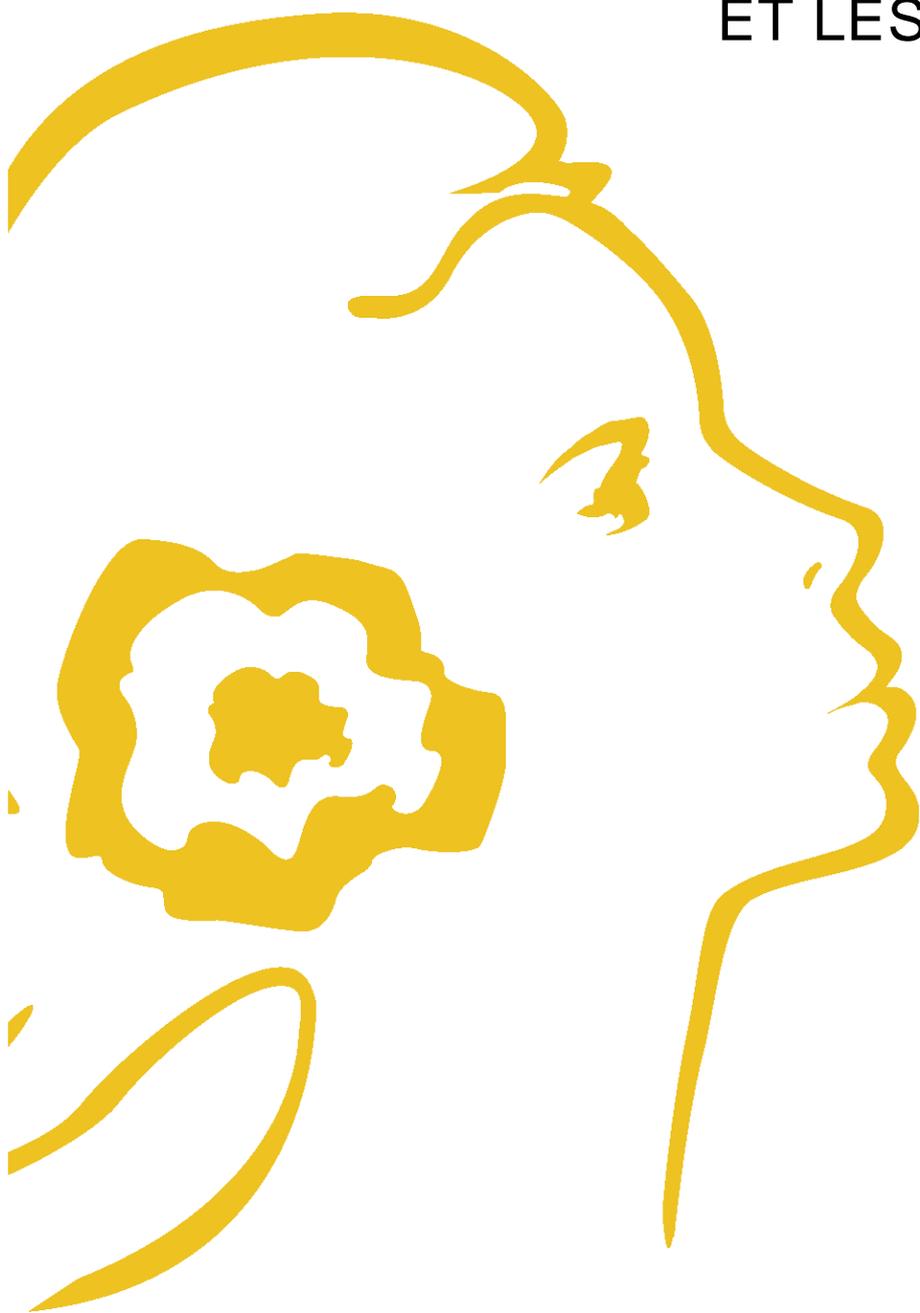


ANNEXE AU PROJET DE LOI DE FINANCES POUR

RAPPORT SUR L'ÉTAT
DE LA FONCTION PUBLIQUE
ET LES RÉMUNÉRATIONS



Le présent rapport, remis au Parlement en application de l'article 113 modifié de la loi de finances initiale pour 2007, reprend les principaux éléments du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, édition 2017.

Parallèlement, le paragraphe II de la loi de finances rectificative pour 2007 du 25 décembre 2007 a abrogé toutes les dispositions législatives prévoyant des rapports au Parlement concernant la fonction publique sur des thèmes particuliers (situation comparée des hommes et des femmes, rémunérations et pensions, emploi des personnes handicapées, application des dispositions relatives au travail à temps partiel), que ces rapports soient communs aux trois versants de la fonction publique (État, territorial et hospitalier) ou qu'ils soient propres à chacun de ces versants.

Le regroupement en un seul document annuel des éléments faisant précédemment l'objet de rapports distincts donne une vision d'ensemble de la réalité de la fonction publique, sans nuire pour autant au détail des informations ainsi communiquées, tout en permettant la comparaison immédiate de la situation respective de chaque versant de la fonction publique sur telle ou telle question.

A noter que le principe de la présentation d'un rapport annuel de situation comparée entre les femmes et les hommes figure dans l'accord du 8 mars 2013 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. La dernière édition de ce rapport est consultable sur le site internet de la fonction publique. La dernière édition de ce rapport est consultable sur le site internet de la fonction publique : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/rapport-annuel-sur-legalite-professionnelle-entre-femmes-et-hommes-dans-la-fonction-publique-editi-1>

Les numéros des tableaux, graphiques et cartes présentés dans ce document sont repris directement du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique* édition 2017, Titre II Faits et chiffres, DGAFP, édition 2017.

Le signe  positionné à la fin des titres des figures signifie que les données du tableau sont accessibles dans la rubrique « séries longues » du site fonction-publique.gouv.fr/etudes&statistiques.

