publique selon le statut d'occupation (propriétaire, accédant, locataire…) de leur logement en 2017. La publication de ces résultats répond à la première recommandation du rapport Dorison-Chambellan intitulé « Faciliter l'accès au logement des agents publics » de 2016.

### Pour en savoir plus :

– Davie E. (2014), « Les agents de la fonction publique et leur famille en 2011 », *Point stat* n° 9, DGAFP, mars.

– Filhon A., Lefèvre C. (2005), « Histoires de familles, histoires familiales », *Les Cahiers de l'Ined* n° 156, Ined.

– Lapinte A. (2013), « Un enfant sur dix vit dans une famille recomposée », *Insee Première* n° 1470, Insee, octobre.

– Lapinte A., Buisson G. (2013), « Le couple dans tous ses états », *Insee Première* n° 1435, Insee, février.

– Robert P.-A. (2015), « Les modes de garde des enfants de moins de 3 ans des agents de la fonction publique en 2013 », *Point stat* n° 20, DGAFP, décembre.

1 Voir Büsch F., Mainguené A., Machard E., Perrieux P., Richard E. (2018), « La santé et la sécurité au travail dans la fonction publique territoriale. Exploitation nationale des bilans sociaux 2015 », *Bulletin d'information statistique de la DGCL* n° 123, juin.

## Figure 10.1-1 : Taux des prestations d'action sociale individuelles interministérielles[1]

| Prestations | Taux 2020 (en euros) | Évolution 2020/2019 (en %) | Évolution annuelle moyenne 2020/2009 (en %) |
|---|---|---|---|
| **Restauration** | | | |
| Prestation repas (par repas) | 1,27 | 0,8 | 1,2 |
| **Aide à la famille** | | | |
| Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant | 23,59 | 1,0 | 1,0 |
| **Subventions pour séjours d'enfants** | | | |
| En colonie de vacances (par jour) | | | |
| • enfants de moins de 13 ans | 7,58 | 1,1 | 1,0 |
| • enfants de 13 à 18 ans | 11,46 | 1,0 | 1,0 |
| En centre de loisirs sans hébergement | | | |
| • journée complète | 5,46 | 0,9 | 1,0 |
| • demi-journée | 2,76 | 1,1 | 1,1 |
| En maison familiale de vacances et gîte (par jour) | | | |
| • séjours en pension complète | 7,97 | 1,0 | 1,0 |
| • autre formule | 7,58 | 1,1 | 1,0 |
| Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif | | | |
| • forfait pour vingt et un jours ou plus | 78,49 | 1,0 | 1,0 |
| • pour les séjours d'une durée inférieure (par jour) | 3,73 | 0,8 | 1,0 |
| Séjours linguistiques (par jour) | | | |
| • enfants de moins de 13 ans | 7,58 | 1,1 | 1,0 |
| • enfants de 13 à 18 ans | 11,47 | 1,0 | 1,0 |
| **Enfants handicapés** | | | |
| Allocation aux parents d'enfant handicapé de moins de 20 ans (montant mensuel) | 165,02 | 1,0 | 1,0 |
| Allocation pour enfant infirme poursuivant des études ou un apprentissage entre 20 et 27 ans (montant mensuel) | 123,95 | 0,3 | 0,5 |
| Séjours en centre de vacances spécialisé (par jour) | 21,61 | 1,0 | 1,0 |

*Sources : DGAFP – Bureau de l'action sociale ; Direction de la Sécurité sociale – Bureau des prestations familiales et des aides au logement.*

(1) À réglementation commune.

### Figure 10.1-2 : Crédits d'action sociale interministérielle (gérés par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique), par type d'action

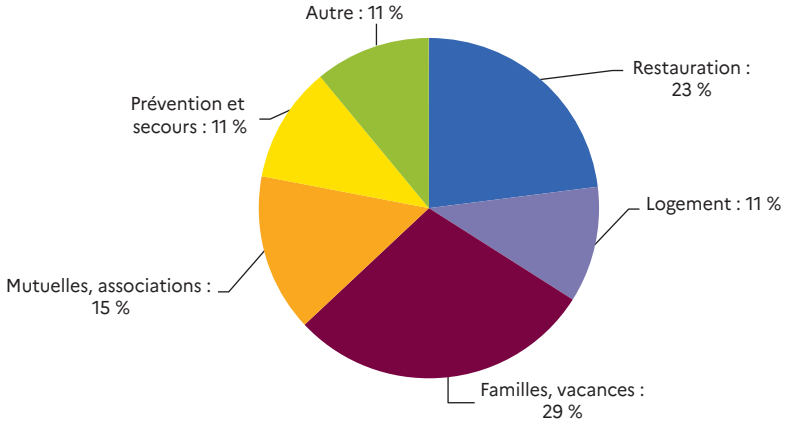
(en millions d'euros)

| Type d'action | Exécution 2019 | | Loi de finances initiale (LFI) 2020 | |
|---|---|---|---|---|
| | Autorisations d'engagement (AE) | Crédits de paiement (CP) | Autorisations d'engagement (AE) | Crédits de paiement (CP) |
| **Aides aux familles** | **94,32** | **89,97** | **103,50** | **103,08** |
| Chèques vacances | 37,14 | 36,83 | 38,00 | 38,00 |
| Chèque emploi service universel (CESU) pour la garde des enfants de 0 à 6 ans | 26,74 | 26,38 | 38,06 | 38,06 |
| Réservation de places en crèche | 30,44 | 26,76 | 27,44 | 27,02 |
| **Retraite** | **3,22** | **3,22** | **3,40** | **3,40** |
| Aide au maintien à domicile (AMD) | 3,22 | 3,22 | 3,40 | 3,40 |
| Participation au financement de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) | sans objet | sans objet | sans objet | sans objet |
| **Logement** | **10,96** | **11,30** | **9,31** | **9,51** |
| Aide à l'installation des personnels | 7,69 | 7,92 | 8,41 | 8,41 |
| Logements d'urgence et temporaires | 3,27 | 3,25 | 0,90 | 0,90 |
| Réservations de logements | 0,00 | 0,13 | 0,00 | 0,20 |
| **Restauration** | 3,94 | 2,36 | 4,66 | 4,88 |
| **Projets d'action sociale interministérielle déconcentrée (projets Srias)** | 4,57 | 4,72 | 4,13 | 4,13 |
| **Total** | **117,01** | **111,57** | **125,00** | **125,00** |

*Sources : Loi n° 2019-1479 du 28 décembre 2019 de finances pour 2020. DGAFP – Bureau de l'action sociale.*

### Figure 10.1-3 : Action sociale ministérielle en 2020

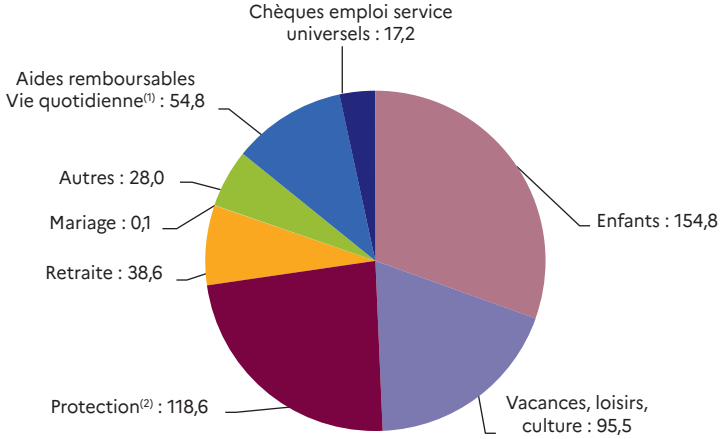
(en %)




*Source : Projet de loi de finances pour 2020, Projets annuels de performance.*

Note : Ne comprend pas les majorations, compléments et suppléments de l'indemnité pour charges militaires (ICM).

**Figure 10.1-4 : Action sociale dans la fonction publique hospitalière en 2019**
(en millions d'euros)




*Source : Données chiffrées 2019, CGOS, Agospap, APHP, CLOS, CGOSH outre-mer. Ces données ne tiennent pas compte de l'action sociale menée en propre par les établissements hors AP-HP.*

(1) Fonds social logement, habitat (hors logements APHP), consommation, véhicule.

(2) Maladie, décès, congé de présence parentale, etc.

**Figure 10.1-5 : Action sociale dans la fonction publique hospitalière**
(en millions d'euros)

| | 2019 | | 2018 | | Évolution 2019/2018 (en %) | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | FPH | dont CGOS | FPH | dont CGOS | FPH | dont CGOS |
| Enfants | 154,8 | *105,4* | 162,7 | *112,8* | -4,8 | *-6,6* |
| Vacances, loisirs, culture | 95,5 | *87,6* | 88,2 | *80,2* | 8,3 | *9,2* |
| Protection(1) | 118,6 | *107,5* | 109,0 | *98,3* | 8,8 | *9,4* |
| Retraite | 38,6 | *35,9* | 45,7 | *42,9* | -15,5 | *-16,3* |
| Mariage | 0,1 | – | 0,1 | | -14,0 | |
| Autres | 28,0 | *25,1* | 26,6 | *23,5* | 5,3 | *6,8* |
| Aides remboursables – Vie quotidienne(2) | 54,8 | *19,5* | 58,1 | *22,1* | -5,6 | *-11,6* |
| Chèque emploi service universel | 17,2 | *15,1* | 31,9 | *29,7* | -46,2 | *-49,2* |
| **Total des charges d'action sociale** | **507,5** | ***396,1*** | **522,2** | ***409,5*** | **-2,8** | ***-3,3*** |

*Source : Données chiffrées 2018 à 2019, CGOS, Agospap, APHP, CLOS, CGOSH outre-mer. Ces données ne tiennent pas compte de l'action sociale menée en propre par les établissements hors AP-HP.*

(1) Maladie, décès, congé de présence parentale, etc.

(2) Fonds social logement, habitat, consommation, véhicule.

## Figure 10.2-1 : Nombre d'instances de concertation en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail dans les ministères en 2018

| | Nombre total de CHSCT | Taux de couverture (en %) | *CHSCT ministériels* | *CHSCT d'administration centrale* | *CHSCT de réseau* | *CHSCT spéciaux* | *CHSCT de proximité* | *CHSCT d'établissement public* | *CHSCT d'un autre type* | *NC* | Nombre de CT exerçant les compétences d'un CHSCT |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Europe et Affaires étrangères[1] | 154 | 100 | *1* | *2* | *0* | *0* | *0* | *0* | *151* | *0* | 0 |
| Agriculture et Alimentation | 60 | 75 | *1* | *2* | *11* | *0* | *28* | *18* | *0* | *0* | 0 |
| Ministères économiques et financiers | 121 | 100 | *1* | *1* | *0* | *18* | *101* | *0* | *0* | *0* | 0 |
| Conseil d'État | 3 | 66 | *0* | *0* | *0* | *3* | *0* | *0* | *0* | *0* | 0 |
| Culture | 100 | 71 | *1* | *1* | *0* | *22* | *19* | *55* | *2* | *0* | 0 |
| Armées | 405 | 100 | *1* | *1* | *1* | *61* | *285* | *0* | *56* | *0* | 7 |
| Directions départementales interministérielles | 230 | 100 | *0* | *0* | *0* | *0* | *0* | *0* | *230* | *0* | 0 |
| Transition écologique et solidaire, Logement et Habitat durable et Cohésion des territoires | 131 | 96 | *1* | *1* | *1* | *46* | *42* | *32* | *8* | *0* | 12 |
| *dont aviation civile* | *33* | *82* | *0* | *0* | *1* | *24* | *6* | *1* | *1* | *0* | *11* |
| *dont autre* | *98* | *100* | *1* | *1* | *0* | *22* | *36* | *31* | *7* | *0* | *1* |
| Ministères de l'enseignement | 359 | 98 | *2* | *1* | *0* | *191* | *31* | *134* | *0* | *0* | |
| *dont Éducation nationale* | *133* | *100* | *1* | *1* | *0* | *95* | *31* | *5* | *0* | *0* | *0* |
| *dont Enseignement supérieur, Recherche et Innovation* | *226* | *88* | *1* | *0* | *0* | *96* | *0* | *129* | *0* | *0* | *0* |
| Intérieur et Outre-Mer | 253 | 10 | *1* | *2* | *2* | *2* | *229* | *5* | *1* | *11* | 0 |
| Justice | 155 | 93 | *1* | *1* | *0* | *47* | *103* | *3* | *0* | *0* | 0 |
| Ministères sociaux | 123 | 89 | *3* | *2* | *0* | *14* | *55* | *49* | *0* | *0* | 1 |
| Services du Premier ministre | 2 | 100 | *1* | *1* | *0* | *0* | *0* | *0* | *0* | *0* | 0 |
| Total | 2096 | 90 | 14 | 15 | 15 | 404 | 893 | 296 | 448 | 11 | 20 |

*Source : Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, la sécurité au travail et la prévention médicale dans la fonction publique de l'État en 2018, DGAFP – Bureau de l'organisation, des conditions et du temps de travail.*

Note : CHSCT : Comité hygiène, sécurité et conditions de travail ; CT : Comité technique ; le taux de couverture représente la part des services couverts par ces réponses.

(1) Les agents du réseau à l'étranger disposent depuis 2015 d'instances consultatives et sont donc désormais intégrés dans le champ de l'enquête ; le ministère des Affaires étrangères a classé les CHSCT de proximité de 2017 en CHSCT d'un autre type.

## Figure 10.2-2 : Nombre d'acteurs en hygiène, sécurité et conditions de travail par ministère au 31 décembre 2018

| | Inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST) | | Assistants et conseillers de prévention | |
|---|---|---|---|---|
| | Effectifs physiques | Ratio pour 10000 agents du ministère | Effectifs physiques | Ratio pour 10000 agents du ministère |
| Europe et Affaires étrangères | 1 | 0,7 | 2 | 1,5 |
| Agriculture et Alimentation | 8 | 3,2 | 243 | 98,7 |
| Ministères économiques et financiers | 23 | 1,7 | 313 | 22,7 |
| Conseil d'État | 1 | 2,6 | 51 | 133,6 |
| Culture | 6 | 2,1 | 367 | 127,7 |
| Armées | 14 | 0,5 | 2339 | 88,2 |
| Directions départementales interministérielles(1) | | | 300 | 110,6 |
| Transition écologique et solidaire, Logement et Habitat durable et Cohésion des territoires | 11 | 2,0 | 507 | 91,9 |
| Éducation nationale | 32 | 0,3 | 8552 | 84,0 |
| Enseignement supérieur, Recherche et Innovation | 9 | 0,4 | 7576 | 358,0 |
| Intérieur et Outre-Mer(2) | 19 | 1,1 | | |
| Intérieur Police | | | 544 | 36,3 |
| Intérieur Gendarmerie | | | 141 | 340,5 |
| Intérieur SG | | | 323 | 144,7 |
| Justice | 8 | 1,0 | 1299 | 158 |
| Ministères sociaux | 6 | 2,1 | 255 | 89,6 |
| Services du Premier ministre | 1 | 2,4 | 13 | 30,7 |
| **Total** | **139** | **0,7** | **22825** | **109,9** |

*Source : Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, la sécurité au travail et la prévention médicale dans la fonction publique de l'État en 2018, DGAFP – Bureau de l'organisation, des conditions et du temps de travail.*

Champ : France entière, salariés à l'étranger et dans les COM non couverts.

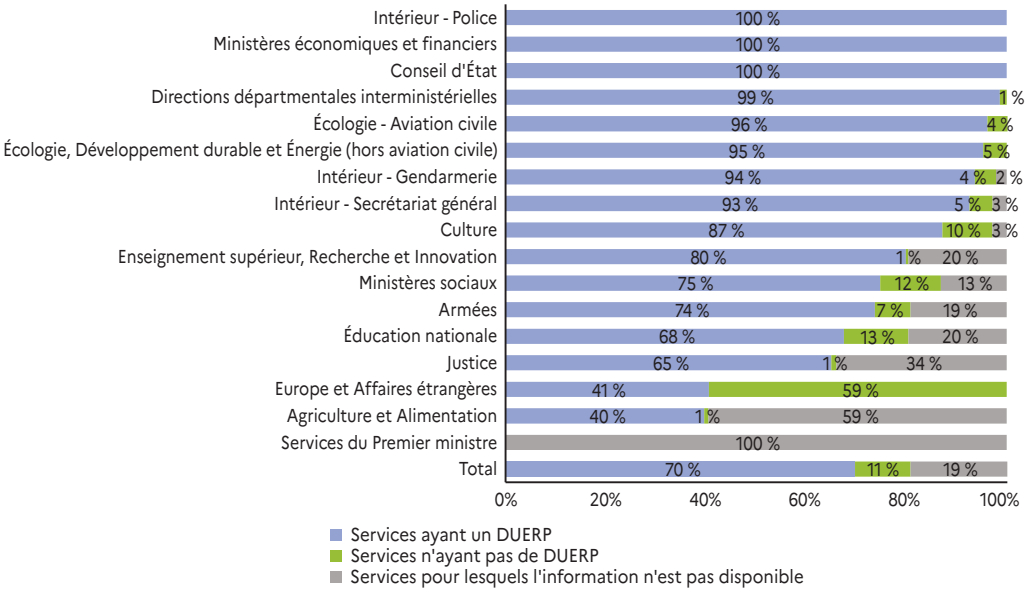
Note : Tous les services n'ont pas pu être couverts. De plus, les établissements publics rattachés aux ministères ne sont pas systématiquement compris.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

(1) Les agents en fonction dans les directions départementales interminsitérielles (DDI) sont rattachés aux ISST des ministères dont ils relèvent membres de la DDI.

(2) Les ISST du ministère de l'Intérieur sont compétents pour l'ensemble du ministère sans distinction entre police, gendarmerie et SG.

**Figure 10.2-3 : Part des structures ayant réalisé le document unique dans chaque ministère en 2018**




*Source : Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, la sécurité au travail et la prévention médicale dans la fonction publique de l'État en 2018, DGAFP – Bureau de l'organisation, des conditions et du temps de travail.*

Champ : France entière, salariés à l'étranger et dans les COM non couverts.

Note : Tous les services n'ont pas pu être couverts. De plus, les établissements publics rattachés aux ministères ne sont pas systématiquement compris.

DUERP : Document unique d'évaluation des risques professionnels.

## Figure 10.3-1 : Situation familiale des individus majeurs selon le type d'employeur
(en %)

| | | FPE | dont enseignants | FPT | FPH | Total FP |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Vit en couple dans le logement | | 70,1 | 74,6 | 68,4 | 68,7 | 69,3 |
| *dont* | *Sans enfant* | *22,7* | *21,4* | *21,9* | *22,4* | *22,4* |
| | *Famille traditionnelle* | *43,1* | *49,3* | *41,2* | *40,7* | *42,0* |
| | *Famille recomposée* | *4,3* | *3,8* | *5,2* | *5,6* | *4,9* |
| Ne vit pas en couple dans le logement | | 29,9 | 25,4 | 31,6 | 31,3 | 30,8 |
| *dont* | *Sans enfant* | *23,2* | *19,3* | *22,8* | *22,4* | *22,9* |
| | *Famille monoparentale* | *6,7* | *6,1* | *8,9* | *8,9* | *7,9* |
| Ensemble | | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| *dont* | *Sans enfant* | *45,9* | *40,7* | *44,7* | *44,8* | *45,3* |
| | *Avec enfants* | *54,1* | *59,2* | *55,3* | *55,2* | *54,7* |
| | *Avec enfants de moins de 25 ans* | *52,5* | *58,3* | *52,8* | *53,3* | *52,8* |
| | *Avec enfants de moins de 18 ans* | *46,3* | *52,5* | *43,5* | *46,3* | *45,4* |

*Source : Insee, enquête Famille et logements 2011. Traitement DGAFP – SDessi.*

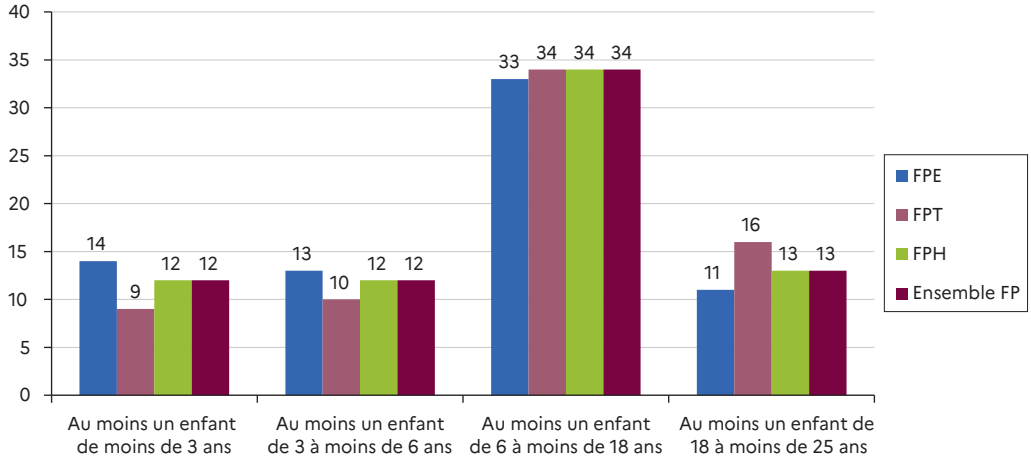
Champ : France métropolitaine, population des ménages ordinaires, agents de la fonction publique de 18 ans ou plus, enfants vivant en famille.

«Note : L'enfant est défini au sens du recensement, comme une personne célibataire vivant l'essentiel de son temps dans le même logement qu'au moins un de ses parents et qui n'est elle-même ni parent d'un enfant du logement, ni en couple dans le logement.

Au sein d'une famille composée d'un couple avec enfants, dès lors qu'un enfant du logement, mineur ou non, n'est pas l'enfant des deux membres du couple, alors tous les enfants du logement sont considérés comme vivant en famille recomposée. Si tous les enfants du logement, mineurs ou non, sont ceux du couple, alors la famille est qualifiée dans cette étude de traditionnelle.

Voir « Un enfant sur dix vit dans une famille recomposée », *Insee Première* n° 1 470, octobre 2013.

