

ÉDITION  
2013

# Faits et chiffres : l'essentiel



RAPPORT ANNUEL

Directrice de la publication  
**Marie-Anne LÉVÊQUE**

## Faits et chiffres

**Rédactrice en chef** : Christine GONZALEZ-DEMICHEL, directrice de projet, cheffe du département des études et des statistiques, DGAFP

**Coordinatrice scientifique** : Amandine SCHREIBER

**Coordinateur éditorial** : José-Antoine CILLEROS

**Relecture et corrections** : bureau de la communication, Cécile BERSON-PRAT et Diane LAROCHE-JOUBERT

## Contributions

Mohamed Amine (CNFPT)

Michel Amar (Insee)

Bernard Amat (DGAFP)

Christophe Andreoletti (DGOS)

Marlène Bahu (Dares)

Eva Baradji (DGAFP)

Magali Bedu (ÉNA)

Charles Belard (Budget)

Brigitte Belloc (DGCL)

Ludovic Besson (DGCL)

Véronique Boitard (Insee)

Jérôme Bonherbe (Direction du Budget)

Nunzia Bounakhla (DGAFP)

Michèle Bornert (ÉNA)

Frédérique Brault (CNRACL)

Annie Brenot-Ouldali (DGAFP)

Philippe Briard (Direction du Budget)

Séverine Buisine (CNG-FPH)

Magali Burckel (ÉNA)

Colette Calvez (DGAFP)

Sébastien Cambier (CNRACL)

Martine Cavaille (DGOS)

Marie-Christine Clary (DGAFP)

Sébastien Clausener (DGAFP)

Sabine Coffe (DGAFP)

Laetitia Collombet (DGOS)

Clément Corriol (DGOS)

Thomas Coutrot (Dares)

François Giquel (DGAFP)

Emma Davies (DGAFP)

Bruno Deboges (DGAFP)

Céline Derouet (Direction du Budget)

Nelly Desmond (Insee)

Natache Devriendt (CNFPT)

Deborah Dumoulin-Lacoye (CNFPT)

Catherine Durand (CNFPT)

Olivier Dorothee (DGAFP)

Emilie Ernst (Insee)

Marc Froud (DGAFP)

Magali Flachère (DGAFP)

Fabienne Gaude (Insee)

Loïc Gautier (CDC/CNRACL)

Christine Gonzalez-Demichel (DGAFP)

Alexis Guillot (Direction du Budget)

Sophie.Guilbot-Christaki (DGAFP)

Safiedine Hama (DGAFP)

Loïc Henninger (Insee)

Jean-Paul Hurtaud (CNG-FPH)

Salah Idmachiche (DGAFP)

Roselyne Kerjosse (Insee)

Christophe Landour (DGAFP)

Cindy Lenormand (FNCDG)

Pierre Lanoë (Direction du Budget)

Lucie Lebeau (DGAFP)

Pauline Le Falher (DGAFP)

Guillaume Leforestier (DGCL)

Romain Lesur (SRE)

Clotilde Lixi (Insee)

Julien Loquet (Drees)

Vanessa Loiret (Ville de Paris)

Véronique Menon (DGAFP)

Frédérique Mercier (SRE)

Sabine Meunier (DGCL)

Philippe Micallef (CDC/Ircantec)

Christophe Michel (Insee)

Martine Moisan (DGAFP)

Jean-Louis Pastor (DGAFP)

Florian Petit (DGAFP)

Murphy Pierrat (DGAFP)

Claudine Pinon (DGAFP)

Florian Pocquet (CIG-Versailles)

Erwan Pouliquen (DGAFP)

Jean-Christophe Regrain (DGCL)

Stéphanie Ricatti (DGAFP)

Laurence Rioux (Insee)

Guilehm de Robillard (Direction du Budget)

Odile Romain (CNG-FPH)

Eric Sanzalone (DGOS)

Marie Edith Sarakatsanis (DGAFP)

Philippe Sauvageot (Ville de Paris)

Amandine Schreiber (DGAFP)

Nicolas Seigneur (DGAFP)

Sarah Soubeyrand (DGAFP)

Jean-Éric Thomas (DGAFP)

JoelleTorres (FIPHFP)

Pascale Trébuq (DGAFP)

Mélinée Treppoz (DGAFP)

Emmanuelle Walraët (SRE)

Julien Wolikow (CAS Ville de Paris)

<b>Synthèse - édition 2013</b>		<b>3</b>
<b>1</b>	<b>Qu'est-ce que l'emploi public ?</b>	<b>3</b>
	1-1 Les définitions de l'emploi public	3
	1-2 La fonction publique représente 19,9 % de l'emploi total (salariés et non salariés) en France, hors bénéficiaires de contrats aidés, et 20,4 % si l'on inclut les bénéficiaires de contrats aidés	3
	1-3 À côté de la fonction publique, des missions de service public sont assurées par certains organismes publics, des organismes privés financés par les collectivités publiques et par des entreprises publiques	4
	1-4 Des progrès sont accomplis en continu pour une meilleure connaissance des conditions d'emploi et de revenus des agents des trois versants de la fonction publique, à la faveur de l'élargissement au secteur public du nouveau système d'information harmonisé produit par l'Insee	4
<b>2</b>	<b>5,4 millions d'agents publics travaillent sur le territoire national fin 2011, en légère baisse sur un an (- 0,4 %)</b>	<b>5</b>
	2-1 L'emploi poursuit sa baisse dans la fonction publique de l'État en 2011 (- 2,4 %) : la réduction des effectifs dans les ministères n'est pas compensée par la hausse limitée observée dans les établissements publics à caractère administratif	5
	2-2 Les effectifs de la fonction publique territoriale progressent de nouveau en 2011 (+ 1,1 %)	6
	2-3 La hausse des effectifs de la fonction publique hospitalière est plus marquée en 2011 (+ 1,7 %)	6
<b>3</b>	<b>La localisation de l'emploi public</b>	<b>7</b>
	3-1 La France compte 77 agents publics (civils et militaires) pour 1 000 habitants, hors bénéficiaires de contrats aidés, fin 2011	7
	3-2 Dans les ministères civils, plus d'un agent sur deux travaille dans un service déconcentré	8
<b>4</b>	<b>Les principales caractéristiques des agents de la fonction publique au 31 décembre 2011</b>	<b>9</b>
	4-1 Les agents de la fonction publique constituent fin 2011 une population plus âgée et plus féminisée que celle du secteur privé	9
	4-2 Dans les trois versants considérés globalement, la part des non-titulaires est passée de 14,3 % à 16,8 % des effectifs entre fin 2000 et fin 2011	10
	4-3 Des structures de qualification sensiblement différentes dans les trois fonctions publiques	13
	4-4 Les femmes sous représentées dans les emplois d'encadrement supérieur et de direction	13

<b>5</b>	<b>En 2011, 34 261 lauréats admis par recrutement externe sur concours dans la fonction publique territoriale et la fonction publique de l'État auxquels s'ajoutent 24 574 recrutements directs sans concours</b>	<b>15</b>
<b>5-1</b>	<b>Baisse des recrutements externes dans la fonction publique de l'État en 2011</b>	<b>16</b>
<b>5-2</b>	<b>13 635 agents recrutés par concours externe en 2011 dans la fonction publique territoriale, auxquels s'ajoutent 22 862 recrutements directs sans concours</b>	<b>17</b>
<b>6</b>	<b>Les parcours professionnels dans la fonction publique en 2011</b>	<b>18</b>
<b>6-1</b>	<b>Les mobilités inter-fonctions publiques (entre les trois versants de la fonction publique), inter-employeurs publics (entre grandes catégories d'employeurs publics) et géographique (au sens du changement de département administratif de fonction)</b>	<b>18</b>
<b>6-2</b>	<b>La mobilité catégorielle</b>	<b>19</b>
<b>6-3</b>	<b>La mobilité en lien avec les positions statutaires</b>	<b>20</b>
<b>7</b>	<b>Forte baisse du nombre de départs à la retraite dans les trois versants de la fonction publique en 2012 du fait de la suppression depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012 des départs anticipés des parents de trois enfants et du décalage de l'âge légal de départ à la retraite</b>	<b>21</b>
<b>8</b>	<b>Les rémunérations dans les trois fonctions publiques en 2011</b>	<b>24</b>
<b>8-1</b>	<b>Compte tenu notamment d'une structure de qualification plus élevée, la fonction publique de l'État affiche en 2011 le salaire net moyen le plus élevé, suivie par le secteur hospitalier public, le secteur privé et la fonction publique territoriale</b>	<b>24</b>
<b>8-2</b>	<b>Dans la fonction publique de l'État, le salaire net moyen augmente de 2,0 % en euros courants en 2011, soit une baisse de 0,1 % en euros constants</b>	<b>26</b>
<b>8-3</b>	<b>Dans la fonction publique territoriale, le salaire net moyen augmente de 1,3 % en euros courants en 2011 soit une baisse de 0,8 % en euros constants</b>	<b>31</b>
<b>8-4</b>	<b>Dans le secteur hospitalier public, le salaire net moyen progresse de 1,5 % en euros courants en 2011, soit une baisse de 0,6 % en euros constants</b>	<b>32</b>
<b>Dossier</b>		<b>35</b>
<b>1</b>	<b>La diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique</b>	<b>35</b>
<b>2</b>	<b>L'exposition aux risques professionnels dans la fonction publique : une première analyse par métier à partir de l'enquête SUMER 2009-2010</b>	<b>41</b>
<b>3</b>	<b>La reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle dans la fonction publique de l'État depuis 2007</b>	<b>47</b>

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

### 1-1 Les définitions de l'emploi public

Les définitions et les critères de dénombrement dans la fonction publique sont maintenant bien établis :

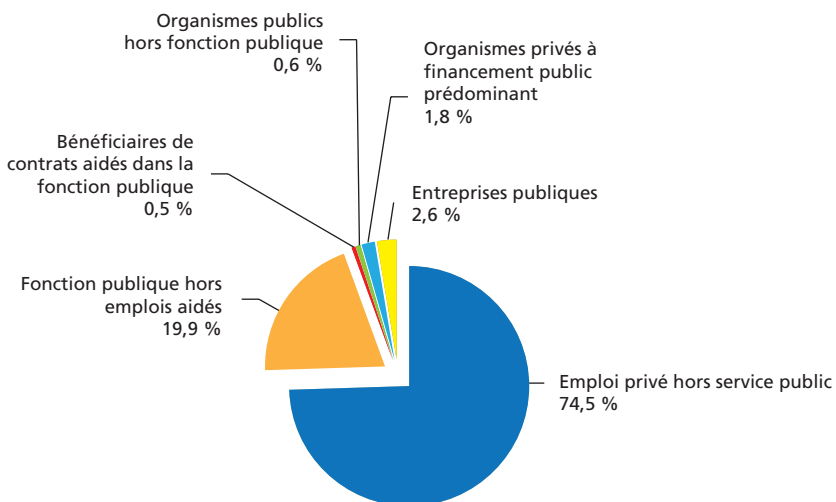
- dans une approche juridique, 5,359 millions d'agents travaillent dans la fonction publique stricto sensu fin 2011 sur le territoire national (Métropole + DOM), auxquels s'ajoutent 134 500 bénéficiaires de contrats aidés.

- dans une approche économique, les « administrations publiques » (au sens de la comptabilité nationale, incluant des organismes privés à financement public) emploient 5,997 millions de personnes en France (Métropole + DOM) fin 2011.

### 1.2 La fonction publique représente 19,9 % de l'emploi total (salariés et non salariés) en France, hors bénéficiaires de contrats aidés, et 20,4 % si l'on inclut les bénéficiaires de contrats aidés

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 maisons de retraite et les autres établissements publics sociaux et médico-sociaux et enfin les établissements d'enseignement privé sous contrat (voir Figure V 1.1-1).

**Figure V 1.1-1 : Effectifs : Fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre 2011 en France (Métropole + DOM)**



Sources : SIASP, DADS, Recme, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.  
Champ : France entière = Métropole + DOM (hors COM et étranger)

#### **1-3 À côté de la fonction publique, des missions de service public sont assurées par certains organismes publics, des organismes privés financés par les collectivités publiques et par des entreprises publiques**

Certains organismes publics recrutent des agents de droit privé ou en dehors du droit de la fonction publique : salariés des caisses nationales du régime général de la Sécurité sociale, des organismes consulaires, des groupements d'intérêt public, des associations syndicales autorisées et des établissements publics à caractère industriel ou commercial. À ces organismes publics hors fonction publique, s'ajoutent des organismes privés financés par les collectivités publiques, ainsi que des entreprises publiques (La Poste, la SNCF, la RATP, EDF, Aéroports de Paris, etc.) exerçant des missions de service public. L'ensemble de ce périmètre hors fonction publique représente 5 % de l'emploi total.

#### **1-4 Des progrès sont accomplis en continu pour une meilleure connaissance des conditions d'emploi et de revenus des agents des trois versants de la fonction publique, à la faveur de l'élargissement au secteur public du nouveau système d'information harmonisé produit par l'Insee**

Conformément aux recommandations d'Eurostat, le système d'information statistique sur l'emploi et les rémunérations repose sur la mobilisation de sources administratives, que ce soit dans le secteur privé ou dans le secteur public. Le système d'information sur les agents des services publics (SIASP), conçu et produit par l'Insee en collaboration avec la DGAFP, la DGCL et la Drees, vise ainsi à assurer la meilleure comparabilité possible et une cohérence maximale en matière de conditions d'emploi et de rémunérations entre les agents des trois versants de la fonction publique, tout en permettant des comparaisons public-privé. Dans cette édition, les séries relatives à la fonction publique de l'État sont rétropolées pour les années 1996 à 2010, pour tenir compte de l'intégration dans la FPE des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (142 400 fin 2010 et 141 000 fin 2011) et d'un établissement de 8 000 salariés (Épa intégré dans le fichier Siasp-Insee en 2011).

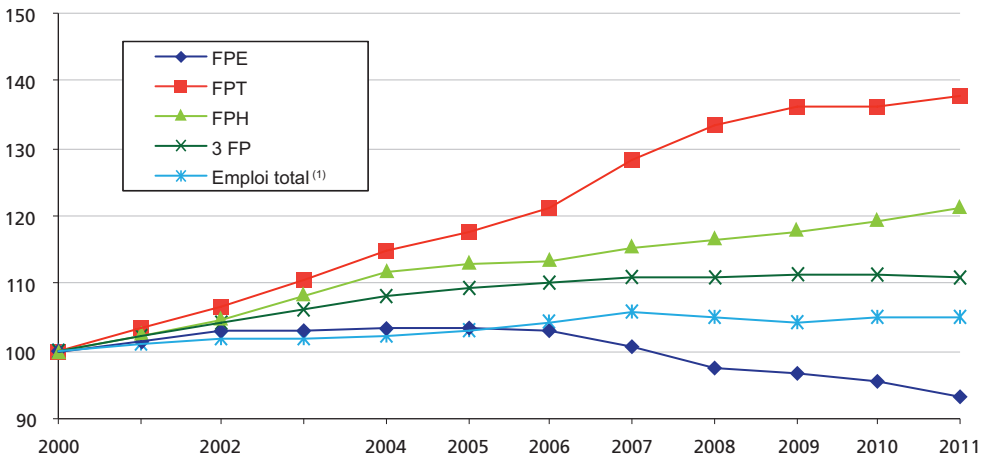
## 2. 5,4 millions d'agents publics travaillent sur le territoire national fin 2011, en légère baisse sur un an (- 0,4 %)

Au 31 décembre 2011, les trois versants de la fonction publique emploient sur le territoire national (Métropole + DOM), hors bénéficiaires de contrats aidés, un salarié sur cinq, soit 5,359 millions de personnes (contre 5,380 millions un an auparavant). Tous versants de la fonction publique confondus, les effectifs sont en baisse de - 0,4 % (soit - 21 000 agents) entre 2010 et 2011, après être restés quasiment stables l'année précédente (- 0,1 %).

Entre fin 2000 et fin 2011, l'emploi public (hors bénéficiaires de contrats aidés) a augmenté de 10,9 %, soit + 0,9 % en moyenne par an. Dans le même temps, l'emploi total (y compris bénéficiaires de contrats aidés) augmentait de 5,2 %, soit 0,5 % en moyenne par an. Sur la période, la croissance de l'emploi public repose sur celle de la fonction publique territoriale, alimentée en partie par les transferts de personnels entre la fonction publique de l'État (FPE) et la territoriale (FPT), dans le cadre de la deuxième vague de décentralisation.

**Figure V 1.1-3 : Évolution des effectifs des trois fonctions publiques depuis 2000 en France (Métropole + DOM)**

[base 100 au 31 décembre 2000]



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

Champ 3 FP : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = Métropole + DOM (hors COM et étranger).

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

### 2-1 L'emploi poursuit sa baisse dans la fonction publique de l'État en 2011 (- 2,4 %) : la réduction des effectifs dans les ministères n'est pas compensée par la hausse limitée observée dans les établissements publics à caractère administratif

Avec 2,399 millions d'agents fin 2011, la fonction publique de l'État (FPE) poursuit la baisse amorcée en 2006 et enregistre une diminution de 59 400 agents (- 2,4 %) sur l'année. La part des

agents de l'État rémunérés par les ÉPA atteint désormais 18,0 % en 2011, contre 6,4 % en 2000. Par ailleurs, 67 500 bénéficiaires de contrats aidés sont employés par la FPE fin 2011, dont 95 % dans les ÉPA.

La baisse de 64 300 agents dans les ministères – pour l'essentiel des titulaires – n'est pas compensée par la hausse de 4 900 agents dans les établissements publics à caractère administratif (ÉPA). Elle s'inscrit dans le cadre de la révision générale des politiques publiques (RGPP) avec notamment le non-remplacement d'un départ à la retraite sur deux, dans un contexte d'augmentation de ces départs depuis 2009. La réduction des effectifs concerne particulièrement les ministères dont certaines missions ont été transférées vers des établissements publics à caractère administratif. C'est le cas du ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche où le recul des effectifs en 2011 (- 30 300 agents, soit - 57,3 % sur un an) s'explique très majoritairement par l'impact des transferts de personnels du budget des ministères vers celui des ÉPA, en raison du passage à l'autonomie des universités dans le cadre de la loi LRU d'août 2007 avec le transfert de personnels vers les universités qui deviennent progressivement autonomes à partir de 2009. C'est aussi le cas du ministère du Travail, de l'emploi et de la santé avec le transfert de personnels vers les agences régionales de santé (ARS) créées en 2010. Au total, c'est au sein des ministères de l'enseignement que la baisse des effectifs est la plus accentuée (- 48 100 agents). La baisse des effectifs au ministère de l'Éducation nationale (- 17 800, soit - 1,8 %) est concentrée sur les enseignants.