Sommaire

1. L'emploi public	7
1.1. L'emploi public dans l'emploi total	7
1.2. L'emploi dans la fonction publique en 2016 : évolutions, localisation et caractéristiques des agents	9
1.2.1 L'emploi dans la fonction publique en 2016	9
1.2.2 La localisation des agents de la fonction publique et le taux d'administration	23
1.2.3 Les caractéristiques des agents de la fonction publique	28
1.2.4 Séries longues	49
1.3. Fonction publique de l'État : périmètre de décompte des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances	53
1.3.1 Périmètre de décompte des effectifs dans les ministères	53
1.3.2 Emplois en loi de finances	56
2. Les flux de personnels et les parcours professionnels dans la fonction publique	61
2.1. Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2015	61
2.2. Les mobilités dans la fonction publique	83
2.2.1 Mobilité professionnelle des agents de la fonction publique	83
2.2.2 Changement de catégorie hiérarchique	94
2.2.3 Positions statutaires	97
2.3. Les départs à la retraite	103
3. Les rémunérations dans la fonction publique	104
3.1. La dispersion des salaires est moins étendue dans la fonction publique que dans le secteur privé	104
3.2. Les dépenses de personnel dans les finances publiques	152
4. Le temps de travail et la politique sociale	161
4.1. L'organisation du temps de travail	161
4.2. Les absences au travail	169
4.3. L'action sociale et la situation sociale des agents	174
5. Les effectifs et la politique salariale de l'État	178
6. Politiques et pratiques de ressources humaines 2016-2017	180
6.1. Préserver le pouvoir d'achat des agents publics tout en assurant le retour à l'équilibre des finances publiques	180
6.2. La refondation du contrat social avec les agents publics	181
6.3. Des politiques de ressources humaines comme levier de la transformation de la fonction publique	184
6.4. Une fonction publique exemplaire et respectueuse de la qualité de vie au travail des agents	190
6.5. Renforcer les politiques de prévention et de protection de la santé et encourager les nouvelles organisations de travail	193

1. L'emploi public

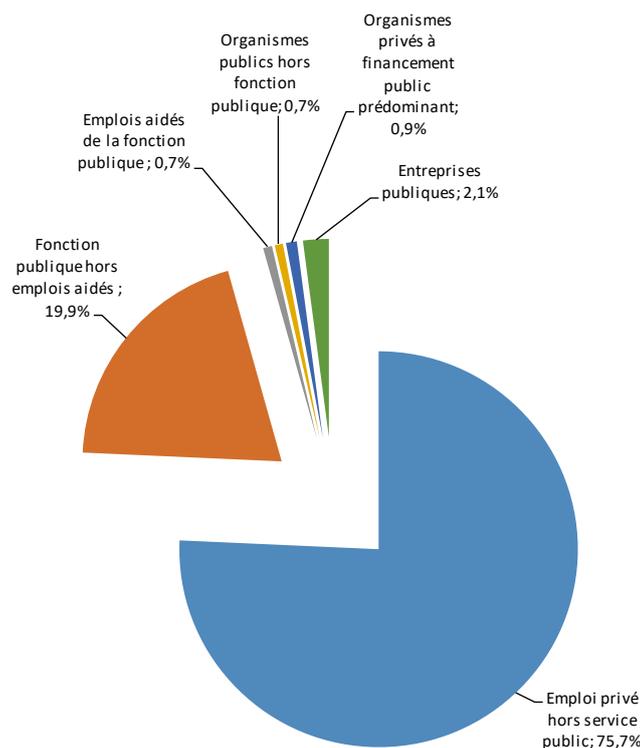
1.1. L'emploi public dans l'emploi total

Fin 2015, 5,4 millions d'agents dans la fonction publique sur le territoire national, soit un emploi sur cinq

L'emploi public est suivi ici selon une acception juridique de la fonction publique. Dans cette approche basée sur le statut juridique de l'employeur, la fonction publique emploie, fin 2015, sur le territoire national (métropole + DOM¹) 5,45 millions d'agents au sein d'organismes dont le statut commun de recrutement, repéré par sa catégorie juridique est le droit public. Néanmoins, des dispositions réglementaires permettent à certains de ces organismes de déroger à cette règle et d'effectuer des recrutements de droit privé. Par ailleurs, ces mêmes employeurs emploient 198 000 bénéficiaires de contrats aidés de droit privé, fin 2015, généralement exclus du décompte des emplois réalisé par la DGAFFP.

La fonction publique représente 19,9 % de l'emploi total (salariés et non-salariés) en France, hors bénéficiaires de contrats aidés, et 20,7 % si on les inclut. Ces agents sont employés, sous des statuts divers, par les services civils et militaires de l'État, les conseils régionaux, les conseils généraux, les communes, les établissements publics nationaux et locaux à caractère administratif, les hôpitaux publics, les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes et les autres établissements publics sociaux et médico-sociaux (voir Figure V 1-1).

Figure V 1-1 Effectifs, fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre 2015 (métropole + DOM)



Sources : SIASP, DADS, Recme, Insee. Traitement DGAFFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.
Champ : France entière, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger

Dans une approche économique alternative, généralement utilisée pour les comparaisons internationales, les « administrations publiques » (au sens de la comptabilité nationale, incluant des organismes privés à financement public) emploient 5,648 millions de personnes en France (métropole + DOM) fin 2015.

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

Figure 1.1-1 : La fonction publique dans l'économie nationale : classement des employeurs (situation au 31 décembre)