## Figure 10.3-2 : Répartition des agents de la fonction publique selon l'âge de leurs enfants dans le logement
(en %)

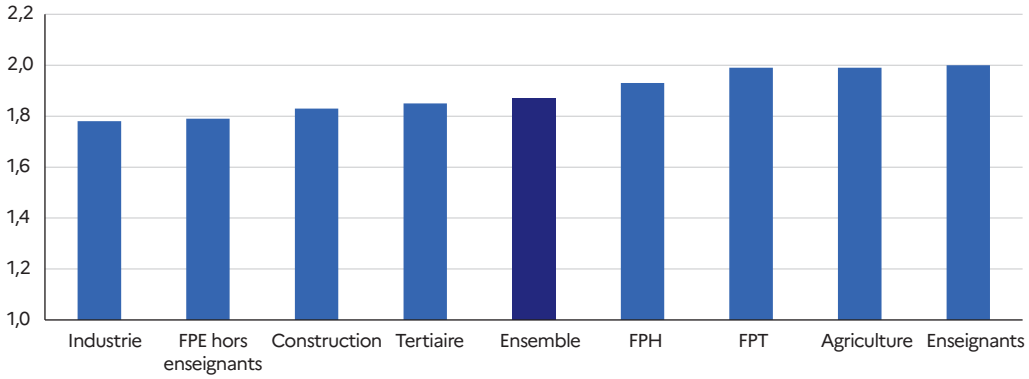



*Source : Insee, enquête Famille et logements 2011. Traitement DGAFP – SDessi.*

Champ : France métropolitaine, population des ménages ordinaires, agents de la fonction publique de 18 ans ou plus, enfants vivant en famille.

Lecture : 14 % des agents de la FPE vivent avec un ou plusieurs enfants dont au moins un a moins de 3 ans.

### Figure 10.3-3 : Nombre moyen d'enfants qu'une salariée a eus au cours de sa vie, selon le type d'employeur




*Source : Insee, enquête Famille et logements 2011.*

Champ : France métropolitaine, femmes salariées âgées de 45 ans à 49 ans, vivant en ménage ordinaire.

### Figure 10.3-4 : Répartition des enfants de moins de trois ans des agents de la fonction publique selon le mode de garde principal en semaine(*)

(en %)

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

*Source : Enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants, Drees, 2013. Traitement DGAFP – SDessi.*

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

(*) Le mode de garde principal en semaine est déterminé à partir des différents modes de garde du lundi au vendredi, entre 8 heures et 19 heures.

Lecture : En 2013, dans la fonction publique, 53 % des agents en couple utilisent la garde parentale à titre principal en semaine entre 8h et 19h pour leur enfant de moins de 3 ans, contre 47 % de ceux qui vivent seuls.

## Figure 10.3-5 : Répartition des ménages dont au moins un membre est un agent public selon les plafonds du logement social(*) en 2017

(en %)

| | PLAI | PLUS | PLS | PLI | Hors plafond | Part des ménages(5) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Ménage dont au moins un membre est un agent public | 19 | 36 | 18 | 4 | 23 | 17 |
| Parmi les ménages dont au moins un membre est un agent public(1) : | | | | | | |
| Au moins un membre FPE | 15 | 30 | 20 | 4 | 31 | *44* |
| Au moins un membre FPT | 24 | 42 | 16 | 3 | 15 | *38* |
| Au moins un membre FPH | 18 | 39 | 17 | 4 | 22 | *18* |
| Catégorie de ménage | | | | | | |
| Ménage d'une seule personne | 22 | 46 | 16 | 3 | 12 | *42* |
| Ménage de deux personnes | 3 | 13 | 19 | 6 | 58 | *14* |
| Ménage de trois personnes | 31 | 32 | 15 | 3 | 19 | *25* |
| Ménage de quatre personnes | 8 | 34 | 25 | 5 | 28 | *14* |
| Ménage de cinq personnes et plus | 15 | 38 | 19 | 3 | 24 | *5* |
| Zone géographique du ménage | | | | | | |
| Paris(2) | 18 | 31 | 18 | 12 | 21 | *5* |
| Île-de-France(3) | 27 | 39 | 9 | 7 | 18 | *14* |
| Autre(4) | 18 | 36 | 19 | 3 | 24 | *81* |
| Âge de la personne de référence du ménage | | | | | | |
| Moins de 30 ans | 26 | 51 | 15 | 2 | 6 | *10* |
| 30-39 ans | 22 | 41 | 20 | 4 | 14 | *20* |
| 40-49 ans | 19 | 36 | 21 | 3 | 21 | *27* |
| 50 ans et plus | 17 | 30 | 16 | 4 | 33 | *43* |

*Source : Enquête Revenus fiscaux et sociaux (ERFS) 2017, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

Champ : Ménages ordinaires de France métropolitaine dont au moins un membre est un agent public.

* Les logements sociaux sont attribués sous condition de ressources des ménages. Le plafond de ressources à respecter dépend notamment du type de logement et de sa localisation. PLAI : Prêt locatif d'aide à l'insertion (plafond de ressources le moins élevé) ; PLUS : Prêt locatif à usage social ; PLS : Prêt locatif social ; PLI : Prêt locatif intermédiaire (plafond de ressources le plus élevé).

Note : La répartition des ménages est effectuée à partir des revenus fiscaux de référence. Les plafonds de revenus ayant servi au calcul sont ceux de 2019.

(1) Par convention, les foyers dont un membre appartient à la FPE et l'autre à une autre fonction publique sont décomptés comme appartenant à la FPE. Les foyers dont un membre appartient à la FPT et l'autre à la FPH sont décomptés comme appartenant à la FPT.

(2) Paris et communes limitrophes.

(3) Hors Paris et communes limitrophes.

(4) Hors Paris, communes limitrophes et Île-de-France.

(5) Correspond au poids de chaque catégorie dans la population : Parmi l'ensemble des ménages ordinaires de France métropolitaine, 17 % sont des ménages dont au moins un membre est un agent public. Parmi ces ménages dont au moins un membre est un agent public, 42 % sont des ménages d'une seule personne et 5 % sont situés à Paris.

Lecture : En 2017, 19 % des ménages dont au moins un membre est un agent public sont éligibles aux logements sociaux de type PLAI ; 18 % des ménages dont au moins un membre est un agent public situés à Paris sont éligibles aux logements sociaux de type PLS ; 51 % des ménages dont au moins un membre est un agent public et dont la personne de référence est âgée de moins de 30 ans sont éligibles aux logements sociaux de type PLUS.

## Figure 10.3-6 : Répartition des ménages dont au moins un membre est un agent public selon le statut d'occupation du logement en 2017

(en %)

| | Accédant à la propriété | Propriétaire | Locataire HLM | Locataire du parc privé | Autre* |
|---|---|---|---|---|---|
| Ménage dont au moins un membre est un agent public[1] | 30 | 32 | 12 | 21 | 5 |
| *Dont au moins un membre FPE* | *31* | *31* | *9* | *22* | *6* |
| *Dont au moins un membre FPT* | *26* | *34* | *16* | *20* | *4* |
| *Dont au moins un membre FPH* | *34* | *31* | *11* | *22* | *2* |
| Catégorie de ménage | | | | | |
| Ménage d'une seule personne | 22 | 28 | 14 | 30 | 6 |
| Ménage de deux personnes | 19 | 58 | 8 | 12 | 3 |
| Ménage de trois personnes | 34 | 27 | 15 | 20 | 5 |
| Ménage de quatre personnes | 48 | 31 | 9 | 9 | 3 |
| Ménage de cinq personnes et plus | 48 | 28 | 11 | 11 | 3 |
| Zone géographique du ménage | | | | | |
| Paris[2] | 14 | 19 | 21 | 41 | 5 |
| Ile-de-France[3] | 28 | 29 | 23 | 16 | 4 |
| Autre[4] | 31 | 33 | 10 | 21 | 5 |
| Âge de la personne de référence du ménage | | | | | |
| Moins de 30 ans | 19 | 4 | 14 | 56 | 7 |
| 30-39 ans | 43 | 10 | 13 | 29 | 5 |
| 40-49 ans | 42 | 27 | 11 | 17 | 4 |
| 50 ans et plus | 19 | 52 | 13 | 13 | 4 |

*Source : Enquête Revenus fiscaux et sociaux (ERFS) 2017, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.*

Champ : Ménages ordinaires de France métropolitaine dont au moins un membre est un agent public.

* Logement meublé, logé à titre gratuit ou usufruitier

Lecture : En 2017, 32 % des ménages dont au moins un membre est un agent public sont propriétaires de leur logement.

(1) Par convention, les foyers dont un membre appartient à la FPE et un autre à une autre fonction publique sont décomptés comme appartenant à la FPE. Les foyers dont un membre appartient à la FPT et un autre à la FPH sont décomptés comme appartenant à la FPT.

(2) Paris et communes limitrophes

(3) Hors Paris et communes limitrophes

(4) Hors Paris, communes limitrophes et Île-de-France

# A

**Accident de trajet** : accident survenu lors du parcours entre le lieu du travail et le domicile ou le lieu de restauration, à l'heure normale.

**Accident du travail** : accident de service des fonctionnaires et accident du travail des agents non-titulaires. Ces accidents surviennent lorsque l'agent est sous l'autorité de l'employeur, pendant le temps et sur le lieu de travail. Les accidents de mission qui surviennent lors d'un déplacement dans le cadre des obligations professionnelles sont inclus dans les accidents du travail.

**Accomplissement du service national et des activités dans une réserve** : le fonctionnaire qui accomplit les obligations du service national actif est placé dans la position « Accomplissement du service national ». Il perd alors le droit à son traitement d'activité. À l'expiration de la période d'accomplissement du service national, il est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre.

**Activité** (à temps complet ou temps partiel) : l'activité 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. Au sein de la position d'activité, deux situations particulières peuvent être mises en œuvre pour les agents de l'État : la **mise à disposition** et la **position normale d'activité**.

**Administration centrale** : les administrations centrales, aux termes du décret n° 92-604 du 1er juillet 1992 portant charte de la déconcentration, modifié par le décret n° 97-463 du 9 mai 1997 exercent « *les seules missions qui présentent un caractère national ou dont l'exécution, en vertu de la loi, ne peut être déléguée à un échelon territorial* ». Elles assurent au niveau national « *un rôle de conception, d'animation, d'orientation, d'évaluation et de contrôle* ».

**Âge d'ouverture des droits** (ou **âge légal de la retraite)** : âge à partir duquel un assuré est en droit de demander sa retraite, aussi appelé âge d'ouverture des droits (AOD). Fixé à 60 ans jusqu'en 2010, cet âge d'ouverture des droits progresse d'un trimestre par an depuis 2011. Il a été progressivement relevé de deux ans pour les pensions prenant effet à compter du 1er juillet 2011 pour atteindre 62 ans en 2017 du fait de la réforme des retraites de 2010 (révisée en 2012). Ainsi, pour les agents de la catégorie sédentaire, l'AOD a été relevé de quatre mois pour les générations nées entre le 1er juillet et le 31 décembre 1951 puis a été relevé de cinq mois par an pour les générations nées entre le 1er janvier 1952 et le 31 décembre 1954, pour atteindre 62 ans pour la génération 1955. Des départs avant cet âge (appelés « départs anticipés ») sont toutefois possibles sous certaines conditions. Cet âge légal coexiste avec deux autres âges définis légalement dans le système de retraite : l'âge maximum (ou limite d'âge pour les fonctionnaires), et l'âge d'annulation de la décote ou âge de la retraite à taux plein.

**Agents reclassés ou assimilés** : agents reclassés dans un autre corps ou un autre grade (dispositions de l'article 63 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 et de son décret d'application du 30 novembre 1984).

**Allocation aux adultes handicapés (AAH)** : aide financière versée aux personnes atteintes d'un handicap sous réserve de respecter des critères d'incapacité, d'âge, de résidence et de ressources. Elle est accordée sur décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

**Allocation temporaire d'invalidité** (ATI) : allocation accordée au fonctionnaire en activité atteint d'une incapacité permanente résultant d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle. Versée en plus du traitement, l'ATI répare le préjudice causé par cet accident de service ou cette maladie professionnelle.

**Année d'ouverture des droits à la retraite** : année au cours de laquelle le fonctionnaire atteint l'âge où il peut obtenir une pension. L'ouverture des droits aura généralement lieu à 62 ans pour les sédentaires, et à 52 ou 57 ans pour les personnels actifs ayant rempli les conditions de durée de service (17 ans ou 27 ans selon les cas).

**Assiette** : base de calcul de l'application d'un taux. L'assiette est notamment utilisée pour le calcul des contributions fiscales et des contributions et cotisations sociales. Pour les régimes de retraite de la fonction publique, l'assiette des cotisations est constituée des traitements indiciaires bruts et de certaines primes ouvrant droit à pension. Dans le cas des cotisations d'assurance vieillesse du régime général, l'assiette des cotisations salariales est constituée par les salaires ou les revenus professionnels, dans la limite d'un plafond.

**Association générale des institutions de retraite des cadres (Agirc)** ou **Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés (Arrco)** : organisme fédérateur des institutions de retraite complémentaire des salariés et des cadres et assimilés du secteur privé.

**Avantage accessoire de pension** : avantage complémentaire à l'avantage principal (pension de base ou pension de droit dérivé) correspondant à des majorations (pour enfants à charge, assistance d'une tierce personne, rente viagère d'invalidité, NBI, IMT etc.).

**Avantage principal d'une pension** : montant de la pension résultant d'un calcul basé sur le taux de liquidation et le traitement indiciaire de référence. Certaines primes (indemnité de sujétions spéciales de police, prime de sujétions spéciales des personnels d'accueil, de surveillance) prises en compte pour la retraite augmentent l'indice utilisé pour le calcul de la pension de retraite.

## B - C

**Bilan de compétences** : permet aux agents d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et motivations. Il sert à définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

**Bonifications** (retraite) : suppléments de durée liés à la situation et à la carrière personnelle des agents de la fonction publique, qui s'ajoutent aux services effectivement accomplis pour le calcul d'une pension de retraite de la fonction publique. Les militaires sont particulièrement concernés par les bonifications.

**Capital unique** (Ircantec) : lorsque le salarié a cotisé pour un nombre de points inférieur à 300 au régime Ircantec, la pension est versée en une seule fois, sous forme de capital. Le montant de ce versement est égal au produit du total des points de retraite par le salaire de référence de l'année précédant la date de liquidation des droits. Le paiement de ce capital unique supprime tout droit à réversion au conjoint ou aux orphelins.

**Catégorie A+** : bien qu'elle n'ait pas d'existence juridique définie dans le statut général des fonctionnaires, la notion de catégorie « A+ » est fréquemment utilisée pour distinguer les corps et emplois fonctionnels de l'encadrement supérieur au sein de la catégorie A. Les « A+ » sont parfois appelés aussi « hauts fonctionnaires ».

Cette notion recouvre l'ensemble des corps et cadres d'emplois culminant en hors échelle B, recrutant par la voie de la promotion interne dans des corps de catégorie A, *a minima* au niveau de la licence et dont les missions fixées par les statuts particuliers correspondent à des fonctions supérieures d'encadrement, de direction, d'expertise, de contrôle ou d'inspection.

Les emplois fonctionnels dont le vivier d'accès est constitué des corps et cadres d'emplois culminant au moins à la hors échelle B sont également inclus dans le périmètre de l'encadrement supérieur.

Voir ici la liste des corps et emplois de catégorie A+

**Catégorie active** : catégorie d'emplois de la fonction publique présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles. La nomenclature de ces emplois est établie par décret en Conseil d'État pour la fonction publique de l'État et par arrêté pour les fonctions publiques territoriale et hospitalière. Les personnels ayant accompli une certaine durée de services effectifs (17 ans ou 27 ans) dans un emploi de la catégorie active peuvent partir à la retraite à un âge anticipé (en général 57 ans, 52 ans pour les super-actifs) par rapport à l'âge de droit commun de 62 ans. Ces bornes d'âge et durée de services sont celles résultant de la réforme de 2010 qui relève progressivement de deux ans l'ensemble des âges d'ouverture des droits, des limites d'âge et des durées de services effectifs exigées. Par opposition, les autres catégories d'emplois sont qualifiées de sédentaires.

**Catégorie hiérarchique** Voir *Catégorie statutaire.*

**Catégorie insalubre** : les emplois des agents des réseaux souterrains des égouts et des agents du corps des identificateurs de l'institut médico-légal de la préfecture de police de Paris sont classés dans la catégorie insalubre. Ce classement permet à ces agents de partir en retraite à 52 ans, sous réserve d'avoir accompli 32 ans de services, dont au moins 12 années de services dans un emploi de la catégorie insalubre et dont la moitié de

cette durée a été accomplie de manière consécutive. Le SRE n'est pas concerné par la catégorie insalubre. À la CNRACL, la catégorie insalubre est une subdivision de la catégorie active.

**Catégorie statutaire (ou catégorie hiérarchique)** : les corps ou cadre d'emplois de fonctionnaires sont classés en trois catégories statutaires (dites aussi catégories hiérarchiques) selon leur niveau de recrutement et les fonctions qui ont vocation à être exercées par ces corps. Les statuts particuliers fixent le classement de chaque corps dans l'une des catégories suivantes :

– la catégorie A, pour les fonctions d'études générales, de conception et de direction ;

– la catégorie B, pour les fonctions d'application ;

– la catégorie C, pour les tâches d'exécution (la catégorie D est en extinction depuis 1992).

Par assimilation, les corps de fonctionnaires sans classification hiérarchique dans les textes statutaires (administration pénitentiaire, police notamment) et les agents contractuels de droit public peuvent être classés dans une de ces trois catégories.

**Catégorie sédentaire** : ensemble des emplois qui ne sont pas classés dans la catégorie active, et pour lesquels l'âge légal de départ à la retraite est en principe de 62 ans (sauf éligibilité à d'autres types de départs anticipés).

**Cessation progressive d'activité (CPA)** : dispositif de travail à temps partiel. La quotité de travail à accomplir est soit dégressive (de 80 % les deux premières années rémunérées à 6/7ème du temps plein à 60 % jusqu'à la sortie définitive, avec une rémunération correspondant à 70 % du temps plein) soit fixe (50 % avec une rémunération de 60 % du traitement et des indemnités perçues auparavant). La loi du 9 novembre 2010 portant sur la réforme des retraites a mis fin au dispositif de cessation progressive d'activité.

**Code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR)** : le code des pensions civiles et militaires de retraite regroupe la majeure partie des textes législatifs et réglementaires en vigueur opposables aux fonctionnaires de l'État, aux militaires et aux magistrats au regard de leurs pensions de retraite.

**Compensation démographique** : mécanisme de solidarité financière entre les différents régimes de retraite de base. Institué par la loi 74-1094 du 24 décembre 1974, il a pour objectif de compenser les écarts relatifs aux capacités contributives et aux caractéristiques démographiques de l'ensemble des régimes de retraite de base.

**Compte d'affectation spéciale Pensions (CAS Pensions)** : compte d'affectation spéciale prévu par la loi organique relative aux lois de finances (article 21) et créé par l'article 51 de la loi de finances pour 2006 qui définit sa structure. Il retrace les opérations relatives aux pensions et avantages accessoires. Il comporte trois sections correspondant à trois programmes en dépenses (741 « pensions civiles et militaires de retraite et allocations temporaires d'invalidité », 742 « ouvriers des établissements industriels de l'État », 743 « pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre et autres pensions »). L'ensemble est géré à l'équilibre en recettes, en application de la LOLF.

**Compte épargne-temps (CET)** : fonctionnant sur la base du volontariat, ce dispositif permet de stocker des jours de congés non utilisés au cours de l'année civile. Les jours de congés épargnés peuvent toujours être utilisés sous forme d'un congé rémunéré, mais également être « monétarisés » selon certaines conditions ou bien encore être épargnés pour la retraite additionnelle de la fonction publique.

**Compte individuel de retraite (CIR)** : le compte individuel de retraite est constitué, pour chaque agent de la fonction publique, afin de permettre l'enregistrement des informations relatives à sa carrière (qui permettront de liquider sa pension) et de faciliter l'exercice du droit à l'information sur la retraite.

**Compte personnel d'activité (CPA)** : Le compte personnel d'activité (CPA) comprend le compte d'engagement citoyen (CEC) et le compte personnel de formation (CPF). Le CPA s'applique aux fonctionnaires et agents contractuels de la fonction publique depuis le 1er janvier 2017. Le compte personnel d'activité a pour objectifs de renforcer l'autonomie de son titulaire dans la mobilisation de son droit à la formation (CPF) et de faciliter son évolution professionnelle.

**Compte personnel de formation (CPF)** : Le compte personnel de formation des agents de la fonction publique est un crédit annuel d'heures de formation professionnelle. Ces heures sont mobilisables à leur initiative. Elles permettent d'accomplir des formations visant l'acquisition d'un diplôme ou le développement de compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle (mobilité, promotion, reconversion professionnelle).

**Concours (de la fonction publique)** : mode de recrutement ouvert sur épreuves et/ou titres, titres et travaux, dont le nombre de postes offerts est pré déterminé.

- Les **concours externes** sont ouverts aux candidats justifiant d'un certain niveau de diplôme ou de l'accomplissement de certaines études, à l'exception de certains concours de catégorie C ouverts sans condition de diplôme ou de formation.
- Les **concours internes** sont ouverts aux seuls fonctionnaires et agents publics en activité ayant accompli une certaine durée de service dans les conditions prévues par les statuts particuliers.
- Les **troisièmes concours** sont ouverts aux candidats justifiant de l'exercice, pendant une durée déterminée, d'une ou de plusieurs activités professionnelles, quelle qu'en soit la nature, d'un ou de plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale ou d'une ou de plusieurs activités en qualité de responsable, y compris bénévole, d'une association.
- Les **concours uniques** sont ouverts aux candidats, tant externes qu'internes (recrutement de chercheurs ou d'ouvriers professionnels, par exemple).

Parmi les concours externes de l'État, les **concours déconcentrés (distincts des concours nationaux)** sont destinés à pourvoir des postes dans une circonscription géographique précise (région, département, académie, etc.). En cas de réussite, les candidats sont nommés dans cette circonscription.

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

**Concours communs/interministériels** : concours organisés par plusieurs ministères ; les candidats passent une seule série d'épreuves.

**Concours déconcentrés** : concours d'accès à la fonction publique de l'État destinés à pourvoir des postes dans une circonscription géographique précise (région, département, académie, etc.). En cas de réussite, les candidats sont nommés dans cette circonscription.

**Concours (préparation aux)** : il s'agit des formations qui permettent aux agents de la fonction publique de l'État de bénéficier de formations aux épreuves des concours et examens professionnels de la fonction publique et aux concours organisés par les institutions de l'Union européenne.

**Congé de formation** : permet aux agents de la fonction publique de l'État, sous certaines conditions, de suivre une formation dans le cadre d'un projet professionnel ou personnel. Ce congé d'une durée maximale de trois ans est rémunéré pendant douze mois.

**Congé pour invalidité temporaire imputable au service** : congé accordé au fonctionnaire lorsque son incapacité temporaire de travail est consécutive à un accident reconnu imputable au service, à un accident de trajet ou à une maladie contractée en service. Le congé est d'une durée égale à l'incapacité temporaire du fonctionnaire, à savoir jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à la mise à la retraite.

**Congé de longue durée** : après avoir épuisé un an de congé longue maladie à plein traitement, le fonctionnaire a droit à un congé de longue durée lorsqu'il est atteint d'une des cinq maladies suivantes : tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite et déficit immunitaire grave ou acquis. Ce congé d'une durée maximale de cinq ans à compter de la date du premier arrêt maladie ne peut- être accordé qu'une seule fois au titre de l'une des cinq maladies précitées.