## 2-2 Les effectifs de la fonction publique territoriale progressent de nouveau en 2011 (+ 1,1 %)

Au 31 décembre 2011, la FPT emploie 1,830 million d'agents hors bénéficiaires de contrats aidés fin 2011 : 76 % travaillent dans les régions, départements et communes, 24 % dans les établissements publics administratifs locaux. Par ailleurs, 51 200 bénéficiaires de contrats aidés y sont employés fin 2011, dont 89 % dans le secteur communal.

Depuis la forte progression des effectifs enregistrée en 2007 (+ 5,7 % en un an) en lien avec les transferts de personnels de la FPE vers la FPT dans le cadre de la deuxième vague de décentralisation, la croissance de l'emploi territorial ralentit de manière continue. Néanmoins, en 2011, dans un contexte de forte baisse du recours aux contrats aidés (- 21 % sur un an), les effectifs hors bénéficiaires de contrats aidés sont repartis légèrement à la hausse, soit + 1,1 %, après + 0,3 % en 2010 et + 2,0 % en 2009.

## 2-3 La hausse des effectifs de la fonction publique hospitalière est plus marquée en 2011 (+ 1,7 %)

Les agents de la FPH (personnels des hôpitaux publics, des établissements autonomes d'hébergement pour personnes âgées et des établissements sociaux et médico-sociaux) représentent, hors bénéficiaires de contrats aidés, 1 129 400 personnes fin 2011 : 90 % travaillent dans les hôpitaux – incluant désormais les syndicats inter-hospitaliers –, 7 % dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées et 3 % dans les établissements sociaux et médico-sociaux. Par ailleurs, 15 800 bénéficiaires de contrats aidés sont employés dans la FPH fin 2011, dont 68 % dans les hôpitaux publics.

Depuis 2000, les effectifs de la FPH ont augmenté, hors bénéficiaires de contrats aidés, de 1,8 % en moyenne annuelle. En 2011, les effectifs de la FPH augmentent globalement de 1,7 %, après + 1,3 % en 2010. Dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées, les effectifs augmentent de + 4,5 % fin 2011 alors que dans les autres établissements médico-sociaux, ils baissent de - 0,9 %. Dans les hôpitaux, les effectifs progressent de 1,6 % : + 1,5 % pour le personnel non médical ; + 2,0 % pour les médecins – qui pèsent pour 9 % des effectifs totaux.



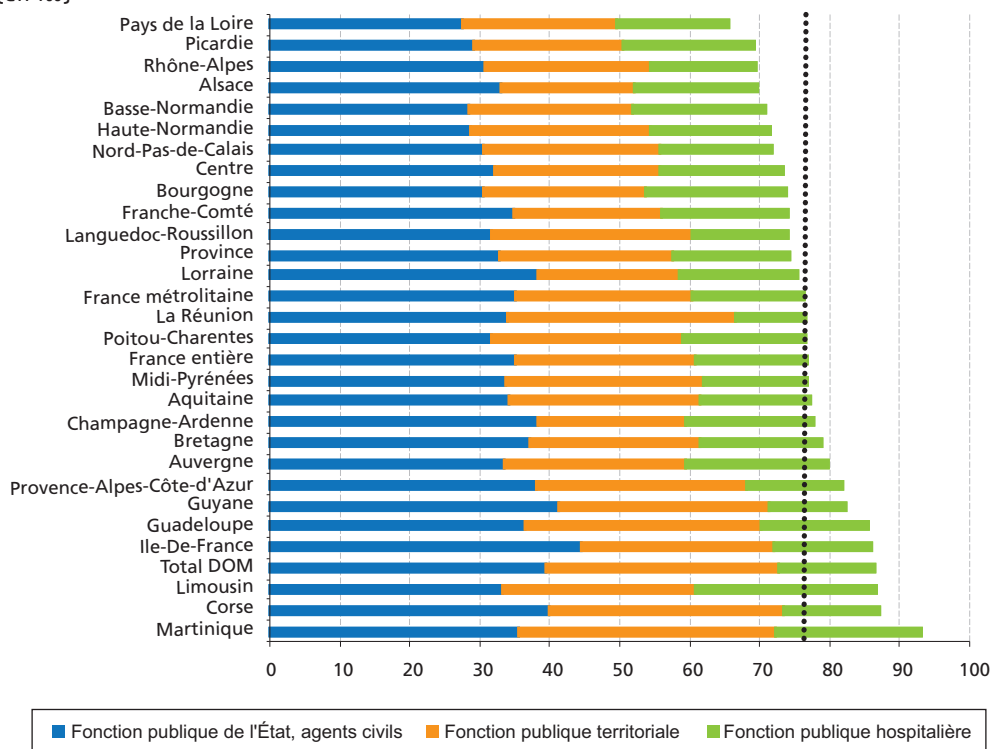
## 3 La localisation de l'emploi public

### 3.1 La France compte 77 agents publics (civils et militaires) pour 1 000 habitants, hors bénéficiaires de contrats aidés, fin 2011

La fonction publique est globalement plus présente (86 agents publics pour 1 000 habitants) dans l'ensemble constitué par les quatre régions d'outre-mer ainsi qu'en Île-de-France. En province, on dénombre 74 agents publics pour 1 000 habitants avec de fortes disparités selon les départements. Dans les quatre régions d'outre-mer, la fonction publique territoriale et la fonction publique de l'État sont davantage présentes qu'en Métropole. En Île-de-France, l'offre de service public plus développée se manifeste en particulier par une forte présence de la fonction publique de l'État, notamment à Paris, et dans une moindre mesure de la fonction publique territoriale.

**Figure V 1.1-14 : Taux d'administration (en équivalents temps plein) par région et fonction publique au 31 décembre 2011 en France (métropole + DOM)**

[en %.]



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

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = Métropole + DOM (hors COM et étranger).

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

La ligne verticale en pointillés gras correspond au taux d'administration trois fonctions publiques en France entière, soit 76,8 agents publics (civils + militaires) pour 1 000 habitants.

#### **3-2 Dans les ministères civils, plus d'un agent sur deux travaille dans un service déconcentré**

Au 31 décembre 2011, parmi les 1,418 millions agents civils des ministères civils (hors Défense) localisés en France métropolitaine, 60 % exercent leurs fonctions dans les services déconcentrés de l'État (rectorats, préfetures, directions régionales des ministères, directions départementales interministérielles, etc.) et 4 % dans les administrations centrales, incluant notamment les directions générales des ministères. Plus les effectifs des ministères sont faibles, et plus la part des agents en administration centrale y est élevée.

Les établissements publics locaux d'enseignement (EPL), qui comprennent les établissements du second degré sous-tutelle du ministère de l'Éducation nationale et les lycées agricoles regroupent, quant à eux, 454 300 agents soit 33 % des agents des ministères civils. Par ailleurs, les personnels enseignants des écoles maternelles et élémentaires sont pour leur part comptabilisés avec les effectifs des services déconcentrés.

Les autres personnels rémunérés par les ministères civils exercent leurs fonctions au sein des établissements publics administratifs (2 %), essentiellement dans les universités ou les agences régionales de santé, et de manière marginale au sein des services à compétence nationale (1 %), qui comprennent par exemple les musées nationaux ou le service des retraites de l'État.

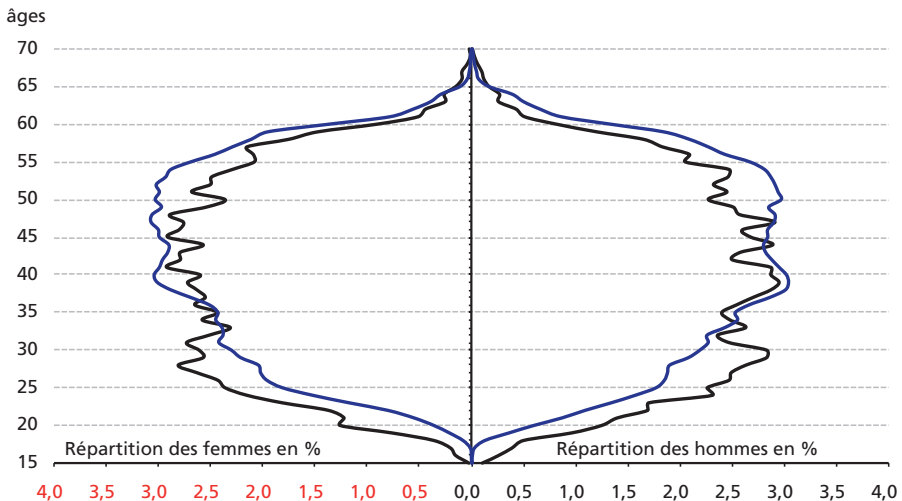
## 4. Les principales caractéristiques des agents de la fonction publique au 31 décembre 2011

### 4-1 Les agents de la fonction publique constituent fin 2011 une population plus âgée et plus féminisée que celle du secteur privé

Les agents de la fonction publique sont âgés en moyenne de 42 ans soit deux ans de plus que les salariés du privé. La fonction publique emploie 61 % de femmes contre 44 % dans le privé.

Les caractéristiques des agents de la fonction publique présentent certaines spécificités selon les versants. La FPH constitue le versant le plus féminisé avec 77 % de femmes contre 61 % dans la FPT et 54 % dans la FPE. La FPT se distingue des deux autres versants par la proportion nettement supérieure des 50 ans et plus qu'elle emploie relativement aux agents de moins de 30 ans. On compte 3 agents de 50 ans et plus pour un agent de moins de 30 ans dans la FPT, alors que, dans les deux autres versants il y a moins de deux agents de 50 ans et plus pour un agent de moins de 30 ans. La FPE se différencie quant à elle par un niveau de qualification plus élevé de ses agents : 53 % relèvent de la catégorie A contre 29 % dans la FPH et 9 % dans la FPT.

### Figure V 1.2-2 : Ventilation par âge des effectifs du secteur privé et de la fonction publique fin 2011

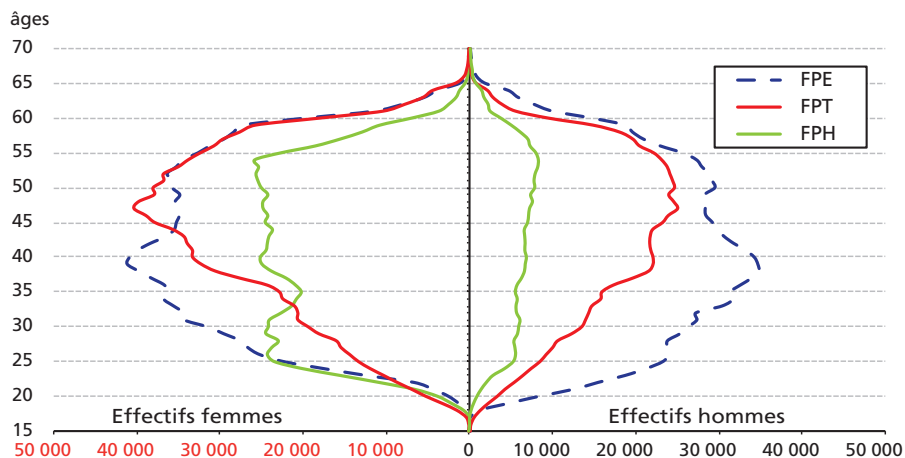


Source : Enquête emploi Insee, 4<sup>ème</sup> trimestre 2011 pour le secteur privé, SIASP, Insee, pour les 3 FP, traitements DGAFP, département des études et des statistiques

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière (hors COM et étranger).

Champ privé : France métropolitaine. Hors stagiaires et bénéficiaires de contrats aidés.

Figure V 1.2-3 : Pyramide des âges par versant au 31 décembre 2011



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

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière (hors COM et étranger).

#### 4-2 Dans les trois versants considérés globalement, la part des non-titulaires est passée de 14,3 % à 16,8 % des effectifs entre fin 2000 et fin 2011

L'analyse des caractéristiques statutaires des agents s'appuie désormais sur une nomenclature des statuts harmonisée sur les trois versants de la fonction publique. Cette dernière permet de distinguer, hors bénéficiaires des contrats aidés, les agents titulaires (y compris élèves fonctionnaires et magistrats), les militaires et militaires volontaires, les agents non titulaires stricto sensu et les agents dont les contrats particuliers ne sont pas régis par les règles de droit commun des agents non titulaires et classés de ce fait en « autres catégories et statuts ». La population des « autres catégories et statuts » recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements d'enseignement privé 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.

En onze ans, le nombre de non-titulaires a augmenté en moyenne de 2,5 % par an, l'ensemble des agents connaissant pour sa part une progression annuelle moyenne de 0,9 %.

**Figure 1.2-5 : Évolution des salariés de la fonction publique par statut (\*) entre fin 2000 et fin 2011**

		2000 <sup>(1)</sup>	2010 <sup>(1)</sup>	2011	Évolution annuelle moyenne sur 2000/2011 (en %)
FPE, y compris Épa	Titulaires	1 749 261	1 581 958	1 551 763	-1,1
	Non-titulaires	301 322	369 202	347 920	1,3
	Militaires <sup>(2)</sup>	316 228	322 276	318 292	0,1
	Autres catégories et statuts <sup>(3)</sup>	205 527	184 634	180 698	-1,2
	<b>Total</b>	<b>2 572 338</b>	<b>2 458 070</b>	<b>2 398 672</b>	<b>-0,6</b>
	Part de non-titulaires (en %)	<b>11,7</b>	<b>15,0</b>	<b>14,5</b>	
FPT, y compris Épa	Titulaires <sup>(4)</sup>	999 257	1 412 335	1 410 016	3,2
	Non-titulaires	267 541	340 303	359 836	2,7
	Autres catégories et statuts <sup>(3)</sup>	61 872	58 387	60 811	-0,2
	<b>Total</b>	<b>1 328 670</b>	<b>1 811 025</b>	<b>1 830 663</b>	<b>3,0</b>
	Part de non-titulaires (en %)	<b>20,1</b>	<b>18,8</b>	<b>19,7</b>	
FPH	Titulaires	717 902	821 427	824 797	1,3
	Non-titulaires	121 483	180 142	193 793	4,3
	Autres catégories et statuts <sup>(3)</sup>	91 337	108 985	110 848	1,8
	<b>Total</b>	<b>930 721</b>	<b>1 110 554</b>	<b>1 129 438</b>	<b>1,8</b>
	Part de non-titulaires (en %)	<b>13,1</b>	<b>16,2</b>	<b>17,2</b>	
FPE+FPT+FPH	Titulaires <sup>(4)</sup>	3 466 420	3 815 720	3 786 576	0,8
	Non-titulaires	690 346	889 647	901 549	2,5
	Militaires <sup>(2)</sup>	316 228	322 276	318 292	0,1
	Autres catégories et statuts <sup>(3)</sup>	469 437	489 648	489 951	0,4
	<b>Total</b>	<b>4 831 729</b>	<b>5 379 649</b>	<b>5 358 773</b>	<b>0,9</b>
	Part de non-titulaires (en %)	<b>14,3</b>	<b>16,5</b>	<b>16,8</b>	

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

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = Métropole et DOM (hors COM et étranger).

(\*) Les définitions des statuts ont été harmonisées dans les trois versants de la fonction publique (voir note 3). Les séries longues ont été révisées par rapport à l'édition précédente.

(1) Révision par rapport à l'année précédente avec l'intégration dans la FPE des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (142 400) et d'un Épa de 8 000 agents.

(2) Les militaires volontaires sont comptabilisés dans les effectifs de l'État à partir de 2004.

(3) 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.

(4) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT les militaires (2 300 sapeurs pompiers de Marseille) sont regroupés avec les titulaires.

Certains statuts influencent par ailleurs fortement la répartition par genre et par âge (des hommes militaires dans la FPE, des femmes assistantes maternelles et familiales dans la FPT, davantage de jeunes parmi les non-titulaires, etc.), de même que les domaines d'attribution et les filières s'avèrent déterminants : plus de femmes aux ministères du Travail et à l'Éducation nationale, moins à la Défense et à l'Intérieur ; une part de femmes prépondérante dans les filières sociale et médico-sociale de la FPT et soignante et administrative dans la FPH.

Figure V 1.2-4 : Répartition par genre et âge selon le statut dans les trois versants de la fonction publique fin 2011

	Effectifs (en milliers)	Part de femmes (en %)	Âge moyen			Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)			
			Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	
FPE	Titulaires	1 551,8	59	44	44	44	7	9	8	34	32	33
	Non-titulaires	347,9	60	37	38	38	38	29	33	21	20	20
	Militaires et militaires volontaires	318,3	15	34	31	34	37	48	39	8	4	8
	Autres catégories et statuts	180,7	61	46	44	45	6	10	8	42	33	36
	dont maîtres du privé	141,0	74	45	43	44	7	10	9	35	31	32
	dont ouvriers d'État	37,5	13	48	49	48	3	2	3	49	55	50
	<b>Total</b>	<b>2 398,7</b>	<b>54</b>	<b>41</b>	<b>42</b>	<b>42</b>	<b>18</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>27</b>	<b>29</b>	<b>28</b>
FPT	Titulaires*	1 410,0	58	45	45	45	7	6	7	36	36	36
	Non-titulaires	359,8	67	39	39	39	29	29	29	23	22	22
	Autres catégories et statuts	60,8	88	32	48	46	62	9	16	22	54	50
	dont assistantes maternelles	50,4	96	52	51	51	0	1	1	67	59	59
	<b>Total</b>	<b>1 830,7</b>	<b>61</b>	<b>44</b>	<b>44</b>	<b>44</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>33</b>	<b>34</b>	<b>34</b>
FPH	Titulaires	824,8	81	44	42	43	9	14	13	36	29	30
	Non-titulaires	193,8	79	36	34	35	37	45	43	17	14	14
	Autres catégories et statuts	110,8	51	45	39	42	17	31	25	42	25	33
	dont médecins yc internes	107,5	50	45	39	42	17	32	25	42	24	33
	<b>Total</b>	<b>1 129,4</b>	<b>77</b>	<b>43</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>19</b>	<b>34</b>	<b>26</b>	<b>28</b>
Total 3 FP	Titulaires	3 786,6	63	45	44	44	7	9	9	35	33	33
	Non-titulaires	901,5	67	38	37	37	34	33	34	21	19	20
	Militaire et militaires volontaires	318,3	15	34	31	34	37	48	39	8	4	8
	Autres catégories et statuts	352,4	62	45	44	44	14	15	15	41	36	38
	dont maîtres du privé	141,0	74	45	43	44	7	10	9	35	31	32
	dont ouvriers d'État	37,5	13	48	49	48	3	2	3	49	55	50
	dont assistantes maternelles	50,4	96	52	51	51	0	1	1	67	59	59
	dont médecins yc internes	107,9	50	45	39	42	17	32	25	42	24	33
<b>Total</b>	<b>5 358,8</b>	<b>61</b>	<b>42</b>	<b>42</b>	<b>42</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	

Source : Siasp, Insee. Traitements DGAFP, départements des études et des statistiques

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière (hors COM et étranger).