Statut juridique de l'employeur			Statut de recrutement de droit commun de l'agent		
	Code catégorie juridique Sirene	comptes nationaux	1	2	3
			Droit public	Droit public particulier / privé à statut	Droit privé
1	Administration de l'État	71 hors 7111 et 7112	APU (non marchand)	Ministères dont enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat	
		7111		Autorités constitutionnelles	
		7112		Autorités administratives indépendantes	
2	Collectivités	72	Régions, départements, communes		
3	Établissements publics administratifs	73	Établissements publics administratifs nationaux : Pôle emploi, Crous, CNRS, Inra, Inserm, France Agrimer ⁽¹⁾ etc., EPLE, EPA des collectivités territoriales, hôpitaux publics, étab. médico-sociaux	Organismes consulaires, associations syndicales autorisées, associations foncières urbaines ou de remembrement	Caisses nationales du régime général de Sécurité sociale
		hors APU (marchand)	OPH, Caisses de crédit municip., maisons de retraite publiques, divers EPA locaux marchands, Institut jeunes aveugles/sourds, Hôpital Quinze-Vingts, Caisse des dépôts et consignations ⁽²⁾		
4	Organismes publics administratifs	74	APU (non marchand)	GIP non marchands, groupements de coopération sanitaire, agences dép. d'insertion	IGSA, Institut franco-allemand St Louis etc.
		hors APU (marchand)	Cercles et foyers des armées		Cultes d'Alsace-Lorraine
5	Personnes morales de droit public soumises au droit commercial	4	APU (non marchand)		Ademe, BRGM, CEA, Charbon. de France, Cirad, Cnes, Onera, INA, IFP Énergie nouvelle, Opéra national de Paris, Réunion des musées nationaux, offices de tourisme, etc.
		hors APU (marchand)	Office national des forêts	RATP, SNCF Banque de France	Grands ports maritimes UGAP, AFD OPAC/OPH EPIC locaux et régies
6	Personnes physiques, sociétés commerciales	1,2,3,5,6 (hors 32)	APU (non marchand)		Safer
		hors APU (marchand)		La Poste EDF Aéroports de Paris	dont Air France, France Télécom France Télévision, DCNS, GDF Suez, GIAT industries-Nexter, Imprimerie nationale
7	Organismes privés spécialisés et groupements de droit privé	8,9	APU (non marchand)		Organismes de protection sociale hôpitaux à but non lucratif associations ODAC associations ODAL
		hors APU (marchand)			Mutuelles, comités d'entrep., organismes professionnels, syndicats de propriétaires, associations et fondations non à financ. public maj.

Légende

 Fonction publique

 Administrations publiques (APU) au sens des comptes nationaux

(1) Offices agricoles (EPIC) intégrés dans France Agrimer en 2009 (EPA).

(2) Caisse des dépôts et consignations : assimilée à EPA, mais relevant de codification Sirene 74 (autres personnes morales de droit administratif).

1.2. L'emploi dans la fonction publique en 2016 : évolutions, localisation et caractéristiques des agents

1.2.1 L'emploi dans la fonction publique en 2016

Fin 2016, la fonction publique compte 5,48 millions d'agents

Fin 2016, en France métropolitaine et dans les DOM hors Mayotte, la fonction publique compte 5,48 millions d'agents (**Figure V 1-2**). La fonction publique de l'État (FPE) compte 2,43 millions d'agents soit, 44,3 % de l'effectif total, au sein des ministères et des établissements publics administratifs (EPA) nationaux. La fonction publique territoriale (FPT) composée des collectivités territoriales et des EPA locaux compte quant à elle 1,89 million d'agents (34,4 % de l'ensemble des agents publics). Enfin 1,17 million d'agents travaillent au sein des hôpitaux et établissements médico-sociaux de la fonction publique hospitalière (FPH). Par ailleurs, la fonction publique emploie à cette même date 189 300 bénéficiaires de contrats aidés, généralement exclus des effectifs d'agents publics produits par la DGAFP. Un peu moins de la moitié d'entre eux (48,3 %) travaillent dans la FPT et 40,3 % dans la FPE.

Figure V 1-2 : Effectifs physiques en nombre d'agents, en équivalent temps plein (ETP) et en équivalent temps plein annualisé (EQTP) dans la fonction publique en 2016

	Effectifs physiques au 31/12/2016		ETP au 31/12/2016	EQTP annualisé en 2016
	Ensemble	dont à temps partiel (en %)		
Fonction publique de l'État	2 426 692	15,6	2 301 150	2 310 956
Fonction publique territoriale	1 885 820	26,3	1 709 566	1 761 828
Fonction publique hospitalière	1 167 690	23,0	1 082 630	1 088 244
Ensemble de la fonction publique	5 480 202	20,8	5 093 345	5 161 028

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Un cinquième des agents ne travaillent pas à temps complet fin 2016, soit parce qu'ils travaillent à temps partiel, soit parce que la durée maximale de travail hebdomadaire offerte par leur employeur est inférieure à la durée légale du travail. Dans ce dernier cas, le poste occupé est qualifié de poste à temps non complet. Ces postes peuvent être proposés à des contractuels dans l'ensemble de la fonction publique, mais également à des fonctionnaires dans la seule FPT. Par la suite, on parle indistinctement de travail à temps partiel pour les deux situations. La proportion d'agents qui travaillent à temps partiel dans la FPT fin 2016 est de 26,3 %, soit plus de 3 points supérieure à celle observée dans la FPH (23,0 %) et plus de 10 points supérieure à celle observée dans la FPE (15,6 %). Les effectifs de fin d'année en équivalent temps plein (ETP) c'est-à-dire comptés au prorata de leur quotité de travail s'élèvent à 5,10 millions en équivalent temps plein (ETP) fin 2016, dont 2,3 millions dans la FPE (45,2 %), 1,71 million dans la FPT (33,6 %) et 1,08 million dans la FPH (21,4 %).

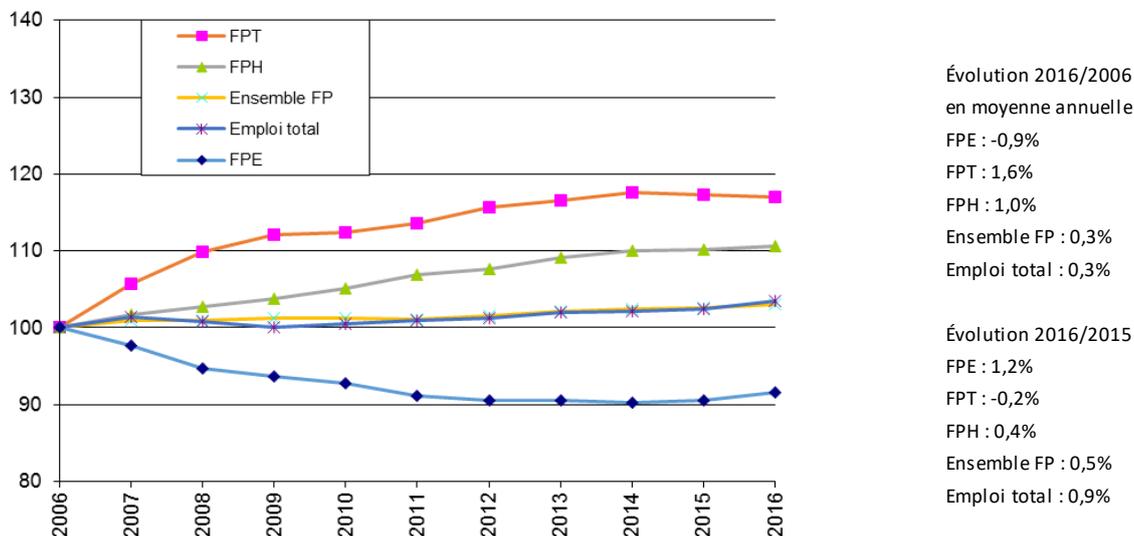
Au-delà de la comptabilisation des seuls effectifs présents en fin d'année, le volume annuel de travail (EQTP) prend en compte au prorata de la durée d'emploi les agents présents au cours de l'année. Il s'établit à 5,16 millions d'EQTP, en hausse de 0,3 % par rapport à 2015. La part de la FPE y est légèrement plus élevée qu'en fin d'année (44,7 % soit 0,4 point de plus) tandis qu'elle est légèrement moins élevée dans la FPT (34,1 %, soit 0,3 point de moins).

