



**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, « Faits & Chiffres »

édition 2020

***Sous-Direction des études, des statistiques  
et des Systèmes d'information***  
Conseil commun de la fonction publique

---

13 novembre 2020

---

## Les nouveautés de l'édition 2020 concernant l'organisation et la lisibilité des « vues » ainsi que leur contenu

- Sur l'organisation des vues :
  - Simplification de la rédaction, en particulier des vues recrutement et rémunérations
  - Mise en valeur plus nette du plan suivi
  - Numérotation des parties, par exemple subdivision de la vue recrutement
  - Transferts (partie « entrées – sorties » de la vue emploi vers flux de personnels ; tableaux de vue recrutements vers fiche thématique 6.3
  
- Sur le contenu, de nombreux ajouts :
  - **Nouvelle Vue « Temps et organisation du temps de travail »**  
dont encadrés télétravail et jour de carence
  - **Liés à la loi Transformation de la fonction publique** qui avaient fait l'objet d'une première introduction dans le rapport 2019 :
    - résultats dans l'encadré « ruptures d'engagement de servir »
    - synthèse de la diffusion des « 10 plus hautes rémunérations »
  - Encadré **1<sup>ères</sup> évolutions 2019 dans la vue rémunérations** à l'instar des 1<sup>ères</sup> estimations sur l'emploi,
  - Résultats de l'outil de calcul des **écarts de rémunérations entre les Femmes et les Hommes** dans l'encadré consacré à l'égalité H/F
  - Intégration d'éléments issus de la publication des fiches de poste dans la vue « recrutements »
  
- Dans les séries longues sur internet

## L'emploi public progresse de 0,8 % en 2018

❑ **5,56 millions** d'agents dans la fonction publique **au 31 décembre 2018** (Métropole et DOM hors Mayotte, hors bénéficiaires de contrats aidés)

→ + 0,8 % dans la FPE (2,47 millions)

→ + 0,7 % dans la FPT (1,92 million)

→ + 0,4 % dans la FPH (1,18 million)

❑ Auxquels s'ajoutent :

❑ environ 21 500 agents publics à Mayotte

❑ 78 600 bénéficiaires de contrats aidés en baisse de 43 % par rapport à 2017

❑ L'augmentation de l'emploi public est portée par le passage sous le statut de contractuel de droit public de 31 400 anciens bénéficiaires de contrats aidés présents fin 2017.

**y compris contrats aidés, l'emploi baisse de 0,4%**

❑ **En 2019, l'emploi public augmenterait de +0,9% (+0,4%, y c. contrats aidés)**

## Évolution des effectifs dans la fonction publique et ses trois versants (base 100 au 31 décembre 2008)

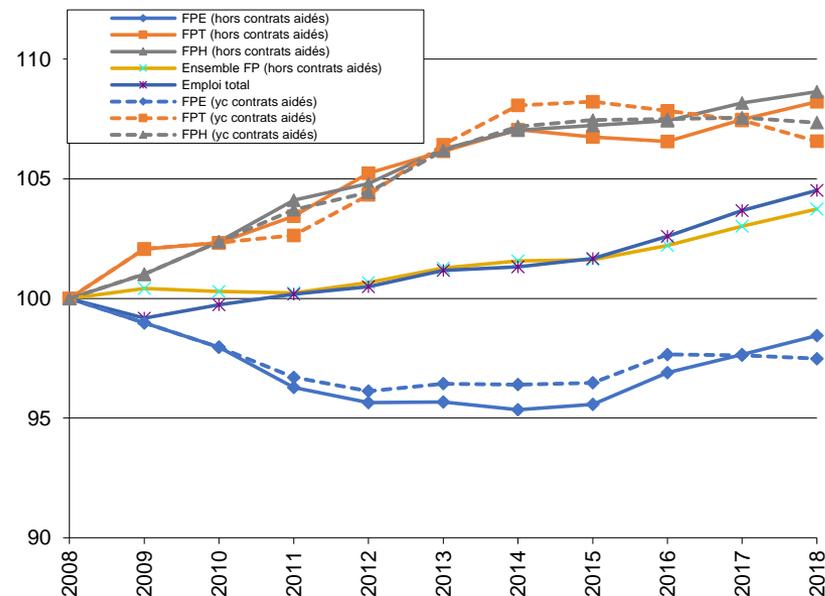
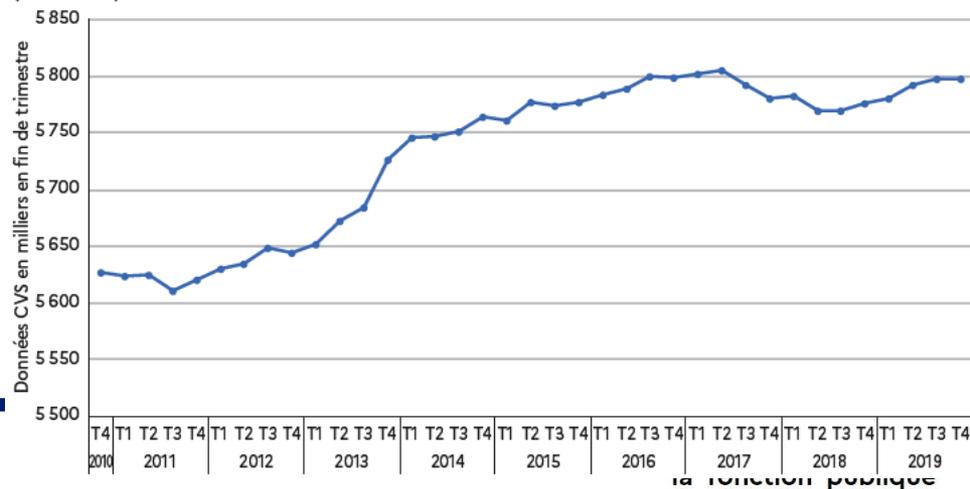


Figure V.1.1E1-1 : Évolution de l'emploi dans la fonction publique, y compris contrats aidés (en milliers)



**Dans la FPE: l'emploi s'accroît pour la 4<sup>ème</sup> année consécutive** : 20 000 agents supplémentaires, soit + 0,8 % (+ 0,2 % en neutralisant la transformation d'emploi aidés en contractuels)

+ : ministères de l'Éducation (+ 20 800), de l'Intérieur (+ 3 000), de la Justice (+ 1 800).

- : ministères économiques et financiers (- 2 200), sociaux (- 1 600), Ecologie (- 1 400)

Hausse portée par les ministères (+ 15 600) et par les EPA (+ 4 400). La part des EPA dans la FPE est stable à 19,9 %

☐ Hausse du nombre de contractuels (+ 5,8 %), et baisse du nombre d'apprentis (- 8,0 %)

**Dans la FPT : l'emploi public poursuit son accroissement** : + 13 200, soit + 0,7 % mais recule (-0,8 %) en neutralisant l'effet de transformation de contrats aidés

☐ Stabilisation dans les collectivités territoriales et augmentation en particulier dans les établissements intercommunaux (+ 4,1 % après + 5,9 %) liée à la poursuite de la mise en place de nouvelles métropoles et des communautés urbaines

☐ Progression de 4,0 % du nombre de contractuels, stabilisation du nombre de fonctionnaires

**Dans la FPH : la croissance de l'emploi ralentit voire recule** : + 5 200, soit + 0,4 % (mais - 0,2 % en neutralisant l'effet contrats aidés)

▪ Croissance dans les EHPAD (+ 2,9 %), stabilisation des autres établissements médicosociaux

▪ Hausse dans les hôpitaux (+ 0,2 %) portée par le personnel médical (+ 1,2 %)

☐ - 1,2 % de fonctionnaires et + 6,2 % de contractuels (+14 000 dont 4 200 ex CA)

☐ + 1 400 médecins, + 3 400 agents dans la filière soignante

❑ **Viellissement de la fonction publique** : La part des moins de 30 ans baisse légèrement (- 0,1 point), celle des 50 ans ou plus augmente de 0,5 point. L'âge moyen augmente d'un mois.