\* Pour respecter le secret statistique, dans la FPT les militaires (sapeurs pompiers de Marseille) sont regroupés avec les titulaires.

### 4-3 Des structures de qualification sensiblement différentes dans les trois fonctions publiques

Si dans les trois fonctions publiques réunies, près de trois agents sur dix appartiennent à la catégorie A, la part de cette catégorie est beaucoup plus forte dans la FPE que dans les deux autres versants : fin 2011, 53 % des agents appartiennent à cette catégorie dans la FPE (60 % hors militaires) contre 9 % dans la fonction publique territoriale et 29 % dans la fonction publique hospitalière, en y incluant les médecins. La catégorie A est prépondérante dans la fonction publique de l'État en raison du poids des enseignants, en relation avec le remplacement progressif du corps des instituteurs classé en catégorie B jusqu'en 1990, par le corps des professeurs des écoles, classé en A. La requalification des corps d'encadrement et d'application de la Police nationale de catégorie C en catégorie B entre 2005 et 2006 contribue, quant à elle, à la baisse du poids de la catégorie C sur la période étudiée.

La part des agents relevant de la catégorie A a aussi progressé dans la FPH, avec une augmentation de 16 points entre 2000 et 2011, en relation avec les importantes mesures de revalorisation effectuées au cours des dix dernières années qui ont conduit à requalifier des corps de catégorie B en catégorie A.

Cependant, les agents de la catégorie C restent plus nombreux dans la FPH et la FPT : plus de trois agents sur quatre dans la FPT et un agent sur deux dans la FPH. Dans les trois fonctions publiques réunies, près d'un agent sur deux appartient à la catégorie C.

### 4-4 Les femmes sous représentées dans les emplois d'encadrement supérieur et de direction

La proportion de femmes occupant des emplois de direction de la fonction publique est plus faible que leur part respective dans l'ensemble des catégories : 26 % contre 54 % dans la FPE, 35 % contre 61 % dans la FPT et 45 % contre 77 % dans la FPH. Néanmoins, si les femmes qui occupent des emplois d'encadrement supérieur et de direction restent minoritaires, elles sont presque systématiquement plus jeunes en moyenne que les hommes.

Un suivi spécifique des nominations aux principaux emplois de cadres dirigeants, nommés en Conseil des ministres et aux emplois de direction de l'État a été mis en place par le Secrétariat général du gouvernement (SGG) et la DGAFP à partir de 2012. Sur les sept premiers mois de l'année 2013, 35 % des primo-nominations dans ces types d'emplois sont des primo-nominations féminines (contre 27 % sur l'ensemble de l'année 2012).

**Figure V 1.2-17 : Effectifs physiques, part des femmes et âge dans les emplois de direction des trois fonctions publiques fin 2011**

	Effectifs (en milliers)	Part de femmes (en %)	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
<b>Corps et emploi d'encadrement et direction de la FPE</b>	<b>10,0</b>	<b>26</b>	<b>48</b>	<b>45</b>	<b>47</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>53</b>	<b>39</b>	<b>49</b>
<b>Corps et emplois à la décision du gouvernement : décret de 1985 et assimilés</b>	<b>1,2</b>	<b>19</b>	<b>56</b>	<b>54</b>	<b>55</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>83</b>	<b>79</b>	<b>82</b>
Ambassadeurs	0,1	17	59	59	59	0	0	0	100	100	100
Préfets	0,2	10	57	59	58	0	0	0	89	94	90
Secrétaires généraux	0,0	18	53	49	52	0	0	0	67	67	67
Recteurs d'académie	0,0	27	58	57	57	0	0	0	86	100	90
Directeurs d'administration centrale	0,1	24	51	52	52	0	0	0	65	77	68
Cadres dirigeants divers (chefs de services de l'Inspection générale, délégués DATAR...)	0,0	0	55		55	0		0	84		84
Administrateurs généraux des finances publiques	0,6	21	55	53	55	0	0	0	81	73	79
<b>Autres corps et emplois d'encadrement et de direction</b>	<b>8,8</b>	<b>27</b>	<b>47</b>	<b>44</b>	<b>46</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>48</b>	<b>36</b>	<b>45</b>
Cadres dirigeants relevant du décret 1955	0,5	28	50	50	50	0	0	0	56	55	56
Cadres dirigeants d'administration centrale	0,2	32	55	56	55	0	0	0	78	88	81
Cadres dirigeants des services déconcentrés	0,8	23	54	53	54	0	0	0	79	74	78
Corps Éna conception et management	2,6	26	48	46	48	3	5	3	48	41	46
Ingénieurs	2,2	27	44	38	42	23	24	23	42	19	36
Commissaires de Police	1,6	25	45	39	44	5	14	7	34	17	30
Administrateurs Insee	0,5	33	42	43	43	20	18	19	36	39	37
Architectes, urbanistes de l'État	0,4	40	49	43	47	1	6	3	53	28	43
Divers	0,1	17	56	52	56	1	5	2	84	59	80
<b>Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPT</b>	<b>6,0</b>	<b>35</b>	<b>50</b>	<b>47</b>	<b>49</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>59</b>	<b>47</b>	<b>55</b>
<b>Emplois de direction</b>	<b>4,9</b>	<b>33</b>	<b>50</b>	<b>47</b>	<b>49</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>57</b>	<b>47</b>	<b>54</b>
Directeur général des services ou directeur	2,5	33	50	47	49	0	1	1	57	43	52
Directeur adjoint général des services ou directeur adjoint	1,9	39	50	48	49	1	3	2	55	51	54
Directeur général des services techniques	0,2	14	50	44	49	0	0	0	59	23	54
Directeur des services techniques	0,2	11	52	48	52	1	0	1	70	48	68
<b>Administrateurs territoriaux</b>	<b>1,1</b>	<b>41</b>	<b>51</b>	<b>47</b>	<b>49</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>67</b>	<b>50</b>	<b>60</b>
Administrateur hors classe	0,3	24	57	53	56	0	0	0	90	71	85
Administrateur	0,8	48	47	45	46	8	10	9	53	45	49
<b>Emplois de direction de la FPH</b>	<b>4,6</b>	<b>45</b>	<b>52</b>	<b>46</b>	<b>49</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>66</b>	<b>45</b>	<b>57</b>
<b>Directeur d'hôpital (DH)</b>	<b>3,1</b>	<b>40</b>	<b>52</b>	<b>47</b>	<b>50</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>67</b>	<b>46</b>	<b>59</b>
DH, Emplois fonctionnels	0,2	17	55	53	55	1	3	1	80	81	80
DH, Hors classe	2,2	37	54	50	52	0	0	0	74	55	67
DH, Classe normale	0,7	52	43	39	41	13	17	15	32	23	27
<b>Directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S)</b>	<b>1,5</b>	<b>57</b>	<b>51</b>	<b>45</b>	<b>47</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>65</b>	<b>44</b>	<b>53</b>
D3S, Hors classe	0,7	50	54	50	52	0	0	0	80	60	70
D3S, Classe normale	0,8	64	46	42	43	5	15	12	46	32	37

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

Champ : emplois principaux, emplois et corps de direction. Ministères, FPT, FPH. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Champ FPE: emplois principaux, titulaires des ministères. Métropole, DOM, COM et étranger.

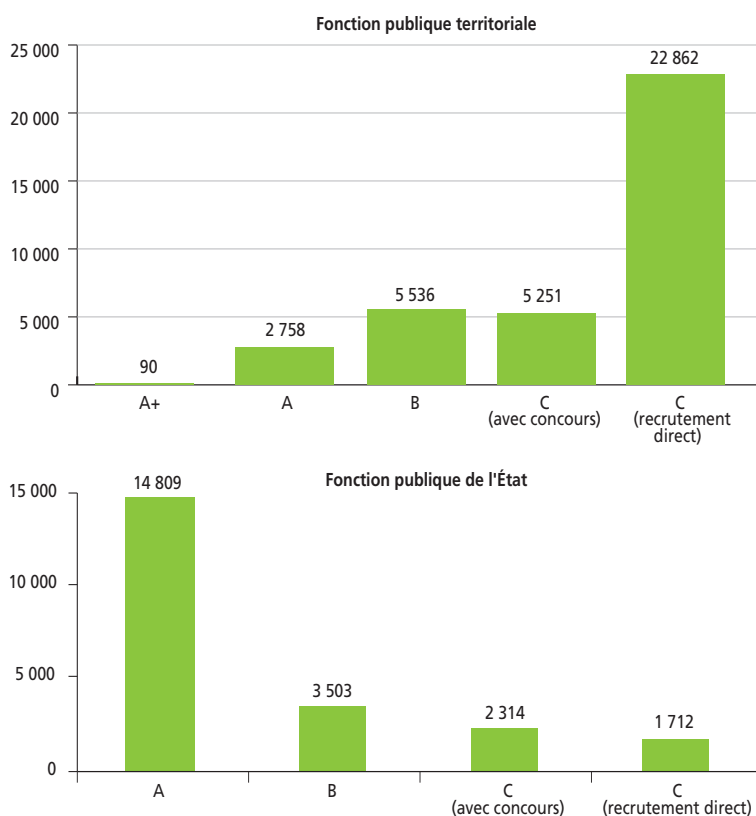
Champ FPT et FPH : emplois principaux, tous statuts. Métropole, DOM, Saint-Martin et Saint-Barthélemy.



## 5. En 2011, 34 261 lauréats admis par recrutement externe sur concours dans la fonction publique territoriale et la fonction publique de l'État auxquels s'ajoutent 24 574 recrutements directs sans concours

En 2011, ce sont 34 261 lauréats qui ont été admis par recrutement externe sur concours dans la fonction publique territoriale et la fonction publique de l'État (respectivement 13 635 et 20 626) auxquels s'ajoutent 24 574 recrutements directs sans concours (22 862 et 1 712 respectivement). La fonction publique territoriale constitue le premier recruteur public en 2011 avec 36 497 recrutements externes, dont les deux tiers sans concours.

Figures V 2.1 a-2 et V 2.1 b-1 : Nombre de lauréats par catégorie hiérarchique aux concours externes de la fonction publique territoriale et de l'État en 2011



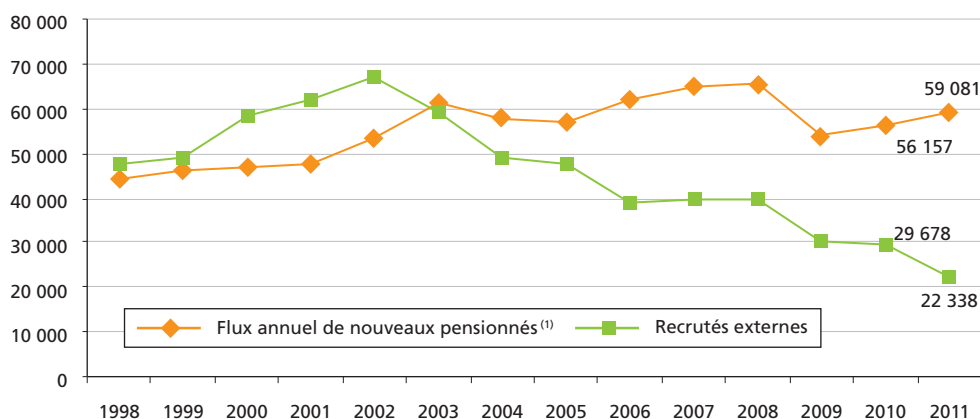
Source : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Bureau du recrutement et des concours de la ville de Paris ; Centre d'Action Sociale de la ville de Paris. Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

## 5-1 Baisse des recrutements externes dans la fonction publique de l'État en 2011

L'État a significativement diminué son offre de postes en 2011 : 23 778 postes ont été offerts, dans le cadre de 498 concours aux recrutements externes, contre 29 250 l'année précédente pour 566 concours. Le nombre de recrutements réalisés est orienté à la baisse quel que soit le mode d'accès et pour toutes les catégories hiérarchiques.

L'évolution du recrutement externe diffère selon les ministères, l'Éducation nationale, la Défense et l'Intérieur enregistrant les baisses de recrutement les plus marquées. La réduction globale du nombre de recrutements externes en 2011 se traduit par une baisse des recrutements au niveau déconcentré. Ces concours sont organisés très majoritairement par l'Éducation nationale pour les services académiques et établissements scolaires, tout particulièrement pour le recrutement des professeurs des écoles.

**Figure V 2.1 a-3 : Flux annuel de nouveaux pensionnés et de recrutés externes dans la FPE de 1998 à 2011**



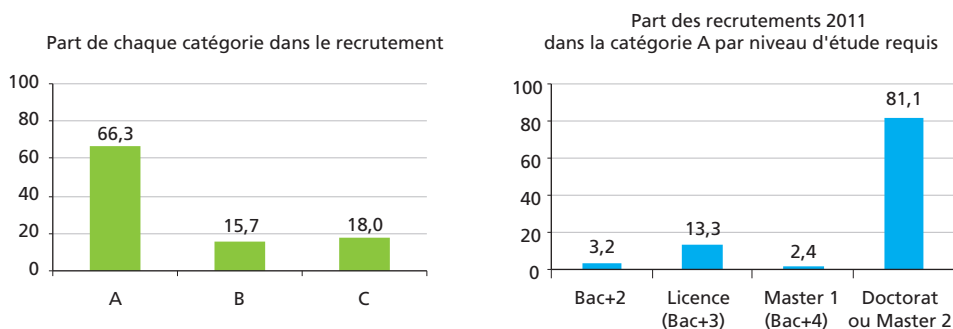
Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.

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

\* Résultats estimés pour l'année 2008, 2009 et 2011.

L'État recrute majoritairement sur des emplois de catégorie A (66,3 % soit 14 809 agents recrutés en 2011), pour lesquels il exige un niveau bac+5 dans 81,1 % des cas en 2011 (soit 12 010 recrutés). L'État a augmenté ses exigences en matière de niveau d'étude avec la mise en place en 2009 de la « mastérisation » pour les concours d'enseignants. Cela concerne notamment les postes d'enseignants et de chercheurs. Plus des deux tiers des lauréats ont un diplôme de l'enseignement supérieur ; les femmes sont majoritaires à se présenter aux concours de la fonction publique de l'État et réussissent mieux que les hommes.

### Figures V.2.1 a-5 : Recrutements 2011 par catégorie hiérarchique et niveau de diplôme requis en catégorie A dans la FPE



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

Lecture : 81,1 % des candidats ont été recrutés sur des emplois de catégorie A nécessitant un niveau de diplôme équivalent au Doctorat ou au Master 2

### 5-2 13 635 agents recrutés par concours externe en 2011 dans la fonction publique territoriale, auxquels s'ajoutent 22 862 recrutements directs sans concours

Les concours d'accès aux emplois de catégorie A+ (administrateur territorial, conservateur des bibliothèques, ingénieur en chef territorial et conservateur du patrimoine) ont permis l'entrée de 90 agents (84 par concours externe et 6 par le biais du 3<sup>ème</sup> concours). Les concours de catégorie A (attaché territorial, bibliothécaire, médecin, ingénieur...), ont reçu 2 758 lauréats et représentent 20 % des admissions totales par concours externe. La part de la catégorie B représente 41 % avec 5 536 admis, soit un nombre légèrement supérieur à la catégorie C (39 %) qui enregistre 5 251 nouveaux agents admis par concours.

Parallèlement, 22 862 recrutements directs sans concours ont eu lieu, afin de pourvoir des postes ouverts dans les corps de catégorie C (adjoint administratif, adjoint technique, adjoint d'animation...). Le profil du recrutement par catégorie est ainsi à l'image de la structure des effectifs de la fonction publique territoriale dont plus des trois quarts des effectifs relèvent de la catégorie C (76 %) : sur l'ensemble des recrutements directs ou par concours, 77 % concernent des emplois de catégorie C, dont plus de 80 % sont pourvus par recrutement direct sans concours.

## 6. Les parcours professionnels dans la fonction publique en 2011

La mobilité des agents de la fonction publique présente de multiples facettes.

### 6.1 Les mobilités inter-fonctions publiques (entre les trois versants de la fonction publique), inter-employeurs publics (entre grandes catégories d'employeurs publics) et géographique (au sens du changement de département administratif de fonction)

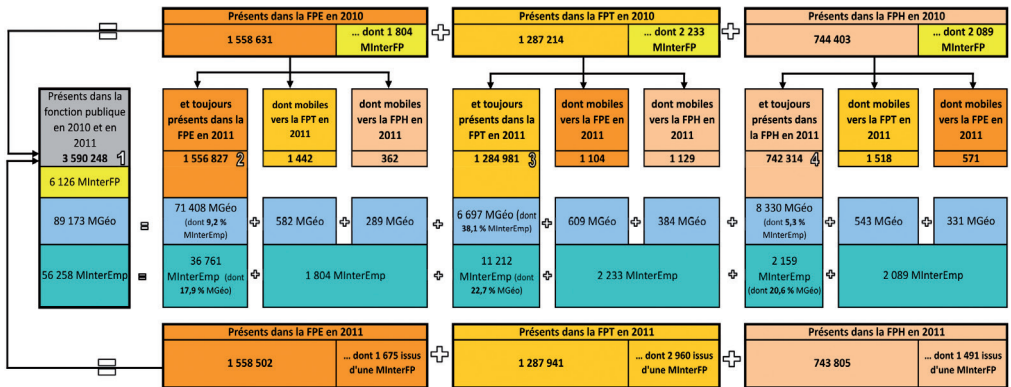
Ne sont évaluées ici, faute de sources d'informations, ni les mobilités fonctionnelles (changement de poste de travail ou/et de fonction), ni le changement d'établissement, ni le changement de lieu de travail.