L'emploi public augmente de 0,5 % fin 2016

Hors contrats aidés, le nombre d'agents publics augmente de 0,5 % entre fin 2015 et fin 2016, soit une augmentation supérieure de 0,2 point à l'évolution moyenne annuelle de l'emploi public depuis 2006 (Figure V 1-3). Pendant cette même période, le nombre de personnes en emploi en France (salariés et non-salariés) des secteurs public et privé augmente de 0,9 %, une croissance également supérieure à la tendance observée depuis 2006 (+0,3 % par an en moyenne). Pour la première fois depuis 2012 et la création des contrats d'avenir, le nombre de bénéficiaires de contrats aidés diminue en 2016 (-4,2 %). Ainsi, y compris les bénéficiaires de ces contrats, le nombre d'agents employés dans la fonction publique augmente de 0,4 %.

La proportion d'agents à temps partiel en fin d'année a progressé de 15,2 %, fin 2015, à 15,6 % dans la FPE et globalement de 20,6 % à 20,8 % dans l'ensemble de la fonction publique. En conséquence les effectifs de fin d'année en ETP ont augmenté légèrement moins (+0,4 %) que les effectifs en personnes physiques. Quant au volume d'emploi entre 2015 et 2016, il s'accroît de 0,2 %.

Figure V 1-3 : Évolution des effectifs en fin d'année dans la fonction publique depuis 2006
(base 100 au 31 décembre 2006)



Sources : FGE, Colter, DADS, Siasp, Insee ; enquête SAE. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

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

Hors contrats aidés, l'emploi public tous versants confondus serait ainsi en hausse en 2017 et son évolution serait d'environ +0,7% entre fin 2016 et fin 2017.

Versant par versant, les évolutions sont très différentes. En 2016, les renversements d'évolution par rapport à la tendance dans la FPE et la FPT se confirment et s'accroissent. Pour la deuxième année consécutive, l'emploi progresse dans la FPE alors qu'il n'avait cessé de baisser depuis 2003, et le nombre d'agents territoriaux diminue. Ces évolutions vont dans le sens inverse des évolutions annuelles moyennes de l'emploi dans ces versants depuis 2006 (-0,9 % dans la FPE et +1,6 % dans la FPT et respectivement -0,3 % et +0,8 % hors transferts de la FPE vers la FPT pendant la période).

Dans la FPE, après une première augmentation en 2015, l'emploi public accélère

De 2005 à 2014, le nombre d'agents dans la FPE n'a cessé chaque année de diminuer sous les effets conjoints de suppressions de postes ou de transferts vers la FPT liés notamment à la décentralisation. Sur cette période, les effectifs ont diminué de 266 000 dont 135 000 au titre des transferts vers la FPT. En effectifs physiques, la part de la FPE dans l'ensemble de la fonction publique a fortement diminué sur la période passant de plus de la moitié en 2005 à 43,9 % en 2014. En 2015, les effectifs de la FPE progressaient de 5 500 postes (+0,2 %). En 2016, cette croissance se confirme et s'amplifie. Hors bénéficiaires de contrats aidés, le nombre d'agents de l'État augmente de 1,2 % soit 28 700 postes supplémentaires (**Figure V 1-4**).

L'emploi progresse en 2016 aussi bien dans les ministères que dans les EPA, mais c'est dans les ministères que la croissance est la plus dynamique (+1,4 % contre +0,5 %). Par conséquent la part des EPA dans le versant diminue légèrement, de 0,1 point, à 20,1 %. Cette baisse vient interrompre une série de dix années d'augmentation qui a vu passer la part de l'emploi des EPA dans la FPE de 8,9 % en 2005 à 20,2 % en 2015. Les trois quarts de ce changement de structure s'expliquent par l'augmentation du poids des EPA dans les ministères de l'enseignement à la suite de la loi d'autonomie des universités. Hors universités, la part des EPA s'accroît de 2,8 points durant ces dix années.

On comptabilise par ailleurs 76 400 bénéficiaires d'emploi aidé dans le versant. Plus de 90 % d'entre eux sont employés par des établissements publics locaux d'enseignement (EPL), c'est-à-dire un collège ou un lycée. Leur nombre est en baisse de 3,9 % en 2016 et la croissance de l'emploi dans le versant y compris ces contrats s'établit à +1,0 %.

La croissance de l'emploi dans la FPE en 2016 est due à l'actualisation de la loi de programmation militaire et aux programmes de créations de postes dans les secteurs prioritaires affichés dans le projet de loi de finances (PLF) : l'enseignement, la sécurité et la justice. Ces créations de postes ne sont pas entièrement compensées par des suppressions de postes dans les autres ministères.