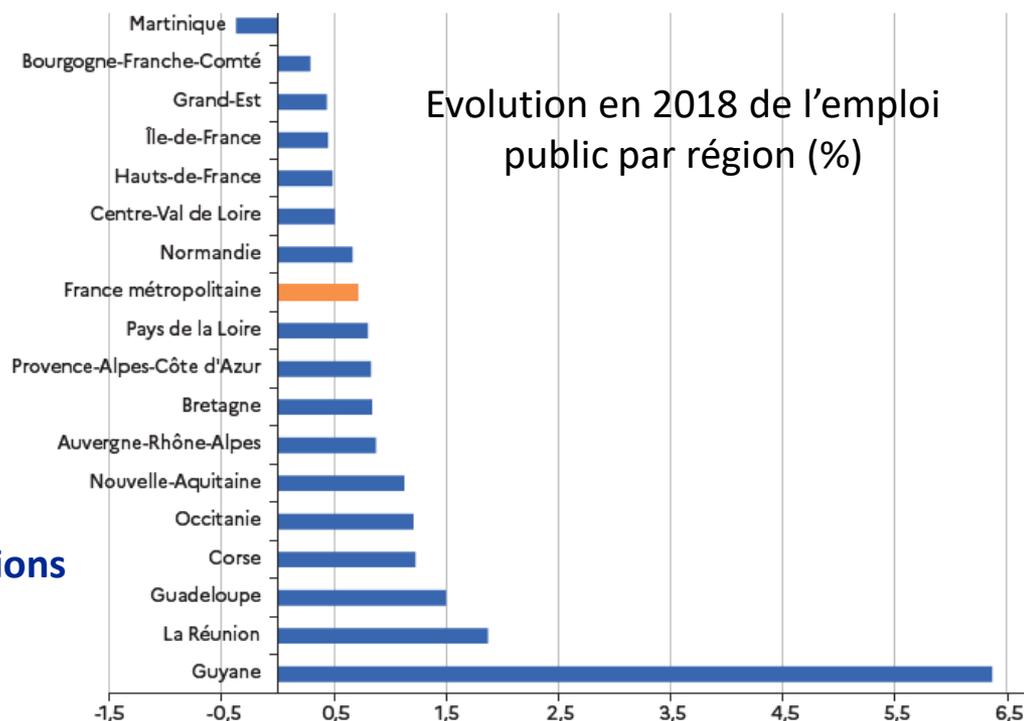
❑ **La féminisation de la fonction publique se poursuit et en particulier de l'encadrement supérieur** :

- 65,1 % des catégories A (+ 0,4 point par rapport à 2017)
- 41,9 % des catégories A+ (+ 0,5 point par rapport à 2017)

❑ **Poursuite de l'augmentation de la part de la catégorie A mais à un rythme ralenti** :

- Catégorie A = 35,6 % des effectifs (+ 0,3 points après + 0,6 en 2017)

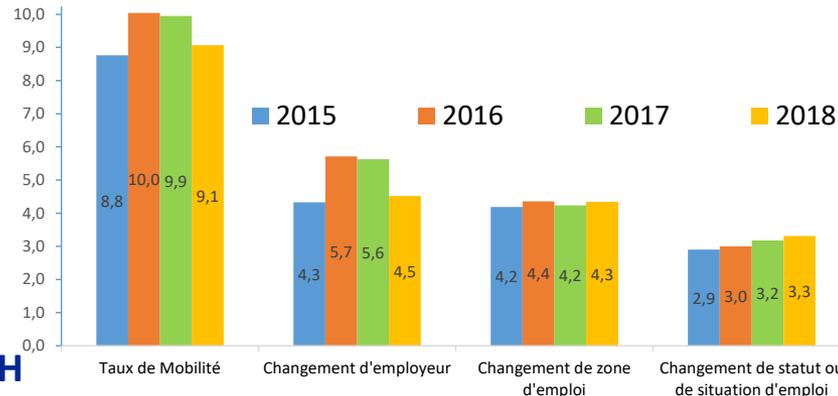
❑ **L'emploi public augmente dans toutes les régions à l'exception de la Martinique**



### Une baisse de la mobilité observée liée à de moindres restructurations

Hors évènements de type restructuration, la mobilité augmente de 0,4 point avec 8,0% des agents connaissant un changement d'employeur au sein de la fonction publique, de zone géographique ou de statut

Baisse des restructurations notamment en raison de la stabilisation dans la FPT



### Hausse de la mobilité inter-versants dans la FPE et FPH

- Parmi les 239 600 changements d'employeur, 41 500 (17 %) ont changé de versant
- Taux de changement de versant supérieur au départ de la FPH (0,9%) contre 0,8% dans la FPT et 0,7% dans la FPE

### Promotion et évolution de carrière : 1,2% des agents changent de catégorie hiérarchique

- 0,2% de promotion de A en A+, 3,1 % de B en A et 1,2 % de C (à 89 % en B et 11 % en A)
- Hausse des changements de B en A (FPH) et dans une moindre mesure de C en B

### Dans la FPE, 25 700 promotions par concours interne, réservé (1 800) ou examen professionnel

- 42 % concours interne,
- Part des femmes dans les recrutés : 49,9 % (contre 56,0 % dans l'emploi... mais 41,8% des présents)
- Recul de la sélectivité : 5,9 présents pour 1 admis contre 8,3 en 2016

### Dans la FPT, 17 000 promotions par concours interne ou examen

- 28 % concours interne,
- Part des femmes dans les recrutés : 53,9 % (contre 61,3 % dans l'emploi)
- Sélectivité 3,5, plus faible que FPE du fait du poids des examens professionnels

## Une stabilisation de la rotation du personnel avec une baisse des entrées et une hausse des sorties qui s'équilibrent

En ne considérant pas la transition de Contrat aidé en emploi public comme une entrée, le **taux de nouveaux agents** diminue de 0,2 point (8,1 %).

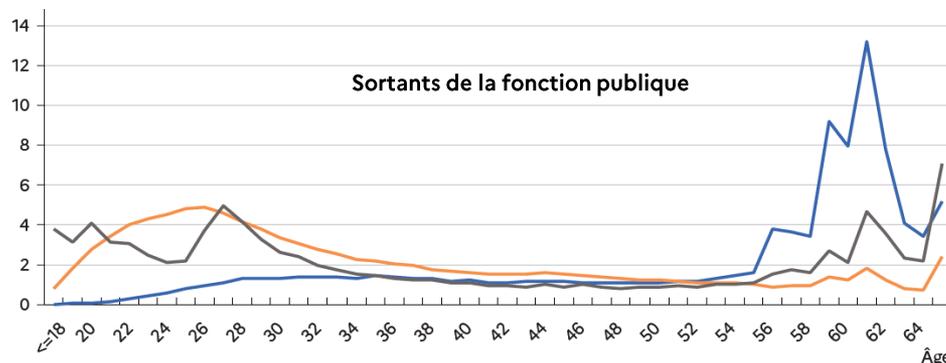
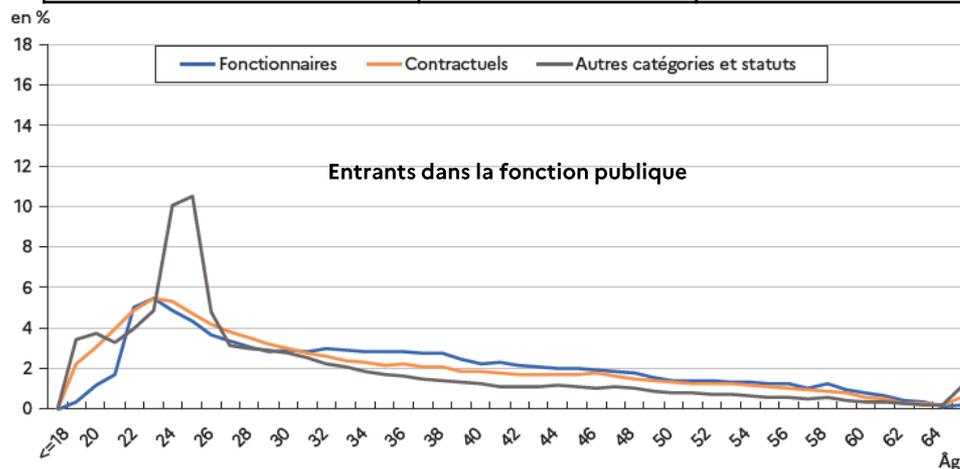
Le tableau présenté affiche 8,7 % en hausse de 0,3 point car dans les statistiques classiques du rapport on ne compte pas dans les emplois aidés dans la fonction publique.