**Congé de longue maladie** : congé d'une durée maximale de trois ans. Ce congé est octroyé lorsqu'il est constaté que la maladie met le fonctionnaire dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaire un traitement et des soins prolongés et qu'elle présente un caractère invalidant et de gravité confirmée. A titre d'exemple, le congé est accordé notamment pour l'une des affections suivantes lorsqu'elle est devenue invalidante : hémopathies graves, insuffisances respiratoires, hypertension, maladies cardiaques et vasculaires, maladies du système nerveux, rhumatismes chroniques, maladies invalidantes de l'appareil digestif et endocrinopathies.

**Congé de maladie « ordinaire »** : congé d'une durée maximale d'un an sur une année de référence glissante.

**Congé parental** : Le congé parental est une position administrative dans laquelle l'agent public cesse de travailler pour élever son enfant. Il est accordé de droit dès lors que les conditions d'éligibilité sont réunies. Le

congé parental de l'agent peut débuter à tout moment après la naissance ou l'adoption de l'enfant, ou après un congé de maternité. Dans le cas d'une naissance, le congé parental est accordé par tranches de six mois renouvelables jusqu'au 3ème anniversaire de l'enfant.

**Congé de paternité et d'accueil de l'enfant** : en cas de naissance d'un enfant, un congé de paternité et d'accueil de l'enfant peut être accordé au père de l'enfant ou au conjoint fonctionnaire de la mère ou au fonctionnaire lié à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle. Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant rémunéré d'une durée de onze jours consécutifs pour la naissance d'un enfant ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissance multiple est assimilé à une période d'activité pour les droits à pension et l'avancement.

**Congé de présence parentale** : congé de la position d'activité accordé aux fonctionnaires et agents non titulaires lorsque la maladie, le handicap ou l'accident d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensable la présence soutenue de l'un des deux parents et des soins contraignants. Il est accordé de droit, sur demande écrite du fonctionnaire. Les jours de congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein : le fonctionnaire conserve ses droits à avancement, promotion et formation et l'agent non titulaire conserve les avantages liés à son ancienneté. Pendant ce congé, l'agent n'est pas rémunéré par son employeur, mais il bénéficie de l'allocation journalière de présence parentale versée par la CAF.

**Congé de solidarité familiale** : congé non rémunéré accordé sur certificat médical et sur demande de l'agent public souhaitant accompagner un proche vivant à domicile qui est atteint d'une maladie mettant en jeu son pronostic vital ou qui se trouve en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable quelle qu'en soit la cause. Ce congé d'une durée maximum de 3 mois, renouvelable une fois est assimilé à une période d'activité pour les droits à avancement, promotion et formation. Pendant ce congé, l'agent n'est pas rémunéré, mais il bénéficie de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie versée par son employeur, pendant une durée maximale de 21 jours ou 42 jours si le congé est pris sous la forme d'un temps partiel.

**Conseil d'orientation des retraites (COR)** : organe de réflexion entre les principaux acteurs du champ des retraites. Il suit l'évolution des régimes de retraite, présente des projections financières à long terme, et fait des propositions pour assurer la solidité financière et le fonctionnement solidaire des régimes.

**Contractuel** : le terme de contractuel désigne généralement (dans les publications statistiques de la DGAFP notamment) les agents qui ne sont ni fonctionnaires, ni ouvriers de l'État (qui relèvent de textes statutaires spécifiques et d'un régime de rémunération applicable au secteur privé), ni praticiens hospitaliers (qui relèvent de textes statutaires spécifiques), ni assistantes maternelles (qui relèvent d'un régime de rémunération applicable au secteur privé et de conditions d'exercice particulières) ni bénéficiaires de contrats aidés (qui relèvent du droit privé), ni apprentis, ni enseignants ou documentalistes des établissements privés sous contrat. Parmi les contractuels, on peut distinguer des sous-populations constituées selon les critères courants suivants :

– la durée du contrat : contrat à durée indéterminée / contrat à durée déterminée ;

– la nature de l'emploi occupé : contrat sur emploi permanent à temps complet / contrat sur emploi permanent à temps incomplet / contrat pour besoins occasionnels ou saisonniers ;

– le support juridique du recrutement : contrat selon l'article de loi portant dispositions statutaires de chacune des trois fonctions publiques ou autres supports législatifs ou réglementaires ;

– la nature des fonctions exercées (en articulation avec le support juridique) comme par exemple : contrat d'assistant d'éducation, d'adjoint de sécurité, de recruté local.

Dès lors qu'en sont exclus les bénéficiaires de contrats aidés, dans leur très grande majorité, les contractuels sont des agents de droit public. Parmi les contractuels, il convient de distinguer les contractuels de droit public et les salariés de droit privé. Les dérogations législatives permettant de recruter des personnels de droit privé concernent, d'une part, certains établissements publics pour occuper des emplois ciblés ou, d'autre part, certaines catégories; les apprentis ; les bénéficiaires de contrats aidés (tels les contrats uniques d'insertion-contrats d'aide à l'emploi) s'ils sont inclus dans le périmètre.

**Contribution pour pension civile et militaire** : contribution aux charges de pension dont s'acquitte tout employeur d'un fonctionnaire civil, d'un magistrat ou d'un militaire, en position d'activité ou en détachement, au titre des agents qu'il rémunère.

**Corps** : le corps est l'unité de base de la gestion de la carrière des fonctionnaires. Les corps regroupent les fonctionnaires qui ont vocation à occuper les mêmes emplois. Les fonctionnaires d'un corps donné sont tous soumis à même texte statutaire (statut particulier). Tout fonctionnaire appartient à un corps et est titulaire d'un grade.

**Cotisation** : participation au financement des régimes de sécurité sociale, assise sur la rémunération brute, le traitement indiciaire brut ou la solde brute, due périodiquement par l'assuré et par son employeur. Les cotisations sociales permettent de financer les prestations sociales, dont font partie les retraites. Dans les régimes de la fonction publique, on distingue les cotisations pour pension (ou cotisation salariale) et les contributions employeurs, dont s'acquitte tout employeur d'un fonctionnaire civil ou militaire.

## D

**Date de première mise en paiement de la pension** ou **date d'effet de la mise en paiement** ou **date d'effet de la pension ou date de jouissance** : la mise en paiement de la pension de retraite (ou de la solde de réforme) ne peut être antérieure à la date de la décision de radiation des cadres du fonctionnaire (sauf dans certains cas exceptionnels, lorsque la décision de radiation des cadres doit nécessairement avoir un effet rétroactif). Si le fonctionnaire cesse son activité en cours de mois, pendant une période de versement des cotisations, la date de radiation des cadres et la date de liquidation sont fixées au lendemain de la date de fin d'activité. La pension est due le 1er du mois suivant sauf en cas de radiation pour limite d'âge ou pour invalidité où elle est due à compter du jour de la cessation d'activité. La mise en paiement de la pension s'effectue à la fin du premier mois suivant le mois de cessation de l'activité.

**Décote** : réduction définitive appliquée au montant de la pension d'un assuré qui choisit de partir en retraite avant d'avoir atteint les conditions d'une pension de retraite à taux plein (âge de liquidation à taux plein ou durée d'assurance requise pour le taux plein). Egalement appelé coefficient de minoration, le taux de la décote est de 1,25 % par trimestre manquant. La décote est plafonnée à 20 trimestres. Aucune décote n'est appliquée à un fonctionnaire atteignant la limite d'âge ou l'âge d'annulation de la décote correspondant à sa catégorie d'emploi, ni à celui bénéficiant d'une retraite pour invalidité ou atteint d'un handicap avec une incapacité permanente au moins égale à 50 %. Un mécanisme spécifique de décote a été instauré pour les militaires.

**Départ anticipé pour motifs familiaux** : les départs anticipés pour motifs familiaux sont ouverts dans quatre situations :

- agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont trois enfants vivants ou ont élevés trois enfants pendant 9 ans à condition d'avoir interrompu ou réduit leur activité pour chaque enfant (si ces conditions ont été remplies avant le 1er janvier 2012) ;
- agents ayant plus de 15 ans de services, qui ont un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité d'au moins 80 %, à condition d'avoir interrompu ou réduit leur activité pour cet enfant ;
- agents ayant plus de 15 ans de services, qui sont (ou leur conjoint) atteints d'une infirmité ou d'une maladie incurable empêchant toute activité professionnelle ;
- pour les fonctionnaires handicapés, qui ont validé, depuis la reconnaissance d'un handicap entraînant une incapacité permanente d'au moins 50 % (ou qu'ils ont bénéficié de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, pour les périodes antérieures au 1er janvier 2016), les durées d'assurance (sans décote) et de trimestres cotisés fixées par décret.

Les statistiques du SRE incluent sous cette rubrique l'ensemble de ces quatre motifs tandis que celles de la CNRACL en excluent les départs pour handicap classés alors parmi les départs pour ancienneté.

**Départ pour ancienneté** : ensemble des départs à la retraite hors départs pour invalidité ou pour motifs familiaux (y compris pour handicap) au SRE. À la CNRACL, ces départs incluent en plus les départs pour handicap.

**Départ pour carrière longue** : un départ anticipé au titre des « carrières longues » permet aux assurés ayant

commencé leur activité très jeune de partir à la retraite avant l'âge légal d'ouverture des droits, sous réserve d'avoir validé une durée d'assurance suffisamment longue auprès des régimes d'assurance vieillesse.

**Départ pour handicap** : le droit à un départ en retraite avant l'âge légal d'ouverture des droits est ouvert aux fonctionnaires handicapés atteints au cours d'une période considérée d'une incapacité permanente d'au moins 50% (ou qu'ils ont bénéficié de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, pour les périodes antérieures au 1er janvier 2016), les durées d'assurance (sans décote) et de trimestres cotisés fixées par décret. Dans les statistiques du SRE, les départs pour handicap sont classés avec les départs pour motif familial quand, à la CNRACL, ils sont classés parmi les départs pour ancienneté.

**Départ pour invalidité** : le fonctionnaire qui se trouve dans l'incapacité permanente d'exercer ses fonctions par suite de blessures ou de maladie contractées ou aggravées pendant une période d'acquisition de droits à pension de retraite peut être radié des cadres pour invalidité et admis à la retraite de manière anticipée. Il peut alors percevoir une pension civile d'invalidité, sans condition d'âge ou de durée de services. Aucune décote n'est appliquée au montant de cette pension. En cas d'invalidité d'origine professionnelle, le fonctionnaire a également droit à une rente viagère d'invalidité.

**Départs anticipés** : départ à la retraite avant l'âge légal d'ouverture des droits.

**Dépenses de personnel** : elles comprennent, outre les rémunérations brutes, les cotisations sociales patronales, les prestations sociales ainsi que les taxes et versements liés aux rémunérations.

**Détachement** : Un fonctionnaire en détachement est placé hors de son corps d'origine dans un corps ou emploi de niveau généralement équivalent pour exercer des fonctions dans une administration, une entreprise ou organisme privé assurant des missions d'intérêt général ou en coopération. Il est rémunéré selon les règles applicables dans la structure d'accueil mais continue à jouir des droits à l'avancement attachés à son corps d'origine et des droits à retraite de son régime spécial.

**Disponibilité** (d'un fonctionnaire) : la disponibilité est la situation d'un agent qui cesse momentanément de travailler pour son administration ou service d'origine. Il existe plusieurs motifs de disponibilité ; les deux principaux sont la disponibilité de droit et celle pour convenance personnelle. La disponibilité de droit est fondée sur certaines circonstances d'ordre familial (donner des soins à un membre de la famille, élever un enfant de moins de 8 ans, suivre son conjoint ou partenaire à la suite d'un déménagement). La disponibilité pour convenance personnelle n'est, elle, accordée que sous réserve de nécessité de service.

**Droit direct (pensionné de)** ou **ayant droit** : agent possédant un droit à pension du fait de son activité professionnelle.

**Droit indirect (pensionné de)** ou **pensionné de droit dérivé** ou **ayant cause** : au sein des régimes de retraite de la fonction publique, un ayant cause est une veuve, un veuf, un orphelin ou encore un conjoint divorcé du fonctionnaire, militaire ou magistrat, en droit d'obtenir au décès de ce dernier la réversion de sa pension ou des droits à pension acquis par lui en cas de décès en activité.

**Durée annuelle effective** : correspond au nombre d'heures effectivement prestées. Elle inclut toutes les heures travaillées, y compris les heures supplémentaires, rémunérées ou non, et exclut les heures non travaillées pour cause de congés annuels, jours fériés, maladie, accidents, maternité, paternité, chômage partiel, formation, grève.

**Durée habituelle hebdomadaire** : s'applique à une semaine normale sans évènement exceptionnel (jour férié, congé, etc.) et inclut toutes les heures habituellement travaillées, y compris les heures supplémentaires régulières.

**Durée d'assurance agents publiques** : durée d'assurance pour les fonctionnaires civils, militaires et les magistrats (SRE) et les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers (CNRACL). Au sein de chacun de ces deux régimes, la durée d'assurance est constituée de la durée des services et bonifications admis en liquidation (le temps partiel et le temps non complet sont comptés comme du temps plein), ainsi que les années d'études rachetées au titre de la durée d'assurance. Il existe également des majorations de durée d'assurance. La majoration est de deux trimestres supplémentaires par enfant pour les femmes qui ont accouché à compter du 1er janvier 2004 (après leur recrutement en tant que fonctionnaire) et de quatre trimestres au plus pour le fonctionnaire qui a élevé un enfant handicapé. Les fonctionnaires hospitaliers titulaires d'un emploi en catégorie active au moment de la radiation, ou de 17 ans de services sur un emploi relevant de la catégorie active, obtiennent quatre trimestres par période de 10 années de services effectifs.

**Durée d'assurance tous régimes** : total des trimestres validés dans l'ensemble des régimes de retraite (durée d'assurance totale). Elle sert de base au calcul de la retraite et permet de déterminer si une pension doit, éventuellement, être assortie d'une décote ou d'une surcote (172 trimestres pour le taux plein à partir de la génération 1973). La durée d'assurance tous régimes prise en compte est limitée à 4 trimestres par année civile.

**Durée de services et bonifications** (ou **durée de liquidation)** : elle est égale à la durée de services réalisés en tant que fonctionnaire, augmentée d'éventuelles bonifications. Cette durée permet de calculer le taux de liquidation de la pension. Pour bénéficier d'une retraite des régimes de la fonction publique, une condition minimale de 2 ans de durée de services effectifs est nécessaire. Si cette durée n'est pas atteinte, le fonctionnaire est ré-affilié rétroactivement au régime général.

## E

**Emploi au sens du BIT** : les personnes en emploi au sens du BIT (Bureau International du Travail) sont celles ayant travaillé au cours d'une semaine de référence, le plus souvent au moins une heure. Cette notion est différente de celle de l'emploi au sens du recensement de la population qui elle, concerne les personnes ayant déclaré avoir un emploi dans le formulaire du recensement.

**Encadrement supérieur** : sous la dénomination des corps et emploi de direction ou d'encadrement supérieur on regroupe les agents soit exerçant un emploi de direction de service ou établissement assorti de la responsabilité de gestion des unités sous leur responsabilité soit, dans une logique statutaire relevant d'un corps ou cadre d'emploi constituant le principal vivier de ces emplois.

**Équivalent temps plein (ETP)** : l'ETP est associé à une date t. Compris entre 0 et 1, il correspond à la quotité de service de l'agent à cette date t.

**Équivalent temps plein annualisé (EQTP)** : compris entre 0 et 1, l'EQPT correspond pour un agent au rapport entre son nombre d'heures rémunérées dans l'année et le nombre d'heures rémunérées correspondant à un service à temps complet toute l'année.

**Évolution de salaire en euros courants/euros constants** : Les évolutions de salaires peuvent être exprimées en euros courants ou en euros constants. L'évolution de salaire en euros courants (ou en valeur nominale) correspond à l'évolution du salaire perçu par l'agent. L'évolution du salaire en euros constants correspond à l'évolution du pouvoir d'achat du salaire (l'évolution du salaire réel corrigé de l'inflation des prix y compris tabac).

**Examens professionnels** : ils permettent aux fonctionnaires, dans les conditions prévues par les statuts particuliers, l'avancement à un grade immédiatement supérieur ou par saut de grade. Procédure de changement de corps (même niveau ou niveau supérieur) permettant souvent un changement de catégorie.

## F

**Fonction publique** : la fonction publique regroupe les organismes publics à caractère administratif dans lequel le recrutement se fait sur la base du droit public (loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 constituant le titre I du Statut général). Les effectifs de la fonction publique comprennent l'ensemble des agents qui travaillent dans ces organismes, fonctionnaires ou non fonctionnaires. Les bénéficiaires d'emplois aidés (tels les contrats uniques d'insertion-contrats d'aide à l'emploi des établissements publics) sont en principe décomptés à part dans les publications statistiques de la DGAFP.

**Fonction publique de l'État (FPE)** : la fonction publique de l'État publique regroupe les ministères et les établissements publics administratifs (EPA) nationaux comme par exemple Pôle emploi, CROUS, CNRS, Universités (loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 constituant le titre II du Statut général), à l'exclusion des EPA nationaux de sécurité sociale dont le statut de recrutement normal est le droit privé (exemple CNAMTS : caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés). Les effectifs de la fonction publique de l'État

comprennent l'ensemble des agents qui travaillent dans ces organismes, fonctionnaires ou non fonctionnaires. Les bénéficiaires d'emplois aidés (tels les contrats uniques d'insertion-contrats d'aide à l'emploi des EPA nationaux) sont en principe décomptés à part dans les publications statistiques de la DGAFP.

**Fonction publique hospitalière (FPH)** : la fonction publique hospitalière regroupe les hôpitaux publics, les établissements publics d'hébergement pour personnes âgées et les autres établissements médico-sociaux : aide sociale à l'enfance, mineurs et adultes handicapés ou inadaptés, réadaptation sociale (loi n°86-33 du 9 janvier 1986 constituant le titre IV du Statut général). Les effectifs de la fonction publique hospitalière comprennent l'ensemble des agents qui travaillent dans ces organismes, fonctionnaires ou non fonctionnaires y compris, dans cette acception, le personnel médical). Les bénéficiaires d'emplois aidés (tels les contrats uniques d'insertion-contrats d'aide à l'emploi des établissements de la FPH) sont en principe décomptés à part dans les publications statistiques de la DGAFP.

**Fonction publique territoriale (FPT)** : la fonction publique territoriale publique regroupe les collectivités territoriales stricto sensu (régions, départements, communes, y compris collectivités à statut particulier et collectivités d'outre-mer) et les ÉPA locaux (loi n°84-53 du 26 janvier 1984 constituant le titre III du Statut général). Les effectifs de la fonction publique territoriale comprennent l'ensemble des agents qui travaillent dans ces organismes, fonctionnaires ou non fonctionnaires. Les bénéficiaires d'emplois aidés (tels les contrats uniques d'insertion-contrats d'aide à l'emploi des EPA locaux) sont en principe décomptés à part dans les publications statistiques de la DGAFP.

**Fonctionnaire** : Les fonctionnaires français sont régis par leur statut : un statut général de la fonction publique composé, d'une part, d'une loi fixant de manière générale les droits et obligations des fonctionnaires (loi du 13 juillet 1983), et, d'autre part, de statuts spécifiques concernant les fonctionnaires de l'État (loi du 11 janvier 1984), des collectivités territoriales (loi du 26 janvier 1984) et des établissements hospitaliers (loi du 6 janvier 1986).

Les fonctionnaires sont recrutés par concours (sauf cas dérogatoires, notamment pour le recrutement en catégorie C) pour occuper un emploi permanent de l'administration, d'un établissement public à caractère administratif ou cas dérogatoire, de certains établissements publics à caractère industriel ou commercial.

Parmi les fonctionnaires se distinguent également les magistrats (Loi organique n° 2017-10 du 17 janvier 2017), les militaires (Loi n° 2005-270 du 24 mars 2005 portant statut général des militaires qu'ils soient fonctionnaires, contractuels ou réservistes) et les fonctionnaires des assemblées parlementaires (ordonnance n° 58-1100 du 17 novembre 1958).

Dans les statistiques sur la fonction publique, compte tenu de leurs spécificités, les militaires sont classés à part. Les magistrats et les fonctionnaires des assemblées parlementaires relèvent de la fonction publique de l'État.

La catégorie des fonctionnaires comprend les fonctionnaires stagiaires (avant titularisation) et les titulaires.

**Fonctionnaire sans droit à pension (TSD)** : un fonctionnaire sans droit à pension est un agent fonctionnaire qui quitte son emploi sans remplir les conditions requises pour bénéficier d'une pension du régime de la fonction publique auprès duquel il était affilié, et qui est donc rétroactivement affilié au régime général et à l'Ircantec. 70 % des personnes qui se retrouvent dans cette situation sont des militaires qui quittent l'armée sans remplir les conditions permettant de bénéficier d'une pension militaire (quinze ans de service jusqu'en 2014, deux ans de service pour les contrats démarrant à compter du 1er janvier 2015).

**Fonctionnaire stagiaire** : personne ayant vocation à être titularisée dans un grade à l'issue d'une période probatoire ou d'une période de formation.

**Forfait annuel en jours** : il repose sur un décompte du temps de travail en nombre de jours par an, plutôt qu'en heures sur une base hebdomadaire.

**FSPOEIE** : le Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE) est le régime gérant les retraites des ouvriers de l'État.

**Formation (dépenses de)** : on distingue les dépenses hors rémunération des stagiaires et les dépenses de rémunération des stagiaires. Les dépenses hors rémunération des stagiaires se composent des dépenses de fonctionnement et des frais pédagogiques. Les dépenses de rémunérations des stagiaires sont décomposées en deux éléments : les indemnités liées à la formation et le traitement des stagiaires.

**Formation (durée moyenne d'une)** : nombre de jours de formation rapporté au nombre de stagiaires.

**Formation de professionnalisation** : ces formations permettent aux agents de s'adapter à de nouvelles méthodes et techniques et favoriser ainsi la mobilité. La période de professionnalisation alterne période d'activité et périodes de formation.

## G

**Garantie individuelle de pouvoir d'achat (Gipa)** : mécanisme qui a vocation à compenser une évolution du traitement indiciaire brut (TIB) inférieure à celle de l'inflation au terme d'une période de référence de quatre ans par l'attribution d'une indemnité d'un montant brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée. Sont éligibles à la Gipa, dans les conditions prévues par le décret du 6 juin 2008, les fonctionnaires civils des trois versants de la fonction publique et les militaires à solde mensuelle, sous réserve qu'ils relèvent d'un grade dont l'indice sommital est inférieur ou égal à la hors-échelle B, ainsi que les agents publics non titulaires dès lors qu'ils sont rémunérés de manière expresse par référence à un indice. La Gipa est intégralement soumise à cotisations RAFP, sans application du plafond de 20 %.