Avec 20 500 postes supplémentaires (+1,5 %), le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et les EPA sous sa tutelle contribuent pour plus de 70 % à la hausse de l'emploi dans la FPE. Les créations de postes inscrites au projet de loi de finances (PLF) pour mettre en œuvre la loi du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République se traduisent par une augmentation de 4 200 enseignants dans le premier degré dont 700 contractuels et de 2 800 enseignants dans le second degré dont près de 2 000 contractuels. Les effectifs augmentent également dans l'enseignement supérieur avec notamment 1 600 postes supplémentaires au sein des universités et dans l'enseignement privé sous contrat avec 900 enseignants de plus qu'en 2015. Par ailleurs, dans le sillage du plan de relance de l'apprentissage dans la FPE et du remplacement des contrats d'avenir professeur par le dispositif étudiant apprenti professeur, le nombre d'apprentis augmente (+1 900). Enfin, le nombre d'assistants d'éducation est en forte hausse (+11 000), une partie de cette hausse résultant de la transformation de contrats aidés en contrats d'accompagnement d'élèves en situation de handicap (AESH). Ces requalifications tempèrent la croissance de l'emploi dans le ministère et ses EPA, qui s'établit à 1,1 % lorsque les bénéficiaires de contrats aidés sont pris en compte.

Figure V 1-4 : Évolution des effectifs physiques de la fonction publique de l'État de 2015 à 2016

	Au 31 décembre 2016		Évolution par rapport à 2015		Évolution moyenne annuelle entre 2006 et 2016	
	Effectifs	Structure (en %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)
Ensemble FPE	2 426 692	100,0	1,2		-0,9	
Ensemble des ministères	1 939 995	79,9	1,4	+0,1	-2,0	-1,0
Ensemble des EPA	486 697	20,1	0,5	-0,1	6,1	+1,0
<i>dont</i>						
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	1 363 500	56,2	1,5	+0,2	-0,7	+0,1
<i>dont ministère</i>	1 029 249	42,4	1,8	+0,2	-2,2	-0,6
<i>dont EPA</i>	334 251	13,8	0,8	-0,1	7,3	+0,8
Justice	86 763	3,6	7,6	+0,2	1,4	+0,1
<i>dont ministère</i>	85 880	3,5	7,6	+0,2	1,5	+0,1
<i>dont EPA</i>	883	0,0	2,8	+0,0	-4,2	-0,0
Culture	25 470	1,1	-0,4	-0,0	-0,0	+0,0
<i>dont ministère</i>	11 302	0,5	0,9	+0,0	-2,2	-0,0
<i>dont EPA</i>	14 168	0,6	-1,4	-0,0	2,1	+0,0
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	74 346	3,1	-2,9	-0,1	-4,9	-0,2
<i>dont ministère</i>	52 509	2,2	-2,7	-0,1	-7,2	-0,2
<i>dont EPA</i>	21 837	0,9	-3,3	-0,0	6,7	+0,0
Défense	270 807	11,2	1,4	+0,0	-4,5	-0,5
<i>dont ministère</i>	262 560	10,8	1,4	+0,0	-4,6	-0,5
<i>dont EPA</i>	8 247	0,3	-0,5	-0,0	1,1	+0,0
Ministères économiques et financiers	156 325	6,4	-1,5	-0,2	-2,1	-0,1
<i>dont ministère</i>	144 322	6,0	-1,6	-0,2	-2,3	-0,1
<i>dont EPA</i>	12 003	0,5	0,2	-0,0	1,5	+0,0
Intérieur et Outre-mer	289 826	11,9	0,6	-0,1	3,8	+0,4
<i>dont ministère</i>	287 169	11,8	0,4	-0,1	3,7	+0,4
<i>dont EPA</i>	2 657	0,1	17,5	+0,0	38,0	+0,0
Ministères sociaux	99 301	4,1	-0,2	-0,1	1,9	+0,1
<i>dont ministère</i>	20 137	0,8	-1,6	-0,0	-5,6	-0,1
<i>dont EPA</i>	79 164	3,3	0,2	-0,0	5,4	0,2

Sources : FGE, Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Lecture : Au 31 décembre 2016, on compte 52 509 agents employés directement par le ministère de l'Écologie, soit 2,2 % des effectifs de la FPE à cette date. Cet effectif est en baisse de 2,7 % par rapport au 31 décembre 2015 (-7,2, % de baisse moyenne par an depuis 2006) et la part des agents de la FPE en poste au ministère de l'Écologie a baissé de 0,1 point de pourcentage en un an (-0,2 point de pourcentage en moyenne annuelle depuis 2006).

Les effectifs du ministère de la Justice augmentent de 7,6 % en 2016 (+6 100). Cette forte hausse contribue pour plus d'un cinquième à la hausse globale des effectifs dans le versant. Une partie de cette augmentation correspond aux créations de postes décidées dans le PLF pour l'administration pénitentiaire ou au sein du programme justice judiciaire. L'autre partie découle de la requalification comme collaborateurs occasionnels du service public (COSP), et en conséquence de leur comptabilisation parmi les agents du ministère, de personnes qui participaient déjà sous forme de prestations à ses missions (des traducteurs interprètes, par exemple). Bien que le nombre exact de ces requalifications ne soit pas connu, les données issues du système d'information sur les agents du service public (Siasp) permettent d'estimer qu'elles expliquent au moins la moitié de la croissance de l'emploi dans le ministère.

On compte 1 600 agents supplémentaires dans les ministères de l'Intérieur et de l'Outre-mer, soit une hausse de 0,6 %. Les effectifs de la Police et de la Gendarmerie nationale ont notamment crû d'environ 2 100 postes à la suite du plan de lutte anti-terrorisme et du pacte de sécurité adopté après les attentats de novembre 2015 ainsi que du plan de lutte contre l'immigration clandestine. Le ministère reçoit également une centaine d'agents issus du transfert des effectifs dédiés à la sécurité routière des services déconcentrés du ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie. À terme, il est inscrit dans le PLF que ce transfert devrait représenter plus de 600 EQPT. Ces créations et transferts d'emplois sont en partie compensés par la perte d'environ 1 000 postes dans le programme « administration territoriale de l'État » dont 700 sont des postes des services interministériels départementaux des systèmes d'information et de communication (SIDSIC) transférés aux Services du Premier ministre.