Le taux de **sortants** augmente de 0,4 point (8,1 %)

### La part des CDI augmente de 3 points

- 43 % des contractuels sont en CDI et 57% en CDD
- la FPE emploie davantage de CDI (53 %) et la durée des CDD y est supérieure à celle dans les autres versants

	Entrées		Sorties	
	Nombre (milliers)	Taux d'entrée (en %)	Nombre (milliers)	Taux de sortie (en %)
Fonctionnaires	83,7	2,2	179,1	4,7
Contractuels	334,0	32,4	206,5	20,0
Autres catégories et statuts	38,1	10,7	37,4	10,5
<b>TOTAL</b>	<b>455,8</b>	<b>8,7</b>	<b>423,0</b>	<b>8,1</b>



### Le nombre de postes offerts aux recrutements externes de fonctionnaires dans la FPE baisse de 4,0% en 2018

**42 000 postes offerts** contre 43 700 en 2017

L'Éducation nationale est le 1<sup>er</sup> recruteur avec **65% de postes offerts** malgré un recul des postes offerts aux concours de professeurs du 1<sup>er</sup> et du 2<sup>nd</sup> degrés.

Le 2<sup>nd</sup> recruteur avec **9% des postes** est le ministère de l'Intérieur

### Hausse du nombre des recrutés par concours externe (+1,0%),

- ❑ mais recul des autres formes de recrutement (unique -6,8%, 3<sup>ème</sup> concours -17,1%, recrutements sans concours -38%)

### 94% des postes offerts aux recrutements externes sont finalement pourvus

Les deux tiers des recrutés externes occupent un emploi de catégorie A (A : 67% B : 18% et C : 15%)

La part des femmes dans les recrutements diminue en 2018 (60%)

Un tiers des recrutés aux concours externes étaient déjà fonctionnaires ou contractuels de la fonction publique

Globalement **la sélectivité des recrutements externes** est en légère baisse en 2018 : 6,8 présents pour 1 admis (7,2 en 2017) : le recul se poursuit au même rythme pour les B et C ; légère reprise pour les A.

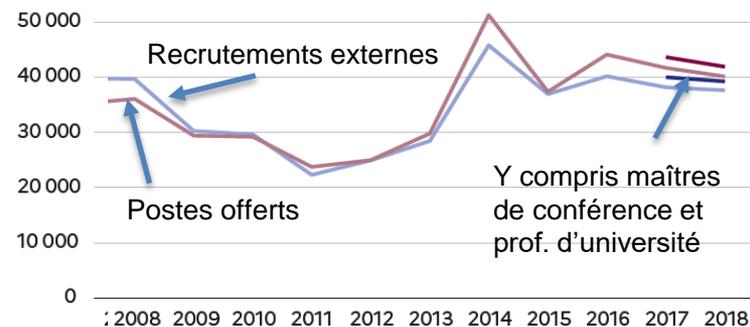
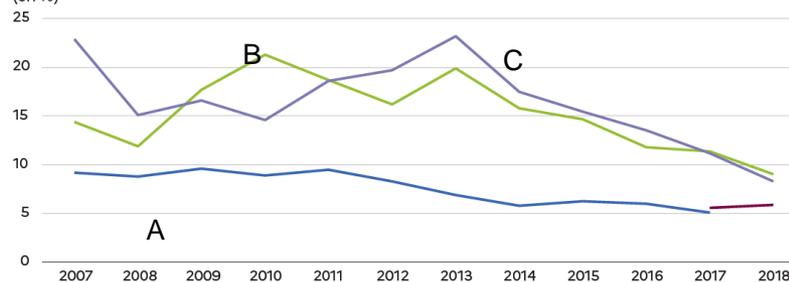


Figure V 2.2-9 : Évolution de la sélectivité<sup>(1)</sup> des recrutements externes dans la FPE par catégorie hiérarchique (en %)



## Les recrutements externes sur concours baissent de 0,7% en 2018

Près des deux tiers des recrutements externes de la FPT se font sans concours. Ces recrutements sont relativement stables.

L'autre tiers par concours externe (3<sup>ème</sup> concours et concours unique représentent 4% des recrutements)

## La catégorie B rassemble la moitié des admis aux concours :

- Hausse des recrutements sur concours en A et B
- recul des recrutements en C

La **sélectivité des concours** est de 5,4 en 2018 contre 4,8 en 2017 (baisse en catégorie B mais augmente en A et C )

- Reprise de la sélectivité des concours A mais liée à l'alternance des différents concours un année sur deux,
- Recul de la sélectivité des concours B

Figure V 2.2-16 : Nombre de recrutements externes dans la FPT<sup>(1)</sup> par catégorie hiérarchique

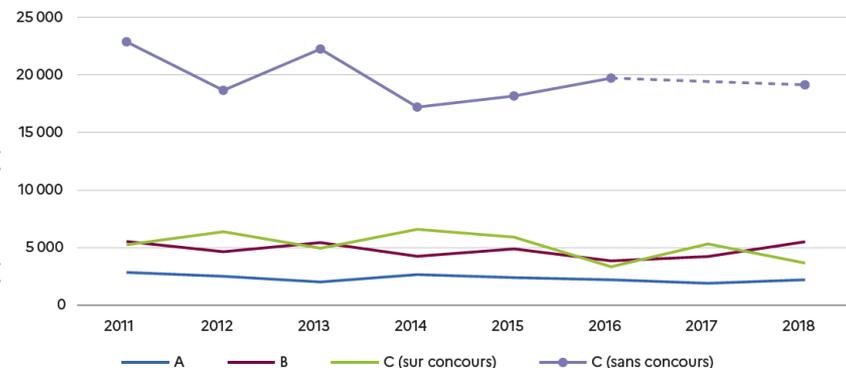
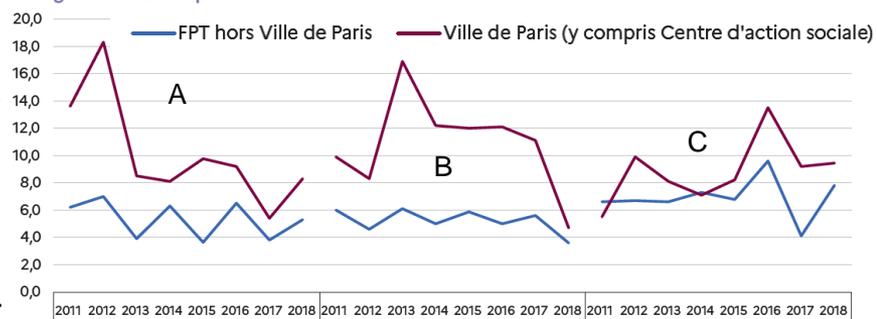


Figure V 2.2-18 : Sélectivité des recrutements externes sur concours dans la FPT par catégorie hiérarchique





## Avec 126 000 départs à la retraite de fonctionnaires en 2019, le nombre de départs baisse légèrement pour la première fois depuis 2015