**Grade** : sauf exception, les corps sont subdivisés en plusieurs grades : un grade initial (ou grade de base) et un ou plusieurs grades d'avancement.

## H-I-J-L

**Handicapés CDAPH** : agents reconnus travailleurs handicapés par les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Ils sont recrutés sur contrat donnant vocation à titularisation, par concours externe de droit commun ou sur contrat de droit commun.

**Hors cadres (position)** : un fonctionnaire hors cadres 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 position hors cadres a été supprimée en 2016 et est donc en voie d'extinction.

**Indice de traitement brut – Grille indiciaire (ITB-GI) et Indice de traitement net – Grille indiciaire (ITN-GI)** dans la fonction publique de l'État : indices visant à apprécier les évolutions du traitement brut des agents de la fonction publique de l'Etat liées aux mesures générales (évolution du point d'indice, relèvement du minimum de traitement de la fonction publique, attribution de points uniformes) et aux mesures catégorielles, hors effets de structure résultant des mouvements de personnels et de l'évolution des carrières (GVT positif et négatif). L'ITN-GI prend en compte, en outre, l'impact de l'évolution des cotisations salariales qui sont assises sur le traitement indiciaire.

**Indice minimum de traitement de la fonction publique** : le traitement afférent à cet indice est le minimum de traitement qu'un agent de la fonction publique peut percevoir. S'il est inférieur au Smic une indemnité différentielle compensant l'écart est versée aux agents concernés et qui y sont éligibles (décret n°91-769 du 2 août 1991).

**Juridictions administratives** : jugent les litiges opposant une personne privée à l'administration (État, collectivité territoriale, établissement public ou organisme privé chargé d'une mission de service public), ainsi que les conflits du travail dans la fonction publique. On distingue trois niveaux de juridictions :

- Le tribunal administratif qui est une juridiction compétente de droit commun en première instance. C'est à ce tribunal que le requérant doit d'abord s'adresser ;
- La cour administrative d'appel qui est une juridiction compétente pour statuer en appel, à la demande d'une personne privée ou d'une administration, contre un jugement de tribunal administratif ;

– Le Conseil d'État qui est le juge de cassation des arrêts rendus par les cours administratives d'appel. Il ne juge pas une troisième fois le litige mais vérifie le respect des règles de procédure et la correcte application des règles de droit par les tribunaux administratifs et les cours administratives d'appel.

**Licenciement pour insuffisance professionnelle** : acte par lequel l'administration rompt le lien d'emploi avec l'agent en raison de l'inaptitude au service de l'agent, et non pour des motifs disciplinaires.

**Limite d'âge** : elle est en principe supérieure de cinq ans à l'âge d'ouverture des droits. C'est la limite au-delà de laquelle l'agent ne peut être maintenu en activité (sous réserve des cas de prolongation d'activité pour motifs familiaux ou en cas de carrière incomplète) et doit obligatoirement être radié des cadres.

**Liquidation de la pension** : la liquidation consiste en la vérification des droits acquis et le calcul du montant de la retraite d'un assuré, préalable à sa mise en paiement. La liquidation intervient après que l'assuré a formulé sa demande de mise à la retraite. Il peut y avoir un léger décalage entre l'âge de liquidation, l'âge de radiation des cadres et l'âge de première mise en paiement de la pension.

**Lolf** : loi organique relative aux lois de finances. La Lolf, promulguée en 2001, a enclenché un processus de transformation des règles budgétaires et comptables de l'État.

## M

**Majoration** (pour la retraite) : avantage supplémentaire en matière de retraite ouvert non pas du fait des cotisations mais de la situation personnelle du bénéficiaire. La plupart des régimes prévoient des majorations - soumises à certaines conditions - portant soit sur la durée d'assurance (ex. : attribution de trimestres supplémentaires pour avoir élevé un enfant), soit sur le montant de la retraite (ex. : majoration pour aide constante d'une tierce personne).

**Maladies professionnelles** : maladies contractées en service par les agents au cours de leur activité professionnelle et en lien avec cette activité. Les maladies sont recensées l'année de leur reconnaissance et non pas l'année où elles se sont déclarées.

**Médecins** Voir *Praticien hospitalier.*

**Minimum garanti** (retraite) - MIGA : montant auquel est portée la retraite de base lorsque son montant calculé est inférieur à un seuil. Lors de la liquidation d'une pension, le service gestionnaire procède systématiquement à un double calcul. Il calcule le montant de la pension selon les règles en vigueur (durée de services, bonification, indice détenu, durée d'assurance), puis il compare le montant obtenu avec celui issu du calcul du minimum garanti. La condition initiale est que l'agent a la durée d'assurance requise pour le taux plein ou il a atteint l'âge limite. C'est alors le montant le plus favorable qui est retenu. Une prestation équivalente, appelée minimum contributif (MICO), existe au sein du régime général et des régimes alignés, avec des caractéristiques propres.

**Ministères** : les ministères ou département ministériels sont les services administratifs des ministres (administrations) [placées directement sous l'autorité des ministres du gouvernement de la République]. Les noms et périmètres des ministères sont donc susceptibles de changer à l'occasion de chaque remaniement ministériel. Les changements de portefeuilles sont liés à la définition des missions de service public que le Gouvernement a défini dans le cadre de son action. Dans les statistiques annuelles produites sur la fonction publique de l'État, l'appellation des ministères retenue est celle donnée par la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année considérée. Lorsque ces statistiques sont suivies sur plusieurs années, la dénomination retenue est celle correspondant à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année de la série. Cependant, les périmètres des ministères varient selon les années. Pour permettre les comparaisons dans le temps, on procède à certains regroupements :

– les ministères économiques et financiers comprennent les ministères de l'Économie, des Finances et de la Relance ;

– les ministères sociaux comprennent les ministères des Solidarités et de la Santé, d'une part, et du Travail, Emploi et Insertion d'autre part ;

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

**Mise à disposition (MAD)** : il s'agit de 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.

## N - O

**Nombre de stagiaires** : il correspond au nombre d'agents qui ont participé à un stage au cours de l'année. Un agent qui participe à plusieurs stages est compté autant de fois.

**Nombre de jours de formation** : il est égal au produit du nombre de stagiaires en formation par le temps consacré à cette formation.

**Nombre de jours de formation par agent en fonction** : cet indicateur est calculé en rapportant le nombre de jours de formation aux effectifs en fonction. Pour les années 2011 et 2012, les effectifs en fonction sont extraits du Système d'information sur les agents des services publics (source Insee). Pour les années antérieures à 2011, les effectifs sont issus du fichier de paye des agents de l'État (source Insee). Les deux sources fournissent les effectifs rémunérés au 31 décembre.

**Nouvelle bonification indiciaire (NBI)** : certains fonctionnaires et stagiaires appartenant à un corps ou un grade donné et occupant un certain type d'emploi peuvent percevoir un nombre de points d'indice majorés qui s'ajoutent au traitement indiciaire. Les périodes de perception de la nouvelle bonification indiciaire ouvrent droit à un supplément de pension qui s'ajoute à la pension principale versée.

**Obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH)** : désigne l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap et assimilées dans la proportion de 6 % de l'effectif total, à laquelle sont assujettis les employeurs occupant plus de 20 ETP. Les employeurs publics ne satisfaisant pas ou partiellement à cette obligation doivent s'acquitter d'une contribution financière au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

**Ouvrier d'État** : Les ouvriers d'État, agents publics n'ayant pas le statut de fonctionnaire, relèvent de textes statutaires, d'un régime de rémunération et d'un régime de retraite propres. Ils sont principalement employés par le ministère des Armées (dans les établissements industriels de l'armement ou des constructions navales) et par le ministère chargé de la transition écologique. Le régime gérant les retraites des ouvriers d'État est le Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE).

## P

**PACTE** (Parcours d'Accès aux Carrières des fonctions publiques hospitalières, Territoriale et de l'État) : accès à la Fonction publique par des contrats de droit public qui par détermination de la loi peuvent conduire à une titularisation dans un corps ou cadre d'emplois classé en catégorie C. Ces recrutements sont ouverts aux jeunes de 28 ans au plus dont le niveau de diplôme est inférieur au baccalauréat. Peuvent bénéficier dans les mêmes conditions de cette procédure de recrutement les personnes en situation de chômage de longue durée, âgées de quarante-cinq ans et plus et bénéficiaires :

– du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ;

– ou du revenu minimum d'insertion ou de l'allocation de parent isolé dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

**Pension à taux maximum** : taux maximum de calcul d'une retraite, pour un assuré justifiant de la durée de services et bonifications nécessaire au sein d'un régime et atteignant au minimum l'âge d'ouverture des droits

(62 ans pour les salariés du privé, 62 ou 57 ans selon les cas pour les fonctionnaires). Pour le régime de base des salariés du privé et les régimes alignés, le taux maximum est de 50 %. Il est égal à 75 % dans la fonction publique et peut être porté à 80 % avec les bonifications.

**Pension à taux plein** : pension ne subissant aucune décote. Elle est conditionnée soit par une durée d'assurance tous régimes requise (trimestres, bonifications et majorations dans la fonction publique, et trimestres acquis au titre d'une autre activité), soit par atteinte de la limite d'âge (67 ans pour les salariés du privé, 62 ou 67 ans selon les cas pour les fonctionnaires). Il existe des cas particuliers pour les personnes se trouvant dans une situation particulière (reconnues inaptes au travail, invalides, anciens combattants, anciens prisonniers de guerre, anciens déportés ou internés politiques...). Une pension à taux plein peut être inférieure au taux maximal de 75 %.

**Pension portée au minimum garanti** : une pension calculée en multipliant le traitement par le pourcentage de la pension ne peut être inférieure à un montant minimum garanti. Ce minimum garanti est accordé à la condition que le fonctionnaire justifie d'une durée d'assurance complète ou qu'il ait atteint l'âge d'annulation de la décote, sauf s'il a droit à la retraite anticipée en raison de son handicap ou de son invalidité, de celle de son conjoint ou d'un enfant. Si le montant de la pension est inférieur au minimum garanti, la pension est augmentée afin d'atteindre ce minimum.

**Pension principale d'orphelin** : pension de réversion, égale à 50 % de la pension du fonctionnaire, du militaire ou du magistrat (ou des droits à pension de l'agent lorsqu'il s'agit d'un décès en activité). Elle est partagée entre ses enfants de moins de 21 ans et ses enfants majeurs infirmes lorsque le(s) conjoint et/ou ex-conjoint(s) du défunt ont perdu ce droit à pension (par décès, remariage, concubinage). Elle est cumulable avec la pension temporaire d'orphelin.

**Pension temporaire d'orphelin** : pension attribuée à chacun des orphelins âgés de moins de 21 ans ou majeur infirme, du fonctionnaire, du militaire ou du magistrat décédé, égale à 10 % de la pension de celui-ci (ou des droits à pension acquis par lui en cas de décès en activité). Elle est cumulable avec la pension principale d'orphelin.

**Pensions anciennement cristallisées** : lors de l'accès à l'indépendance des pays ou territoires ayant appartenu à l'Union française ou ayant été sous la tutelle française, les pensions versées aux agents n'ayant pas opté pour la nationalité française ont été « cristallisées ». Ce gel des pensions concernait tant la valeur du point que l'indice des pensions. L'article 211 de la loi de finances pour 2011 a opéré la décristallisation de ces pensions à compter du 1er janvier 2011 : la décristallisation du point a été mise en œuvre automatiquement, la décristallisation de l'indice se fait sur demande.

**Pensions en « état d'avances »** : pour le FSPOEIE, il s'agit des pensions correspondant à un dossier en cours. Les éléments de calcul sont provisoires, mais pour ne pas pénaliser le retraité, une avance sur pension est effectuée.

**Pensions en « titre définitif »** : pour le FSPOEIE, il s'agit des pensions correspondant à un dossier terminé. Les éléments de calcul de la pension sont connus.

**Personnel médical** : constitué par les praticiens hospitaliers. À noter que le personnel de la filière soignante (exemple : personnel infirmier) est compris dans le personnel non-médical.

**Personnel non médical** : personnel titulaire et non-titulaire de la fonction publique hospitalière, notamment ceux de la filière soignante (exemple : personnel infirmier).

**Plan de titularisation** : ils ont été ouverts en dérogation au statut général des fonctionnaires et de manière temporaire, par une loi, aux agents contractuels remplissant certaines conditions de diplôme ou d'ancienneté. La loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001, dite « loi Sapin », relative à la résorption de l'emploi précaire prévoyait trois modalités : des recrutements sans concours pour l'accès aux corps classés en échelle 2 de rémunération, l'ouverture de concours réservés et d'examens professionnels pendant une durée maximum de cinq ans. L'actuel plan de titularisation est couvert par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 dite loi « Sauvadet ».

**Point** (pour les régimes de retraite) : unité de calcul de la retraite dans certains régimes. Les cotisations permettent d'acquérir des points. Le montant de la retraite sera égal à la somme des points acquis au cours de la vie professionnelle, multipliée par la valeur du point au moment du départ en retraite. La plupart des régimes complémentaires utilisent le système des points. Les régimes de base utilisent plutôt le système des trimestres.

**Polypensionné** : agent ayant cotisé à plusieurs régimes de base au cours de sa vie active et percevant par conséquent plusieurs pensions de ces différents régimes au prorata de la durée effectuée dans chacun des régimes.

**Position normale d'activité (PNA)** : les agents affectés dans la situation dite de position normale d'activité (PNA) sont dans la même situation que ceux mis à disposition puisqu'ils demeurent dans leur corps d'origine. Gérés par leur administration d'origine, ils sont en revanche rémunérés par l'administration d'accueil (Décret n° 2008-370 du 18 avril 2008).

**Positions statutaires** : Tous les fonctionnaires sont placés dans l'une des cinq positions suivantes : l'**activité**, le **détachement**, la **disponibilité**, le **congé parental** ou la position **hors cadres.**

**Postes reversés des emplois réservés** : les emplois réservés (permettant l'accès à la fonction publique à d'anciens militaires ou à des publics rencontrant des difficultés de santé, par exemple) non pourvus sont reversés aux autres concours.

**Praticien hospitalier** : agent public médecin, chirurgien-dentiste ou pharmacien des établissements publics de santé. Hormis les « professeurs d'université-praticiens hospitaliers » (PU-PH) et certains autres corps d'enseignants des centres hospitalo-universitaires qui sont parallèlement des fonctionnaires de l'État pour leurs activités d'enseignement, les praticiens hospitaliers n'ont pas le statut de fonctionnaire. Les praticiens hospitaliers constituent la catégorie aussi appelée personnel médical ou, par simplification médecins. Les praticiens hospitaliers à statut sont recrutés par concours et les praticiens contractuels sont recrutés sous contrat.

**Primes, indemnités et accessoires de rémunération** : en vertu de l'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, les éléments de rémunération des fonctionnaires comprennent, outre le traitement, les accessoires de rémunération incluant l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement, ainsi que les primes et indemnités instituées par un texte législatif ou règlementaire, y compris celles correspondant à l'indemnisation d'heures supplémentaires. Ces éléments de rémunération ne cotisent pas et ne génèrent pas de droits, à l'exclusion de ceux pour lesquels une disposition législative spéciale le prévoit, au régime spécial de retraite des fonctionnaires (pensions). Par contre, ils cotisent et génèrent des droits au RAFP.

## R

**Radiation des cadres** : décision administrative constatant qu'un fonctionnaire a cessé d'appartenir au corps dans lequel il était titulaire d'un grade ou d'un emploi. Elle découle soit de l'admission à la retraite, soit d'une démission régulièrement acceptée, d'un licenciement ou d'une révocation (qui met fin aux fonctions de l'agent pour des motifs disciplinaires). La radiation des cadres n'entraîne donc pas obligatoirement la liquidation d'une pension.

**Régime complémentaire** : deuxième niveau de retraite obligatoire, complétant le régime de base. Dans la fonction publique, le seul régime complémentaire est le régime de l'Ircantec au bénéfice des agents contractuels.

**Régime de base** : premier niveau de retraite obligatoire (ex. : régime général, régime des salariés agricoles, régimes des professions non-salariés, régimes spéciaux des fonctionnaires...).

**Régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP)** : introduite en 2005, la retraite additionnelle de la fonction publique est une prestation de retraite versée en complément de la retraite de base. Ce régime obligatoire fonctionne en capitalisation et les droits sont calculés en prenant en compte diverses primes et indemnités, non prise en compte au régime spécial, versées au fonctionnaire durant sa carrière.

**Régime général** : expression simplifiée utilisée pour désigner le régime qui concerne les travailleurs salariés du secteur privé et public. C'est le plus important en nombre de personnes assujetties, c'est-à-dire prises en charge au titre des risques maladie, famille, retraite, accident du travail et maladie professionnelle. Au fur et à mesure de son extension, il a été amené à intégrer dans sa couverture des populations qui ne sont pas salariées du secteur privé, comme les étudiants, les chômeurs. Le régime général est divisé en cinq branches d'activité ayant à leur tête une caisse nationale autonome, notamment :

– la Caisse nationale des allocations familiales (Cnaf) pour la branche famille ;

– la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) pour la branche maladie ;

– la Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav) pour la branche vieillesse (uniquement pour la retraite de base).

À côté du régime général, il existe le régime agricole, le régime des travailleurs non-salariés et de nombreux régimes spéciaux dont le régime de la fonction publique.

**Régime spécial de la fonction publique** : les fonctionnaires, magistrats et militaires sont affiliés à des régimes spéciaux distincts du régime général pour l'ensemble des risques de sécurité sociale. Toutefois, les caisses du régime général peuvent intervenir dans la gestion de certains risques (c'est le cas en matière de maladie et de famille). Notamment, le risque retraite est assuré par trois régimes spéciaux distincts : le régime du code des pensions civiles et militaires de retraite au bénéfice des fonctionnaires de l'Etat, des magistrats et des militaires, le régime de Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) au bénéfice des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers et le régime du Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat (FSPOEIE) pour les ouvriers de l'Etat. Ces régimes spéciaux de retraite offrent un ensemble de règles (cotisation, liquidation de la pension) spécifique à la fonction publique.

**Rente viagère d'invalidité** : allocation qui s'ajoute à la pension rémunérant les services pour indemniser un fonctionnaire ou un magistrat de l'invalidité dont il est atteint, lorsque celle-ci a été reconnue en relation avec son service et a entraîné prématurément la cessation d'activité de l'intéressé. Les militaires ont un traitement spécifique qui s'appelle la pension militaire d'invalidité (PMI).

**Retenue pour pension civile et militaire** (ou **cotisation salariale)** : terme ancien désignant la cotisation dont s'acquitte tout fonctionnaire, magistrat ou militaire sur son traitement indiciaire brut ou sa solde brute pour la constitution de ses droits à pension. L'assiette comprend éventuellement d'autres éléments de rémunération, tels que la nouvelle bonification indiciaire ou certaines primes spécifiques.

**Revenu fiscal de référence** : Le revenu fiscal de référence prend en compte l'ensemble des revenus d'un ménage, qu'ils soient imposables ou non. Il permet notamment de déterminer si les ménages peuvent bénéficier de certaines aides sociales ou d'avantages fiscaux.

**Réversion** : attribution, après le décès du titulaire d'une pension, d'un droit dérivé au(x) conjoint(s) survivants ou divorcés et/ou aux enfants de moins de 21 ans ou majeurs infirmes.

## S

**Salaire brut** : le salaire est le paiement du travail convenu entre un salarié et son employeur. Le salaire brut correspond à l'intégralité des sommes perçues par le salarié au titre de son contrat de travail (dans le secteur privé ou pour les agents contractuels), de son emploi pour les fonctionnaires, avant toute déduction de cotisations obligatoires. Il correspond, pour les fonctionnaires, à la rémunération définie à l'article 20 du statut général, soit au traitement brut augmenté des primes, indemnités et rémunérations annexes.

**Salaire moyen en équivalent temps plein** : c'est la valeur des salaires perçus pour les postes de travail (qu'ils soient à temps plein ou temps partiel) au cours d'une année rapportée au volume de travail correspondant calculé en **nombre d'équivalents temps plein**. Chaque poste de travail est ainsi pris en compte au prorata de son volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet. Par exemple, pour le calcul du salaire moyen en équivalent temps plein annualisé, un poste de travail occupé 6 mois dans l'année à temps partiel avec une quotité de travail de 80 % et pour lequel la rémunération versée s'est élevée à 10 000 euros, compte pour un salaire de 25 000 euros (10 000 / (80 %) / (6/12 mois) avec un poids de 0,4 EQTP. Le salaire moyen en équivalent temps plein peut être exprimé en salaire moyen annuel ou mensuel, brut ou net.

**Salaire net** (de prélèvements sociaux) : c'est la part du salaire brut restant au salarié après déduction des prélèvements sociaux obligatoires : cotisations sociales salariales, la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

**Sanction disciplinaire** : punition prononcée par l'autorité investie du pouvoir disciplinaire (en principe, l'autorité investie du pouvoir de nomination) à l'encontre d'un agent auteur d'un manquement à l'une quelconque de ses

obligations statutaires. Les sanctions disciplinaires sont réparties par groupe :

- premier groupe (avertissement, blâme) ;
- deuxième groupe (radiation du tableau d'avancement, abaissement d'échelon, exclusion temporaire de fonctions (durée maximale 15 jours), déplacement d'office) ;
- troisième groupe (rétrogradation, exclusion temporaire de 3 mois à 2 ans) ;
- quatrième groupe (mise à la retraite d'office, révocation).

**Service déconcentré** : les services déconcentrés de l'État (loi du 6 février 1992) - par exemple, les directions régionales, les directions départementales ministérielles et interministérielles, etc. - sont les services administratifs des diverses circonscriptions administratives de l'État qui subdivisent le territoire national (régions, départements, arrondissements, cantons, communes). Ils gèrent les missions de l'État qui ne relèvent pas de la compétence des administrations centrales, leur compétence est de droit commun. Ils peuvent être rattachés à un seul ministère ou à plusieurs selon les niveaux géographiques. La plupart des services déconcentrés sont placés sous l'autorité d'un préfet.

**Service des retraites de l'État (SRE)** : le SRE est le service à qui incombe la gestion du régime spécial de retraite du code des pensions civiles et militaires de retraite auxquels sont affiliés les fonctionnaires civils de l'Etat, les magistrats et les militaires. C'est un service à compétence nationale rattaché à la direction générale des finances publiques (DGFiP), chargé de liquider les pensions sur la base des informations fournies par les ministères employeurs et de coordonner les acteurs de la chaîne des pensions. Il gère également d'autres prestations, telles que l'allocation temporaire d'invalidité ou la retraite du combattant.