Les effectifs des services du Premier ministre qui n'emploient que 0,5 % des agents du versant sont en forte hausse en 2016 : +13,0 % soit 1 300 agents supplémentaires. Cette augmentation s'explique par le transfert des directeurs départementaux des directions départementales interministérielles et de leurs adjoints ainsi que par celui des agents affectés dans les SIDSIC représentant un total inscrit au PLF de 1 138 EQTP. Parmi eux, 700 agents étaient employés par le ministère de l'Intérieur en 2015, environ 250 l'étaient par le ministère de l'Écologie et environ 150 par le ministère de l'Agriculture.

Enfin, parmi les augmentations d'effectifs remarquables, la hausse de 1,4 % du nombre d'agents du ministère de la Défense (+3 600) met un terme à plusieurs années de baisse. Ainsi, de 2009, année de l'intégration de la Gendarmerie nationale aux effectifs du ministère de l'Intérieur, à 2015, les effectifs du ministère de la Défense ont diminué de près de 15 % et leur part dans l'ensemble du versant est passée de 12,4 % à 11,1 %. Le nombre de militaires au ministère de la Défense s'accroît en 2016 de 3 700 sous l'effet de l'actualisation en 2015 de la loi de programmation militaire 2014-2019.

Hors ces quatre ministères, le nombre d'agents de l'État diminue en 2016 (-4 500). La quasi-totalité s'explique par des baisses d'effectifs dans les ministères économiques et financiers et au ministère de l'Écologie, deux ministères déjà touchés par des réductions d'effectifs les années précédentes. Dans les ministères économiques et financiers, les réductions de postes s'élèvent à 2 300 agents (-1,5 %). Depuis 2011 et le rattachement au ministère du Travail de Pôle emploi, auparavant sous tutelle des ministères économiques et financiers, ces derniers ont vu leurs effectifs diminuer de 14 000 agents (-8,7 %) et leur poids dans l'ensemble du versant passer de 7,0 % à 6,4 %. Le ministère de l'Écologie perd quant à lui 2 200 agents en 2016, soit une baisse de 2,9 %.

Cette baisse s'explique par les réductions d'emploi. Elle s'explique également par les transferts précédemment cités d'environ 350 postes vers le ministère de l'Intérieur et les Services du Premier ministre. Dans le même temps, le ministère reçoit environ 700 agents du ministère de l'Agriculture où ils exerçaient des missions environnementales dans les domaines de la police de l'eau et la biodiversité.

Encadré : Le ministère des Affaires étrangères

La limitation du champ des données aux seuls agents en poste en France métropolitaine et dans les DOM entraîne l'exclusion d'une partie importante des effectifs du ministère des Affaires étrangères (MAE). Ainsi, ne sont pris en compte dans les effectifs de la fonction publique au 31 décembre 2016 que 3 787 agents du MAE. Cependant dans Siasp, on compte également plus de 12 200 agents du MAE à cette même date, en poste à l'étranger, donc non comptabilisés ici, un nombre en baisse de 1,1 % par rapport à 2015.

L'emploi diminue dans la FPT pour la deuxième année consécutive

Le nombre d'agents territoriaux diminue de 0,2 % en 2016 hors contrats aidés soit une baisse de 3 500 agents (figure V 1-5). Cette baisse confirme le renversement de tendance observé en 2015 avec un recul des effectifs de 0,3 %. Néanmoins, à la différence de 2015, le nombre de bénéficiaires de contrats aidés diminue également en 2016 (-3,8 %), si bien qu'en les prenant en compte, l'emploi territorial baisse de 0,4 %.

Les effectifs diminuent dans les collectivités territoriales (-0,9 %). En particulier, ils baissent de 1,0 % dans les communes, de 2,5 % dans les départements mais augmentent de 5,4 % dans les régions. Ils progressent en revanche dans les EPA locaux (+1,9 %), en particulier dans les établissements intercommunaux (+4,1 %) qui réunissent en 2016 près de 16 % des agents du versant. En conséquence le poids des collectivités territoriales dans la FPT se réduit de 0,6 point à 73,3 %.

Ces évolutions diverses sont en partie les conséquences des nombreux regroupements ou réorganisations qui ont eu lieu en 2016. Ainsi, au sein même des collectivités territoriales au sens strict, la hausse du nombre d'agents dans les régions (+5,4 %) et la baisse dans les départements (-2,5 %) sont liées. Avec la création des collectivités uniques de Guyane et de Martinique (6 800 agents fin 2016) issues de la fusion des régions et des départements en janvier 2016, les effectifs de ces derniers sont entièrement comptabilisés avec ceux des régions. À champ constant, en considérant ces fusions comme déjà effectives en 2015, les effectifs des départements auraient diminué de 0,8 % et ceux des régions diminué de 0,5 %.

Au sein du bloc communal, le nombre d'agents diminue (-10 300) dans les communes, mais parmi les personnes qui y étaient employées en 2015, 12 100 travaillent au sein d'un établissement intercommunal en 2016 dont 5 000 dans une communauté d'agglomération, 4 000 dans une métropole dont 3 100 dans les seules métropoles de Bordeaux, Toulouse, Montpellier ou de Nantes, ou encore 2 700 dans une communauté de communes. Au total, les effectifs du secteur communal qui regroupe communes, établissements communaux et intercommunaux sont stables en 2016 et son poids dans l'ensemble du versant augmente de 0,1 point à 76,8 %.

Figure V 1-5 : Évolution des effectifs de la fonction publique territoriale de 2006 à 2016

	Au 31 décembre 2016		Évolution par rapport à 2015		Évolution moyenne annuelle entre 2006 et 2016	
	Effectifs	Structure (en point de %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)
Communes*	1 011 514	53,6	-1,0	-0,5	0,1	-0,8
Départements	284 323	15,1	-2,5	-0,4	3,3	0,2
Régions	86 330	4,6	5,4	0,3	14,6	0,3
Ensemble des collectivités territoriales	1 382 167	73,3	-0,9	-0,6	1,2	-0,3
Établissements communaux*	128 623	6,8	-1,7	-0,1	1,3	0,0
Établissements intercommunaux*	299 770	15,9	4,1	0,7	4,6	0,4
Établissement départementaux	66 838	3,5	-0,3	0,0	0,9	0,0
Autres EPA locaux*	8 422	0,5	2,7	0,0	-8,2	-0,1
Ensemble des EPA locaux	503 653	26,7	1,9	0,6	2,7	0,3
Total FPT	1 885 820	100,0	-0,2		1,6	0,0
<i>dont secteur communal (1)</i>	1 448 329	76,8	0,0	0,1	0,9	-0,5

Sources : Colter, Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

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

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

Lecture : Au 31 décembre 2016, on compte 1 011 514 agents dans les communes soit 53,6 % des effectifs de la FPT à cette date. Cet effectif est en baisse de 1,0 % par rapport au 31 décembre 2015 (en moyenne +0,1 % d'augmentation par an depuis 2006). La part des agents de la FPT en poste dans les départements diminue de 0,5 point en un an (-0,8 point en moyenne par an depuis 2006).