La hausse des départs se poursuit dans la FPT qui dépasse désormais le nombre de départs des civils de l'Etat

- FPE : Civils : -2,5 % après -5,5 % ; Militaires : +9,5 % après +2,7 % ; Ouvriers d'Etat : -3,4 % après -17,6 %
- FPT : poursuite de la forte hausse +1,0 % après +5,7 %
- FPH : inflexion de -5,2 % après +2,3%

Au total, 3 M de fonctionnaires (et ouvriers d'Etat) pensionnés de droit direct (+2 %) soit 1,38 actif pour 1 retraité de droit direct (1,14 pour un pensionné de droit direct ou dérivé)

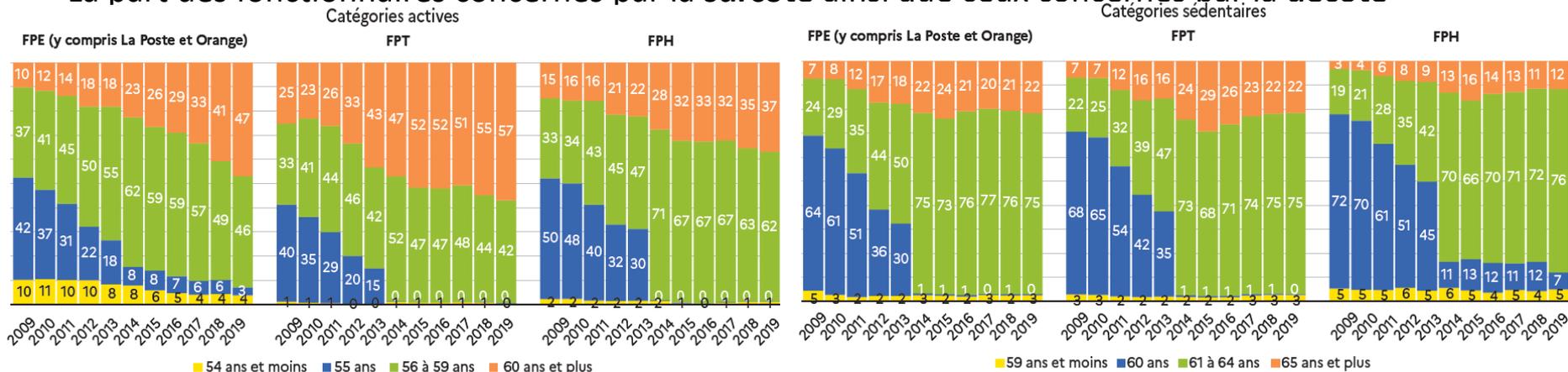
## La part des fonctionnaires liquidant leur retraite avant 60 ans continue de se réduire

Le nombre de départs avant 60 ans se stabilise dans la FPT et continue de baisser dans la FPE et la FPH : Il continue de baisser dans chacun des trois versants pour les catégories actives.

Pour les sédentaires, l'âge moyen de départ augmente aussi.

Au total, l'âge moyen de départ des fonctionnaires se stabilise dans la FPT et la FPH. Il augmente de 2 mois dans la FPE

La part des fonctionnaires concernés par la **surcote** ainsi que ceux concernés par la **décote**



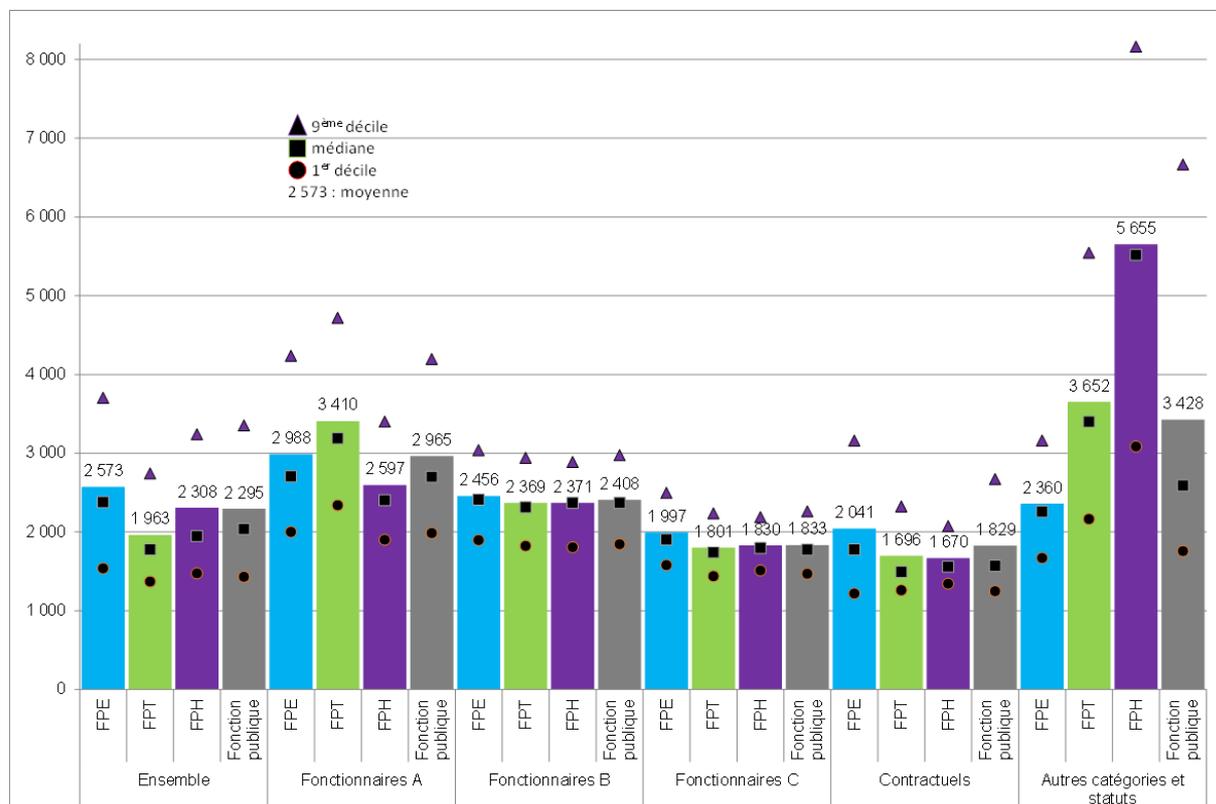
### □ En 2018, le salaire net mensuel par agent de la fonction publique en équivalent temps plein est de :

- salaire moyen : 2 295 euros (2 573 € dans la FPE, 1 963 € dans la FPT, 2 308 € dans la FPH (et 2 314 € dans le privé en 2017).
- salaire médian : 2 038 € dans la FP, avec 2 378 € dans la FPE, 1 777 € dans la FPT et 1 947 € dans la FPH (et 1 845 € dans le privé en 2017)

### □ Une dispersion des salaires plus importante dans la FPE et la FPH :

- Le rapport entre le salaire au-delà duquel on trouve 10% des agents et celui en deçà duquel sont rémunérés autant d'agents est de :
- FP : 2,35 et FPE : 2,41 ; FPH : 2,20 ; FPT : 2,00 ;
- Cette dispersion est stable dans la FPE, +0,03 dans la FPH et -0,01 dans la FPT

Salaires nets mensuels par catégorie hiérarchique et statut en 2018



## L'écart de salaire en équivalent temps plein entre les femmes et les hommes continue de se réduire, baissant de 0,3 point pour s'établir à 12,3% :

- Dans le secteur privé : 16,8 % en 2017
- Pour les fonctionnaires des ministères, selon les résultats de l'outil de comparaison mis à disposition des employeurs,
  - 62,3% effet ségrégation de corps
  - 22,0% effet démographique
  - 15,7% effet « primes » dont un peu moins de la moitié provient des heures supplémentaires.
- Les femmes représentent 28% des 0,5% d'agents les mieux rémunérés de la fonction publique, 34% des 1%, et 46% des 10% alors qu'elles représentent 63,8% des agents dans l'ensemble de la fonction publique.