**Soldes de réserve** : les soldes de réserve ne concernent que les militaires et plus particulièrement les officiers généraux. La solde de réserve prévue à l'article L. 51 du CPCMR est assimilée à une pension de retraite au regard des règles de liquidation, de revalorisation et de cumul prévues par l'article R.58 de ce même code. Elle est accordée par arrêté conjoint du ministre de la défense et du ministre chargé du budget. La deuxième section comprend les officiers généraux qui, n'appartenant pas à la première section, sont maintenus à la disposition du ministre de la défense pour faire face à des situations exceptionnelles de conflit. Lorsqu'ils cessent leur activité, les officiers généraux sont admis en « deuxième section ». Certains colonels peuvent aussi être nommés directement en deuxième section sans passer par la première section. En deuxième section, les officiers généraux ne sont plus en activité mais ils ne sont pas encore en retraite. Les officiers généraux placés en deuxième section perçoivent une solde de réserve qui est calculée comme une pension de retraite. À partir de 67 ans, ils perçoivent une pension militaire.

**Statut des agents** : les agents de la fonction publique sont généralement répartis parmi les catégories de statut suivantes : fonctionnaires, contractuels (de droit public ou parfois de droit privé), militaires, magistrats, ouvriers de l'État, assistantes maternelles, praticiens hospitaliers et, enfin, bénéficiaires de contrats aidés (tels les contrats uniques d'insertion-contrats d'aide à l'emploi des EPA) s'ils figurent dans le périmètre de décompte.

**Surcote** : majoration de la pension attribuée au fonctionnaire qui, après son âge d'ouverture du droit à pension, continue de travailler au-delà de la durée d'assurance requise (tous régimes confondus) pour bénéficier d'une pension au taux plein Egalement appelé coefficient de majoration, le taux de la surcote est de 1,25 % par trimestre supplémentaire de cotisations.

**Système d'information des agents des services publics (Siasp)** : Par la constitution d'un fichier statistique, à partir de plusieurs sources administratives, le système d'information sur les agents de la fonction publique (Siasp) permet de connaître les effectifs, les caractéristiques d'emploi, les volumes de travail et les rémunérations des agents des 3 versants de la fonction publique. Il couvre les agents en poste en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, hors Mayotte.

## T

**Taux d'administration d'un territoire (région, département, etc.)** : part des agents civils (en effectifs équivalent temps plein) de la fonction publique (d'État, territoriale, hospitalière ou de l'ensemble) travaillant dans ce

territoire par rapport à la population totale de ce même territoire.

**Taux de liquidation** : taux appliqué au salaire de référence pour calculer le montant de la pension de retraite. Ce taux est maximal pour un assuré justifiant de la durée de services et bonifications nécessaire au sein d'un régime et atteignant au minimum l'âge d'ouverture des droits (62 ans pour les salariés du privé, 62 ou 57 ans selon les cas pour les fonctionnaires). Il peut être minoré par l'application d'une décote ou à l'inverse être majoré d'une surcote.

**Taux de remplacement** : rapport entre le montant de la retraite (base et complémentaire) et celui de la rémunération de fin de carrière.

**Taux plein** : une pension à taux plein est une pension qui ne subit aucune décote, c'est-à-dire qu'il n'y a pas de coefficient de minoration appliqué au taux de liquidation. Le taux plein est conditionné soit par une durée d'assurance tous régimes requise, soit en atteignant la limite d'âge. Il existe des cas particuliers pour les personnes se trouvant dans une situation particulière (reconnues inaptes au travail, invalides, anciens combattants, anciens prisonniers de guerre, anciens déportés ou internés politiques...). Une pension à taux plein peut être inférieure au taux maximal de 75 % qui est uniquement lié à la durée des services et de bonification.

**Temps incomplet ou non complet** : Un emploi à temps incomplet, dans la FPE, ou à temps non complet, dans les FPT et FPH, est un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale de travail à temps complet. À la différence du temps partiel, ce n'est donc pas l'agent qui choisit le temps non complet, il s'agit d'une caractéristique du poste.

Dans la FPE et la FPH, les fonctions, qui impliquent un service à temps incomplet ou non complet d'une durée maximale respectivement de 70 % et de 50 % d'un service à temps complet, sont occupées par des agents contractuels.

Dans la FPT, les catégories de collectivités susceptibles de pouvoir créer des emplois à temps non complet sont notamment les communes de moins de 5 000 habitants, les centres de gestion départementaux, les services départementaux d'incendie et de secours, etc. Les postes susceptibles d'accueillir un agent à temps non complet sont limités à certains cadres d'emploi : professeurs d'enseignement artistique, secrétaires de mairie, auxiliaires de puériculture, etc. Les emplois à temps non complet peuvent être occupés par des fonctionnaires ou des agents contractuels.

**Temps partiel** : le salarié à temps partiel est celui dont la durée du travail, obligatoirement mentionnée dans son contrat de travail, est inférieure à la durée légale, aux durées conventionnelles ou à celles pratiquées dans l'entreprise. La réglementation du temps partiel dans la fonction publique concerne les fonctionnaires, les contractuels et les fonctionnaires stagiaires des trois versants.

Il existe plusieurs types de temps partiel :

- le temps partiel sur autorisation, à la demande de l'agent, dont la quotité de travail est convenue entre l'agent et son employeur, celui-ci pouvant s'y opposer pour des motifs liés aux nécessités de service ;
- le temps partiel de droit qui correspond à la demande d'un agent de diminuer sa quotité de travail lors de certaines situations familiales (naissance, adoption ou soins d'un proche). La demande est dans ce cas automatiquement acceptée. Le temps partiel de droit est étendu aux fonctionnaires en situation de handicap.

**Titulaire** : Personne qui a satisfait aux procédures de recrutement de fonctionnaire et qui a été titularisée dans un grade de la hiérarchie de l'administration, d'un établissement public à caractère administratif ou, cas dérogatoire, de quelques rares établissements publics à caractère industriel ou commercial.

Dans la pratique, le terme de fonctionnaire (qui, strictement parlant, comprend les stagiaires et les titulaires) et le terme de titulaire (qui, strictement parlant, ne comprend pas les fonctionnaires stagiaires) sont utilisés comme équivalents.

**Titulaires sans droit à pension (TSD)** : ce sont les agents titulaires qui quittent leur emploi sans remplir les conditions requises pour bénéficier d'une pension du régime spécial de retraite auprès duquel ils étaient affiliés et qui sont rétroactivement affiliés au RG et à l'Ircantec.

**Traitement (indiciaire) brut (TIB)** : le traitement brut ou « traitement indiciaire brut » (également appelé « traitement de base ») correspond à la part principale de la rémunération d'un fonctionnaire liée à la carrière décrite dans le statut particulier du corps ou cadre d'emplois auquel appartient ce fonctionnaire. Le traitement

annuel brut est calculé en multipliant l'indice majoré afférent à l'échelon, au grade et au corps ou cadre d'emploi de l'agent, par le centième de la valeur annuelle du traitement brut afférent à l'indice 100.

**Traitement minimum de la fonction publique** : traitement afférent à un indice majoré fixé par le décret du 24 octobre 1985 (actuellement IM 309) en-dessous duquel un agent de la fonction publique à temps complet ne peut pas être rémunéré, même s'il détient un indice majoré inférieur. Si le traitement minimum de la fonction publique est inférieur au Smic une indemnité différentielle compensant l'écart est versée aux agents concernés à la condition cependant qu'ils soient éligibles (décret n°91-769 du 2 août 1991).

**Travailleurs sur emplois particuliers** : cette catégorie comprend les stagiaires (à l'exception des élèves fonctionnaires), les apprentis, les bénéficiaires du contrat emploi consolidé (CEC), du contrat emploi solidarité (CES), du contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), les bénéficiaires des emplois jeunes et les agents de droit privé qui exercent des fonctions concourant au fonctionnement de services publics administratifs de restauration, de gardiennage ou d'entretien relevant, pour la plupart, de la catégorie C (« Berkani »).

**Troisième concours** : voie d'accès alternative aux concours externes et internes, réservée aux candidats justifiant d'une activité professionnelle dans le secteur privé ou d'un mandat de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale. Les troisièmes concours ont été créés d'abord pour l'accès à l'ENA (1990) et aux IRA (1993) puis pour d'autres corps en 2001 (loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001, volet modernisation du recrutement).

## V

**Validation des acquis de l'expérience (VAE)** : cette validation permet d'obtenir tout ou partie d'une certification sur la base d'une expérience professionnelle après validation par un jury des connaissances et des compétences acquises. La certification peut être un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle. Il n'est pas nécessaire de suivre un parcours de formation.

## A

| | |
|---|---|
| **Acmo** | Agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité |
| **Acofa** | Agence centrale des organismes d'intervention dans le secteur agricole |
| **Acoss** | Agence centrale des organismes de sécurité sociale |
| **Ademe** | Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie |
| **AE** | Autorisation d'engagement |
| **AEFE** | Agence pour l'enseignement français à l'étranger |
| **AFD** | Agence française de développement |
| **AFII** | Agence française pour les investissements internationaux |
| **Afpa** | Association nationale pour la formation professionnelle des adultes |
| **ANSM** | Agence nationale de sécurité du médicament et des produits de santé |
| **Anses** | Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation |
| **Agefiph** | Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées |
| **AII** | Agence de l'innovation industrielle |
| **AMF** | Assurance mutuelle des fonctionnaires |
| **Anact** | Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail |
| **Anah** | Agence nationale de l'habitat |
| **Andra** | Agence nationale pour la gestion des déchets radioactifs |
| **ANFR** | Agence nationale des fréquences |
| **Anifom** | Agence nationale pour l'indemnisation des français d'Outre-mer |
| **ANPE** | Agence nationale pour l'emploi |
| **Anpeec** | Agence nationale pour la part des employeurs à l'effort de construction |
| **ANSES** | Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail |
| **ANTAI** | Agence nationale de traitement automatisé des infractions |
| **ANTS** | Agence nationale des titres sécurisés |
| **Apec** | Association pour l'emploi des cadres |
| **AP-HM** | Assistance publique - Hôpitaux de Marseille |
| **AP-HP** | Assistance publique - Hôpitaux de Paris |
| **APU** | Administration publique |
| **Apuc** | Administration publique centrale |
| **Apul** | Administration publique locale |
| **ARS** | Agence régionale de santé |
| **ASA** | Association syndicale autorisée |
| **ASHQ** | Agent de service hospitalier qualifié |
| **ASP** | Agence de services et de paiement |
| **Asso** | Administration de sécurité sociale |
| **Ater** | Attaché temporaire d'enseignement et de recherche |
| **ATI** | Allocation temporaire d'invalidité |
| **ATIH** | Agence technique de l'information sur l'hospitalisation |
| **AT/MP** | Accident du travail / maladie professionnelle |

## B

| | |
|---|---|
| **Bapsa** | Budget annexe des prestations sociales agricoles |
| **BIATSS** | Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, de Service et de Santé |
| **BIRH** | Bibliothèque des initiatives RH |
| **BNF** | Bibliothèque nationale de France |

| | |
|---|---|
| **BRGM** | Bureau de recherches géologiques et minières |
| **BTS** | Brevet de technicien supérieur |

## C

| | |
|---|---|
| **CAA** | Cessation anticipée d'activité |
| **CAE** | Contrat d'aide à l'emploi |
| **CAP** | Commission administrative paritaire |
| **Capa** | Cité de l'architecture et du patrimoine |
| **CAS** | Centre d'analyse stratégique |
| **CAV** | Contrat d'avenir |
| **CCAS** | Centre communal d'action sociale |
| **CDAPH** | Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées |
| **CDC** | Caisse des dépôts et consignations |
| **CDD** | Contrat à durée déterminée |
| **CDG** | Centre de gestion |
| **CDI** | Contrat à durée indéterminée |
| **CEC** | Contrat emploi consolidé |
| **CEET** | Centre d'études de l'emploi et du travail |
| **Cemagref** | Centre national du machinisme agricole du génie rural des eaux et des forêts |
| **Céreq** | Centre d'études et de recherche sur les qualifications |
| **CES** | Conseil économique et social |
| **Cesu** | Chèque emploi service universel |
| **CET** | Compte épargne temps |
| **CFA** | Congé de fin d'activité |
| **CFP** | Congé de formation professionnelle |
| **CFDT** | Confédération française démocratique du travail |
| **CFTC** | Confédération française des travailleurs chrétiens |
| **CGC** | Confédération française de l'encadrement |
| **CGEF** | Contrôle général économique et financier |
| **CGT** | Confédération générale du travail |
| **CGTI** | Conseil général des technologies de l'information |
| **CH** | Centre hospitalier |
| **CHR** | Centre hospitalier régional |
| **CHS** | Comité hygiène et sécurité |
| **CHS** | Centre hospitalier spécialisé |
| **CHSC** | Comité hygiène et sécurité central |
| **CHSCT** | Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail |
| **CHSM** | Comité hygiène et sécurité ministériel |
| **CIEP** | Centre international d'études pédagogiques |
| **CIG** | Centre interdépartemental de gestion |
| **CIH** | Comité interministériel du handicap |
| **Cirad** | Centre de coopération internationale en recherche agronomique |
| **CLD** | Congé longue durée |
| **Cnac** | Centre national d'art et de culture |
| **Cnaf** | Caisse nationale d'allocations familiales |
| **Cnam** | Conservatoire national des arts et métiers |
| **Cnamts** | Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés |
| **CNAP** | Centre national des arts plastiques |

| | |
|---|---|
| **CNAPS** | Conseil national des activités privées de sécurité |
| **Cnasea** | Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles |
| **Cnavts** | Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés |
| **CNC** | Centre national de la cinématographie |
| **CNDP** | Centre national de documentation pédagogique |
| **CNDS** | Comité national de danse sportive |
| **Cned** | Centre national d'enseignement à distance |
| **Cnes** | Centre national des études spatiales |
| **Cness** | Centre national d'études supérieures de la sécurité sociale |
| **CNFPT** | Centre national de la fonction publique territoriale |
| **CNG** | Centre national de gestion |
| **CNMSS** | Caisse nationale militaire de sécurité sociale |
| **Cnous** | Centre national des œuvres universitaires et scolaires |
| **CNPF** | Centre national de la propriété forestière |
| **CNRACL** | Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales |
| **CNRS** | Centre national de la recherche scientifique |
| **CNSM** | Conservatoire national supérieur de musique |
| **CNV** | Centre national de la chanson, des variétés et du jazz |
| **COE** | Conseil d'orientation de l'emploi |
| **Colter** | Collectivités territoriales |
| **COM** | Collectivité d'outre-mer |
| **COR** | Conseil d'orientation des retraites |
| **CP** | Crédit de paiement |
| **CPA** | Cessation progressive d'activité |
| **CPA** | Compte personnel d'activité |
| **CPF** | Compte personnel de formation |
| **CRDS** | Contribution au remboursement de la dette sociale |
| **Creps** | Centre régional d'éducation populaire et sportive |
| **Crous** | Centre régional des œuvres universitaires et scolaires |
| **CRPF** | Centres régionaux de la propriété forestière |
| **CSA** | Comité social d'administration |
| **CSA** | Conseil supérieur de l'audiovisuel |
| **CSE** | Comité social d'établissement |
| **CSFPE** | Conseil supérieur de la fonction publique de l'État |
| **CSFPH** | Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière |
| **CSFPT** | Conseil supérieur de la fonction publique territoriale |
| **CSG** | Contribution sociale généralisée |
| **CST** | Comité social territorial |
| **CSTB** | Centre scientifique et technique du bâtiment |
| **CTP** | Comité technique paritaire |

## D

| | |
|---|---|
| **Dads** | Déclaration annuelle de données sociales |
| **Dares** | Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques |
| **Datar** | Délégation interministérielle à l'aménagement du territoire et à l'attractivité régionale |
| **DB** | Direction du Budget |
| **DCN** | Direction des constructions navales |
| **DDE** | Direction départementale de l'équipement |

| | |
|---|---|
| **DDI** | Directions départementales interministérielles |
| **DDM** | Direction du développement des médias |
| **DEA** | Diplôme d'études approfondies |
| **DES** | Département des études et des statistiques |
| **DESS** | Diplôme d'études supérieures spécialisées |
| **Deug** | Diplôme d'études universitaires générales |
| **DGA** | Directeur général adjoint |
| **DGAFP** | Direction générale de l'administration et de la fonction publique |
| **DGCL** | Direction générale des collectivités locales |
| **DGFiP** | Direction générale des finances publiques |
| **DGS** | Directeur général de service |
| **DGOS** | Direction générale de l'offre de soins |
| **DGSE** | Direction générale de la sécurité extérieure |
| **DGST** | Directeur général des services techniques |
| **DHOS** | Direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins |
| **Dila** | Direction de l'information légale et administrative |
| **DOM** | Département d'outre-mer |
| **Drees** | Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques |
| **DSAF** | Direction des services administratifs et financiers |
| **DUERP** | Document unique d'évaluation des risques professionnels |
| **DUT** | Diplôme universitaire de technologie |

## E

| | |
|---|---|
| **EA** | Enseignement agricole |
| **ECPAD** | Établissement de Communication et de Production Audiovisuelle de la Défense |
| **EDF** | Electricité de France |
| **EFS** | Établissement français du sang |
| **EMGI** | Évolution moyenne de la grille indiciaire |
| **EN** | Éducation nationale |
| **ENA** | École nationale d'administration |
| **Enac** | École nationale de l'aviation civile |
| **Enact** | École nationale d'administration des cadres territoriaux |
| **Enap** | École nationale d'administration pénitentiaire |
| **ENE** | École nationale d'équitation |
| **Enesad** | Établissement national d'enseignement supérieur agronomique de Dijon |
| **Engref** | École nationale du génie rural, des eaux et forêts |
| **ENMM** | École nationale de la marine marchande |
| **ENS** | École nationale supérieure |
| **Ensa** | École nationale de ski et d'alpinisme |
| **Ensosp** | École nationale des officiers de sapeurs pompiers |
| **ENSP** | École nationale supérieure de police |
| **ENSTA** | École nationale supérieure de techniques avancées |
| **ENV** | École nationale de voile |
| **EPA** | Établissement public à caractère administratif |
| **EPARECA** | Établissement public national d'aménagement et de restructuration des espaces commerciaux et artisanaux |
| **EPCI** | Établissement public de coopération intercommunal |
| **EPFP** | Établissement public des fonds de prévoyance militaire et de l'aéronautique |

| | |
|---|---|
| **Epic** | Établissement public à caractère industriel ou commercial |
| **Epide** | Établissement public d'insertion de la Défense |
| **EPLE** | Établissement public local d'enseignement |
| **EPN** | Établissement public national |
| **EPSCP** | Établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel |
| **EPST** | Établissement public à caractère scientifique et technologique |
| **EQTP** | Équivalents temps plein annualisés |
| **ETPE** | Équivalent temps plein emploi |
| **ETPF** | Équivalent temps plein financier |
| **ETPR** | Équivalent temps plein rémunéré |
| **ETPT** | Équivalent temps plein travaillé |

## F

| | |
|---|---|
| **FAIRH** | Fonds d'accompagnement interministériel des ressources humaines |
| **FAS** | Fonds d'action sociale pour les travailleurs immigrés et leurs familles |
| **FGE** | Fichier général de l'État |
| **FIPHFP** | Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique |
| **FIRH** | Fonds d'innovation en ressources humaines |
| **FNAL** | Fonds national d'aide au logement |
| **FNCDG** | Fédération nationale des centres de gestion |
| **FNPCA** | Fonds national de promotion et de communication de l'artisanat |
| **FO** | Force ouvrière |
| **FPE** | Fonction publique de l'État |
| **FPH** | Fonction publique hospitalière |
| **FPT** | Fonction publique territoriale |
| **FSL** | Fonds de solidarité pour le logement |
| **FSPOEIE** | Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État |
| **FSU** | Fédération syndicale unitaire |
| **FT** | France Télécom |

## G

| | |
|---|---|
| **GDF** | Gaz de France |
| **GIP** | Groupement d'intérêt public |
| **Gipa** | Garantie individuelle du pouvoir d'achat |
| **GPEEC** | Gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences |
| **GVT** | Glissement vieillesse-technicité |

## H

| | |
|---|---|
| **HL** | Hôpital local |
| **HLM** | Habitation à loyer modéré |

## I

| | |
|---|---|
| **Iedom** | Institut d'émission des départements d'outre-mer |
| **IEOM** | Institut d'émission d'outre-mer |
| **IEP** | Institut d'études politiques |
| **IFCE** | Institut français du cheval et de l'équitation |

| | |
|---|---|
| **IG** | Inspection générale |
| **IGN** | Institut géographique national |
| **IHEDN** | Institut des hautes études de défense nationale |
| **IM** | Indice majoré |
| **Inalco** | Institut national des langues et des civilisations orientales |
| **Inao** | Institut national des appellations d'origine |
| **Ined** | Institut national d'études démographiques |
| **INFOMA** | Institut national de formation des personnels du ministère de l'Agriculture |
| **INHESJ** | Institut national des hautes études de la sécurité et de la justice |
| **INI** | Institut national des invalides |
| **Inja** | Institut national des jeunes aveugles |
| **Injep** | Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire |
| **INJS** | Institut national des jeunes sourds |
| **INP** | Institut national polytechnique |
| **INPES** | Institut national de prévention et d'éducation pour la santé |
| **INPI** | Institut national de la propriété industrielle |
| **INPS** | Institut national de police scientifique |
| **Inra** | Institut national pour la recherche agronomique |
| **Inrae** | |
| **Inrap** | Institut national de recherches archéologiques préventives |
| **Inrets** | Institut national de recherche sur les transports et leur sécurité |
| **Inria** | Institut national de recherche en informatique et en automatisme |
| **INRP** | Institut national de la recherche pédagogique |
| **Insa** | Institut national des sciences appliquées |
| **Insee** | Institut national de la statistique et des études économiques |
| **Insep** | Institut national du sport et de l'éducation physique |
| **Inserm** | Institut national de la santé et de la recherche médicale |
| **Ipag** | Institut de préparation à l'administration générale |
| **IPC** | Indice des prix à la consommation |
| **IRA** | Institut régional d'administration |
| **Ircantec** | Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques |
| **IRD** | Institut de recherche pour le développement |
| **ISAE** | Institut supérieur de l'aéronautique et de l'espace |
| **ISST** | Inspecteurs santé et sécurité au travail |
| **IUFM** | Institut universitaire de formation des maîtres |

## L

| | |
|---|---|
| **LFI** | Loi de finance initiale |
| **LNE** | Laboratoire national de métrologie et d'essais |
| **Lolf** | Loi organique relative aux lois de finances |

## M

| | |
|---|---|
| **MAD** | Mise à disposition |
| **MI-SE** | Maître d'internat et surveillant d'externat |
| **MITHA** | Militaire infirmier et technicien des hôpitaux des armées |

## N

| | |
|---|---|
| **NBI** | Nouvelle bonification indiciaire |
| **NTCR** | Non-titulaire sur crédits de remplacement |