Dans la FPH, la croissance de l'emploi est inférieure à celle des dix dernières années

Fin 2016, les effectifs de la FPH sont en hausse de 0,4 % (Figure V 1-6) par rapport à fin 2015 (+4 400 agents). Le nombre de bénéficiaires de contrats aidés est en baisse de 7,5 % à 21 600, si bien qu'en les prenant en compte, la croissance de l'emploi hospitalier n'est plus que de 0,2 %. Bien que supérieure à la croissance observée en 2015 (+0,2 % hors contrats aidés), la hausse des effectifs reste bien en deçà de la croissance moyenne observée ces dix dernières années (+1,0 % en moyenne de 2006 à 2016).

L'emploi est quasi stable dans les hôpitaux publics (+0,1 %). Ceux-ci réunissent près de neuf agents de la FPH sur dix mais cette part est en diminution de 0,2 point, évolution proche de la tendance observée depuis dix ans (-0,3 point en moyenne par an). Au sein des hôpitaux, le nombre de médecins et internes augmente de 0,5 % mais cette croissance est plus de trois fois inférieure à la tendance des dix dernières années (+1,8 % en moyenne par an). Dans le détail, c'est le nombre d'internes qui augmente (+1,8 %) quand le nombre de médecins reste stable. La croissance de l'emploi dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA) continue d'être dynamique (+2,3 %) mais elle est près de deux fois inférieure à la croissance moyenne annuelle observée entre 2006 et 2016 (+4,4 %). La part de ceux-ci dans l'effectif total de la FPH a gagné 2,4 points en dix ans passant de 6,1 % à 8,5 % fin 2016. Enfin, ce sont les effectifs des autres établissements médico-sociaux qui augmentent le plus (+3,0 %), davantage que leur croissance tendancielle (en moyenne +2,1 % par an depuis 2006).

Figure V 1-6 : Évolution des effectifs de la fonction publique hospitalière de 2006 à 2016

	Au 31 décembre 2016		Évolution par rapport à 2015 (en %)		Évolution en moyenne annuelle entre 2006 et 2016	
	Effectifs	Structure (en %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)
Total hôpitaux*	1 027 513	88,0	0,1	-0,2	0,7	-0,3
Médecins	117 414	10,1	0,5	0,0	1,8	0,1
Personnel non médical	910 099	77,9	0,0	-0,3	0,6	-0,3
Établissement d'hébergement pour personnes âgées	99 611	8,5	2,3	0,2	4,4	0,2
Autres établissements médico-sociaux	40 566	3,5	3,0	0,1	2,1	0,0
Total fonction publique hospitalière	1 167 690	100,0	0,4		1,0	

Sources : Enquête SAE, Drees ; DADS, Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Lecture : Au 31 décembre 2016, on compte 1 027 513 agents dans les hôpitaux, soit 88,0 % des effectifs de la FPH à cette date. Cet effectif augmente de 0,1 % par rapport au 31 décembre 2015. La part des agents des hôpitaux dans l'ensemble de la FPH diminue de 0,2 point par rapport à fin 2015. En moyenne chaque année depuis 2006, le nombre d'agents dans les hôpitaux a augmenté de 0,7 % et leur part dans l'ensemble de la FPH a diminué de 0,3 point.

Hors médecins, c'est dans la filière « soignante » que se concentrent 3 200 des 3 800 emplois supplémentaires dans le versant dont notamment près de 1 100 infirmiers supplémentaires. La filière « socio-éducative » est également marquée par un accroissement de ses effectifs (+500). Enfin, le nombre d'agents dans la filière « administrative » reste stable.

Encadré : Les nouveaux apprentis dans la fonction publique en 2017

En 2017, la fonction publique a enregistré 14 022 nouveaux contrats d'apprentissage, soit 1 024 de plus qu'en 2016 (+8 %). Le nombre de nouveaux apprentis est en hausse dans les trois versants de la fonction publique, et notamment dans la fonction publique territoriale (FPT) (+647, soit +9 %) qui retrouve un niveau proche de celui de 2014. Dans la fonction publique de l'État (FPE), l'augmentation est de 5 % (+254) après les forts accroissements de 2015 et 2016 permettant ainsi d'atteindre l'objectif fixé en nombre d'apprentis. Dans la fonction publique hospitalière (FPH), la hausse (+123, soit +25 %) permet de retrouver un flux de nouveaux apprentis supérieur à celui des années 2014 et 2015.

En 2017, 74 % des nouveaux apprentis de la FPE sont embauchés par les ministères. Dans la FPT, les communes ont recruté six des nouveaux apprentis sur dix, auxquels il convient d'ajouter les 20 % recrutés par les établissements communaux ou intercommunaux, suivies par les départements (13 %) et les régions (7 %).

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

		2014 ⁽¹⁾	2015 ⁽¹⁾	2016 ⁽¹⁾	2017 ^(p)		Évolution 2017/2016 (en %)
					Effectifs	Part (en %)	
FPE	Ministères	206	2 725	4 321	4 346	73,9	0,6
	EPA sous tutelle des ministères	594	1 007	1 305	1 535	26,1	17,6
	Total	801	3 732	5 626	5 880	100,0	4,5
FPT	Communes	4 610	3 914	4 117	4 360	58,0	5,9
	Départements	1 050	874	782	959	12,7	22,6
	Régions	473	473	411	517	6,9	25,7
	Établissements départementaux	101	102	96	116	1,5	20,6
	Établissements communaux	229	175	185	264	3,5	42,5
	Établissements intercommunaux	1 078	1 069	1 216	1 249	16,6	2,7
	Autres EPA locaux	25	30	67	58	0,8	-14,5
	Total	7 566	6 637	6 875	7 523	100,0	9,4
FPH		601	603	497	620	-	24,6
Ensemble FP		8 968	10 972	12 998	14 022	-	7,9

Sources : Fichiers de gestion des contrats d'apprentissage - Ari@ne - Données DGEFP-DARES. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France entière.