Parmi l'ensemble des titulaires civils de la fonction publique présents en 2010 et en 2011 (3,6 millions d'agents), 0,2 % sont passés d'un versant de la fonction publique à un autre. Dans la FPE, 0,1 % des agents change de versant de la fonction publique contre 0,2 % des agents de la FPT et 0,3 % des agents de la FPH. Pour les agents en mobilité inter-fonctions publiques, la destination principale est la FPT : 48,3 % (y compris les derniers transferts de personnels dans le cadre de la décentralisation) contre 27,3 % pour la FPE et 24,3 % pour la FPH. La FPT a ainsi recruté 79,9 % des agents de la FPE en mobilité inter-fonctions publiques et 72,7 % des agents de la FPH dans la même situation. En ce qui concerne les agents de la FPT en mobilité inter-fonctions publiques, 49,4 % sont partis vers la FPE et 50,6 % vers la FPH.

Entre 2010 et 2011, 4,6 % des agents titulaires civils présents dans la FPE en 2010 et en 2011 ont changé de département administratif de fonction contre 0,5 % des agents de la FPT et 1,1 % des agents de la FPH. La mobilité géographique est nettement plus fréquente lorsque les agents changent de versant de la fonction publique. Parmi les présents en 2010 dans la FPE et dans un autre versant en 2011 (mobiles inter-fonctions publiques), 48,3 % ont changé de département de fonction (44,5 % et 41,8 % respectivement des mobiles inter-fonctions publiques en provenance de la FPT et de la FPH).

Par ailleurs, la mobilité inter-employeurs publics chez les titulaires civils présents dans le même versant en 2010 et en 2011 a concerné 2,4 % des agents de la FPE, 0,9 % des agents de la FPT et 0,3 % des agents de la FPH.

Schéma illustratif des différentes mobilités :



1 Champ utilisé pour l'analyse des mobilités au sein de l'ensemble de la fonction publique: les présents dans la fonction publique en 2010 et en 2011.

2 Champ utilisé pour l'analyse des mobilités au sein de la FPE: les seules présents dans la FPE en 2010 et en 2011.

3 Champ utilisé pour l'analyse des mobilités au sein de la FPT: les seules présents dans la FPT en 2010 et en 2011.

4 Champ utilisé pour l'analyse des mobilités au sein de la FPH: les seules présents dans la FPH en 2010 et en 2011.

MinterFP Mobilité inter-fonctions publiques: changement de versant de la fonction publique.

MGéo Mobilité géographique: changement de département administratif de fonction.

MinterEmp Mobilité inter-employeurs.

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

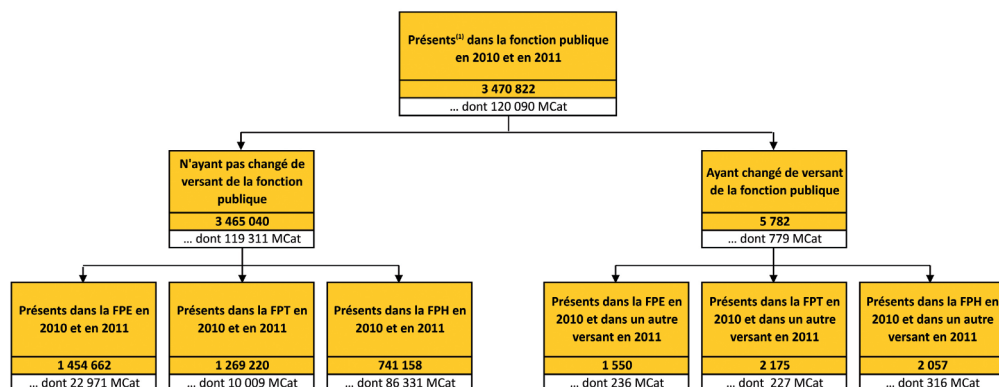
Champ: agents titulaires civils des trois versants de la fonction publique présents en 2010 et en 2011 (avec identifiant (NIR) valide).

## 6.2 La mobilité catégorielle

Parmi l'ensemble des titulaires civils de la fonction publique présents en 2010 et en 2011 (3,5 millions d'agents, hors agents avec des catégories hiérarchiques indéterminés et hors A+ en 2010), 3,5 % ont connu une mobilité catégorielle au sens du passage en catégorie hiérarchique supérieure. Les agents de catégories B sont les plus concernés : 12,4 % d'entre eux ont changé de catégorie hiérarchique contre 1,2 % des agents de catégorie C et 0,6 % des agents de catégorie A.

La catégorie A accueille la plupart des agents en mobilité catégorielle : 80,0 % d'entre eux sont devenus des agents de catégorie A, 13,8 % des agents de catégorie B et 6,2 % des agents de catégorie A+. La quasi-totalité des agents titulaires civils de catégorie B en mobilité catégorielle sont passés en catégorie A tandis que parmi les C en mobilité catégorielle, huit agents sur dix sont passés en catégorie B et deux sur dix en catégorie A (y compris A+).

## Schéma illustratif de la mobilité catégorielle (Mcat) :



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

Champ: agents titulaires civils des trois versants de la fonction publique présents en 2010 et en 2011 (avec identifiant (NIR) valide).

MCat : Mobiles catégorielles.

(1) Les agents dont la catégorie hiérarchique est inconnue et les agents de catégorie A+ en 2010 ne sont pas inclus.

En particulier, 14 097 personnes ont été promues en 2011 par les voies internes d'accès à la FPE (concours internes et examens professionnels), en augmentation de 2,2 % par rapport à l'année précédente. Dans le même temps, 20 806 personnes ont été promues en 2011 par les voies internes d'accès à la FPT (concours internes et examens professionnels).

### 6-3 La mobilité en lien avec les positions statutaires

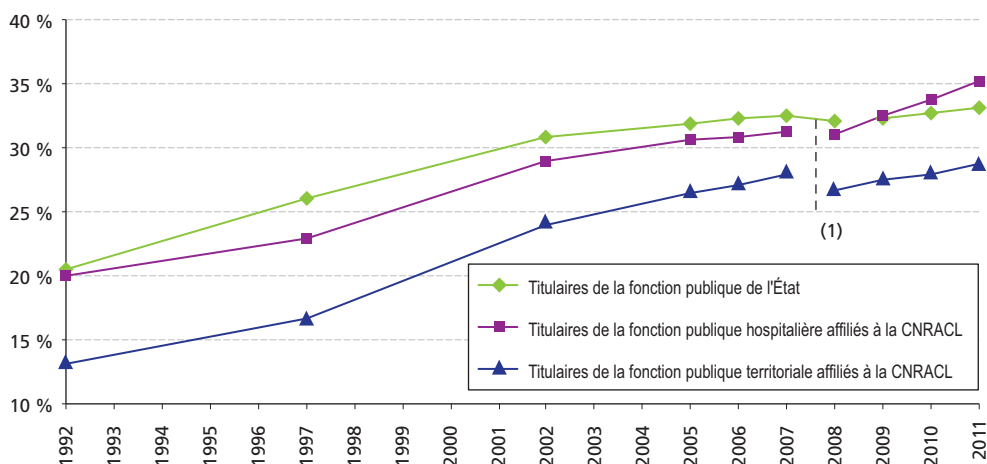
Au 31 décembre 2011, 12,5 % des titulaires civils des ministères n'exercent pas leur activité dans leur administration d'origine, soit une proportion stable depuis 2009 (12,1 % hors les deux ministères qui n'ont pas répondu à l'enquête : Travail, Relation sociales, Famille, Solidarité et Ville, ainsi que Sports). Plus d'un tiers d'entre eux sont en position normale d'activité (PNA) (5,7 % du total). La PNA a été mise en place en 2009 par le décret n°2008-370 du 18 avril 2008 et la circulaire n° 2179 du 28 janvier 2009.

Parmi les agents en mobilité statutaire au 31 décembre 2011 : 46,0 % sont des titulaires affectés en PNA ; 31,2 % sont en détachement ; 19,5 % sont en disponibilité ; 2,9 % sont mis à disposition et 0,4 % sont en position hors cadres. Les catégories A et A+ confondues sont les plus représentées parmi les disponibilités (61,8 %) et les positions hors cadres (69,8 %).

## 7. Forte baisse du nombre de départs à la retraite dans les trois versants de la fonction publique en 2012 du fait de la suppression depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012 des départs anticipés des parents de trois enfants et du décalage de l'âge légal de départ à la retraite

Le vieillissement des effectifs de chacun des versants de la fonction publique se poursuit. En particulier, la part des 50 ans et plus représente, fin 2011, 33,2 % des effectifs de titulaires civils, 35,2 % des agents titulaires affiliés à la CNRACL dans la fonction publique territoriale et 28,7 % dans la fonction publique hospitalière.

Figure V 2.2-1 : Évolution de la part des agents âgés de 50 ans et plus depuis 1992, chez les titulaires civils pour la FPE, chez les agents cotisant à la CNRACL pour la FPT et la FPH



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

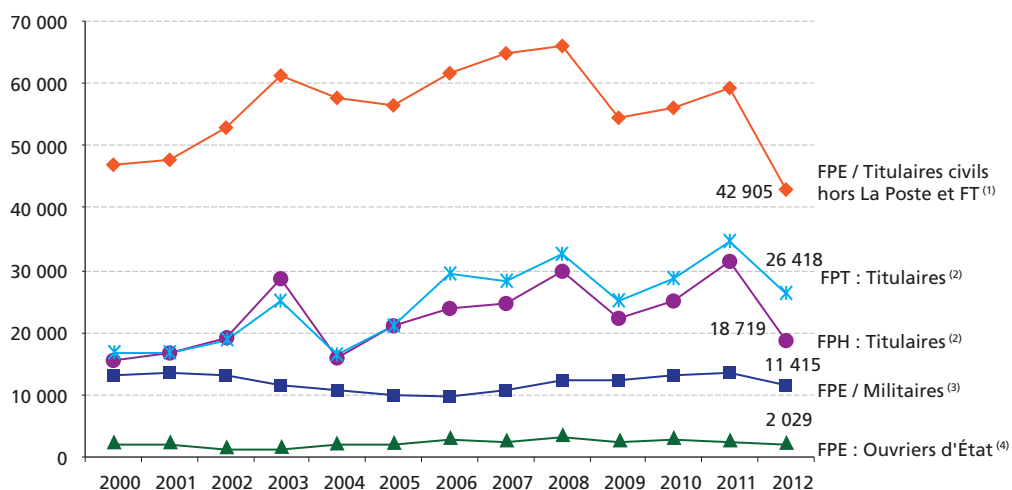
Champ FPE : agents titulaires civils des ministères jusqu'en 2008 (FGE, Insee); agents titulaires civils des ministères et Épa depuis 2009 (SIASP, Insee).

Champ FPT et FPH : agents titulaires affiliés à la CNRACL au 31/12 de l'année, avec une durée hebdomadaire de travail au moins égale à 28 heures. Un agent est affilié dès lors qu'il cotise ou a cotisé à la CNRACL jusqu'à sa radiation des cadres.

(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.

Après avoir été fortement tirés en 2011 par les derniers départs anticipés des parents de trois enfants, les départs à la retraite de titulaires reculent en 2012 dans les trois versants de la fonction publique. En 2012, 42 905 nouvelles pensions de droit direct ont été attribuées aux titulaires civils et 11 415 nouvelles pensions aux militaires par le régime des pensions civiles et militaires de retraite de l'État, hors fonctionnaires de La Poste et France Télécom, et 45 437 nouvelles pensions par la CNRACL. Les départs avant l'âge de 60 ans restent non négligeables (de 22,2 % dans la fonction publique territoriale à 58,2 % dans la fonction publique hospitalière) et concernent principalement les agents de catégorie active.

Figure V 2.2-16 : Flux annuels de pensions de droit direct entrées en paiement dans les trois fonctions publiques depuis 2000



Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs) ; CNRACL ; FSPOEIE. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

- (1) Les pensions de fonctionnaires de La Poste et France Télécom ne sont pas prises en compte.
- (2) Titulaires affiliés à la CNRACL, avec une durée hebdomadaire de travail d'au minimum 28 heures.
- (3) Y compris soldes de réserve.
- (4) Pensions en titre définitif et pensions payées sous avance.

Dans le même temps, l'âge moyen de départ à la retraite pour ancienneté progresse sensiblement et dépasse désormais 60 ans dans la FPE et la FPT. En effet, suite aux réformes des retraites menées depuis 2003, les modifications de comportement sont perceptibles, en particulier en 2012 sur l'âge de départ à la retraite.

Les âges de liquidation varient sensiblement selon le versant de la fonction publique et le statut civil ou militaire de l'agent. Après avoir été tirés à la baisse par les départs anticipés des parents de trois enfants en 2011, les âges moyens de mise en paiement de la pension s'élevèrent en 2012 dans les trois versants de la fonction publique.



**Figure V 2.2-17 : Âges moyens de départ à la retraite (pensions entrées en paiement en 2011 et en 2012) y compris départ anticipé**  
[en années]

			Âge moyen 2011	Âge moyen 2012
Fonction publique de l'État	Titulaires civils hors La Poste et France Télécom	Ensemble (hors départs pour invalidité)	58,8	60,9
		<i>dont catégories sédentaires</i>	59,8	62,0
		<i>dont catégories actives</i>	55,8	57,3
	Militaires	Ensemble (hors départs pour invalidité)	46,8	46,9
	Ouvriers d'État	Ensemble (y compris départs pour invalidité)	58,4	59,5
Fonction publique territoriale	Titulaires <sup>(1)</sup>	Ensemble (y compris départs pour invalidité)	58,9	61,2
		<i>dont catégories sédentaires</i>	61,5	62,1
		<i>dont catégories actives</i>	57,7	58,5
Fonction publique hospitalière	Titulaires <sup>(1)</sup>	Ensemble (y compris départs pour invalidité)	55,1	58,6
		<i>dont catégories sédentaires</i>	61,1	61,5
		<i>dont catégories actives</i>	57,1	57,7

Sources : DGFIP - Service des retraites de l'État (chiffres 2011 et 2012 définitifs) ; CNRACL ; FSPOEIE. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) D'une durée hebdomadaire de travail d'au minimum 28 heures.

## 8. Les rémunérations dans les trois fonctions publiques en 2011

Il est possible de présenter des indicateurs de suivi des salaires (niveaux moyens et évolutions) pleinement comparables entre les trois versants de la fonction publique, en utilisant des salaires exprimés en équivalent temps plein (EQTP) annualisé. Cette notion correspond au salaire qui aurait été perçu par un poste à temps plein (notion de quotité de travail) toute l'année (notion de durée). D'autres améliorations ont été apportées dans cette nouvelle édition, en collaboration notamment avec l'Insee : intégration des établissements publics administratifs dans la FPE ; amélioration du suivi des primes et indemnités ; déclinaison de plus en plus détaillée des rémunérations et enrichissement des distributions.

### 8-1 Compte tenu notamment d'une structure de qualification plus élevée, la fonction publique de l'État affiche en 2011 le salaire net moyen le plus élevé, suivie par le secteur hospitalier public, le secteur privé et la fonction publique territoriale

Les comparaisons entre les trois versants de la fonction publique et entre secteur public et secteur privé nécessitent des précautions méthodologiques, du fait des caractéristiques très différentes des salariés. En 2011 comme en 2010, la fonction publique de l'État - compte tenu notamment d'une structure de qualification plus élevée - affiche le salaire net mensuel moyen le plus élevé (2 434 euros en 2011), suivie par les établissements publics de santé (2 208 euros), le secteur privé (2 130 euros) et la fonction publique territoriale (1 823 euros).

Mais les écarts salariaux observés sont en grande partie attribuables aux différences entre les conditions d'emploi (statuts, quotités de travail), entre les structures de qualification et entre les structures par sexe et âge.

Il s'agit principalement d'effets de structure cumulés : davantage de cadres dans la fonction publique de l'État (FPE) et la fonction publique hospitalière (FPH) que dans la fonction publique territoriale (FPT) et le secteur privé ; davantage d'employés et ouvriers dans la FPT que dans le secteur hospitalier public ; écart de salaires entre cadres et non cadres plus important dans les établissements publics de santé ; agents plus âgés dans la fonction publique que dans le privé, notamment à l'État.