## O

| | |
|---|---|
| **ODEADOM** | Office de développement de l'économie agricole des départements d'Outre-mer |
| **OETH** | Obligation d'emplois des travailleurs handicapés |
| **OFII** | Office français de l'immigration et de l'intégration |
| **Ofpra** | Office français de protection des réfugiés et apatrides |
| **OMI** | Office des migrations internationales |
| **ONACVG** | Office national des anciens combattants et victimes de guerre |
| **ONDPS** | Observatoire national des professions de santé |
| **ONF** | Office national des forêts |
| **Onic** | Office national interprofessionnel des céréales |
| **ONIGC** | Office national interprofessionnel des grandes cultures |
| **Onisep** | Office national d'information sur les enseignements et les professions |
| **Opac** | Office public d'aménagement et de construction |
| **OPH** | Office public de l'habitat |
| **OPHLM** | Office public de l'habitat à loyer modéré |
| **Orstom** | Office de la recherche scientifique et technique d'outre-mer |

## P

| | |
|---|---|
| **PPCR** | Parcours professionnels, carrières et rémunérations |
| **PCMR** | Pensions civile et militaire de retraite |
| **PCS** | Profession et catégorie socioprofessionnelle |
| **PEGC** | Professeur d'enseignement général de collège |
| **PI** | Profession intermédiaire |
| **PIB** | Produit intérieur brut |
| **PNA** | Position normale d'activité |
| **PSOP** | Paiement sans ordonnancement préalable |

## R

| | |
|---|---|
| **RAFP** | Régime additionnel de la fonction publique |
| **RATP** | Régie autonome des transports parisiens |
| **RGPP** | Révision générale des politiques publiques |
| **RMI** | Revenu minimum d'insertion |
| **RMPP** | Rémunération moyenne des personnes en place |

## S

| | |
|---|---|
| **SAE** | Statistique annuelle sur les établissements de santé |
| **SAN** | Syndicat d'agglomérations nouvelles |
| **SDIS** | Services d'incendie et de secours |
| **SFT** | Supplément familial de traitement |

| | |
|---|---|
| **SGAE** | Secrétariat général des Affaires européennes |
| **SGDSN** | Secrétariat général de la Défense et de la Sécurité nationale |
| **SGG** | Secrétariat général du gouvernement |
| **SHOM** | Service hydrographique et océanographique de la Marine |
| **Siasp** | Système d'information sur les agents des services publics |
| **SIRH** | Systèmes d'information des ressources humaines |
| **Sivom** | Syndicat intercommunal à vocations multiples |
| **Sivu** | Syndicat intercommunal à vocation unique |
| **SMPT** | Salaire moyen par tête |
| **SNCF** | Société nationale des chemins de fer français |
| **SPE** | Statistique du personnel non médical des établissements publics de santé |
| **SRE** | Service des retraites de l'État |
| **Srias** | Section régionale interministérielle d'action sociale |
| **T** | |
| **Tems** | Enquête Transparence de l'emploi et mobilité statutaire |
| **TIB** | Traitement indiciaire brut |
| **TOS** | Techniques, ouvriers et de service |
| **TP** | Temps partiel |
| **TPE** | Travaux publics de l'État |
| **TPG** | Trésorier payeur général |
| **TSD** | Titulaire sans droit à pension |
| **U** | |
| **Ugap** | Union des groupements d'achats publics |
| **Unedic** | Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce |
| **Unsa** | Union nationale des syndicats autonomes |
| **V** | |
| **VAE** | Validation des acquis de l'expérience |
| **Z** | |
| **Zeat** | Zone d'études et d'aménagement du territoire |

# TITRE 2

Faits et chiffres 69

## VUES D'ENSEMBLE 71

1 L'emploi public 73

Figure V 1.1-1 Effectifs, fonction publique et service public dans l'emploi total au 31 décembre 2017 (métropole + DOM) 76
Figure V 1.1-2: Effectifs physiques en nombre d'agents, en équivalent temps plein (ETP) et en équivalent temps plein annualisé (EQTP) dans la fonction publique en 2018 77
Figure V 1.1-3: Évolution des effectifs en fin d'année dans la fonction publique depuis 2008 78
Figure V 1.1-E1-1 : Évolution de l'emploi dans la fonction publique, y compris contrats aidés 79
Figure V 1.1-E1-2 : Nombre de contrats aidés par employeur et par nature de contrat dans chacun des versants de la fonction publique 79
Figure V 1.1E1-3 : Nombre de bénéficiaires de contrats aidés par versant et employeur en fin de trimestre depuis 2010 80
Figure V 1.1-4: Évolution des effectifs physiques de la fonction publique de l'État 82
Figure V 1.1-5: Évolution des effectifs de la fonction publique territoriale 83
Figure V 1.1-6 : Évolution des effectifs de la fonction publique hospitalière 84
Figure V 1.2-1 : Évolution des effectifs par statut dans la fonction publique 86
Figure V 1.2-E1-1 : Effectifs des apprentis par type d'employeur 87
Figure V 1.2-E2-1 : Répartition des contractuels par type de contrat et durée en 2018 88
Figure V 1.2-2 : Répartition par catégorie hiérarchique des effectifs des trois versants de la fonction publique 89
Figure V 1.2-3: Taux d'administration (en ETP) au 31 décembre 2018 90
Figure V 1.2-4 : Évolution du nombre d'agents civils par région dans les trois versants de la fonction publique entre fin 2017 et fin 2018 91
Figure V 1.3-1 : Répartition des effectifs de la fonction publique par catégorie hiérarchique, par sexe et tranche d'âge 94
Figure V 1.3-2 : Pyramide des âges par versant au 31 décembre 2018 95

2 Les flux de personnels dans les trois versants de la fonction publique 97

Figure V 2.1-1 : Profil par âge des entrants et des sortants de la fonction publique en 2018 101
Figure V 2.1-E1-1 : Part des reprises d'emploi dans la fonction publique ou une entreprise publique 102
Figure V 2.1-2 : Nombre d'entrants et de sortants et taux d'entrée et de sortie, par versant, sexe et statut en 2018 103
Figure V2.1-3 : Effectifs (hors militaires) qui à la fois entrent et sortent de la fonction publique (entrants-sortants) ou interrompent leur activité (sortants-entrants) par versant et par statut en 2018. 104
Figure V 2.1-E2-1 : Les entrées en contrat d'apprentissage dans la fonction publique par versant et catégorie d'employeur 105
Figure V 2.1-1 : Nombre de postes offerts aux recrutements externes dans la fonction publique de l'État (FPE) par voie d'accès 108
Figure V 2.2-2 : Évolution du nombre de postes offerts aux recrutements externes de catégorie C par voie d'accès dans la FPE 109
Figure V 2.2-3 : Évolution du nombre de postes offerts et de recrutés aux recrutements externes dans la FPE 109
Figure V 2.2-4 : Nombre de recrutements externes dans la FPE selon la voie d'accès 110

# TABLE DES FIGURES


Figure V 2.2-5 : Nombre de recrutements externes par ministère 111

Figure V 2.2-6 : Évolution de la part des recrutements externes dans la FPE par catégorie hiérarchique 112

Figure V2.2-E1 : Rupture de l'engagement à servir des fonctionnaires désignés par l'article 37 de la loi n° 2019-828 de transformation de la fonction publique en fonction de leur école d'origine 112

Figure V 2.2-7 : Taux de renouvellement et flux annuel des nouveaux pensionnés et des recrutés externes dans la FPE 113

Figure V 2.2-8 : Bilan des recrutements externes de titulaires dans la fonction publique de l'État selon la voie en 2018 114

Figure V 2.2-9 : Évolution de la sélectivité des recrutements externes dans la FPE par catégorie hiérarchique 115

Figure V 2.2-10 : Évolution de la part des recrutements externes dans la FPE en catégorie A par niveau d'études requis 117

Figure V 2.2-11 : Niveau de diplôme au moment de l'inscription des recrutés externes dans la FPE selon la catégorie hiérarchique en 2018 118

Figure V 2.2-12 : Évolution de la part des recrutements externes dans la FPE en catégorie B par niveau d'études requis 119

Figure V 2.2-13 : Part des femmes recrutées en catégorie A sur les postes d'enseignants et hors enseignants dans la FPE 120

Figure V 2.2-14 : Part des femmes parmi l'ensemble des recrutés externes dans la FPE par niveau de diplôme déclaré au moment de l'inscription 120

Figure V 2.2-E3 : Proportion de recrutements de la fonction publique de l'État dans lesquels l'épreuve de RAEP est introduite, par type de recrutement 122

Figure V 2.2-15 : Recrutements externes en 2018 dans la FPT 123

Figure V 2.2-16 : Nombre de recrutements externes dans la FPT par catégorie hiérarchique 123

Figure V 2.2-17 : Profils comparés des recrutements externes sur concours dans la FPT et la FPE en 2018 124

Figure V 2.2-18 : Sélectivité des recrutements externes sur concours dans la FPT par catégorie hiérarchique 125

Figure V 2.2-19 : Nombre d'offres d'emploi de la FPE publiées dans la BIEP selon le mois de publication 126

Figure V 2.2-20 : Nombre d'offres d'emploi de la FPE publiées dans la BIEP par catégorie en 2018 127

Figure V 2.2-21 : Nombre d'offres d'emploi de la FPE publiées dans la BIEP par région en 2018 127

Figure V 2.2-22 : Part des principaux domaines fonctionnels dans les offres d'emploi publiées en 2018 129

Figure V 2.2-23 : Nombre d'emplois vacants en fin de mois en 2018 129

Figure V 2.2-24 : Tableau comparatif : postes offerts, postes vacants, taux de vacance, emplois en fin d'année en 2018 130

Figure V 2.2-25 : Part annuelle moyenne des emplois vacants en fin de mois par domaine fonctionnel en 2018 131

Figure V 2.3-1 : 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, depuis 2000 135

Figure V 2.3-2 : Statut et versant de la fonction publique d'appartenance des retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2019 136

Figures V 2.3-3 et V 2.3-4 : Répartition des retraités de droit direct des agents publics du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2019 selon : 138

Figure V 2.3-5 : 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 (hors départs pour invalidité ou motifs familiaux) 139

Figures V 2.3-6 et V 2.3-7 : Évolution des âges à la radiation des cadres pour les fonctionnaires pensionnés de droit direct (départs pour ancienneté uniquement) issus des trois versants de la fonction publique, dont la pension est entrée en paiement 143

Figure V 2.3-E3 : Ventilation des fonctionnaires pensionnés de droit direct selon leur âge de départ dont la pension est entrée en paiement en 2019 145

Figure V 2.3-8 : Part des différents types de départ des fonctionnaires affiliés au SRE et à la CNRACL, par versant de la fonction publique 147

Figure V 2.3-9 : Part des fonctionnaires affiliés au SRE et à la CNRACL dont la pension est entrée en paiement avant l'âge de 60 ans 147

Figure V 2.3-10 et V 2.3-11 : Évolution de la part des pensions de fonctionnaires entrées en paiement, par catégorie, selon qu'elles sont ou non décotées ou surcotées 150

Figure V 2.3-E5 : Évolution des paramètres de la décote jusqu'en 2020 151

Figure V 2.3-12 : Évolution de la part des agents âgés de 50 ans et plus chez les fonctionnaires dans les trois versants de la fonction publique, au 31 décembre de chaque année 152

Figures V 2.3-13 à V 2.3-16 : Évolution des pyramides des âges des agents de la fonction publique de l'État présent au 31 décembre de l'année selon le statut 153

Figures V 2.3-17 à 2.3-19 : Évolution des pyramides des âges des agents de la fonction publique territoriale au 31 décembre selon le statut 155

Figures V 2.3-20 à 2.3-22 : Évolution des pyramides des âges des agents de la fonction publique hospitalière au 31 décembre selon le statut 157

Figure V 2.3-23 : Ventilation par âge des effectifs des secteurs public et privé au 4e trimestre 2019 158

Figure V 2.3-24 : Effectifs des fonctionnaires occupant ou susceptibles d'occuper un emploi classé dans la catégorie active dans la fonction publique au 31 décembre 2018 159

**3 Les rémunérations dans la fonction publique 163**

Figure V 3.1-1 : Salaires nets mensuels en équivalent temps plein en 2018 dans la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi 166

Figure V 3.1-2 : Salaires nets mensuels par catégorie hiérarchique et statut dans les trois versants de la fonction publique en 2018 169

Figure V 3.1-E2-1 : Salaires nets mensuels moyens par catégorie socioprofessionnelle dans les trois versants de la fonction publique en 2018 et dans le secteur privé en 2017 170

Figure V 3.1-3 : Distribution des salaires nets mensuels dans la fonction publique par versant en 2018 et dans le secteur privé et semi-public en 2017 172

Figure V 3.1-E3-1 : Salaires nets moyen et médian des agents dans le dernier centile des rémunérations en 2018 173

Figure V 3.1-E3-2 : Caractéristiques des agents en fonction de leur niveau de rémunération dans la fonction publique en 2018 173

Figure V 3.1-E3-3 : Versant des postes les plus rémunérateurs de la fonction publique en 2018 (par rapport aux seuils de salaire net) 174

Figure V 3.1-E3-4 : Principaux corps et emplois dans le dernier centile de rémunération de la fonction publique en 2018 175

Figure V 3.1-E3-5 : Synthèse des publications par les employeurs de leurs dix plus hautes rémunérations brutes en 2019 176

Figure V 3.1-E3-6 : Dix plus hautes rémunérations brutes des agents en poste en France des départements ministériels en 2019 177

Figure V 3.1-4 : Salaires mensuels nets moyens en 2018 dans la fonction publique territoriale selon le type de collectivité et la filière 178

Figure V 3.1-5 : Salaires mensuels nets moyens par filière d'emploi et secteur en 2018 dans la fonction publique hospitalière 179

Figure V 3.1-6 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la fonction publique en 2018 181

Figure V 3.1-A1-1 : Bilan des versements Gipa effectués en 2019 dans les ministères et universités 183

Figure V 3.1-A1-2 : Évolution des caractéristiques statutaires des bénéficiaires de la Gipa dans les ministères et universités depuis 2009 184

Figure V 3.1-A2-1 : Bilan de la mesure de rachat de jours CET dans les ministères et universités en 2019 186

Figure V 3.1-A2-2 : Évolution des caractéristiques statutaires des bénéficiaires du rachat de jours CET dans la FPE (ministères) depuis 2009 186

Figure 3.1-A2-3 : Nombre de jours indemnisés et de jours versés au RAFP dans la FPT au 31 décembre 2015 187

Figure V 3.2-1 : Évolution des salaires mensuels dans la fonction publique en euros courants en 2018 190

Figure V 3.2-2 : Décomposition de l'évolution du salaire mensuel moyen dans la fonction publique en 2018 190
Figure V 3.2-3 : Évolution du salaire net mensuel en euros courants en 2018 dans la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi 191
Figure V 3.2-4 : Évolution des salaires net et brut mensuels en euros courants en 2018 dans la fonction publique 192
Figure V 3.2-5 : Décomposition de l'évolution en euros constants du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la fonction publique en 2018 194
Figure V 3.2-6 : Glissement annuel de l'ITB-GI, de la valeur du point d'indice de la fonction publique et de l'indice des prix à la consommation 195
Figure V 3.2-7 : Évolution moyenne de l'indice de traitement net-grille indiciaire (ITN-GI) et de l'indice des prix à la consommation depuis 2006 195
Figure V 3.2-8 : Proportion d'agents en place en 2017 et 2018 suivant le versant et le statut d'emploi 197
Figure V 3.2-9 : Évolution en 2018 en euros constants du salaire net des agents en place en 2017 et 2018 dans la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi 198
Figure V 3.2-10 : Évolution de la rémunération moyenne nette des agents en place en 2017 et 2018 selon leur position relative dans la distribution des salaires en 2017 200
Figure V 3.2-11 : Proportion d'agents en place en 2017 et 2018 dont le salaire net a diminué en 2018 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi 201
Figure V 3.2-12 : Décomposition de l'évolution de la RMPP brute des fonctionnaires civils de la FPE en place deux années consécutives depuis 2011 203
Figure V 3.2-13 : Évolution des salaires mensuels nets moyens et de la RMPP nette en 2018 dans la fonction publique territoriale selon le type de collectivité 204
Figure V 3.2-14 : RMPP nette par filières d'emploi et secteurs en 2018 dans les hôpitaux publics et dans les établissements médico-sociaux 205
Figure V 3.2-15 : Décomposition de l'évolution du salaire moyen dans les trois versants de la fonction publique en 2018 206
Figure V 3.2-16 : Évolution des effets d'entrées-sorties par versant entre 2010 et 2018 207
Figure V 3.2-E4 : Salaire mensuel moyen des fonctionnaires entrants et sortants de 2017 à 2018 dans chacun des versants de la fonction publique 208

**4 Les conditions de travail dans la fonction publique 209**

Figure V4-1 : Composantes de la durée annuelle effective du travail par agent ou salarié à temps complet selon le type d'employeur en 2019 214
Figure V4.E2-1 : Part des agents de la fonction publique et salariés du privé à temps complet en congés payés, RTT ou CET au cours des semaines de l'année 215
Figure V4.E2-2 : Part des agents de la fonction publique à temps complet en congés payés RTT ou CET au cours des semaines de l'année selon la situation familiale 216
Figure V4-2 : Composantes de la durée annuelle effective du travail par agent de la fonction publique à temps complet selon le sexe en 2019 217
Figure V4-3 : Composantes de la durée annuelle effective du travail par agent de la fonction publique à temps complet selon le versant et le sexe en 2019 217
Figure V4-4 : Composantes de la durée annuelle effective du travail par agent de la fonction publique à temps complet selon la catégorie socio-professionnelle en 2019 218
Figure V4-5 : Composantes de la durée annuelle effective du travail par agent de la fonction publique à temps complet selon la catégorie de métiers en 2019 219
Figure V4-6 : Composantes de la durée annuelle effective du travail par agent de la fonction publique à temps complet selon l'âge en 2019 220
Figure V4-7 : Part des agents à temps partiel dans la fonction publique et quotités de travail 221
Figure V4-8 : Évolution des durées annuelles effectives travaillées des agents et salariés à temps partiel 222
Figure V4.E3-1 : Part des agents ayant un CET et nombre total de jours accumulés par agent ayant un CET par sexe et catégorie hiérarchique dans la FPT au 31 décembre 2015 223

Figure V4-9 : Organisation du temps de travail en 2016 225
Figure V4-10 : Contraintes horaires - durées, flexibilité et prévisibilité en 2016 226
Figure V4-11 : Part des agents exposés à des contraintes de rythme ou d'intensité du travail en 2016 227
Figure V4.E4-1 : Part des agents concernés par le télétravail en 2013 et 2016 228
Figure V4.E4-2 : Part des salariés en télétravail régulier ou occasionnel en 2017 228
Figure V4-12 : Part des salariés absents au moins un jour au cours d'une semaine donnée pour raison de santé dans les différents versants de la fonction publique et le secteur privé 230
Figure V4-13 : Part des salariés absents au moins un jour au cours d'une semaine donnée pour raison de santé selon le sexe et l'âge sur la période 2017-2019 231
Figure V4-14 : Nombre moyen de jours d'absence au cours de l'année par personne pour raison de santé dans les différents versants de la fonction publique et le secteur privé 232
Figure V4-15 : Nombre moyen de jours d'absence au cours de l'année par personne pour raison de santé selon le sexe et l'âge sur la période 2017-2019 233
Figure V4.E5-1 : Distribution par durée des absences pour raison de santé entre 2010 et 2019 234
Figure V4.E5.2 : Nombre de jours de carence prélevés selon le mois de l'arrêt de travail 235
Figure V4.E5-3 : Nombre de jours de carence et montant des sommes retenues pour délai de carence dans la FPT en 2018 236

DOSSIER 239

1 Attractivité de la fonction publique 239

Figure D1-1 : Évolution du nombre de postes offerts aux concours externes et du nombre de départs à la retraite de fonctionnaires dans la fonction publique de l'État entre 1985 et 2018 244
Figure D1-2 : Évolution du nombre de candidats présents et de la sélectivité (présents / postes offerts) des concours externes de la FPE entre 1985 et 2018 245
Figure D1-3 : Évolution du vivier de jeunes diplômés de même niveau que les agents recrutés par type de concours 247
Figure D1-4 : Évolution par catégorie de concours du nombre de postes offerts et du vivier de jeunes diplômés de même niveau que les agents recrutés 248
Figure D1.E1-1 : Motivations des candidats aux concours de la fonction publique selon les groupes de motivation 250
Figure D 1.E1-2 : Principales raisons de non-candidature à un concours de la fonction publique selon les groupes de motifs 251
Figure D1-5 : Évolution du taux de chômage de jeunes diplômés de même niveau que les agents recrutés par type de concours 251
Figure D1-6 : Rapport entre salaire public et salaire privé des jeunes diplômés de même niveau que les agents recrutés par type de concours 252
Figure D1.E2-1 : Caractéristiques des vingt-quatre principaux concours étudiés sur 1980-2018 253
Figure D1-7 : Impact à court et à long terme d'une hausse de … 255
Figure D2-1 : Flux et structure des recrutements statutaires dans la FPE 258
Figure D2-2 : Répartition des jeunes entrants dans le panel par secteurs, 1991-2015 261
Figure D2-3 : Répartition des jeunes entrant dans la FPE selon le statut, 1991-2015 261
Figure D2-4 : Régression logistique multinomiale : probabilité d'occuper un premier emploi dans la FPE et dans une des deux autres fonctions publiques, par rapport au secteur privé 262
Figure D2-5 : Effets marginaux de la variable de cohorte d'entrée sur le marché du travail sur la probabilité d'avoir un premier emploi dans la FPE plutôt que dans le privé 263
Figure D2-6 : Régression logistique : probabilité d'occuper un premier emploi titulaire dans la FPE – champ restreint aux premiers emplois dans la FPE 264