## Synthèse des publications des dix plus hautes rémunérations en 2019 :

Obligation d'information liée à la loi TFP,  
 Désormais publiée par les employeurs,  
 Comparaisons délicates car les résultats sont très liés à la structuration des employeurs : par exemple, sans modifier le salaire de personne, la fusion de deux employeurs conduira à accroître le résultat sur la masse salariale.  
 Les femmes restent peu nombreuses parmi ces plus hautes rémunérations.

	Moyenne de la somme des 10 plus hautes rémunérations brutes par employeur	soit un salaire mensuel brut moyen	Part des femmes
FPE : départements ministériels <sup>(1)</sup>	1 918 400 €	15 987 €	28%
FPT : collectivités territoriales et EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants <sup>(1)</sup>	878 164 €	7 318 €	35%
FPH : établissements hospitaliers dotés d'un budget de plus 200 millions d'euros <sup>(1)</sup>	1 444 243 €	12 035 €	19%

### Compte tenu de l'inflation, le salaire net moyen baisse de 1,0 % en € constants en 2018 (après +0,9%) :

Ce repli est en partie dû à la reprise de l'inflation (+1,8 % après 1,0 % en 2017), à la fin de l'effet hausse du point et au report de l'application du protocole PPCR

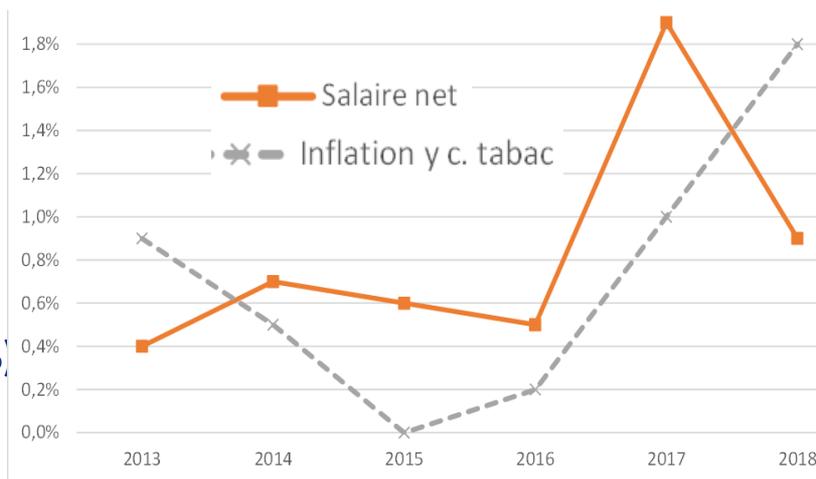
Évolution moins favorable qu'en 2017 dans tous les versants :

- Moyen : FPE -1,2 % ; FPT -0,9% ; FPH -1,0 % ;
- Médian : -1,2 % (FP) ; avec FPE -1,4% ; FPT -0,8 % ; FPH -1,2 %

### Évolution moins dynamique que celle du salaire brut (+0,2 %)

du fait de la création de l'indemnité compensatrice de la CSG

et de la hausse des cotisations retraites



### La baisse du nombre de contrats aidés dynamise l'évolution du salaire net moyen

Le salaire net moyen hors contrats aidés baisse de 1,5% en particulier celui des contractuels baisse de 2,3% contre -0,5% y compris contrats aidés du fait d'un effet de structure.

**Le salaire moyen des fonctionnaires baisse de 1,2 % en € constants :** Le traitement indiciaire brut moyen diminue de 1,1% (L'indice de traitement brut à structure constante baisse de 1,7%)

**En 2018, la part des primes et rémunérations annexes (y c. IR et SFT) dans le salaire brut des fonctionnaires a de nouveau augmenté essentiellement en lien avec l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG :**

- 23,6 % dans la FP (après 22,2 % en 2017) : + 0,9 point dans la FPE à 22,6 %, +1,3 point dans la FPT et +2,9 points dans la FPH (25%).

**La 1ère estimation pour le salaire moyen en 2019 : le pouvoir d'achat ensemble de la fonction publique se stabiliserait autour +0.1%**

### **L'évolution de la rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP) a légèrement diminué en euros constants :**

-0,1 % dans la FP (après +2,0 % en 2017), FPE : +0,1 % (après +2,4 % ) ; FPT : -0,4 % (après +1,8 %) et stable dans la FPH (après +1,3 %)

### **La proportion des agents en place qui ont enregistré une baisse de salaire net en euros constants augmente après trois années consécutives de baisse :**

- 58,2 % dans la FP (après 29,5 % des agents en place en 2017), avec 55,8 % dans la FPE (après 27,0%), 61,0 % (après 28,2 %) dans la FPT et 58,2 % (après 36,1 %) dans la FPH, en nette augmentation;
- La proportion importante d'agents connaissant une évolution de rémunération inférieure aux prix (voire une baisse nominale) s'explique par des situations diverses : hausse des cotisations sociales, rappels, recours différents aux heures supplémentaires et aux rachats de jours de CET, ou encore situation d'arrêt maladie

### **Effet des mouvements d'entrées-sorties sur l'évolution du salaire moyen**

- plus fort pour la FPE (-1,4 %) et la FPH (-1,1 %) que dans la FPT (-0,5 %) ;

### **Plus spécifiquement dans la FPE la RMPP des fonctionnaires civils :**

- porté à parts égales par le « GVT+ » sur le traitement (contribution stable à +1,5 %) et la hausse des primes (+1,6 %)
- celle des mesures générales sur le traitement indiciaire est faible (+0,1 point après +2 points) ;

Les agents à temps complet de la fonction publique ont une **durée habituelle hebdomadaire** légèrement supérieure à celle du privé (un peu plus de 39 heures)

Et une **durée annuelle effective** évaluée à 1 640 heures en 2019 (1 711 heures dans le privé).

Plusieurs facteurs peuvent expliquer ces écarts :

- Les agents de la fonction publique déclarent moins d'heures supplémentaires que les salariés du secteur privé (51,5 heures en moyenne contre 55,6 heures en 2019) ;
- Ils ont pris en moyenne 35 jours de congés contre 28 jours dans le secteur privé.

**Les agents de la FPE ont une durée annuelle effective supérieure à celle des agents de la FPT et de la FPH** malgré un nombre de jours de congé pris plus élevé. Surtout, ils déclarent un nombre d'heures supplémentaires plus élevé.

Les durées travaillées sont **plus élevées dans le secteur privé d'environ 50 h par an, pour les hommes** (1 753 contre 1 701 heures) **comme pour les femmes** (1 648 contre 1 594 heures).

En 2019, tous versants de la fonction publique confondus, **les hommes déclarent des durées travaillées plus longues que les femmes** ; quels que soient le versant et la catégorie socio-professionnelle.

Dans la fonction publique, cette différence s'explique notamment par :

- Un nombre d'heures supplémentaires moins élevé pour les femmes que pour les hommes ;
- Un nombre de jours moyen d'absence au cours de l'année pour maladie plus élevé pour les femmes

## Des écarts de durées travaillées entre versants de la fonction publique notamment liés à des effets de structure :

- Plus de cadres et professions intellectuelles supérieures dans la FPE
- Plus d'employés et d'ouvriers dans la FPT et la FPH

En 2019, les cadres de la fonction publique déclarent, en moyenne, des durées plus longues, tant hebdomadaires (43,8 heures), qu'annuelles (1 829 h) bien qu'ils prennent davantage de congés. Ils effectuent surtout plus d'heures supplémentaires que les autres catégories d'agents (90,4 h supplémentaires sur l'année contre 53,4 h pour les professions intermédiaires et 37 h pour les employés et ouvriers).

Les professions intermédiaires et les employés et ouvriers déclarent des durées de travail relativement proches (1 577 heures et 1 611 heures).