**Figure V 3.1-8 : Salaires nets mensuels moyens (\*) par sexe et par catégorie socio-professionnelle en 2011 et 2010**  
(en euros courants)

	FPE (Ministères et établissements publics)			FPT			Secteur hospitalier public			Secteur privé		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
<b>Année 2011</b>	<b>2 270 €</b>	<b>2 670 €</b>	<b>2 434 €</b>	<b>1 734 €</b>	<b>1 944 €</b>	<b>1 823 €</b>	<b>2 072 €</b>	<b>2 652 €</b>	<b>2 208 €</b>	<b>1 866 €</b>	<b>2 313 €</b>	<b>2 130 €</b>
PCS Cadres	2 822 €	3 284 €	3 042 €	2 949 €	3 499 €	3 204 €	3 968 €	5 060 €	4 527 €	3 363 €	4 302 €	3 988 €
<i>dont cadres hors enseignants</i>	3 340 €	3 782 €	3 583 €									
<i>dont médecins et pharmaciens</i>							4 093 €	5 219 €	4 673 €			
<i>dont cadres administratifs et de direction (hors médecins et pharmaciens)</i>							3 212 €	4 004 €	3 602 €			
PCS Professions intermédiaires	2 165 €	2 409 €	2 240 €	2 122 €	2 268 €	2 172 €	2 251 €	2 377 €	2 271 €	2 011 €	2 309 €	2 182 €
<i>P.I. soignantes et sociales</i>							2 281 €	2 386 €	2 297 €			
<i>P.I. administratives et techniques</i>							2 002 €	2 332 €	2 077 €			
PCS Employés, ouvriers	1 743 €	2 085 €	1 903 €	1 523 €	1 719 €	1 609 €	1 644 €	1 695 €	1 656 €	1 493 €	1 672 €	1 596 €
<i>dont : agents de service et employés administratifs</i>							1 653 €	1 719 €	1 662 €			
<i>ouvriers</i>							1 541 €	1 671 €	1 629 €			
<b>Année 2010</b>	<b>2 223 €</b>	<b>2 619 €</b>	<b>2 385 €</b>	<b>1 712 €</b>	<b>1 916 €</b>	<b>1 799 €</b>	<b>2 040 €</b>	<b>2 619 €</b>	<b>2 175 €</b>	<b>1 817 €</b>	<b>2 263 €</b>	<b>2 082 €</b>
PCS Cadres	2 739 €	3 204 €	2 957 €	2 930 €	3 490 €	3 193 €	3 949 €	5 060 €	4 523 €	3 308 €	4 261 €	3 950 €
<i>dont cadres hors enseignants</i>	3 101 €	3 661 €	3 393 €									
<i>dont médecins et pharmaciens</i>							4 101 €	5 250 €	4 700 €			
<i>dont cadres administratifs et de direction (hors médecins et pharmaciens)</i>							3 107 €	3 889 €	3 494 €			
PCS Professions intermédiaires	2 119 €	2 347 €	2 191 €	2 116 €	2 242 €	2 159 €	2 211 €	2 314 €	2 227 €	1 982 €	2 266 €	2 143 €
<i>P.I. soignantes et sociales</i>							2 243 €	2 324 €	2 255 €			
<i>P.I. administratives et techniques</i>							1 951 €	2 270 €	2 024 €			
PCS Employés, ouvriers	1 716 €	2 077 €	1 883 €	1 510 €	1 702 €	1 594 €	1 619 €	1 657 €	1 628 €	1 448 €	1 620 €	1 547 €
<i>dont : agents de service et employés administratifs</i>							1 629 €	1 695 €	1 638 €			
<i>ouvriers</i>							1 503 €	1 621 €	1 583 €			

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

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

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

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

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

(\*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

Note : Des modifications dans le traitement des données issues de SIASP conduisent à estimer des niveaux de salaire pour 2010 légèrement révisés par rapport à ceux publiés dans l'édition 2012 du Rapport annuel, voir encadré 1.

Le suivi statistique des rémunérations par statut et situation d'emploi fait désormais l'objet de premiers travaux spécifiques qui permettent de distinguer de façon plus précise les agents qui ne sont pas titulaires : les non-titulaires, les agents relevant d'un autre statut ou d'une autre catégorie d'emploi ainsi que les bénéficiaires de contrats aidés. En termes de rémunération, les non-titulaires perçoivent un salaire net moyen inférieur à celui des titulaires, en lien notamment avec le fait qu'ils relèvent le plus souvent de la catégorie C et le fait que ce sont des agents plus jeunes.

Figure V 3.1-7 : Salaires nets mensuels moyens (\*) par statut et situation d'emploi en 2011

	FPE (Ministères et établissements publics)		FPT		Secteur hospitalier public (SHP)	
	Structure des effectifs (en %)	Salaire mensuel net moyen	Structure des effectifs (en %)	Salaire mensuel net moyen	Structure des effectifs (en %)	Salaire mensuel net moyen
Titulaires	74,4	2 586	79,9	1 886	77,0	2 050
Agents non-titulaires	14,6	1 989	17,3	1 622	15,0	1 536
Autres catégories et statuts	8,5	2 238	0,4	1 818	8,0	5 011
<b>Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés</b>	<b>97,5</b>	<b>2 466</b>	<b>97,7</b>	<b>1 839</b>	<b>100,0</b>	<b>2 208</b>
Bénéficiaires de contrats aidés	2,5	1 150	2,3	1 159		
<b>Ensemble y compris bénéficiaires de contrats aidés</b>	<b>100,0</b>	<b>2 434</b>	<b>100,0</b>	<b>1 823</b>		

Sources : SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL-Desl et DGAFP, département des études et des statistiques. Champ pour la fonction publique de l'État : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

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

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

(\*) Exprimés en équivalent temps plein.

## 8-2 Dans la fonction publique de l'État, le salaire net moyen augmente de 2,0 % en euros courants en 2011, soit une baisse de 0,1 % en euros constants

En 2011, sur le périmètre de la France entière, un agent de la fonction publique de l'État a perçu en moyenne un salaire brut de 2 918 euros par mois (2 972 euros dans les ministères et 2 729 euros dans les établissements publics). Déduction faite des prélèvements sociaux, le salaire net moyen s'établit à 2 434 euros par mois et le salaire net médian à 2 236 euros.

Par rapport à 2010, le salaire net moyen augmente de 2,0 % en euros courants, essentiellement tiré par la hausse des primes et rémunérations annexes dont l'évolution reste dynamique, bien qu'en ralentissement par rapport aux années précédentes. La hausse du traitement brut ralentit légèrement et reste modérée en 2011, dans un contexte de stabilité de la valeur du point d'indice. Compte tenu d'une hausse des prix hors tabac de 2,1 % en moyenne annuelle en 2011 (après +1,5 % l'année précédente), le salaire net moyen diminue de 0,1 % en euros constants en 2011 (après avoir augmenté de + 1,4 % l'année précédente).

L'évolution du salaire moyen résulte de deux composantes : d'une part une évolution à corps, grade et échelon fixés (évolution des salaires à structure constante) ; d'autre part, des effets de structure qui reflètent les changements de répartition des effectifs selon les corps, grades et échelons. La structure des emplois de la FPE se modifie sous l'effet des recrutements et des départs (effet d'entrées-sorties) et d'autre part en fonction des promotions et avancements individuels des personnes en place, lesquels incluent l'impact des mesures statutaires et les réformes catégorielles. L'effet d'entrées-sorties est, en général, négatif : les agents sortants, le plus souvent pour cause de départ à la retraite et donc rémunérés en haut de la grille, sont remplacés par de nouveaux entrants, le plus souvent rémunérés en bas de la grille.

Au-delà du renouvellement des agents, l'effet d'entrées-sorties est également impacté par l'effet des transferts de personnels. En 2011 comme en 2010, la majorité des transferts de personnels se sont opérés à l'intérieur de la fonction publique de l'État, depuis les ministères vers les établissements publics et ont concerné des personnels majoritairement qualifiés. Il s'agit essentiellement d'agents précédemment employés par le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et transférés vers les universités ainsi que d'agents des ministères sociaux vers les agences régionales de santé. Ces transferts concernent de l'ordre de 65 000 postes en 2010 et 33 000 en 2011.

**Figure V 3.1-9 : Décomposition du salaire annuel moyen [\*] dans la fonction publique de l'État en 2011**

	Ensemble des agents (ministères et établissements publics)				Ensemble des agents des établissements publics				Ensemble des agents des ministères				Titulaires des ministères			
	Niveau moyen en euros		Évolution 2010/2011 (en %)		Niveau moyen en euros		Évolution 2010/2011 (en %)		Niveau moyen en euros		Évolution 2010/2011 (en %)		Niveau moyen en euros		Évolution 2010/2011 (en %)	
	2010	2011	Euros courants	Euros constants (4)	2010	2011	Euros courants	Euros constants (4)	2010	2011	Euros courants	Euros constants (4)	2010	2011	Euros courants	Euros constants (4)
<b>Salaires bruts (a)</b>	34 272	35 022	2,2	0,1	31 025	32 749	5,6	3,4	35 054	35 661	1,7	-0,4	35 825	36 490	1,9	-0,2
- Traitement brut													27 996	28 244	0,9	-1,2
- Indemnité de résidence <sup>(1)</sup>													296	300	1,2	-0,8
- Supplément familial <sup>(1)</sup>													362	372	2,8	0,7
- Primes et rémunérations annexes dont heures supplémentaires exonérées													7 171	7 574	5,6	3,4
													866	908	4,8	2,7
<b>Cotisations sociales</b>	5 649	5 814	2,9	0,8	5 446	5 713	4,9	2,7	5 697	5 843	2,6	0,4	5 666	5 821	2,7	0,6
- Cotisations sociales salariées <sup>(2)</sup> (b)	3 001	3 110	3,6	1,5	3 048	3 186	4,5	2,4	2 989	3 089	3,3	1,2	2 895	2 999	3,6	1,5
- CSG et CRDS (c)	2 648	2 704	2,1	0,0	2 398	2 527	5,4	3,2	2 708	2 754	1,7	-0,4	2 770	2 821	1,8	-0,3
<b>Salaires nets de prélèvements = (a)-(b)-(c)</b>	28 623	29 207	2,0	-0,1	25 579	27 036	5,7	3,5	29 356	29 818	1,6	-0,5	30 160	30 670	1,7	-0,4
<b>Salaires nets de prélèvements, périmètre constant<sup>(3)</sup></b>	28 623	29 205	2,0	-0,1	25 579	26 990	5,5	3,3	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Salaires nets de prélèvements, personnels transférés exclus</b>	28 625	29 208	2,0	-0,1	25 597	26 666	4,2	2,0	29 325	29 820	1,7	-0,4	30 124	30 671	1,8	-0,3

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

Champ : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

- (1) Rapportés à l'effectif total et non à celui des seuls bénéficiaires.
- (2) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.
- (3) Salaire net calculé hors intégration dans le fichier SIASP en 2011 d'un établissement d'environ 8 000 salariés.
- (4) Inflation hors tabac (+2,1 % en 2011).
- (\*) Exprimé en équivalent temps plein annualisé.

Note : Des modifications dans le traitement des données issues de SIASP conduisent à estimer des niveaux de salaire pour 2010 légèrement révisés par rapport à ceux publiés dans l'édition 2012 du Rapport annuel, voir encadré 1.

Par conséquent, les transferts depuis les ministères vers les établissements publics ont un effet négatif sur l'évolution du salaire net moyen dans les ministères : l'évolution entre 2010 et 2011 du salaire net moyen des agents civils des ministères est légèrement inférieure (+1,6 % en euros courants) à celle calculée sur un champ excluant les personnels transférés (+1,7 %). Inversement, les transferts de personnel affectent positivement l'évolution du salaire net moyen dans les établissements publics : l'évolution du salaire net moyen dans les établissements publics est supérieure (+5,7 %) à celle calculée hors personnels transférés (+4,2 %).

La rémunération nette moyenne des personnes présentes en 2010 et 2011 pendant 24 mois consécutifs avec la même quotité de travail a, quant à elle, progressé de 0,9 % en euros constants (après +1,9 % l'année précédente). Dans la FPE, 62,9 % des agents sont présents 24 mois consécutifs en 2010 et 2011, en travaillant chez le même employeur, avec la même quotité, ce taux étant différencié selon le type d'employeur et selon le statut ou la situation d'emploi.

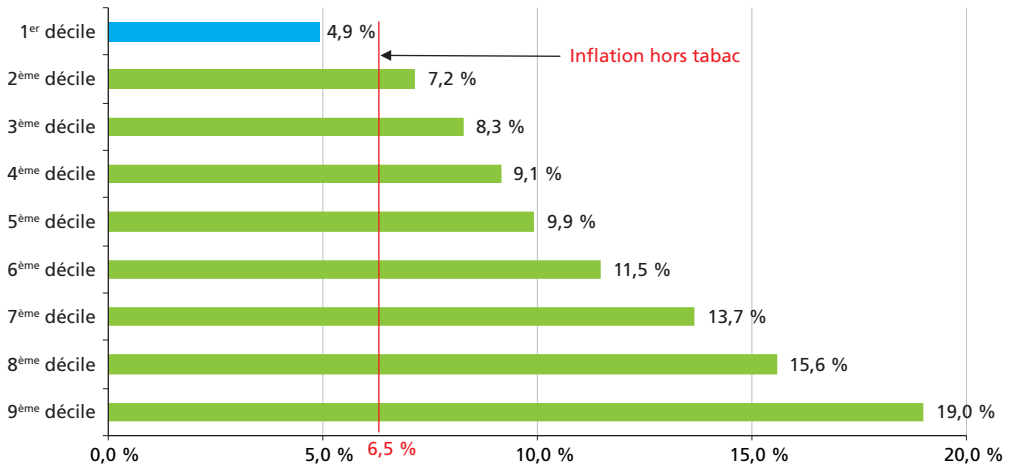
La rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP) dans les ministères et les établissements publics de l'État a augmenté de 3,0 % en euros courants, en décélération par rapport à 2010 (+3,4 %). En tenant compte d'une inflation de 2,1 % en 2011, la RMPP progresse de +0,9 % en euros constants (+0,9 % en euros constants dans les ministères, +1,3 % dans les établissements publics) après +1,9 % en 2010 (en tenant compte d'une inflation de 1,5 %).

En 2011, la RMPP a progressé à un rythme comparable pour les titulaires et pour les agents relevant des autres catégories et statuts (respectivement +0,9 % et +0,8 % en euros constants), tandis qu'elle a davantage progressé pour les non-titulaires (+1,7 %). La RMPP des enseignants présents en 2010 et 2011 chez le même employeur et travaillant la même quotité les deux années a progressé de +0,9 % en euros constants.

Au dispositif des heures supplémentaires, s'ajoutent parmi les mesures de politique salariale dont ont pu bénéficier les agents de la fonction publique de l'État en 2011, la reconduction du dispositif de garantie individuelle de pouvoir d'achat, avec 73 400 agents bénéficiaires en 2011 au titre de la période 2006-2010 (le dispositif précédent avait profité à 55 000 bénéficiaires en 2010 au titre de la période 2005-2009), ainsi que la mesure de rachat de jours épargnés au titre du Compte Epargne temps (CET), avec environ 43 300 bénéficiaires en 2011 (après 53 700 bénéficiaires en 2010). Au total, sur l'ensemble des agents titulaires civils et militaires des ministères travaillant à temps complet en métropole en 2010, la part des primes et indemnités s'élève à 22,5 % du salaire brut.

Dans la fonction publique de l'État, la moitié des agents titulaires a vu son traitement indiciaire augmenter de plus de 9,9 % entre 2007 et 2011, tandis que 16,2 % des agents ont connu une évolution de traitement indiciaire brut inférieure à l'inflation enregistrée sur la période (+6,5 %). En 2011, le dispositif de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) au titre de la période 2006-2010 a bénéficié à plus de 73 000 agents dans les ministères, pour un montant moyen de 852 euros par agent.

Figure V 3.1-14 : Distribution des évolutions de traitement indiciaire entre 2007 et 2011



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

Champ : France entière. Agents titulaires civils des ministères et des établissements publics de l'État présents toute l'année en 2007 et en 2011, chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

Note de lecture : 10 % des agents ont vu leur traitement indiciaire progresser de moins de 4,9 % ; 90 % des agents ont vu leur traitement indiciaire progresser de moins de 19,0 %.

Les facteurs individuels d'évolution des salaires liés à la promotion interne et aux changements de catégorie hiérarchique jouent un rôle très important dans la progression des salaires individuels des agents titulaires civils des ministères et des établissements publics. Pour la moitié d'entre eux qui étaient présents toute l'année en 2007 et en 2011, chez le même employeur et avec la même quotité de travail les deux années, le salaire net moyen (y compris les primes et indemnités) a augmenté d'au moins 13,4 % en euros courants sur la période 2007-2011. Cela correspond à une évolution annuelle moyenne de 3,2 % en euros courants et de 1,6 % en euros constants, compte tenu d'une inflation hors tabac de 6,5 %<sup>1</sup> sur la période. Pour 16,2 % des agents, le salaire net a moins progressé que l'inflation.

Les plus jeunes (les moins de 30 ans, et dans une moindre mesure, les 30-39 ans) enregistrent des évolutions de salaire net sur cette période plus favorables que le reste de la population, en relation avec des grilles indiciaires plus favorables en début de carrière. Cet avantage diminue nettement avec l'âge : en euros constants la moitié des moins de 30 ans a bénéficié d'une évolution moyenne de son salaire net d'au moins 2,7 % par an tandis que pour la moitié des 50 ans et plus, cette évolution était en moyenne d'au moins 1,2 % par an. Ainsi, on compte deux fois plus d'agents dont le salaire net a moins évolué que l'inflation parmi ceux de 50 ans et plus (21,1 % d'entre eux) que parmi les moins de 30 ans (10,4 % d'entre eux).

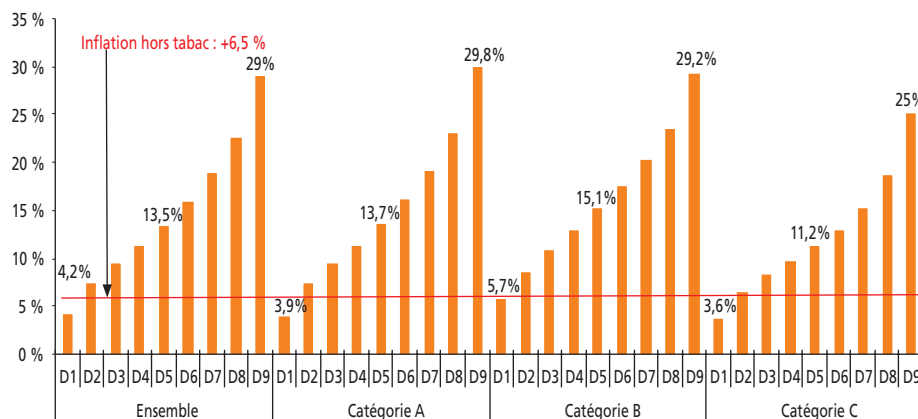
<sup>1</sup> Sur la période, l'inflation y compris tabac est de +6,7 %.