Figure D3-1 : Part des métiers dans la demande d'emploi de catégories A, B et C et répartition par âge, sexe et diplôme des demandeurs d'emploi 267
Figure D3-2 : Part des métiers de la fonction publique (hors métiers de la santé et enseignement) dans la demande d'emploi (catégories A, B et C) par département 268
Figure D3-3 : Évolution annuelle moyenne entre fin 2010 et fin 2019 du nombre de demandeurs d'emploi de catégorie A, B ou C par métier recherché et par âge 269
Figure D3-4 : Évolution annuelle moyenne du nombre de demandeurs d'emploi entre 2011 et 2019 par métier et localisation 270
Figure D3.E1-1 : Niveau de satisfaction vis-à-vis des caractéristiques de l'emploi retrouvé par les sortants de Pôle emploi en septembre 2019 271
Figure D4-1 : Part des actifs en emploi travaillant dans la fonction de publique selon le département de naissance 273
Figure D4-2 : Part des actifs travaillant dans leur département de naissance dans le privé et le public 274
Figure D4-3 : Part de l'emploi public par sexe et département de naissance 276
Figure D4-4 : Coefficient de corrélation entre la part de la fonction publique parmi les natifs et le taux de chômage et la part des postes en adéquation avec le niveau de diplôme dans le privé (hors DOM) 277
Figure D4.E3-1 : Classification des départements de province 278
Figure D5-1 : Sentiment d'être bien ou mal payé en 2013 et 2016 281
Figure D5-2 : Sentiment d'être bien ou mal payé selon les caractéristiques sociodémographiques des agents de la fonction publique en 2013 et 2016 282
Figure D5-3 : Sentiment d'être bien ou mal payé des agents de la fonction publique selon l'organisation et l'intensité du travail en 2013 et 2016 284
Figure D5-4 : Insécurité de l'emploi et perspectives d'avenir en 2013 et 2016 286
Figure D5-5 : Charge mentale et conflits de valeurs au travail en 2013 et 2016 287
Figure D5-6 : Reconnaissance au travail en 2013 et 2016 288
Figure D5-7 : Indicateurs de satisfaction au travail en 2013 et 2016 289
Figure D5.E2-1 : Récapitulatif des notes moyennes par acteur 290

FICHES THÉMATIQUES 293

1 Emploi public et fonction publique 295

Figure 1.1-1 : La fonction publique dans l'économie nationale : classement des employeurs (situation au 31 décembre 2017) 299
Figure 1.1-2 : Ventilation des effectifs salariés au 31 décembre 2017, salariés à titre principal 300
Figure 1.1-3 : L'emploi public selon différents concepts au 31 décembre 2017 301
Figure 1.1-4 : Évolution des effectifs salariés (y compris bénéficiaires de contrats aidés) entre le 31 décembre 2016 et 31 décembre 2017 en France (Métropole + DOM), salariés à titre principal 302
Figure 1.1-5 : Administrations publiques (dans une approche économique) et fonction publique (dans une approche juridique) au 31 décembre 2017 en France (métropole + DOM). 303
Figure 1.1-6 : Fonction publique, service public dans l'emploi total au 31 décembre 2017 303
Figure 1.1-7 : Nombre de bénéficiaires de contrats aidés de la fonction publique 304
Figure 1.1-8 : Fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre 305
Figure 1.2-1 : Effectifs physiques au 31 décembre et en équivalent temps plein par versant de la fonction publique 306
Figure 1.2-2 : Effectifs physiques par type d'employeur dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 306
Figure 1.2-3 : Effectifs physiques dans les trois versants de la fonction publique et en équivalent temps plein par région et département au 31 décembre 2018 307

Figure 1.2-4 : Taux d'administration civil (à partir des effectifs en équivalent temps plein) par région au 31 décembre 2018 310
Figure 1.2-5 : Effectifs physiques de la fonction publique par versant au 31 décembre 310
Figure 1.2-6 : Évolution des effectifs physiques de la fonction publique en fin d'année par versant depuis 1998 311
Figure 1.2-7 : Effectifs physiques des trois versants de la fonction publique par statut au 31 décembre 312
Figure 1.2-8 : Taux d'administration des trois versants de la fonction publique, agents civils, par département au 31 décembre 2018 313
Figure 1.2-9 : Taux d'administration de la fonction publique de l'État, agents civils, par département au 31 décembre 2018 313
Figure 1.2-10 : Taux d'administration de la fonction publique territoriale par département au 31 décembre 2018 314
Figure 1.2-11 : Taux d'administration de la fonction publique hospitalière par département au 31 décembre 2018 314
Figure 1.3-1 : Répartition des effectifs physiques de la fonction publique de l'État entre ministères et établissements publics à caractère administratif au 31 décembre 315
Figure 1.3-2 : Effectifs physiques des établissements publics à caractère administratif (EPA) par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2018 316
Figure 1.3-3 : Effectifs physiques et en équivalent temps plein dans les ministères par statut au 31 décembre 317
Figure 1.3-4 : Effectifs physiques des enseignants par type d'employeur et ministère au 31 décembre 318
Figure 1.3-5 : Effectifs physiques des agents civils des ministères par région et ministère au 31 décembre 2018 319
Figure 1.3-6 : Évolution des effectifs physiques au 31 décembre des ministères et de leurs EPA rattachés 320
Figure 1.3-7 : Évolution des effectifs physiques de la FPE dans les principaux ministères entre le 31 décembre 1998 et le 31 décembre 2018 321
Figure 1.3-8 : Évolution des effectifs physiques au 31 décembre des agents des ministères par statut 321
Passage des effectifs payés sur le plafond d'emplois du ministère aux effectifs en fonction et gérés 323
Figure 1.4-1 : Effectifs physiques « payés par », « en fonction dans » et « gérés par » les ministères au 31 décembre 2018 325
Figure 1.4-2 : Effectifs physiques « payés par », « en fonction dans » et « gérés par » les établissements publics administratifs au 31 décembre 2018 326
Figure 1.4-3 : Répartition indicative par mission des plafonds ministériels d'autorisation d'emplois 329
Figure 1.4-4 : Évolution des plafonds ministériels d'autorisations d'emplois entre 2019 et 2020 330
Figure 1.4-5 : Évolution des plafonds ministériels d'autorisation d'emplois 331
Figure 1.4-6 : Évolution de l'autorisation d'emplois dans le budget général de l'État depuis 1998 331
Figure 1.4-7 : Consommation des emplois par ministère 332
Figure 1.5-1 : Effectifs physiques de la fonction publique territoriale au 31 décembre 333
Figure 1.5-2 : Effectifs en équivalent temps plein (ETP) de la fonction publique territoriale au 31 décembre 333
Figure 1.5-3 : Effectifs physiques de la fonction publique territoriale par statut des agents et type de collectivité au 31 décembre 334
Figure 1.5-4 : Effectifs en équivalent temps plein (ETP) de la fonction publique territoriale par statut des agents et type de collectivité au 31 décembre 335
Figure 1.5-5 : Effectifs physiques de la fonction publique territoriale par par catégorie d'employeur au 31 décembre 336
Figure 1.6-1 : Effectifs physiques de la fonction publique hospitalière par sexe et statut au 31 décembre 337
Figure 1.6-2 : Effectifs de la fonction publique hospitalière en équivalent temps plein (ETP) par sexe et statut au 31 décembre 337

**2 Agents de la fonction publique : principales caractéristiques 339**

Figure 2.1-1 : Effectifs physiques, effectifs en équivalent temps plein (ETP) et équivalent temps plein annualisé (EQTP) par statut des agents dans les trois versants de la fonction publique 343

# TABLE DES FIGURES


Figure 2.1-2 : Effectifs physiques et effectifs en équivalent temps plein (ETP) des fonctionnaires des ministères au 31 décembre 344

Figure 2.1-3 : Effectifs physiques et effectifs en équivalent temps plein (ETP) des contractuels des ministères au 31 décembre 345

Figure 2.2-1 : Répartition par statut et catégorie hiérarchique des effectifs dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2018 346

Figure 2.2-2 : Répartition des effectifs physiques par catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2018 347

Figure 2.3-1 : Effectifs physiques par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) et par catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2018 348

Figure 2.3-2 : Effectifs physiques par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) et catégorie hiérarchique parmi les fonctionnaires des ministères au 31 décembre 349

Figure 2.3-3 : Effectifs physiques et répartition des agents de la fonction publique territoriale par statut et filière d'emploi au 31 décembre 2018 351

Figure 2.3-4 : Effectifs physiques et répartition des personnels non médicaux de la fonction publique hospitalière par statut et filière d'emploi au 31 décembre 2018 351

Figure 2.4-1 : Part des femmes par type d'employeur et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2018 352

Figure 2.4-2 : Part des femmes par statut et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2018 353

Figure 2.4-3 : Part des femmes parmi les agents fonctionnaires et contractuels des ministères, par ministère et catégorie hiérarchique au 31 décembre 354

Figure 2.4-4 : Part des femmes par filière d'emploi dans la FPT au 31 décembre 355

Figure 2.4-5 : Part des femmes par filière d'emploi parmi les personnels non médicaux dans la FPH au 31 décembre 355

Figure 2.4-6 : Effectifs physiques et part des femmes dans les emplois et corps de catégorie A+ dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 356

Figure 2.4-7 : Part des femmes dans les emplois et corps d'encadrement supérieur ou de direction (ESD) dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 358

Figure 2.5-1 : Âge moyen par statut et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2018 359

Figure 2.5-2 : Âge moyen, part des agents de moins de 30 ans et part de ceux de 50 ans et plus dans les trois versants de la fonction publique par statut et par sexe, au 31 décembre 2018 360

Figure 2.5-3 : Âge moyen, part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus pour les agents des trois versants de la fonction publique par sexe et nature de l'employeur au 31 décembre 2018 361

Figure 2.5-4 : Âge moyen, part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus par catégorie hiérarchique et par sexe dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2018 362

Figure 2.5-5 : Âge moyen, part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus par sexe dans les emplois et corps A+ dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2018 363

Figure 2.5-6 : Âge moyen, part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus des agents de la FPE par ministère au 31 décembre 2018 365

Figure 2.5-7 : Âge moyen des agents de la FPT par filière (par ordre croissant) et par sexe au 31 décembre 2018 366

Figure 2.5-8 : Âge moyen des agents de la FPH par filière (par ordre croissant) et par sexe au 31 décembre 2018 366

Figure 2.5-9 : Âge moyen des agents civils dans les trois versants de la fonction publique par département au 31 décembre 2018 367

Figure 2.5-10 : Âge moyen des agents civils de la fonction publique de l'État par département au 31 décembre 2018 367

Figure 2.5-11 : Âge moyen des agents de la fonction publique territoriale par département au 31 décembre 2018 368

Figure 2.5-12 : Âge moyen des agents de la fonction publique hospitalière par département au 31 décembre 2018 368

Figure 2.6-1 : Part des agents ou salariés reconnus comme travailleurs handicapés ou percevant l'allocation aux adultes handicapés (AAH) 369

Figure 2.6-2 : Part des agents ou salariés reconnus comme travailleurs handicapés ou percevant l'allocation aux adultes handicapés (AAH) à temps partiel, et quotité de travail en EQTP 369

Figure 2.6-3 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés dans les trois versants de la fonction publique au 1er janvier 370

Figure 2.6-4 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés par type d'employeur de la fonction publique au 1er janvier 370

Figure 2.6-5 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés par employeur dans la FPE au 1er janvier 371

Figure 2.6-6 : Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés par statut et par sexe dans les trois versants de la fonction publique au 1er janvier 2018 372

Figure 2.6-7 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés occupant un emploi particulier par sexe au 1er janvier 2018 372

Figure 2.7-1 : Effectifs physiques des agents civils par versant de la fonction publique par statut, sexe et quotité de temps de travail au 31 décembre 2018 373

Figure 2.7-2 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPE à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2018 374

Figure 2.7-3 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPT à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2018 374

Figure 2.7-4 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPH à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2018 375

Figure 2.7-5 : Part des fonctionnaires de la FPE à temps partiel, par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2018 375

Figure 2.7-6 : Part des fonctionnaires de la FPT à temps partiel par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2018 376

Figure 2.7-7 : Part des fonctionnaires de la FPH à temps partiel par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2018 376

Figure 2.8-1 : Répartition par niveau de diplôme, sexe et âge des agents des trois versants de la fonction publique en 2019 377

Figure 2.8-2 : Répartition par niveau de diplôme et sexe dans l'ensemble de la fonction publique et le secteur privé en 2019 378

Figure 2.9-1 : Effectifs physiques des apprentis dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 379

Figure 2.9-2 : Entrées en contrat d'apprentissage dans la fonction publique par versant et catégorie d'employeur 379

Figure 2.9-3 : Caractéristiques des bénéficiaires des nouveaux contrats d'apprentissage dans la fonction publique 380

Figure 2.9-4 : Part des bénéficiaires des nouveaux contrats d'apprentissage dans la fonction publique en situation de handicap 381

Figure 2.9-5 : Part des bénéficiaires des nouveaux contrats d'apprentissage dans la fonction publique sur travaux dangereux 381

**3 Voies de recrutement externe** **383**

Figure 3.1-1 : Recrutements externes dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés en 2018 389

Figure 3.1-2 : Différents types de recrutements externes, avec et sans concours dans la fonction publique de l'État en 2018 390

Figure 3.1-3 : Nombre de candidats recrutés par catégorie et par sexe selon la voie de recrutement externe dans la fonction publique de l'État en 2018 391

Figure 3.1-4 : Origine statutaire des candidats effectivement recrutés par voie externe dans la fonction publique de l'État en 2018 392

Figure 3.1-5 a : Niveau de diplôme des candidats effectivement recrutés par voie externe en 2018 393
Figure 3.1-5 b : Niveau de diplôme des candidats effectivement recrutés hors Éducation nationale en 2018 393
Figure 3.1-6 : Répartition des candidats effectivement recrutés par ministère et voie d'accès en 2018 394
Figure 3.1-7 : Ensemble des recrutements externes dans la fonction publique de l'État dont le nombre de candidats admis sur liste principale est supérieur à 200 en 2018 395
Figure 3.2-1 : Recrutements déconcentrés par voie externe dans la fonction publique de l'État en 2018 396
Figure 3.2-2 : Recrutements externes déconcentrés dans la fonction publique de l'État par catégorie et par type d'accès en 2018 397
Figure 3.3-1 : Recrutements par voie externe dans la fonction publique territoriale en 2018 398
Figure 3.3-2 : Recrutement par concours externe dans la fonction publique territoriale et par cadre d'emplois en 2018 399
Figure 3.3-3 : Recrutement par la voie du troisième concours dans la fonction publique territoriale par cadre d'emplois en 2018 400
Figure 3.3-4 : Recrutement direct sans concours en catégorie C dans la fonction publique territoriale en 2018 401
Figure 3.3-5 : Recrutement par concours externe de la Ville de Paris et du Centre d'action sociale de la Ville de Paris (CASVP) en 2018 401
Figure 3.3-6 : Recrutement par concours unique de la Ville de Paris en 2018 402
Figure 3.3-7 : Recrutement par la voie du troisième concours de la Ville de Paris en 2018 402
Figure 3.3-8 : Recrutement externe sans concours de la Ville de Paris et du Centre d'action sociale de la Ville de Paris en 2018 403
Figure 3.4-1 : Résultats du concours externe et du troisième concours des IRA 404
Figure 3.4-2 : Résultats du concours externe et du troisième concours d'attaché territorial en 2018 404
Figure 3.4-3 : Résultats des concours d'attaché d'administration hospitalière en 2019 404
Figure 3.4-4 : Sélectivité comparée des concours externes niveau attaché 405
Figure 3.5-1 : Résultats du concours externe et du troisième concours d'entrée à l'ENA 406
Figure 3.5-2 : Résultats du concours externe et du troisième concours d'entrée à l'Institut national des études territoriales (Inet) en 2018 406
Figure 3.5-3 : Directeur d'hôpital : résultats du concours externe et du troisième concours de 2019 406
Figure 3.5-4 : Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social : résultats du concours externe et du troisième concours de 2019 407
Figure 3.5-5 : Évolution de la sélectivité des concours externes de niveau administrateur des trois versants de la fonction publique 407

**4 Parcours professionnels 409**

Figures 4.1-1 et 4.1-2 : Concours internes et examens professionnels dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés en 2018 413
Figure 4.1-3 : Titularisation avec et sans concours dans le cadre de la loi de résorption de l'emploi précaire n° 2001-2 du 3 janvier 2001 (dite loi Sapin) dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés de 2001 à 2006 413
Figure 4.1-3 *bis* : Titularisation dans le cadre de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (dite loi Sauvadet) relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique 413
Figure 4.1-4 : Recrutements internes, examens professionnels et concours réservés (loi dite Sauvadet) dans la fonction publique de l'État en 2018 414
Figure 4.1-5 : Sélectivité des concours internes, examens professionnels et titularisations dans la fonction publique de l'État depuis 1996 415

Figure 4.1-6 : Niveaux de diplôme des candidats recrutés par voie interne dans la fonction publique de l'État en 2018 416
Figure 4.1-7 : Nombre de candidats effectivement recrutés par voie interne dans la fonction publique de l'État par catégorie et par sexe selon le type de sélection en 2018 417
Figure 4.1-8 : Ensemble des recrutements et sélections internes dans la fonction publique de l'État dont le nombre de candidats admis sur liste principale est supérieur à 200 en 2018 418
Figure 4.2-1 : Recrutements déconcentrés par voie interne dans la fonction publique de l'État en 2018 419
Figure 4.2-2 : Nombre de recrutés par voie de concours déconcentrés internes par catégorie hiérarchique et type de sélection en 2018 419
Figure 4.3-1 : Recrutement par voie interne dans la fonction publique territoriale en 2018 420
Figure 4.3-2 : Recrutement par concours interne dans la fonction publique territoriale par cadre d'emplois en 2018 421
Figure 4.3-3 : Examen professionnel dans la fonction publique territoriale par cadre d'emplois en 2018 422
Figure 4.3-4 : Recrutement par concours interne de la Ville de Paris et du Centre d'action sociale de la Ville de Paris (CASVP) en 2018 423
Figure 4.3-5 : Examen professionnel de la Ville de Paris et du Centre d'action sociale de la Ville de Paris en 2018 424
Figure 4.4-1 : Résultat du concours interne des instituts régionaux d'administration (IRA) 425
Figure 4.4-2 : Résultat du concours interne d'attaché territorial 425
Figure 4.4-3 : Résultat du concours interne d'attaché d'administration hospitalière en 2018 425
Figure 4.4-4 : Sélectivité comparée des concours internes de niveau attaché 426
Figures 4.5-1 : Résultats des concours internes d'administrateurs civil et territorial, directeur d'hôpital et d'établissement sanitaire, social et médico-social 427
Figure 4.5-2 : Sélectivité comparée des concours internes de niveau administrateur 427
Figure 4.6-1 : Effectif des agents mobiles et nombre d'actes de mobilité 429
Figure 4.6-2 : Répartition des actes de mobilité en 2018 selon leur composition 429
Figure 4.6-3 : Répartition de l'ensemble des agents selon les diverses composantes de la mobilité en 2018 430
Figure 4.6-4 : Analyse détaillée des mobilités simples, doubles et triples en 2018 par type de changement 430
Figure 4.6-5 : Schéma illustratif des changements d'employeur et de zone d'emploi en 2018 431
Figure 4.6-6 : Taux de changement d'employeur, de zone d'emploi et de statut ou de situation d'emploi des agents de la fonction publique en 2018 432
Figure 4.6-7 : Taux de changement d'employeur, de zone d'emploi et de statut ou de situation d'emploi des agents de la fonction publique 432
Figure 4.6-8 : Changement d'employeur intra-versant et inter-versants des agents de la fonction publique en 2018 433
Figure 4.6-9 : Changement d'employeur des agents de la FPE en 2018 selon l'employeur de départ et de destination 433
Figure 4.6-10 : Changement d'employeur des agents de la FPT en 2018 selon l'employeur de départ et de destination 434
Figure 4.6-11 : Changement d'employeur des agents de la FPH en 2018 selon l'employeur de départ et de destination 434
Figure 4.6-12 : Taux de changement d'employeur en 2018 en fonction des caractéristiques des agents 435
Figure 4.6-13 : Le changement de zone d'emploi en 2018 des agents de la fonction publique 436
Figure 4.6-14 : Taux de changement de zone d'emploi en 2018 en fonction des caractéristiques des agents 437
Figure 4.6-15 : Le changement de statut ou de situation d'emploi en 2018 des agents de la fonction publique 438
Figure 4.6-16 : Taux de changement de statut ou de situation d'emploi en 2018 en fonction des caractéristiques des agents 439
Schéma illustratif des changements de catégorie hiérarchique (données 2018) 440

Figure 4.7-1 : Changement de catégorie hiérarchique des agents fonctionnaires civils en 2018 selon les catégories de départ et de destination 441
Figure 4.7-2 : Taux de changement de catégorie hiérarchique en fonction des changements de versant de la fonction publique et de zone d'emploi en 2018 441
Figure 4.7-3 : Taux de changement de catégorie hiérarchique en 2018 des agents fonctionnaires civils par versant et par catégorie hiérarchique de départ 442
Figure 4.8-1 : Position statutaire des fonctionnaires civils au 31 décembre 444
Figure 4.8-2 : Répartition du nombre de fonctionnaires civils en position de mobilité statutaire par ministère d'origine au 31 décembre 2018 445
Figure 4.8-3 : Répartition des fonctionnaires de l'État au regard de leur position de mobilité par catégorie hiérarchique au 31 décembre 446
Figure 4.8-4 : Répartition par catégorie hiérarchique des fonctionnaires civils en poste en dehors de leur administration ou de leur corps d'origine 447
Figure 4.8-5 : Répartition des fonctionnaires en position de mobilité selon la destination ou le motif au 31 décembre 2018 448
Figure 4.8-6 : Répartition des fonctionnaires civils des ministères mis à disposition et en PNA selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2018 449
Figure 4.8-7 : Répartition des fonctionnaires civils des ministères en position de détachement, de disponibilité et hors cadres selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2018 449
Figure 4.8-8 : Répartition des fonctionnaires en position de mobilité selon le sexe au 31 décembre 450
Figure 4.8-9 : Répartition des fonctionnaires civils en position de mobilité selon l'âge au 31 décembre 450
Figure 4.8-10 : Répartition des fonctionnaires civils en position de mobilité selon la durée au 31 décembre 451
Figure 4.8-11 : Effectifs des agents en dehors de leur administration ou de leur corps d'origine dans la fonction publique territoriale par sexe au 31 décembre 451

**5 Retraite 453**

Les différents emplois classés dans la catégorie active dans les trois versants de la fonction publique 458
État des lieux des régimes de retraite obligatoires auxquels cotisent les agents de la fonction publique selon leur statut 459
Figure 5.1-1 : Effectifs et principales caractéristiques des pensions de droit direct au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, entrées en paiement en 2018 460
Figure 5.1-2 : Effectifs et principales caractéristiques, par genre des bénéficiaires, des pensions de droit direct au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE entrées en paiement en 2019 462
Figure 5.1-3 : Effectifs, et principales caractéristiques par motif de départ des bénéficiaires, des pensions de droit direct au SRE et à la CNRACL entrées en paiement en 2019 464
Figure 5.1-4 : Effectifs et principales caractéristiques, suivant la distinction actifs/sédentaires/carrières longues pour les départs pour ancienneté pour les civils, et suivant l'armée pour les militaires, des pensions de droit direct au SRE et à la CNRACL entrées en paiement en 2019 466
Figure 5.1-5 : Effectifs et principales caractéristiques des pensions de droit dérivé au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, entrées en paiement en 2019 468
Figure 5.1-6 : Effectifs de pensions de droit direct et droit dérivé au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, entrées en paiement 469
Figure 5.1-7 : Évolution du nombre de pensions de droit direct entrées en paiement au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE (base 100 en 2004) 470
Figure 5.1-8 : Proportion des pensions de droit direct portées au minimum garanti au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, entrées en paiement 470
Figure 5.1-9 : Ventilation par âge, suivant le genre et le motif de départ, des bénéficiaires des pensions civiles de droit direct entrées en paiement au SRE en 2019 471
Figure 5.1-10 : Ventilation par âge des bénéficiaires des pensions militaires de droit direct entrées en paiement au SRE en 2019 472