### Une durée annuelle effective plus élevée pour *Services à la personne (1 942 h), Sécurité-Défense (1 825 h) et Éducation, formation, recherche (1749 h)*.

Le temps de travail a augmenté entre 2013 et 2019. Les augmentations les plus fortes de la durée annuelle concernent les familles *Éducation, formation, recherche (+105 heures)* et *Bâtiment, travaux publics (+101 heures)*.

	Durée annuelle effective (en heures)	Durée habituelle hebdomadaire (en heures)	Heures supplémentaires dans l'année <sup>(1)</sup>	Congés payés, RTT ou CET (en jours)
Action sociale	1542	38,1	58,0	42
Administration	1627	38,8	49,6	34
Bâtiment, travaux publics	1616	37,2	45,8	29
Entretien, maintenance	1477	36,8	21,9	37
Espaces verts, paysages	1553	36,7	32,6	36
Finances publiques	1677	39,3	41,5	32
Éducation, formation, recherche (hors enseignants)	1749	41,8	91,3	42
Sécurité, défense	1825	43,1	80,9	38
Services à la personne	1942	45,0	27,2	30
Soins	1599	38,8	61,7	34
Sports et loisirs, animation, culture	1412	36,2	41,2	36
Technique, informatique, transports	1650	39,0	49,2	34

## Des absences pour raison de santé en moyenne plus importantes dans la FPT et la FPH que dans le privé, moins dans la FPE

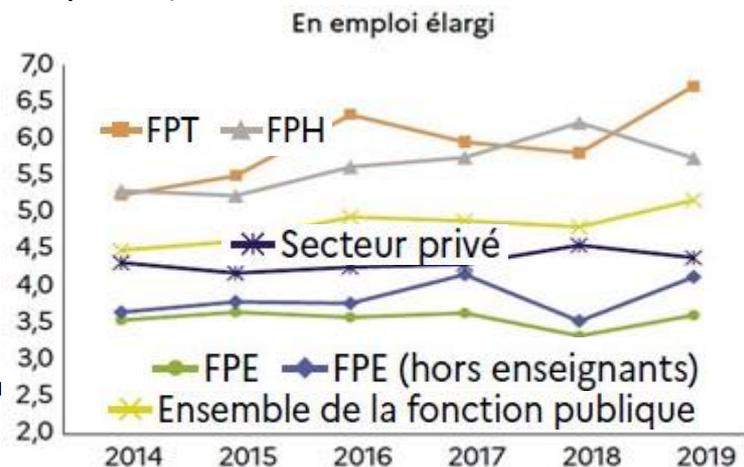
En 2019, 4,0 % des agents de la fonction publique en emploi hors absences supérieures à un an (emploi au sens du BIT) ont été absents au moins un jour au cours d'une semaine donnée pour raison de santé contre 3,8 % dans le privé (2,9 % de la FPE, 5,1 % de la FPT et 4,5 % de la FPH).

Ces écarts sont plus importants lorsque l'on inclut dans l'emploi les personnes absentes pour maladie de plus d'un an : 5,2 % des agents 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 % dans le privé.

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 quel que soit le type de l'employeur.

Y compris salariés absents plus d'un an pour maladie, les femmes travaillant dans la fonction publique sont un peu plus absentes que dans le privé : 5,6 % contre 5,2 % en moyenne de 2017 à 2019. Mais c'est surtout le cas pour les agents de 50 ans et plus : 6,7 % des agents de la fonction publique en emploi élargi ont été absents contre 5,9 % dans le privé (4,7 % dans la FPE, 8,1 % dans la FPT et 8,2 % dans la FPH).

=> Les absences pour raison de santé sont plus importantes dans la fonction publique que dans le privé quand on inclut les absences de longue durée, en partie en raison d'effets de structures (plus de femmes et âge plus élevé)



## 1<sup>ère</sup> évaluation de la réintroduction du jour de carence au 1<sup>er</sup> janvier 2018 après sa suppression en 2014

Une étude de l'Insee réalisée en 2017 concernant l'effet du jour de carence **dans la FPE** à partir de l'enquête Emploi montrait entre 2012 et 2013 :

- Que ce dispositif n'avait pas significativement modifié la proportion d'agents de la FPE absents pour raison de santé une semaine donnée.
- Mais 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.**

L'actualisation des résultats montre en première analyse 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**, la réintroduction du jour de carence en 2018 n'aurait pas eu d'effet ni sur la proportion d'agents absents pour raison de santé ni sur la durée de ces absences.

## DOSSIER – Attractivité de la fonction publique

### 5 approches de l'attractivité et 5 méthodes

#### **(d1) Quel rôle des déterminants économiques sur les candidatures dans la fonction publique de l'Etat?**

Mise à jour d'une étude Insee-DGAFP sur le nombre de présents aux concours de la FPE et l'influence du taux de chômage, du salaire, du nombre de postes offerts et du nombre de candidats potentiels sortant du système scolaire sur la participation aux concours.

#### **(d2) L'insertion des jeunes dans la fonction publique d'État entre 1991 et 2015 : constances et changements**

Synthèse d'un rapport de l'Injep, réalisé à partir du Panel tous salariés de l'Insee, par Peyrin, Signoretto et Joubert (LEST et AMU-CNRS). [https://injep.fr/wp-content/uploads/2020/09/rapport-2020-09-LEST\\_Peyrin.pdf](https://injep.fr/wp-content/uploads/2020/09/rapport-2020-09-LEST_Peyrin.pdf)

#### **(d3) Recherche des demandeurs d'emploi : la fonction publique plus attrayante en 2019 qu'en 2010**

À partir des données de pôle emploi, une analyse de la recherche de métiers spécifiques à la fonction publique par les demandeurs d'emploi

#### **(d4) Géographie de l'attractivité de la fonction publique : plus forte dans le sud et les DOM**

À partir du recensement de la population, une analyse de la localisation géographique des agents publics et de la mobilité depuis la naissance (comme approximation de la mobilité à l'entrée et au cours de la vie active).

#### **(d5) La fonction publique : un bon employeur ?**

À partir de l'enquête conditions de travail, une analyse comparée de la satisfaction dans le travail des agents des 3 versants de la fonction publique et des salariés du privé.

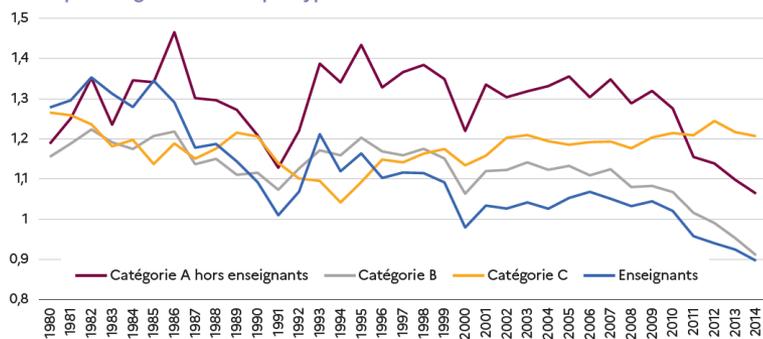
### Principaux enseignements :

## Le constat de la baisse de la sélectivité des concours

- Toutes catégories confondues entre 1985 et 2018, la sélectivité aux concours externes a varié du simple au triple.
- Si les évolutions conjoncturelles de la sélectivité sont très influencées par l'évolution du volume des offres de poste, la baisse tendancielle de la sélectivité n'est pas imputable à l'évolution du volume des recrutements.
- La sélectivité aux concours varie fortement selon les catégories.