Les agents de catégorie B en 2007 connaissent les évolutions de salaire net les plus favorables de toutes les catégories hiérarchiques, vraisemblablement tirées sur la première partie de la période 2007-2011 par le passage régulier d'agents du corps des instituteurs<sup>2</sup> vers celui des professeurs des écoles et depuis la fin 2010, par l'intégration progressive des corps de catégorie B dans le NES. Au total, la moitié des agents qui appartenaient à la catégorie B en 2007 a vu son salaire net progresser d'au moins 15,1 % en euros constants sur la période 2007-2011, soit +2,0 % en moyenne par an. Les agents de catégorie B sont proportionnellement moins nombreux (13,0 % d'entre eux) à avoir eu une augmentation de leur salaire net inférieure à l'inflation que les agents de catégorie C (18,7 % d'entre eux) et de catégorie A (16,5 % d'entre eux).

Sur la période 2007-2011, les évolutions de salaire net sont un peu plus dynamiques pour les hommes que pour les femmes, surtout en haut de la distribution. L'évolution annuelle moyenne est d'au moins 1,8 % en euros constants pour la moitié des hommes, et au moins de 1,4 % pour la moitié des femmes.

**Figure V 3.1-19 : Distribution des évolutions de salaire net (\*) entre 2007 et 2011 selon la catégorie hiérarchique de 2007 en euros courants**

[en %]



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

Champ : France entière. Agents titulaires civils des ministères et des établissements publics de l'État présents toute l'année en 2007 et en 2011, chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

Note de lecture : 10 % des agents de catégorie A de 2007, présents en 2007 et en 2011, ont eu une évolution de salaire net inférieure ou égale à 4 % ; 50 % des agents de catégorie B en 2007, présents en 2007 et en 2011, ont eu une évolution de salaire net inférieure ou égale à 15 % ; 90 % des agents de catégorie C en 2007, présents en 2007 et en 2011, ont eu une évolution de salaire net inférieure ou égale à 25 %.

(\*) Exprimé en équivalent temps plein annualisé.

2 L'indice maximum des instituteurs (catégorie B) est égal à 515 ; il atteint 658 pour le premier grade de professeur des écoles (catégorie A) et 783 pour le dernier grade.



### 8-3 Dans la fonction publique territoriale, le salaire net moyen augmente de 1,3 % en euros courants en 2011 soit une baisse de 0,8 % en euros constants

En 2011, après déduction des prélèvements sociaux, un agent de la fonction publique territoriale a perçu en moyenne un salaire net de 1 823 euros par mois (et un salaire net médian de 1 636 euros), en s'échelonnant de 1 618 euros pour les agents des centres communaux d'action sociale et des caisses des écoles à 2 484 euros pour ceux des services départementaux d'incendie.

Le salaire net moyen augmente de 1,3 % en euros courants par rapport à 2010, soit une diminution de 0,8 % en euros constants. La baisse du salaire net moyen en euros constants est plus marquée dans les communes et les départements. C'est dans les SDIS que la diminution en euros constants est la plus forte en lien avec l'arrivée d'agents en début de carrière dont les salaires sont moins élevés. Cette diminution intervient après l'évolution positive observée l'année précédente, laquelle s'expliquait par une revalorisation du statut des sapeurs-pompiers intervenue en 2010.

**Figure V 3.1-22 : Décomposition du salaire annuel net moyen (\*) dans la fonction publique territoriale en 2011**

	Ensemble des agents				Titulaires			
	Niveau moyen en euros		Évolution 2010/2011 (en %)		Niveau moyen en euros		Évolution 2010/2011 (en %)	
	2010	2011	Euros courants	Euros constants (1)	2010	2011	Euros courants	Euros constants (1)
<b>Salaire brut (a)</b>	<b>25 536</b>	<b>25 907</b>	<b>1,5</b>	<b>-0,6</b>	<b>26 305</b>	<b>26 660</b>	<b>1,3</b>	<b>-0,8</b>
- Traitement brut					20 350	20 562	1,0	-1,1
- Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement dont heures supplémentaires exonérées					5 955	6 098	2,4	0,3
					380	368	-3,2	-5,3
<b>Cotisations sociales</b>	<b>3 949</b>	<b>4 034</b>	<b>2,2</b>	<b>0,1</b>	<b>3 945</b>	<b>4 047</b>	<b>2,6</b>	<b>0,5</b>
- Cotisations sociales salariées (2) (b)	1 974	2 032	2,9	0,8	1 906	1 983	4,0	1,9
- CSG et CRDS (c)	1 975	2 002	1,4	-0,7	2 039	2 064	1,2	-0,9
<b>Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)</b>	<b>21 587</b>	<b>21 873</b>	<b>1,3</b>	<b>-0,8</b>	<b>22 360</b>	<b>22 613</b>	<b>1,1</b>	<b>-1,0</b>

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

Champ : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris contrats aidés.

(1) Inflation hors tabac (+ 2,1 % en 2011).

(2) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

(\*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

En 2011, le salaire annuel brut moyen des agents titulaires s'établit à 26 660 euros, composé de 20 562 euros de traitement brut indiciaire moyen auquel s'ajoutent 6 098 euros de primes et indemnités (comprenant l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement). Déduction faite de 4 047 euros de cotisations salariales moyennes, le salaire annuel net moyen des agents titulaires s'établit à 22 613 euros.

En 2011, le salaire brut moyen augmente de 1,3 % en euros courants, l'évolution des primes et indemnités (comprenant l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement) étant plus dynamique (+2,4 %) que celle du traitement brut indiciaire (+1,0 %). En 2011, en lien avec l'augmentation du taux de retenue pour pension civile, le montant moyen de cotisations sociales augmente plus rapidement (+2,6 %) que le salaire brut moyen. Le salaire net moyen des agents titulaires augmente de 1,1 % en euros courants en 2011, ce qui correspond à une baisse de 1,0 % en euros constants.

La moitié des agents de la FPT a perçu un salaire net annuel inférieur ou égal à 19 626 euros en 2011. Compte tenu de la part prépondérante des ouvriers et employés dans les effectifs de la fonction publique territoriale (76,0 % au 31 décembre 2011), la distribution des salaires de cette catégorie décrit pour l'essentiel celle de l'ensemble des agents de la FPT : l'écart entre le salaire médian de l'ensemble des agents et celui des ouvriers et employés est limité à 1 133 euros annuels.

La rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP) dans la fonction publique territoriale en 2010 et 2011 augmente de 2,3 % en euros courants, soit +0,2 % en euros constants. La rémunération moyenne des agents présents chez le même employeur les deux dernières années consécutives avec la même quotité de travail s'est accrue en 2011 de 2,3 % en euros courants et de 0,2 % en euros constants (en tenant compte d'une inflation hors tabac de 2,1 %). Toutefois, en raison de la variété des employeurs territoriaux et de leurs politiques salariales, les évolutions selon le type de collectivité sont contrastées. Ainsi, la progression de la RMPP est la plus faible dans les établissements communaux (CCAS et caisses des écoles), soit +1,9 % en euros courants. Ce sont les seules collectivités pour lesquelles la RMPP en euros constants décroît. À l'opposé, l'augmentation de la RMPP atteint 3,6 % en euros courants dans les services départementaux d'incendie.

#### **8-4 Dans le secteur hospitalier public, le salaire net moyen progresse de 1,5 % en euros courants en 2011, soit une baisse de 0,6 % en euros constants**

En 2011, un agent du secteur hospitalier public a perçu en moyenne un salaire net de 2 208 euros par mois (et un salaire net médian de 1 883 euros). Le salaire net moyen global augmente de 1,5 % en euros courants en 2011, soit une diminution de 0,6 % en euros constant, en tenant compte d'une inflation hors tabac de +2,1 %. Hors médecins, cadres, stagiaires et apprentis, le salaire net moyen s'établit à 23 240 euros, soit une progression de +1,8 % en euros courants et une baisse de 0,3 % en euros constants. Le salaire moyen baisse en euros constants pour les catégories des « médecins, pharmaciens, psychologues » et dans une moindre mesure pour les catégories « agents de services et employés administratifs » et « professions intermédiaires soignantes et sociales ». En revanche, il augmente dans les trois autres catégories.

Figure V 3.1-27 : Évolution entre 2010 et 2011 des salaires nets annuels moyens<sup>(1)</sup>

	Secteur hospitalier public			
	SNA en 2010 en euros courants	SNA en 2011 en euros courants	Évolution 2010/2011 en euros courants (en %)	Évolution 2010/2011 en euros constants (en %) <sup>(2)</sup>
Médecins, pharmaciens, psychologues	56 397	56 070	-0,6	-2,6
Cadres direction, adm., gestion	41 931	43 221	3,1	0,9
PI soignants et sociales**	27 058	27 560	1,9	-0,3
PI administratives et techniques	24 282	24 920	2,6	0,5
Agents de service et employés adm. ***	19 657	19 946	1,5	-0,6
Ouvriers	18 996	19 552	2,9	0,8
Non ventilés	26 093	31 181	19,5	17,0
<b>Ensemble (hors stagiaires, étudiants, etc.)****</b>	<b>26 106</b>	<b>26 493</b>	<b>1,5</b>	<b>-0,6</b>
<b>Ensemble (hors médecins, cadres, stagiaires, étudiants, etc.)****</b>	<b>22 827</b>	<b>23 235</b>	<b>1,8</b>	<b>-0,3</b>

Source : SIASP, Insee. Traitement Drees.

Champ : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents.

\*\* PI : professions intermédiaires. Les professions intermédiaires « soignants » sont constituées des infirmiers, des sages-femmes, des spécialistes de la rééducation et des techniciens médicaux. Les PI « sociaux » regroupent les assistantes sociales et les éducateurs spécialisés.

\*\*\* Les « agents de service » recouvrent les agents de services hospitaliers, les aides-soignants et les ambulanciers.

\*\*\*\* y.c. non ventilés.

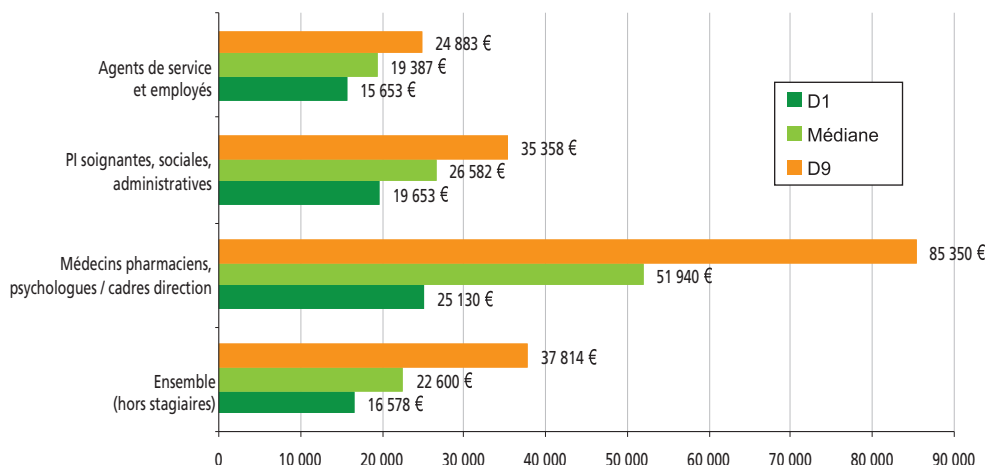
(1) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

(2) Inflation hors tabac (+2,1 % en 2010).

La moitié des agents du secteur hospitalier public a perçu un salaire net annuel inférieur à 22 600 euros en 2011. L'éventail des rémunérations est plus large chez les médecins, pharmaciens et cadres, avec un rapport inter-décile de 3,4, que parmi l'ensemble des salariés des hôpitaux publics (2,3). Il s'établit à 1,6 pour les employés et ouvriers et à un niveau légèrement plus élevé (1,8) pour les professions intermédiaires.

**Figure V 3.1-28 : Distribution des salaires nets annuels moyens (\*) dans le secteur hospitalier public en 2011**

[En euros]



Source : SIASP, Insee. Traitement Drees.

Champ : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents.

PI : professions intermédiaires. Les professions intermédiaires « soignants » sont constituées des infirmiers, des sages-femmes, des spécialistes de la rééducation et des techniciens médicaux. Les PI « sociaux » regroupent les assistantes sociales et les éducateurs spécialisés.

Les « agents de service » recouvrent les agents de services hospitaliers, les aides-soignants et les ambulanciers.

Note de lecture : en 2011, 10 % de l'ensemble des médecins, pharmaciens et cadres ont perçu un salaire annuel net inférieur ou égal à 25 130 euros ; 50 % des professions intermédiaires ont perçu un salaire annuel net inférieur ou égal à 26 582 euros ; 90 % des agents de service, employés et ouvriers ont perçu un salaire annuel net inférieur ou égal à 24 883 euros.

(\*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

Le salaire moyen des personnes en poste tout au long de l'année en 2011 et 2010 dans le même établissement avec la même quotité de travail - hors stagiaires, contrats aidés, étudiants et internes - a progressé de 3,3 % en euros courants dans les hôpitaux publics soit +1,1 % en euros constants. Dans le secteur hospitalier public, l'écart entre l'évolution de la rémunération moyenne des personnes en place et l'évolution du salaire net annuel moyen est dû aux effets d'entrées-sorties, et notamment aux nombreux départs à la retraite intervenus en 2011.

Par ailleurs, l'évolution de la RMPP s'explique en partie par l'impact du protocole d'accord du 2 février 2010. D'une part, ce protocole a prévu le reclassement au 1<sup>er</sup> décembre d'une partie des corps infirmiers de la catégorie B vers la catégorie A et la revalorisation de la catégorie B du corps infirmier. D'autre part, il a prévu en juin 2011 la revalorisation de la catégorie B des corps administratifs, médico-techniques et techniques. Après prise en compte de l'inflation hors tabac, l'évolution de la RMPP dans le secteur hospitalier public se ramène à +1,1 % en euros constants. Restreinte aux salariés hors « médecins, pharmaciens, psychologues et cadres », elle progresse de 1,3 % en euros constants. Pour les « médecins, pharmaciens, psychologues » des hôpitaux publics, la RMPP est stable en euros constants (+0,1 %).

## La diversité des statuts et des situations d'emploi dans la fonction publique

Suite aux engagements pris dans le volet statistique du protocole d'accord de mars 2011 portant sur la « Sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique », des progrès ont été récemment réalisés en matière d'identification des statuts des individus dans les sources d'information statistique, sur la base de définitions harmonisées dans les trois versants de la fonction publique. Ces travaux conduisent à décliner l'analyse statistique selon une nomenclature de référence harmonisée dans les trois versants. Cette dernière permet à ce stade de distinguer, hors bénéficiaires des contrats aidés, les agents titulaires (y compris élèves fonctionnaires et magistrats), les militaires et militaires volontaires, les agents non titulaires stricto sensu et les agents dont les contrats particuliers ne sont pas régis par les règles de droit commun des agents non titulaires et classés de ce fait en « autres catégories et statuts ».

La présente étude porte, à titre exceptionnel, sur l'ensemble des salariés employés dans les trois versants de la fonction publique, tous types de statuts et de situations d'emploi confondus : en France, au 31 décembre 2011, sont ainsi dénombrés 5 493 200 salariés de la fonction publique, soit 5 358 800 agents de la fonction publique et 134 500 bénéficiaires de contrats aidés.

Parmi ces salariés, on recense 69 % d'agents titulaires, 16 % d'agents non titulaires stricto sensu, 6 % de militaires, 6 % également pour les « autres catégories et statuts » et enfin un peu plus de 2 % de bénéficiaires de contrats aidés. La population des « autres catégories et statuts » recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements d'enseignement privé 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.

Entre fin 2010 et fin 2011, dans l'ensemble des trois versants de la fonction publique, les évolutions des effectifs par statut ou situation d'emploi sont contrastées. Les effectifs des titulaires et des militaires sont en baisse (respectivement - 29 000 et - 4 000 agents) ainsi que ceux des bénéficiaires de contrats aidés (-8 000) alors que ceux des agents non titulaires sont en hausse (+12 000). Les effectifs des « autres catégories et statuts » sont quant à eux relativement stables.