Figure 5.1-11 : Ventilation par âge, suivant le genre et le motif de départ, des bénéficiaires des pensions de droit direct entrées en paiement dans la FPT à la CNRACL en 2019 473

Figure 5.1-12 : Ventilation par âge, suivant le genre et le motif de départ, des bénéficiaires des pensions de droit direct entrées en paiement dans la FPH à la CNRACL en 2018 474

Figure 5.1-13 : Ventilation par administration d'origine, suivant la catégorie hiérarchique et le genre, des bénéficiaires des pensions de droit direct entrées en paiement au SRE et la CNRACL en 2019 475

Figure 5.1-14 : Effectifs des pensions de droit direct et droit dérivé du régime salarié de l'Ircantec mises en paiement 477

Figure 5.1-15 : Effectifs de bénéficiaires de bonifications, et durée moyenne acquise, parmi les pensions de droit direct entrées en paiement au SRE et à la CNRACL en 2019 477

Figure 5.1-16 : Évolution de la répartition par tranches d'âges à la date d'effet de la pension des bénéficiaires des pensions de droit direct (hors invalidité) entrées en paiement à la CNRACL 478

Figure 5.2-1 : Effectifs et principales caractéristiques des pensions de droit direct et de droit dérivé versées par le SRE, la CNRACL et le FSPOEIE en 2019 479

5.2-2. : Ventilation par sexe et type de droit, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions de droit direct et de droit dérivé versées par le SRE, la CNRACL et le FSPOEIE en 2019 480

Figure 5.2-3 : Ventilation par sexe, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions civiles (y compris La Poste et Orange) de droit direct versées par le SRE en 2019 481

Figure 5.2-4 : Ventilation par sexe, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions militaires de droit direct versées par le SRE en 2019 481

Figure 5.2-5 : Ventilation par sexe, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions de droit direct versées par le FSPOEIE en 2019 482

Figure 5.2-6 : Ventilation par sexe, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions de droit direct de la FPT versées par la CNRACL en 2019 482

Figure 5.2-7 : Ventilation par sexe, suivant l'âge, des bénéficiaires des pensions de droit direct de la FPH versées par la CNRACL en 2019 483

Figure 5.2-8 : Effectifs de pensions de droit direct et droit dérivé versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE 484

Figure 5.2-9 : Évolution des effectifs de pensions de droit direct versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE 485

Figure 5.2-10 : Effectifs de décès de bénéficiaires de pensions de droit direct et de droit dérivé au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE, en 2019 486

Figure 5.2-11 : Effectifs de bénéficiaires de pensions du régime salarié versées à l'Ircantec 486

Figure 5.2-12 : Proportion des pensions de droit direct portées au minimum garanti versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE 487

Figure 5.2-13 : Effectifs de bénéficiaires de bonifications, et durée moyenne acquise, parmi les pensions de droit direct versées au SRE et à la CNRACL en 2019 487

Eléments de calcul de la pension de retraite d'un agent titulaire de la fonction publique 489

Figure 5.3-1 : Montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct et de droit dérivé entrées en paiement au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE (flux) 490

Figure 5.3-2 : Montant de la pension mensuelle moyenne brute, indice et taux de liquidation moyens des pensions entrées en paiement au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE (flux) 491

Figure 5.3-3 : Montant de la pension mensuelle brute, suivant la catégorie statutaire et le genre (hors départ pour invalidité), pour les pensions civiles de droit direct entrées en paiement au SRE et à la CNRACL, en 2019 (flux) 492

Figure 5.3-4 : Montant de la pension mensuelle brute, suivant la catégorie statutaire et le genre, pour les pensions civiles de droit direct pour invalidité entrées en paiement au SRE et à la CNRACL, en 2019 (flux) 493

Figure 5.3-5 : Montant de la pension mensuelle brute, suivant le regroupement de corps et le genre (hors pensions d'invalidité), pour les pensions militaires de droit direct entrées en paiement au SRE en 2019 (flux) 494

Figure 5.3-6 : Montant de la pension mensuelle brute, suivant le regroupement de corps et le genre, pour les pensions militaires de droit direct pour invalidité entrées en paiement au SRE en 2019 (flux) 495

Figure 5.3-7 : Répartition par décile des montants mensuels bruts de pensions (avantage principal seulement, hors pensions d'invalidité) de droit direct entrées en paiement en 2019 (flux) 496

Figure 5.3-8 : Déciles des montants mensuels bruts de pensions (avantage principal seulement, hors pensions d'invalidité) de droit direct entrées en paiement en 2019 (flux) 497

Figure 5.3-9 : Durée de cotisation et montant moyen brut des pensions des retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2019 (flux) 498

Figure 5.3-10 : Pension moyenne annuelle brute des nouveaux retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2019 (flux) 498

Figure 5.3-11 : Effectifs de départs et pension moyenne brute par génération des retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2019 (flux) 499

Figure 5.3-12 : Montant des pensions mensuelles brutes moyennes de droit direct et de droit dérivé versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE (stock) 500

Figure 5.3-13 : Montant brut mensuel moyen (en euros) de la retraite totale des pensions de droit direct versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE en 2019 (stock) 501

Figure 5.3-14 : Montant des pensions mensuelles brutes moyennes de droit direct et de droit dérivé versées au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE (stock) 502

Figure 5.4-1 : Dépenses de pensions du SRE, de la CNRACL et du FSPOEIE 503

Figure 5.4-2 : Dépenses et recettes du SRE 503

Figure 5.4-3 : Charges et produits de la CNRACL 504

Figure 5.4-4 : Compte de résultat simplifié de l'Ircantec 505

Figure 5.4-5 : Taux de cotisation salarié et de contribution employeur relatifs au SRE, à la CNRACL et au FSPOEIE 505

Figure 5.4-6 : Évolution du ratio démographique du SRE (pensions civiles uniquement), de la CNRACL, du FSPOEIE et de l'Ircantec au 31 décembre 506

**6 Dépenses de personnel et rémunérations 507**

Figure 6.1-1 : Détail de l'ensemble des dépenses de personnel de l'État (titre 2) 515

Figure 6.1-2 : Dépenses de personnel dans le budget de l'État (nettes des remboursements et dégrèvements d'impôts) en 2019 516

Figure 6.1-3 : Évolution des différentes composantes des dépenses de personnel dans le budget de l'État entre 2018 et 2019 516

Figure 6.1-4 : Principales composantes des rémunérations d'activité dans la fonction publique de l'État 517

Figure 6.1-5 : Évolution des dépenses de personnel dans les administrations publiques et la part de chaque secteur dans ces dépenses 518

Figure 6.1-6 : Poids des dépenses de rémunération des administrations publiques dans le PIB au sens de la comptabilité nationale 518

Figure 6.1-7 : Évolution des dépenses de personnel dans les collectivités locales et leurs groupements à fiscalité propre 519

Figure 6.1-8 : Évolution des dépenses de personnel et dépenses totales des collectivités locales et de leurs groupements à fiscalité propre 520

Figure 6.1-9 : Évolution des charges d'exploitation relatives au personnel des établissements publics de santé 520

Figure 6.1-10 : Évolution des dépenses de personnel et des charges totales des établissements publics de santé 521

Figure 6.2-1 : Bilan de la valeur du point d'indice dans les trois versants de la fonction publique 522

Figure 6.2-2 : Comparaison du minimum de traitement de la fonction publique et du Smic 523

Figure 6.2-3 : Évolution du minimum de traitement (brut et net) de la fonction publique et du Smic (brut et net) de référence 524

Figure 6.3-1 : Distribution des salaires nets mensuels dans la fonction publique par versant et catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) en 2018 525

Figure 6.3-1 *bis* : Distribution des salaires bruts moyens dans les trois versants de la fonction publique en 2018 526

Figure 6.3-1 *ter* : Distribution des salaires nets moyens dans les trois versants de la fonction publique en 2018 527

Figure 6.3-2 : Rapports interdéciles (D9/D1) de salaires nets mensuels dans la fonction publique par versant et catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) à partir de 2012 528

Figure 6.3-3 : Comparaison des salaires nets mensuels moyens en équivalent temps plein mensualisé et à temps complet dans les trois versants de la fonction publique en 2018 528

Figure 6.3-4 : Salaires nets mensuels moyens par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) dans les trois versants de la fonction publique en 2018 529

Figure 6.3-5 : Salaires nets mensuels moyens des fonctionnaires par catégorie hiérarchique, sexe et tranche d'âge en 2018 530

Figure 6.3-6 et 6.3-7 : Évolution annuelle du salaire moyen par équivalent temps plein dans les trois versants de la fonction publique 532

Figure 6.3-8 et 6.3-9 : Évolution annuelle de la rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) dans les trois versants de la fonction publique 533

Figure 6.3-10 : Salaires brut et net moyens (en euros) en 2018 et évolutions annuelles en euros constants (en %) dans les trois versants de la fonction publique entre 2017 et 2018 534

Figure 6.3-10 *bis* : Evolution du salaire net mensuel en euros constants en 2018 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi 535

Figure 6.3-11 : Évolution en euros constants de la rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) dans les trois versants de la fonction publique et proportion d'agents pris en compte dans le calcul de la RMPP en 2018 536

Figure 6.3-11 *bis* : Évolutions en 2018 en euros constants du salaire net des agents en place en 2017 et 2018 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi 537

Figure 6.3-12 : Salaires mensuels moyens des fonctionnaires des corps et emplois de direction et d'encadrement supérieur dans la fonction publique 538

Figure 6.4-1 : Évolution des salaires nets mensuels moyens dans la fonction publique de l'État (ministères et établissements publics) selon le statut ou la situation d'emploi et la catégorie socioprofessionnelle 539

Figure 6.4-2 : Salaires mensuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle des fonctionnaires civils de la FPE en 2018 541

Figure 6.4-3 : Salaires mensuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle des femmes fonctionnaires civiles de la FPE en 2018 543

Figure 6.4-4 : Salaires mensuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle des hommes fonctionnaires civils de la FPE en 2018 545

Figures 6.4-5 et 6.4-6 : Évolution des prix et des rémunérations (en euros courants) des agents de l'État (et des ministères) en France 547

Figures 6.4-7 et 6.4-8 : Salaires mensuels bruts et nets des agents civils de la FPE et part des primes des fonctionnaires 548

Figure 6.4-9 : Évolution du salaire brut moyen depuis 2000 dans la FPE 548

Figure 6.4-10 : Facteurs d'évolution de la rémunération brute moyenne des personnes en place (RMPP) depuis 2000 dans la FPE 549

Figure 6.4-11 : Répartition indiciaire des fonctionnaires civils des ministères et des établissements publics de l'État selon la catégorie hiérarchique et le sexe au 31 décembre 2018 550

Figure 6.4-12 : Rapport des salaires nets moyens dans le secteur privé et dans la fonction publique de l'État (ministères) et taux de variation annuel du PIB 551

Figure 6.4-13 : Bilan des enveloppes catégorielles depuis 1999 551

## 7 Formation 553


Figure 7.1-1 : Dépenses de formation statutaire et professionnelle dans les ministères 558

Figure 7.1-2 : Nombre moyen de jours de formation professionnelle par agent dans les ministères depuis 2008 559

Figure 7.1-3 : Durée moyenne de formation professionnelle dans les ministères hors enseignement, y compris formation interministérielle, selon la catégorie hiérarchique 560

Figure 7.1-4 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle, y compris formation interministérielle, par agent selon la catégorie hiérarchique 561

Figure 7.1-5 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle par agent selon la catégorie hiérarchique et le sexe en 2018 562

Figure 7.1-6 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle par agent selon le ministère et le sexe en 2018 563

Figure 7.1-7 : La formation statutaire et professionnelle par ministère 564

Figure 7.1-8 : Effectifs en formation et nombre de jours de formation dans le cadre du compte personnel de formation par ministère en 2018 565

Figure 7.1-9 : Part des dépenses de formation statutaire et professionnelle dans la masse salariale par ministère en 2017 566

Figure 7.2-1 : Nombre moyen de jours de formation par agent dans la fonction publique territoriale selon la catégorie hiérarchique de 2009 à 2015 567

Figure 7.2-2 : Nombre moyen de jours de formation par agent dans la fonction publique territoriale selon le type de collectivités en 2013 et 2015 568

Figure 7.2-3 : Durée moyenne de formation par agent dans la fonction publique territoriale selon le type de formation de 2009 à 2015 569

Figure 7.3-1 : Montants des fonds dédiés à la formation collectés par l'ANFH 570

Figure 7.3-2 : Répartition des départs en formation dans le cadre du plan de formation par catégorie hiérarchique 571

Figure 7.3-3 : Nombre de départs et d'heures en formation dans le cadre du plan de formation des établissements 571

Figure 7.3-4 : Répartition des dossiers de bilan de compétences accordés par catégorie hiérarchique 572

Figure 7.3-5 : Nombre de dossiers de formation et de départs financés par type de formation 572


## 8 Temps et conditions de travail 573


Figure 8.1-1 : Durées travaillées en 2019 (hors enseignants) 579

Figure 8.1-2 : Part des agents déclarant travailler au forfait par sexe et catégorie socioprofessionnelle dans les trois versants de la fonction publique (hors enseignants) et le secteur privé 580

Figure 8.1-3 : Part des agents au forfait dans les ministères par catégorie hiérarchique et par sexe en 2003 580

Figure 8.1-4 : Organisation du temps de travail en 2016 581

Figure 8.1-5 : Contraintes horaires : durées, flexibilité et prévisibilité en 2016 581

Figure 8.1-6 : Part des agents exposés à des contraintes de rythme ou d'intensité du travail en 2016 582

Figure 8.2-1 : Nombre de comptes épargne-temps (CET), de jours en dépôt et nombre de jours indemnisés dans les trois versants de la fonction publique 583

Figure 8.2-2 : Récapitulatif des principaux indicateurs par catégorie hiérarchique des agents de la fonction publique de l'État au 31 décembre 2009 après l'application des nouvelles mesures de gestion des CET 584

Figure 8.3-1 : Congés payés et jours de RTT pris par type d'employeur 585

Figure 8.3-2 :Causes d'absence au travail dans la fonction publique de l'État en mars 2004 et mars 2010 586

Figure 8.3-3 : Nombre d'agents en congé parental dans les ministères au 31 décembre 586

Figure 8.3-4 : Répartition par sexe, catégorie hiérarchique, âge et durée des fonctionnaires en congé parental dans les ministères au 31 décembre 587

Figure 8.3-5 : Effectif des agents en congé parental dans la fonction publique territoriale au 31 décembre 587

Figure 8.4-1 : Part des salariés absents au moins un jour au cours d'une semaine donnée pour raison de santé dans les différents versants de la fonction publique et le secteur privé en 2019 588

Figure 8.4-2 : Nombre moyen de jours d'absence au cours de l'année par personne pour raison de santé dans les différents versants de la fonction publique et le secteur privé en 2019 588

Figure 8.4-3 : Répartition des agents de la fonction publique ayant eu au moins un arrêt maladie dans l'année selon leur durée cumulée d'absence en 2016 589

Figure 8.4-4 : Nombre moyen de jours d'arrêt pour raison de santé dans les ministères en 2012 590

Figure 8.4-5 : Répartition des jours d'arrêt pour raison de santé selon le motif et la durée dans les ministères en 2012 590

Figure 8.4-6 : Nombre moyen de jours d'arrêt maladie par agent et par motif dans la fonction publique territoriale 591

Figure 8.4-7 : Nombre moyen de jours d'absence par agent et par motif dans la fonction publique hospitalière 591

Figure 8.5-1 : Part des agents ayant eu un accident du travail dans les trois versants de la fonction publique et dans le secteur privé en 2016 592

Figure 8.5-2 : Répartition des accidents du travail notifiés en 2018 selon le sexe et la gravité par ministère 593

Figure 8.5-3 : Nombre d'accidents du travail (AT) notifiés ayant fait l'objet de plus de 3 jours d'arrêt ou ayant provoqué le décès selon les ministères 594

Figure 8.5-4 : Répartition des accidents de trajet notifiés en 2018 selon le sexe et la gravité par ministère 595

Figure 8.5-5 : Répartition du nombre d'accidents du travail pour 100 agents selon la filière dans les collectivités territoriales au 31 décembre 2015 596

Figure 8.5-6 : Répartition des accidents de service et de trajet selon le type de collectivité dans la fonction publique territoriale en 2018 596

Figure 8.5-7 : Accidents du travail recensés dans la fonction publique hospitalière en 2017 596

Figure 8.5-8 : Causes d'accidents du travail les plus fréquentes dans la fonction publique hospitalière en 2017 597

Figure 8.5-9 : Métiers les plus touchés par les accidents du travail dans la fonction publique hospitalière en 2017 597

Figure 8.5-10 : Répartition des accidents de service et de trajet selon le type d'établissement de la fonction publique hospitalière en 2018 597

Figure 8.6-1 : Nombre de maladies professionnelles reconnues selon les ministères 598

Figure 8.6-2 : Répartition des maladies professionnelles selon le type de collectivité de la fonction publique territoriale en 2018 599

Figure 8.6-3 : Répartition des maladies professionnelles selon le type d'établissement de la fonction publique hospitalière en 2018 599

Figure 8.7-1 : Contraintes physiques dans le cadre du travail en 2016 600

Figure 8.7-2 : Exposition aux risques chimiques ou biologiques en 2017 600

Figure 8.7-3 : Part des agents ou salariés ayant vécu un changement organisationnel dans l'année 601

Figure 8.7-4 : Relations sociales au travail en 2016 601

Figure 8.7-5 : Autonomie au travail et marges de manœuvre en 2016 602

Figure 8.7-6 : Situations de tension, comportements hostiles ou agressions en 2016 602

Figure 8.7-7 : Conflits de valeur en 2016 603

**9 Relations professionnelles 605**

Figure 9.1-1 : Résultats des élections professionnelles (comités techniques) dans les trois versants de la fonction publique en 2018 610

Figure 9.1-2 : Résultats des élections professionnelles (comités techniques) en 2018 : ensemble des trois versants de la fonction publique 611

Figure 9.1-3 : Participation électorale lors des élections des représentants du personnel aux comités techniques dans les trois versants de la fonction publique en 2018 612

Figure 9.1-4 : Répartition des voix recueillies lors des élections aux comités techniques par les organisations syndicales selon leur implantation dans les trois versants de la fonction publique en 2018 613
Figure 9.1-5 : Participation électorale lors des élections aux comités techniques de proximité dans les trois versants de la fonction publique en 2018 615
Figure 9.1-6 : Répartition des voix recueillies lors des élections aux comités techniques de proximité par les organisations syndicales selon leur implantation par région et dans les trois versants de la fonction publique en 2018 616
Figure 9.2-1 : Participation électorale aux CAP nationales dans la fonction publique de l'État de 1957 à 2018 618
Figure 9.2-2a : Résultats des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires (CAP) par catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique en 2018 619
Figure 9.2-2b : Résultats des élections des représentants du personnel aux commissions consultatives paritaires (CCP) dans les trois versants de la fonction publique en 2018 620
Figure 9.2-3 : Résultats des élections des représentants du personnel aux commissions administratives et consultatives paritaires centrales par catégorie hiérarchique dans la fonction publique de l'État en 2018 621
Figure 9.2-4 : Taux de participation aux élections professionnelles 621
Figure 9.3-1 : Évolution de l'activité de la commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État 622
Figure 9.3-2 : Sanctions disciplinaires prises par les ministères à l'encontre des fonctionnaires en 2019 623
Figure 9.3-3 : Mesures prises par les ministères pour insuffisance professionnelle à l'encontre des fonctionnaires en 2019 624
Figure 9.3-4 : Sanctions disciplinaires prises par les ministères à l'encontre des fonctionnaires et contractuels pour violences sexuelles et sexistes en 2019 625
Figure 9.4-1 : Effectifs physiques et part des femmes au Conseil commun et dans les trois conseils supérieurs de la fonction publique en 2020 626
Figure 9.4-2 : Part des femmes parmi les représentants des employeurs et du personnel au Conseil commun et dans les trois conseils supérieurs de la fonction publique (titulaires et suppléants) en 2020 627
Figure 9.4-3 : Taux de syndicalisation des salariés selon la taille de l'établissement et le secteur 627
Figure 9.4-4 : Taux de syndicalisation selon le type de fonction publique et la catégorie socioprofessionnelle 628
Figure 9.5-1 : Nombre de journées perdues pour fait de grève interministérielle, ministérielle ou sectorielle dans la fonction publique de l'État 629
Figure 9.5-2 : Évolution du nombre de jours perdus pour fait de grève interministérielle, ministérielle ou sectorielle dans la fonction publique de l'État depuis 1999 629
9.6-1 : Activité des juridictions administratives concernant les fonctionnaires et agents publics 630
9.6-2 : Activité de la section du contentieux du Conseil d'État 630

**10 Politique sociale 631**

Figure 10.1-1 : Taux des prestations d'action sociale individuelles interministérielles 635
Figure 10.1-2 : Crédits d'action sociale interministérielle (gérés par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique), par type d'action 636
Figure 10.1-3 : Action sociale ministérielle en 2020 636
Figure 10.1-4 : Action sociale dans la fonction publique hospitalière en 2019 637
Figure 10.1-5 : Action sociale dans la fonction publique hospitalière 637
Figure 10.2-1 : Nombre d'instances de concertation en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail dans les ministères en 2018 638
Figure 10.2-2 : Nombre d'acteurs en hygiène, sécurité et conditions de travail par ministère au 31 décembre 2018 639
Figure 10.2-3 : Part des structures ayant réalisé le document unique dans chaque ministère en 2018 640
Figure 10.3-1 : Situation familiale des individus majeurs selon le type d'employeur 641
Figure 10.3-2 : Répartition des agents de la fonction publique selon l'âge de leurs enfants dans le logement 641

Figure 10.3-3 : Nombre moyen d'enfants qu'une salariée a eus au cours de sa vie, selon le type d'employeur 642
Figure 10.3-4 : Répartition des enfants de moins de trois ans des agents de la fonction publique selon le mode de garde principal en semaine 642
Figure 10.3-5 : Répartition des ménages dont au moins un membre est un agent public selon les plafonds du logement social en 2017 643
Figure 10.3-6 : Répartition des ménages dont au moins un membre est un agent public selon le statut d'occupation du logement en 2017 644

Composé par la DILA et imprimé par Groupe JOUVE
ISBN : 978-2-11-162601-0 – Dépôt légal : décembre 2020