## Les effets auxquels on pense sont la « marque employeur », l'évolution différenciée des salaires mais aussi les viviers disponible

Figure D1-6 : Rapport entre salaire public et salaire privé des jeunes diplômés de même niveau que les agents recrutés par type de concours



CCFP – réunion plénière du 13 novembre 2020

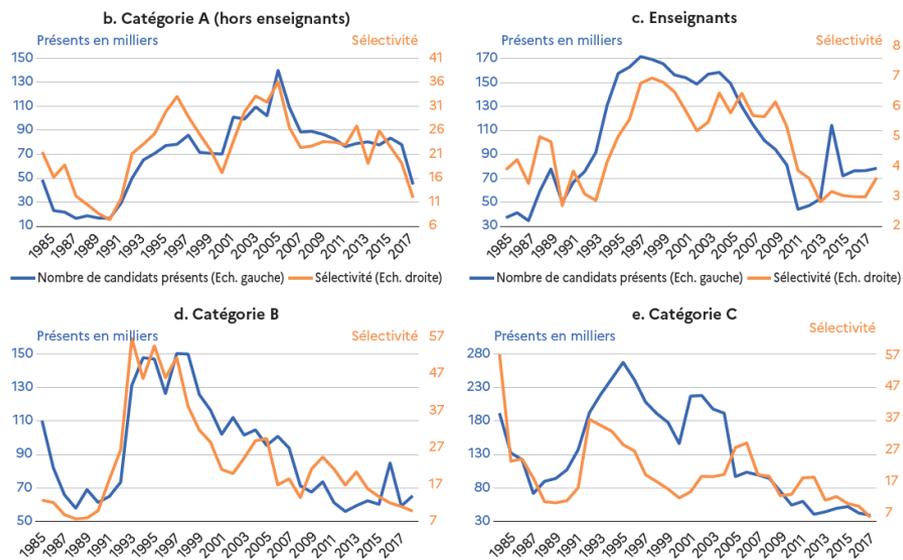
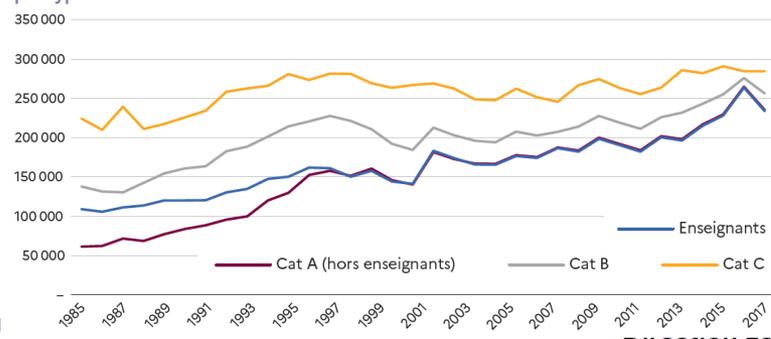


Figure D1-3 : Évolution du vivier de jeunes diplômés de même niveau que les agents recrutés par type de concours



## Les rémunérations

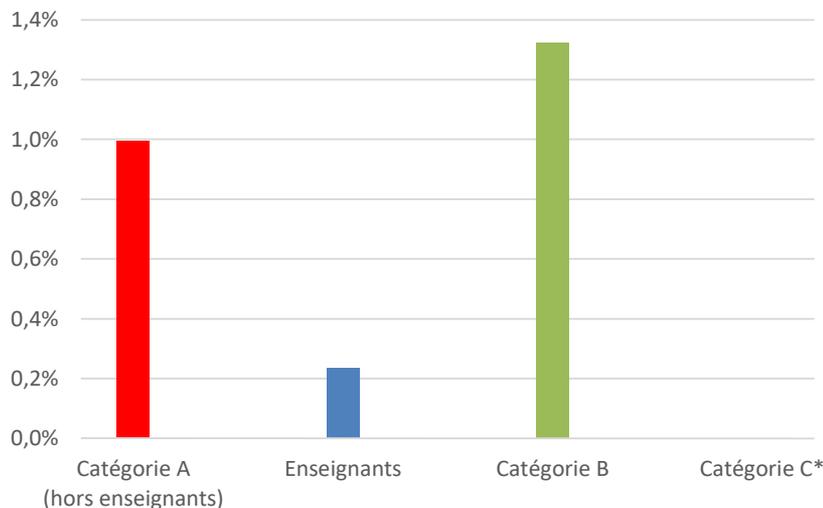
- Les agents de la fonction publique se disent plus souvent mal payés que les salariés du privé (d5)
- Le niveau de salaire est un facteur motivant pour certains jeunes candidats à la fonction publique mais rebutant pour certains autres qui préfèrent le secteur privé pour cette même raison (d1)
- Une 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. (d1)
- Les ouvriers du privé jugent la rémunération dans la fonction publique comme attractive (d5)

Sentiment d'être bien ou mal payé 2016 (en %) (d5)

	Bien ou très bien payé	Normalement payé	Plutôt mal ou très mal payé
	2016	2016	2016
FPE	18,7	40,4	40,9
FPT	13,7	49,4	36,9
FPH	11,6	38,5	49,9
Ensemble FP	15,5	43,2	41,4
Privé	20,1	44,6	35,3

Source : Dares-Drees-DGAFP-Insee, enquêtes Conditions de travail. Traitement DGAFP - SDessi

Impact d'une hausse d'1 point salaire sur la participation aux concours de la FPE (d1)



Source: DGAFP – SDessi

\* étude de 2014

## Le marché du travail

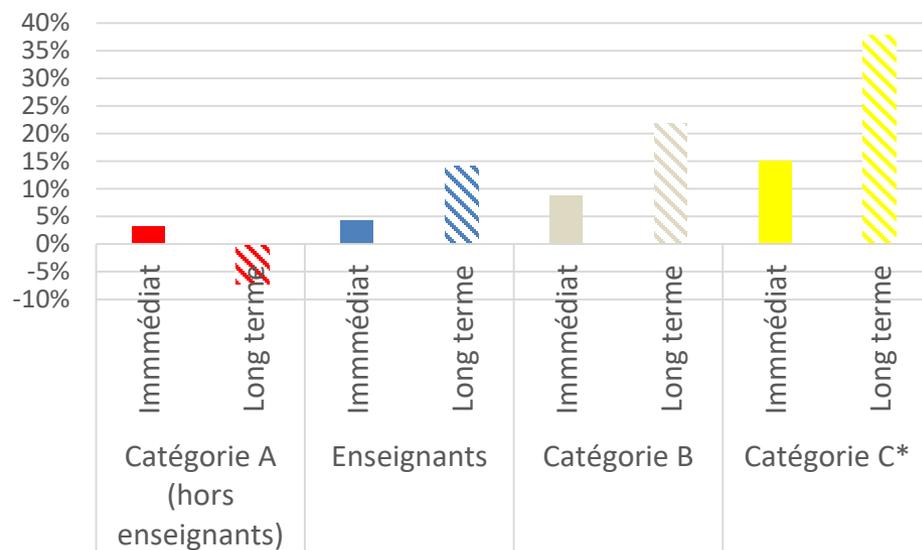
- Si la part des jeunes entrant dans la fonction publique pour leur premier emploi est stable depuis les années quatre-vingt-dix, ce premier emploi est de plus en plus un poste contractuel plutôt que titulaire. (d2)
- Le taux de chômage influence la participation aux concours de la FPE, et ceci d'autant plus que le niveau de recrutement est plus faible. (d1)
- 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. (d3)
- 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. (d4)

Répartition des jeunes entrants dans le panel par secteurs, 1991-2015 (d2)

Période	Fonction publique de l'État	Part de titulaires	Autre fonction publique	Privé
1991-2001	3 %	24 %	9 %	88 %
2007-2015	3 %	10 %	11 %	86 %
1991-2015	4 %	21 %	9 %	87 %

Source : Insee, panel « tous salariés ».