**Figure D 1-2 : Salariés des trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi aux 31 décembre 2010 et 2011**

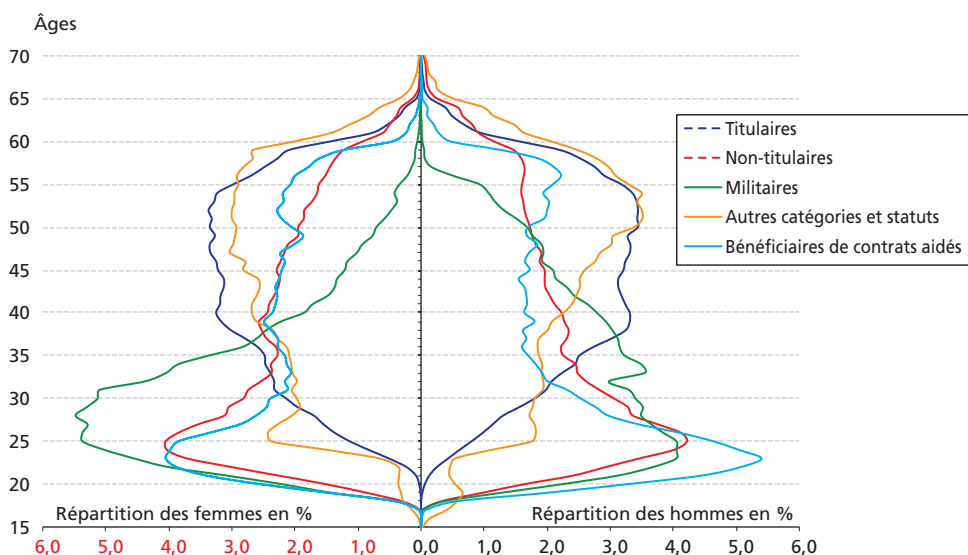
	Ensemble 3 FP ( en milliers)		Évolution des effectifs entre fin 2010 et fin 2011	
	2010	2011	en milliers	en %
<b>Titulaires, y compris élèves fonctionnaires et magistrats</b>	<b>3 815,7</b>	<b>3 786,6</b>	<b>-29,1</b>	<b>-0,8</b>
<b>Militaires et militaires volontaires</b>	<b>322,3</b>	<b>318,3</b>	<b>-4,0</b>	<b>-1,2</b>
<b>Agents non titulaires :</b>	<b>889,7</b>	<b>901,5</b>	<b>11,9</b>	<b>1,3</b>
<i>dont agents non titulaires des Épa Dégatoires</i>	<i>86,6</i>	<i>87,1</i>	<i>0,5</i>	<i>0,6</i>
<i>dont assistants d'éducation</i>	<i>59,8</i>	<i>60,0</i>	<i>0,2</i>	<i>0,4</i>
<i>dont enseignants temporaires et chercheurs temporaires</i>	<i>24,7</i>	<i>18,8</i>	<i>-5,9</i>	<i>-23,8</i>
<i>dont adjoints de sécurité</i>	<i>6,4</i>	<i>7,9</i>	<i>1,5</i>	<i>23,1</i>
<i>dont autres agents non titulaires</i>	<i>712,1</i>	<i>727,7</i>	<i>15,5</i>	<i>2,2</i>
<b>Autres catégories et statuts :</b>	<b>352,0</b>	<b>352,4</b>	<b>0,4</b>	<b>0,1</b>
<i>dont enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat</i>	<i>142,4</i>	<i>141,0</i>	<i>-1,5</i>	<i>-1,0</i>
<i>dont médecins et autres personnels médicaux hospitaliers</i>	<i>105,9</i>	<i>107,9</i>	<i>2,0</i>	<i>1,9</i>
<i>dont ouvriers d'État</i>	<i>39,8</i>	<i>37,5</i>	<i>-2,3</i>	<i>-5,8</i>
<i>dont assistants maternels et familiaux</i>	<i>51,6</i>	<i>53,8</i>	<i>2,2</i>	<i>4,2</i>
<i>dont apprentis</i>	<i>9,7</i>	<i>10,4</i>	<i>0,7</i>	<i>7,1</i>
<i>dont contractuels PACTE</i>	<i>0,5</i>	<i>0,4</i>	<i>-0,1</i>	<i>-24,1</i>
<i>dont autres</i>	<i>2,1</i>	<i>1,5</i>	<i>-0,6</i>	<i>-28,3</i>
<b>Ensemble du périmètre 3 FP</b>	<b>5 379,7</b>	<b>5 358,8</b>	<b>-20,9</b>	<b>-0,4</b>
<b>Bénéficiaires de contrats aidés</b>	<b>142,6</b>	<b>134,5</b>	<b>-8,2</b>	<b>-5,7</b>
<b>Total des salariés de la FP, y compris bénéficiaires de contrats aidés</b>	<b>5 522,3</b>	<b>5 493,2</b>	<b>-29,0</b>	<b>-0,5</b>

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

Champ : emplois principaux, tous statuts et situations d'emploi, y compris bénéficiaires de contrats aidés. France entière (hors COM et étranger).

Les profils par âge diffèrent sensiblement selon la situation d'emploi. Les agents titulaires ont des profils voisins de ceux des « autres catégories et statuts ». Les bénéficiaires de contrats aidés sont de leur côté proches des agents non titulaires et des militaires. En outre, certains statuts, au premier rang desquels les militaires, renvoient à des métiers spécifiques aux différences marquées entre hommes et femmes.

**Figure D 1-2 : Pyramide des âges par statut ou situation d'emploi dans la fonction publique au 31 décembre 2011**



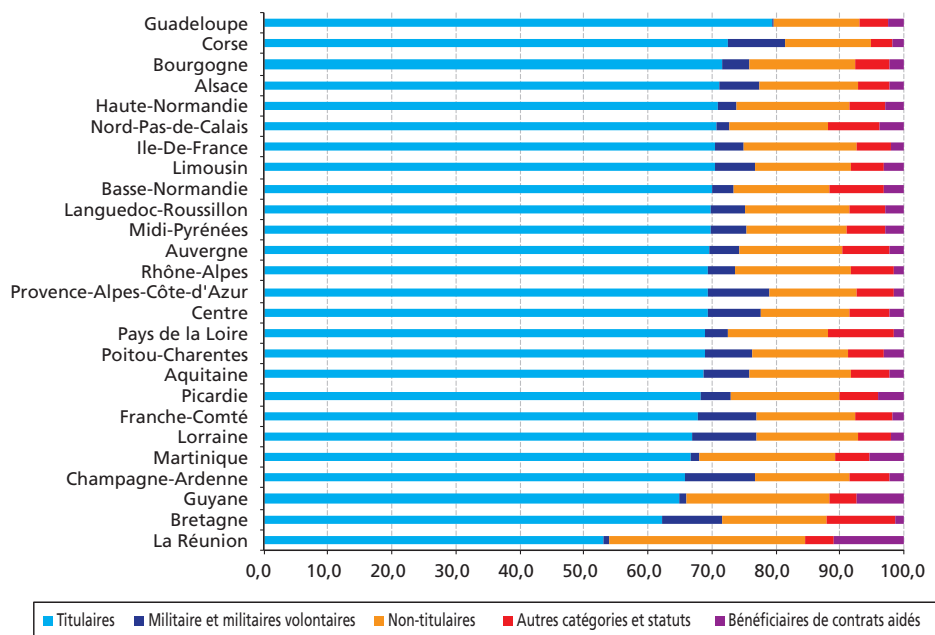
Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFF, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, tous statuts et situations d'emploi, y compris bénéficiaires de contrats aidés. France entière (hors COM et étranger).

L'implantation des statuts ou situations d'emploi est différente selon les régions. En Guadeloupe, Corse, Bourgogne, Alsace, Haute-Normandie, la part des agents titulaires dans l'ensemble des salariés de la fonction publique est supérieure à 71 % (contre 69 % pour la France). Cette part est inférieure à 67 % en Lorraine, Martinique, Champagne-Ardenne, Guyane, Bretagne et à la Réunion. C'est par ailleurs dans cette dernière région que le recours aux contrats aidés est le plus élevé (11 %). À l'exception de la Guadeloupe, la part des bénéficiaires de contrats aidés est de façon générale plus élevée dans les régions d'outre-mer. Dans les régions métropolitaines, elle atteint 4 % des salariés de la fonction publique en Picardie et dans le Nord-Pas-de-Calais (contre 2,4 % en France).

La part des non-titulaires dans l'ensemble des salariés de la fonction publique (16,4 % au niveau national) est la plus élevée dans les régions d'outre-mer (supérieure à 20 %), à l'exception notable de la Guadeloupe (13,5 %). En France métropolitaine, elle oscille entre 13,5 % en Corse et 18 % en Rhône-Alpes. En ce qui concerne les militaires, c'est en Champagne-Ardenne, Lorraine, Bretagne, Provence-Alpes-Côte-D'azur et Franche-Comté, que leur part dans l'ensemble des salariés de la fonction publique est la plus élevée, supérieure à 9 % (contre 5,8 % pour la moyenne nationale). Enfin, les agents qui relèvent des autres catégories et statuts sont davantage présents en Bretagne et en région Pays de la Loire (respectivement 10,7 % et 10,4 %), en relation notamment avec le poids des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat.

Figure D 1-3 : Répartition des salariés des trois fonctions publiques par statut ou situation d'emploi et région au 31 décembre 2011



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

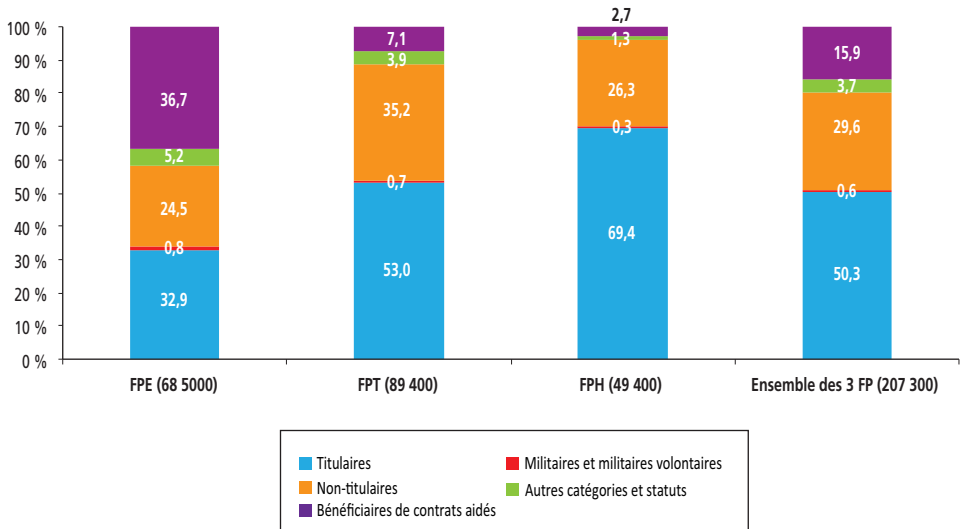
Champ : emplois principaux, tous statuts et situations d'emploi, y compris bénéficiaires de contrats aidés. France entière (hors COM et étranger).

France entière (hors COM et étranger).

Entre 2010 et 2011, les changements de statut ou de situation d'emploi ont concerné 3,8 % des salariés de la fonction publique. Ils sont les plus fréquents chez les bénéficiaires de contrats aidés et chez les non-titulaires (respectivement 24,8 % et 14,1 %). Les bénéficiaires de contrats aidés qui ont changé de situation d'emploi sont devenus principalement des agents non titulaires (83 %) et pour certains d'entre eux, des titulaires (16 %). Les non-titulaires qui ont changé de statut sont devenus en majorité titulaires (71 %) ; près d'un quart est devenu bénéficiaire d'un contrat aidé, ces cas étant circonscrits aux ministères de l'enseignement.



Figure D 1-4 : Les changements de statut ou de situation d'emploi des salariés présents dans la fonction publique en 2010 et en 2011



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

Champ: salariés des trois versants de la fonction publique présents dans un emploi principal en 2010 et en 2011 (avec identifiant (NIR) valide), tous statuts et situations d'emploi, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Note de lecture : Parmi les 207 300 salariés présents dans la fonction publique (3<sup>FP</sup>) en 2010 et 2011 tous statuts confondus, 50,3 % sont devenus titulaires.

Mobilité inter-fonctions publiques et changement de statut ou de situation d'emploi vont toutefois souvent de pair : 40,5 % des agents qui ont changé de versant de la fonction publique entre 2010 et 2011 ont également changé de statut quand c'est le cas de seulement 3,5 % des agents restés dans le même versant les deux années. Les changements de statuts ou de situations d'emploi sont moins fréquents dans la FPE (2,7 %) que dans la FPT (4,8 %) ou dans la FPH (4,4 %), mais les agents qui quittent la FPE changent plus souvent de statut (47,3 %) que ceux qui quittent la FPT (35,9 %) ou la FPH (36,3 %).

Les femmes et les jeunes changent plus fréquemment de statut quel que soit le versant de la fonction publique. Quelle que soit la situation de départ, les femmes changent plus fréquemment de statut ou de situation d'emploi entre 2010 et 2011. Elles sont 5,2 % et 4,6 % à changer de situation d'emploi respectivement dans la FPT et la FPH contre 3,1 % des femmes présentes dans la FPE en 2010. Par ailleurs, le taux de changement de statut décroît avec l'âge quel que soit le statut de départ. Il est plus fréquent avant 30 ans : dans la FPE 9,7 % et 6,2 % des agents âgés respectivement de 16 à 24 ans et de 25 à 29 ans ont changé de statut entre 2010 et 2011. Ces taux sont un peu plus élevés chez les agents de la FPT et de la FPH appartenant aux mêmes tranches d'âges. Les taux sont très élevés chez les bénéficiaires de contrats aidés notamment chez ceux de la FPH et de la FPT pour toutes les tranches d'âge : autour des taux moyens de 39,2 % et 29,2 % respectivement dans la FPH et la FPT.

Enfin, cette nouvelle grille d'analyse permet d'éclairer de manière pertinente la compréhension des écarts de salaires dans la fonction publique, aussi bien en termes de niveaux que de dynamique. Ainsi dans chaque versant, les non-titulaires perçoivent un salaire mensuel net moyen inférieur à celui des titulaires, en lien notamment avec le fait qu'ils relèvent plus souvent de la catégorie C et qu'ils sont en moyenne plus jeunes. Dans la fonction publique de l'État, parmi les titulaires comme parmi les agents relevant des autres catégories et statuts, environ sept agents sur dix sont présents 24 mois consécutifs chez le même employeur avec la même quotité de travail. Si l'on se restreint à ces deux populations présentes en emploi deux années complètes consécutives, leurs dynamiques salariales sont identiques en 2011 (+ 3,0 % en euros courants). Quant aux non-titulaires et aux bénéficiaires de contrats aidés, l'évolution de leur salaire moyen par tête est sensiblement affectée par leur forte rotation : dans la FPE par exemple, seuls un tiers des non-titulaires et un bénéficiaire de contrat aidé sur vingt sont présents deux années complètes consécutives chez le même employeur avec la même quotité de travail.

## L'exposition aux risques professionnels dans la fonction publique : une première analyse par métier à partir de l'enquête SUMER 2009-2010

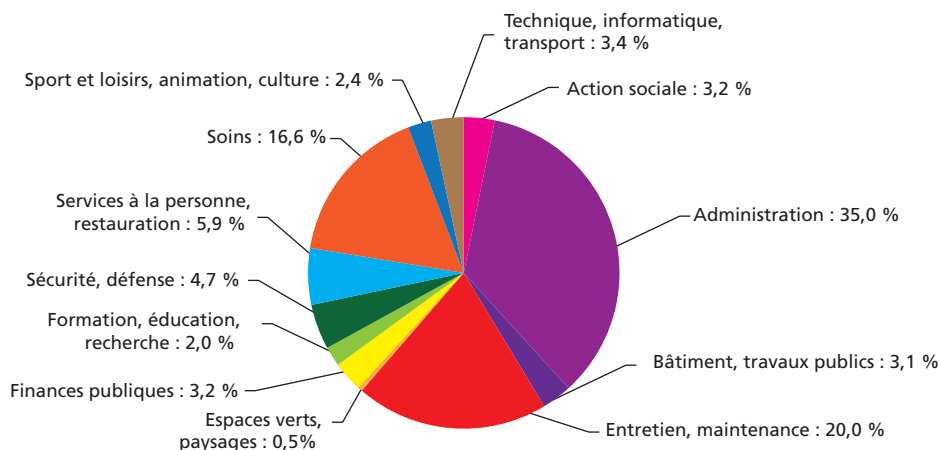
L'enquête Surveillance médicale des risques professionnels (SUMER) a été réalisée pour la première fois en 2009-2010 dans les trois versants de la fonction publique - État (FPE), territoriale (FPT), hospitalière (FPH) - dans le cadre de l'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique. L'enquête couvre en effet pour la première fois la FPT et environ 40 % des agents de la FPE (le ministère de la Justice, les ministères sociaux et les enseignants de l'Éducation nationale n'étant pas inclus). Elle permet d'obtenir des résultats homogènes dans le domaine de la santé au travail entre les différents versants de la fonction publique et le secteur privé et d'étudier de façon approfondie l'exposition aux risques professionnels et les conditions de travail des agents, notamment par famille de métiers.

Comme les premiers résultats de l'enquête SUMER 2009-2010 l'ont d'ores et déjà montré, les expositions aux risques professionnels varient sensiblement d'un versant de la fonction publique à l'autre, selon le risque considéré ; mais au-delà des versants de la fonction publique, les risques professionnels sont souvent spécifiques de métiers.

Dans le cadre de l'enquête SUMER 2009-2010 menée pour la première fois dans les trois versants de la fonction publique, de grandes familles de métiers de la fonction publique, de tailles différentes, ont été identifiées et analysées sous l'angle des conditions de travail et des risques associés. Douze familles de métiers ont pu ainsi être distinguées : Action sociale ; Administration ; Bâtiment et travaux publics ; Entretien et maintenance ; Espaces verts et paysages ; Finances publiques ; Formation, éducation et recherche ; Sécurité et défense ; Services à la personne et restauration ; Soins ; Sport et loisirs, animation et culture ; Technique, informatique et transport. A noter, compte tenu du champ de l'enquête, que la famille Formation, éducation et recherche n'est que très imparfaitement appréhendée en raison de la non couverture des enseignants du ministère de l'Éducation nationale et qu'aucun des agents enquêtés ne relève de la famille « Justice ».

**Figure D 2-1: Répartition des agents de la fonction publique par familles de métiers identifiées dans l'enquête SUMER 2009-2010**

[en %]



Source : Enquête SUMER 2009-2010, Dares-DGT-DGAFP. Traitement DGAFP-Département des études et des statistiques.

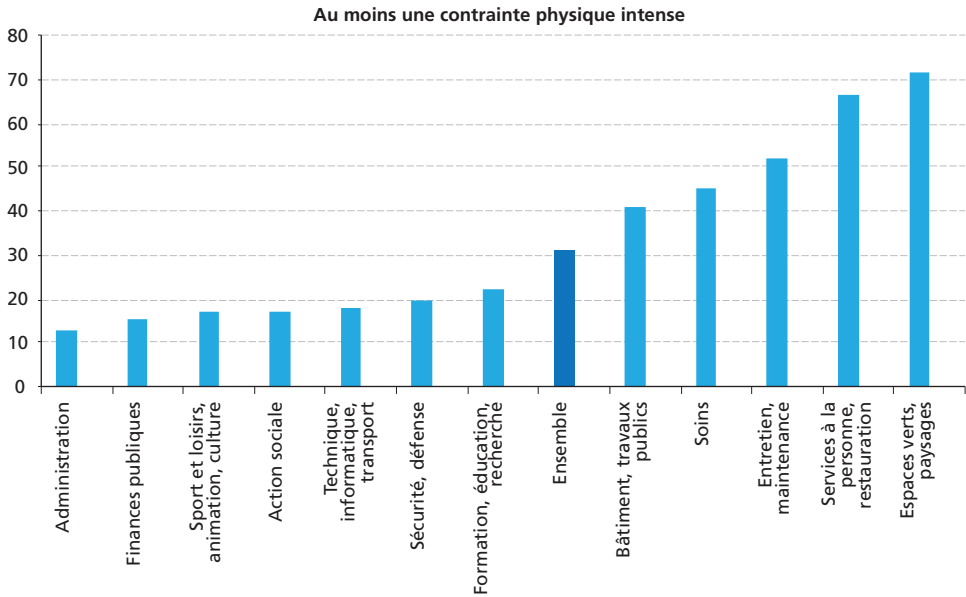
Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.