Impact d'une hausse d'1 point du taux de chômage sur la participation aux concours de la FPE (d1)



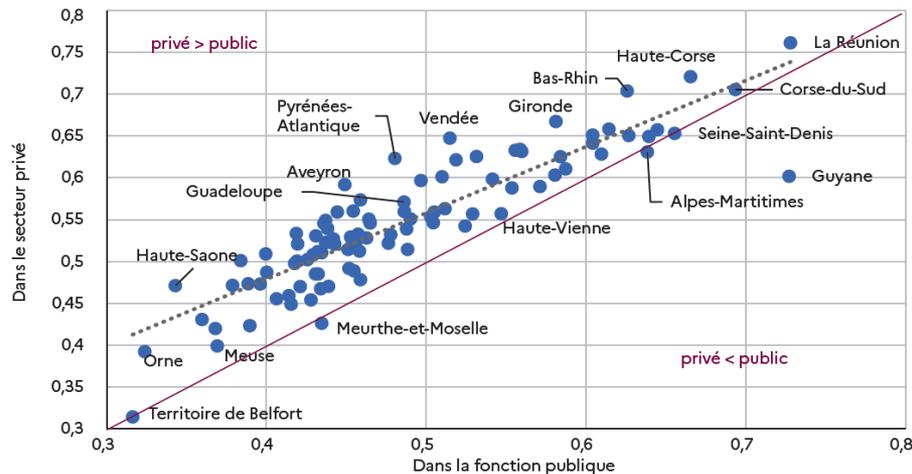
Source: DGAFP – SDessi

\* étude de 2014

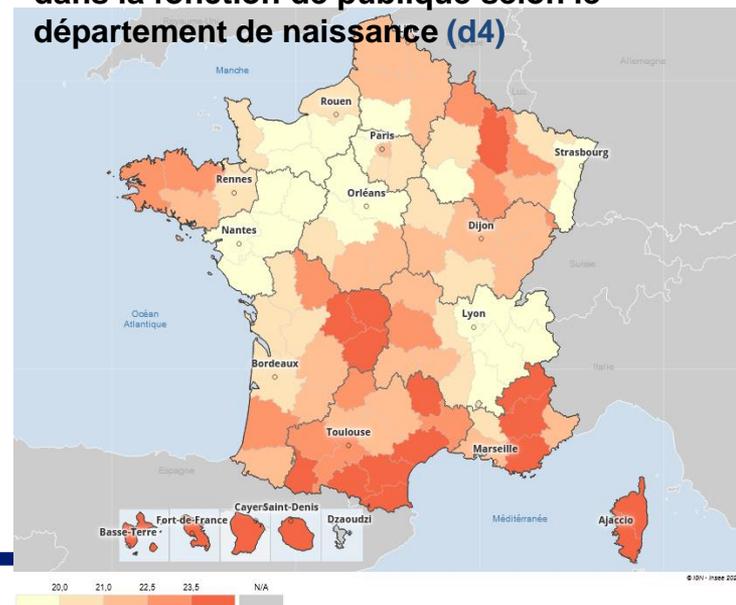
## Effets géographiques

- La localisation des emplois n'est pas citée comme un facteur prépondérant parmi les jeunes candidats à la fonction publique (d1)
- Il apparaît toutefois que dans les départements méditerranéens et DOM, la fonction publique est un moyen de rester dans son département de naissance, parfois en prenant un poste de niveau de qualification inférieur à celui auquel son diplôme donnerait accès. (d4)
- Pour d'autres, l'entrée dans la fonction publique est une opportunité de quitter un territoire « sinistré » (d4)
- 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'Etat, la probabilité est plus forte dans le Nord de la France. (d2)

Figure D4-2 : Part des actifs travaillant dans leur département de naissance dans le privé et le public



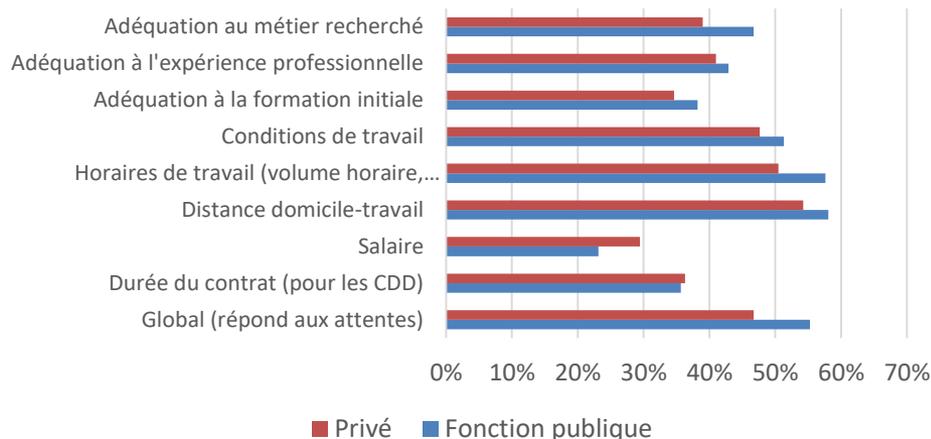
Part (en %) des actifs en emploi travaillant dans la fonction de publique selon le département de naissance (d4)



## La satisfaction personnelle

- Les demandeurs d'emploi intégrant la fonction publique se disent globalement plus satisfaits que ceux intégrant le privé (sauf sur le salaire) (d3)
- Pour les salaires du privé, la fonction publique se démarque par la stabilité du poste, l'équilibre vie privée / vie professionnelle et l'intérêt des missions. (d5)

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

### Charge mentale et conflits de valeurs au travail en 2016 (en %) (d5)

	FPE	FPT	FPH	Ensemble fonction publique	Privé
	2016	2016	2016	2016	2016
Devoir effectuer une quantité de travail excessive*	41,9	34,5	<b>52,4</b>	41,5	38,9
Travailler sous pression**	31,5	21,1	<b>43,5</b>	30,4	30,7
Penser à trop de choses à la fois**	<b>50,6</b>	38,4	55,3	47,3	42,1
Continuer à penser à son travail, même quand on y est pas**	<b>55,4</b>	32,3	38,7	43,8	36,5
Faire trop vite une opération qui demanderait davantage de soin**	27,8	20,7	<b>35,9</b>	27,0	25,6
Faire des choses que l'on désapprouve**	7,3	8,5	9,9	8,3	10,5
Avoir le sentiment d'être exploité**	14,6	12,7	19,7	15,0	19,9
Devoir cacher ses émotions**	<b>30,7</b>	24,4	<b>34,1</b>	29,2	23,7
Devoir éviter de donner son avis, son opinion**	<b>22,6</b>	<b>21,2</b>	15,2	20,6	14,4
Avoir peur pour sa sécurité ou celle des autres**	4,4	5,5	9,5	5,9	5,4
Ne pas ressentir la fierté du travail bien fait	29,5	25,4	<b>32,0</b>	28,6	26,9

Source : Dares-Drees-DGAFP-Insee, enquêtes Conditions de travail. Traitement DGAFP - SDessi

- Les agents de la fonction publique éprouvent du plaisir, de la fierté et ont le sentiment d'être utiles dans leur travail, plus souvent que les salariés du privé. 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. (d5)

ÉDITION 2020

## RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉTAT DE LA FONCTION PUBLIQUE

Politiques et pratiques de ressources  
humaines

Faits et chiffres



### La diffusion du rapport

- ✓ Mise en ligne des fichiers excel depuis octobre
- ✓ Mise en ligne sur le site fonction-publique.fr :
  - ✓ du rapport
  - ✓ des séries longues
  - ✓ du pdf des « chiffres clés » téléchargeable et adapté pour smartphones
- ✓ Communication vers le grand public : faire connaître la fonction publique
  - ✓ Diffusion des supports sur les réseaux sociaux
- ✓ La collaboration avec  datagora initiée en 2019 est reconduite (infographies / vidéos)
- ✓ Une vidéo spécifique sur le temps et l'organisation du temps de travail

Pour en savoir plus :

[www.fonction-publique.gouv.fr](http://www.fonction-publique.gouv.fr)

Abonnez-vous aux publications statistiques

Merci pour votre attention.