FPE : Hors ministères de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Éducation nationale.

Les agents des familles de métiers « Espaces verts et paysages », « Entretien et maintenance », « Services à la personne, restauration » et « Soins » font fréquemment face à des contraintes physiques intenses, tandis que ceux des familles « Finances publiques » et « Administration » sont fréquemment confrontés au travail prolongé sur écran.

Enfin, l'exposition aux produits chimiques et agents biologiques touche en premier lieu les familles de métiers « Soins » et « Services à la personne – Restauration ». L'exposition à des produits chimiques cancérigènes est en revanche maximale dans la famille « Bâtiment et travaux publics ».

**Figure D 2.4 : Part des agents exposés à des contraintes physiques**  
[en %]



Source : Enquête SUMER 2009-2010, Dares-DGT-DGAFP. Traitement DGAFP-Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.

FPE : Hors ministères de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Education nationale.

Plus de 40% des agents des familles de métiers « Technique – informatique - transport », « Soins » et « Sécurité – Défense » déclarent subir au moins trois contraintes de rythme de travail. Parmi les contraintes de rythme mentionnées, figurent des contraintes techniques (déplacement automatique d'une pièce etc), la dépendance vis-à-vis du travail de collègues, une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate, des normes de production ou des délais à respecter en une heure ou plus et un contrôle ou suivi automatisé. Ces métiers sont également fréquemment concernés par le travail morcelé : ils déclarent souvent devoir interrompre une tâche pour une autre non prévue. Enfin, un tiers des agents déclare devoir se dépêcher pour faire son travail. Les expositions à ces risques professionnels, en particulier lorsqu'elles sont associées à des horaires atypiques et à des durées longues de travail permettent d'appréhender l'intensité du travail.

Les familles de métiers, « Sécurité et Défense » et « Soins », sont très exposées aux contraintes horaires : durée longue de travail, astreintes, horaires atypiques et imprévisibles.

Figure D 2-10 : Part des agents exposés à des contraintes horaires

[en %]

	Plus de 40 heures travaillées la semaine précédente	Ne pas disposer d'au moins 48 heures consécutives de repos au cours d'une semaine	Effectuer des astreintes	Travail le soir (entre 20 h et minuit), même occasionnellement	Travail de nuit (entre minuit et 5 h), même occasionnellement	Travail le dimanche et jours fériés, même occasionnellement	Travail en équipes (travail posté)	Pas les mêmes horaires tous les jours	Pas la connaissance de l'horaire de travail à effectuer la semaine suivante
Action sociale	15,8	18,4	5,3	41,4	5,7	27,8	6,8	28,6	7,8
Administration	18,4	5,4	13,2	25,6	9,2	26,3	8,2	10,1	5,4
Bâtiment, travaux publics	6,2	2,2	37,4	35,5	31,6	39,7	12,9	8,2	7,0
Entretien, maintenance	8,7	13,2	19,1	27,1	13,1	44,7	18,7	21,3	5,6
Espaces verts, paysages	1,4	1,3	25,0	12,9	15,4	44,9	1,6	14,9	0,3
FIP	15,5	4,7	18,1	19,1	8,2	15,0	9,7	12,3	5,7
Formation, éducation, recherche	19,4	7,2	3,9	27,3	8,5	31,5	17,9	13,0	5,0
Sécurité, défense	29,7	14,8	42,2	79,7	49,7	86,7	53,1	43,2	17,6
Services à la personne, restauration	17,4	18,0	11,8	19,7	11,7	37,9	23,5	31,4	6,5
Soins	19,7	25,4	12,5	64,2	35,3	71,6	54,2	46,2	4,1
Sport et loisirs, animation, culture	12,5	13,1	17,7	48,4	27,3	43,1	4,2	35,9	6,7
Technique, informatique, transports	23,3	5,9	26,0	32,6	21,1	36,9	10,1	11,6	4,6
Total	16,6	12,0	16,6	35,9	17,8	42,1	21,2	22,5	6,0

Source : Enquête SUMER 2009-2010, Dares-DGT-DGAFP. Traitement DGAFP-Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.

FPE : Hors ministères de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Éducation nationale.

Les agents de la fonction publique craignent en premier lieu des conséquences graves pour la qualité du produit et du service en cas d'erreur dans leur travail (64 % des agents se déclarent dans ce cas). Vient ensuite la crainte de sanctions à leur encontre (52 %). Le sentiment qu'une erreur a des conséquences dangereuses pour la sécurité des personnes est partagé par 49 % des agents et notamment par 86 % des agents de la famille « Sécurité-défense », 81 % de ceux de la famille « Soins » et 70 % des agents de la famille « Services à la personne – restauration ».

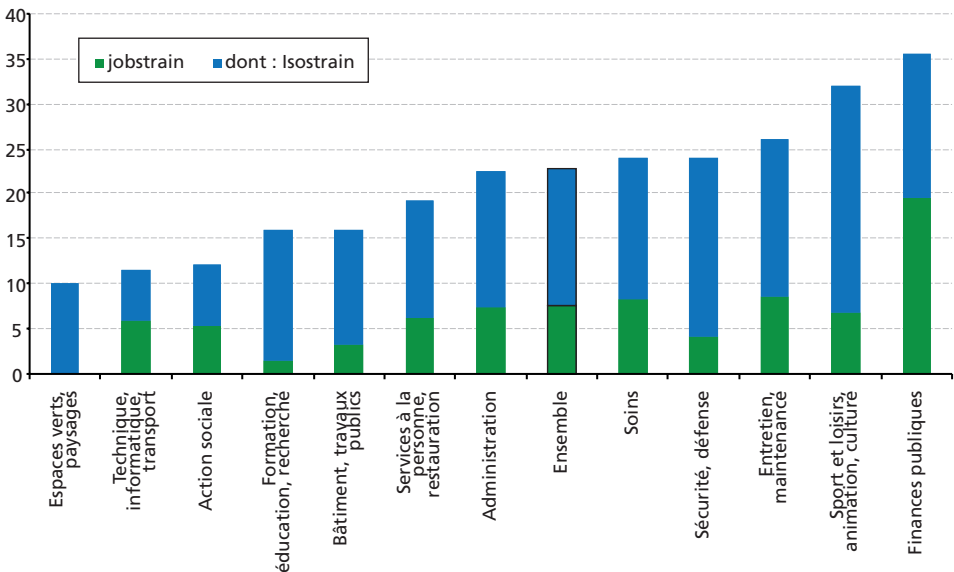
Plus de 8 salariés de la fonction publique sur 10 sont en contact direct avec le public, et même plus de 9 sur 10 dans les métiers des familles « Sécurité, défense », « Soins » et « Action sociale ». Les tensions et agressions dans les rapports avec le public sont plus fréquentes dans la fonction publique que dans le secteur privé et touchent en particulier les familles de métiers « Sécurité, défense » (33 % des agents), « Soins » (21 %) et « Action sociale » (17 %). Les agressions de la part du public sont également plus fréquentes dans ces familles de métiers, qui côtoient régulièrement des personnes en situation difficile. Les agressions physiques et sexuelles de la part du public notamment, concernent 19 % des agents de la famille « Sécurité-défense », 8 % de ceux de la famille « Soins » et 5 % des agents de la famille « Action sociale », contre 4 % pour l'ensemble de la fonction publique. Toutes choses égales par ailleurs, les jeunes sont davantage exposés que les plus âgés, de même que la FPH par rapport aux deux autres versants de la fonction publique.

Les comportements hostiles dans le cadre du travail, comportement méprisant, déni de reconnaissance du travail ou atteinte dégradante, sont plus souvent signalés dans les métiers des familles « Sport et loisirs, animation, culture » (33% des agents déclarent vivre ce type de situation actuellement), « Soins » (27%) et « Action sociale » (27%). Toutes choses égales par ailleurs, la probabilité de vivre un comportement hostile est accrue dans ces métiers. Toutes choses égales par ailleurs, ces comportements touchent plus les jeunes que les agents âgés de 50 ans et plus, et de façon équivalente les hommes et les femmes. Les comportements hostiles, généralement internes à l'établissement, ont un impact plus important sur la santé telle que perçue par les agents que celui des agressions de la part du public.

La tension au travail (ou situation de « jobstrain » associant faible latitude décisionnelle et forte demande psychologique) apparaît plus fréquente dans les familles « Finances publiques » et « Sport et loisirs, animation, culture ». La tension au travail avec isolement (ou « isostrain ») est la combinaison entre le « jobstrain » décrit ci-dessus et un faible soutien social. Cette situation concerne 15 % des agents de la fonction publique et respectivement 25 % et 20 % des agents des familles de métiers « Sport et loisirs, animation, culture » et « Sécurité, défense ».

**Figure D 2-15 : Part des agents exposés au « jobstrain » et « isostrain »**

[en %]



Source : Enquête SUMER 2009-2010, Dares-DGT-DGAFF. Traitement DGAFF-Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine et Réunion, agents de la fonction publique.

FPE : Hors ministères de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Éducation nationale.

Note : Être en situation de tension au travail (ou « jobstrain ») correspond au fait d'avoir une demande psychologique supérieure à la médiane et une latitude décisionnelle inférieure à la médiane. La tension au travail avec isolement (ou « isostrain ») est la combinaison entre le « jobstrain » et un faible soutien social.

Au total, 81 % des agents de la fonction publique couverts par l'enquête SUMER 2009-2010 déclarent un état de santé bon ou très bon, 17 % un état de santé moyen et 2 % un état de santé mauvais ou très mauvais. Cette dernière proportion atteint 5 % dans la famille « Bâtiment et travaux publics », et 3 % dans les familles de métiers « Technique-informatique-transport » et « Entretien et maintenance ». Au-delà de la famille de métiers, ce sont les conditions de travail vécues par les agents qui jouent sur leur état de santé. Toutes choses égales par ailleurs, les femmes, les personnes de 50 ans et plus, les agents de catégorie C et ceux de la FPT ont également une probabilité accrue de déclarer un mauvais état de santé.

Près d'un quart des agents déclarent que leur travail a une influence négative sur leur état de santé. Cette proportion est particulièrement élevée dans les métiers relevant des familles « Sécurité, défense » (34 %), « Espaces verts et paysages » (30 %) et « Soins » (29 %).

Ainsi, l'analyse par famille de métiers permet de mettre en évidence les différences d'exposition aux risques professionnels dans la fonction publique. Les contraintes organisationnelles, horaires, physiques mais aussi psychosociales liées à la spécificité des métiers sont au cœur de la problématique de la santé au travail et montrent l'intérêt de politiques de prévention ciblées.

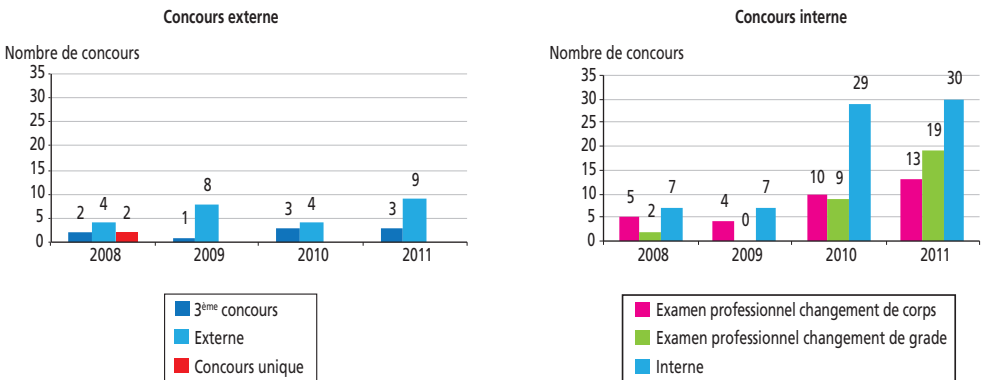


## La reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle dans la fonction publique de l'État depuis 2007

La loi du 2 février 2007 relative à la modernisation de la fonction publique a ouvert la possibilité pour le recrutement et l'avancement des fonctionnaires de l'État et de la fonction publique hospitalière d'introduire dans les modalités de recrutement une épreuve de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP). Ce nouveau type d'épreuve substitue, aux savoirs académiques, la reconnaissance des compétences acquises, soit par la formation, soit par l'expérience, notamment pour permettre aux agents d'accéder à des postes de niveau supérieur ou à d'autres métiers.

Cette étude présente des résultats sur la période 2008-2011 pour la seule fonction publique de l'État. En 2011, l'État a proposé des épreuves de RAEP dans le cadre de 74 concours et promotions : 30 concours internes, 32 examens professionnels – dont 13 en vue d'un changement de corps et 19 en vue d'un changement de grade –, 9 concours externes et 3 sélections du type 3<sup>ème</sup> concours. La RAEP y a été proposée dans 35 concours de catégorie A, 36 de catégorie B et 3 de catégorie C.

**Figure D 1-1 : Évolution du nombre de concours de la fonction publique de l'État dans lesquels l'épreuve de RAEP est introduite, par type de concours entre 2008 et 2011**



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

Lecture : en 2011, l'épreuve de RAEP a été introduite dans le cadre de 30 concours internes.

Le nombre de postes proposés aux concours avec épreuve de RAEP a augmenté régulièrement durant les quatre années concernées, surtout dans les sélections internes. Sur la période 2008-2011, l'épreuve de RAEP a attiré au total 31 % des postulants à l'interne contre 4,5 % à l'externe. En 2011, les candidats présents aux concours internes avec RAEP, sont deux fois plus nombreux en catégorie A (6 289) qu'en catégorie B (3 104) pour un nombre équivalent de concours et une offre de postes comparable. Sur la période 2008-2011, les femmes ont participé aux épreuves de RAEP autant que les hommes : 47,2 % des candidats sont des femmes.

**Figure D 1-3 : Évolution du nombre de candidats ayant participé à une épreuve de RAEP par catégorie hiérarchique et du nombre de postes offerts à ces concours, de 2008 à 2011**

	2008				2009				2010				2011			
	Candidats à la RAEP	%	Postes offerts	%	Candidats à la RAEP	%	Postes offerts	%	Candidats à la RAEP	%	Postes offerts	%	Candidats à la RAEP	%	Postes offerts	%
<b>Externes<sup>(1)</sup></b>																
Catégorie A	113	16,8	40	3,9	234	36,3	127	11,5	193	26,0	71	4,0	114	15,1	45	4,1
Catégorie B	26	3,9	157	15,2	8	1,2	10	0,9	82	11,1	160	9,0	197	26,1	364	32,9
Catégorie C	532	79,3	834	80,9	402	62,4	966	87,6	467	62,9	1 546	87,0	444	58,8	699	63,1
<b>Total Externe</b>	<b>671</b>	<b>100,0</b>	<b>1 031</b>	<b>100,0</b>	<b>644</b>	<b>100,0</b>	<b>1 103</b>	<b>100,0</b>	<b>742</b>	<b>100,0</b>	<b>1 777</b>	<b>100,0</b>	<b>755</b>	<b>100,0</b>	<b>1 108</b>	<b>100,0</b>
<b>Internes<sup>(2)</sup></b>																
Catégorie A	1 008	96,2	290	92,9	1 064	95,3	457	95,2	1 900	51,8	615	44,5	6 289	67,0	1 708	53,9
Catégorie B	22	2,1	13	4,2	53	4,7	23	4,8	1 727	47,1	729	52,7	3 104	33,0	1 458	46,1
Catégorie C	18	1,7	9	2,9	0	0,0	0	0,0	38	1,0	38	2,7	0	0,0	0	0,0
<b>Total Interne</b>	<b>1 048</b>	<b>100,0</b>	<b>312</b>	<b>100,0</b>	<b>1 117</b>	<b>100,0</b>	<b>480</b>	<b>100,0</b>	<b>3 665</b>	<b>100,0</b>	<b>1 382</b>	<b>100,0</b>	<b>9 393</b>	<b>100,0</b>	<b>3 166</b>	<b>100,0</b>
<b>Total général</b>	<b>1 719</b>		<b>1 343</b>		<b>1 761</b>		<b>1 583</b>		<b>4 407</b>		<b>3 159</b>		<b>10 148</b>		<b>4 274</b>	

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

(1) concours externes : externe, 3<sup>ème</sup> concours, concours unique.

(2) concours internes : concours interne et examens professionnels.

Lecture : En 2011, 6 289 candidats ont participé à une épreuve de RAEP dans le cadre des concours internes de catégorie A. Ils représentent 67 % sur l'ensemble des candidats à la RAEP.



## Faits et chiffres : l'essentiel Édition 2013

*Faits et chiffres : l'essentiel* est extrait du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, édition 2013.

Il synthétise les principales informations et analyses de référence sur l'emploi, les recrutements, les parcours professionnels, les départs à la retraite et les rémunérations. Trois nouveaux dossiers figurent cette nouvelle édition : la diversité des statuts et des situations d'emploi dans les trois versants de la fonction publique ; l'exposition aux risques professionnels par familles de métiers dans les trois versants de la fonction publique ; la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP), avec un premier bilan dans la FPE depuis 2008.

Vous pouvez consulter l'intégralité du rapport sur : <http://www.fonction-publique.gouv.fr/publications>

### RAPPORT ANNUEL

Le *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique* présente, dans la partie « Politiques et pratiques de ressources humaines », les grands axes de gestion des ressources humaines et, dans la partie statistique « Faits et chiffres », un bilan social de la fonction publique, dont sont issues les brochures « Chiffres-clés » et « Tableau de synthèse ».

### OUTILS DE LA GRH

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

### POLITIQUES D'EMPLOI PUBLIC

Les publications regroupées au sein de cette collection traitent tous les thèmes rattachés à la gestion prévisionnelle des ressources humaines, de la gestion des connaissances à celles des compétences. Elle propose également les protocoles d'accord issus des négociations avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique.

### LES ESSENTIELS

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

### STATISTIQUES ET RECHERCHE SUR LA FP

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

### REPÈRES DGAFP

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