Lecture : Parmi les nouveaux apprentis embauchés par la FPE en 2017, 26,1 % l'ont été par les EPA.

(1) Données révisées par rapport aux précédentes publications sur les nouveaux apprentis dans la fonction publique.

(p) Données provisoires.

Dans l'ensemble de cette publication, les données relatives à l'année 2017 sont considérées comme semi-définitives. Elles seront en effet révisées lors de la prochaine publication.

Figure 1.2-1 : Effectifs physiques et en équivalent temps plein par versant de la fonction publique

	2015 ⁽¹⁾		2016		Évolution 2016/2015 (en %)	
	avec contrats aidés	hors contrats aidés	avec contrats aidés	hors contrats aidés	avec contrats aidés	hors contrats aidés
Effectif au 31 décembre⁽²⁾						
FPE	2 477,5	2 398,0	2 503,0	2 426,7	+1,0	+1,2
FPT	1 984,2	1 889,3	1 977,2	1 885,8	-0,4	-0,2
FPH	1 186,6	1 163,3	1 189,3	1 167,7	+0,2	+0,4
Ensemble	5 648,3	5 450,6	5 669,5	5 480,2	+0,4	+0,5
Volume de travail en équivalent temps plein⁽³⁾						
FPE	2 345,8	2 293,3	2 362,2	2 311,0	+0,7	+0,8
FPT	1 844,2	1 770,2	1 836,8	1 761,8	-0,4	-0,5
FPH	1 101,7	1 083,7	1 105,9	1 088,2	+0,4	+0,4
Ensemble	5 291,7	5 147,1	5 304,9	5 161,0	+0,3	+0,3

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

(1) Le volume d'emploi dans la FPH en 2015 a été révisé. Il est inférieur de 2 800 EQTP à celui publié l'année précédente.

(2) Postes principaux finaux au 31 décembre.

(3) Tout poste actif dans l'année.

Figure 1.2-2 : Effectifs physiques par type d'employeur dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre

		2015 ⁽³⁾	2016	Évolution 2016/2015	
				en nombre	en %
FPE	Ministères	1 913 674	1 939 995	26 321	+1,4
	EPA	484 357	486 697	2 340	+0,5
	Total	2 398 031	2 426 692	28 661	+1,2
FPT	Communes ⁽¹⁾	1 021 856	1 011 514	-10 342	-1,0
	Départements ⁽²⁾	291 512	284 323	-7 189	-2,5
	Régions ⁽²⁾	81 885	86 330	4 445	+5,4
	Total collectivités territoriales	1 395 253	1 382 167	-13 086	-0,9
	Établissements communaux ⁽¹⁾	130 825	128 623	-2 202	-1,7
	Établissements intercommunaux ⁽¹⁾	288 024	299 770	11 746	+4,1
	Établissement départementaux	67 027	66 838	-189	-0,3
	Autres EPA locaux	8 181	8 422	241	+2,9
	Total EPA locaux	494 057	503 653	9 596	+1,9
	Total	1 889 310	1 885 820	-3 490	-0,2
FPH	Hopitaux	1 026 526	1 027 513	987	+0,1
	Établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	97 350	99 611	2 261	+2,3
	Autres établissements médico-sociaux	39 402	40 566	1 164	+3,0
	Total	1 163 278	1 167 690	4 412	+0,4
Total ensemble de la fonction publique		5 450 619	5 480 202	29 583	+0,5

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

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

(2) Les évolutions dans les départements et les régions sont en partie dues à la création des collectivités uniques de Guyane et de Martinique issues de la fusion des départements et des régions. Leurs effectifs, sont entièrement comptabilisés avec ceux des régions.

(3) La répartition des effectifs en 2015 est une version révisée de la répartition publiée dans la précédente version du rapport annuel. Les 8 900 agents de la métropole de Lyon, créée le 1er janvier 2015, étaient alors classés avec les agents des départements. Ils sont dorénavant classés avec ceux des établissements intercommunaux.

Figure 1.3-1 : Répartition des effectifs physiques de la fonction publique de l'État entre ministères et établissements publics à caractère administratif au 31 décembre

	2016						Effectifs totaux (ministères + EPA) fin 2015	Évolution des effectifs totaux entre 2015 et 2016 (en %)
	Effectifs totaux (ministères + EPA)	Effectifs des ministères	Effectifs des EPA	dont contractuels des EPA	Part des effectifs dans les EPA (en %)	dont effectifs dans les EPA en situation dérogatoire (en %) ⁽¹⁾		
Affaires étrangères et Développement international ⁽²⁾	3 787	3 612	175	34	4,6	0,0	3 764	0,6
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	45 117	32 343	12 774	9 796	28,3	5,7	44 914	0,5
Culture et Communication	25 470	11 302	14 168	10 595	55,6	74,2	25 574	-0,4
Défense	270 807	262 560	8 247	4 740	3,0	35,9	267 192	1,4
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	74 346	52 509	21 837	6 458	29,4	29,8	76 532	-2,9
Ministères économiques et financiers	156 325	144 322	12 003	7 048	7,7	77,9	158 627	-1,5
Finances et Comptes publics	149 619	137 616	12 003	7 048	8,0	77,9	151 853	-1,5
Économie, Industrie et Numérique	6 706	6 706	-	-	0,0	-	6 774	-1,0
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	1 363 500	1 029 249	334 251	163 133	24,5	3,7	1 342 971	1,5
Intérieur et Outre-mer ⁽³⁾	289 826	287 169	2 657	1 741	0,9	10,0	288 219	0,6
Police	141 083	141 083	-	-	-	-	140 723	0,3
Outre-mer	1 496	1 496	-	-	-	-	1 499	-0,2
Intérieur, autre ⁽³⁾	147 247	144 590	2 657	1 741	1,8	10,0	145 997	0,9
Justice ⁽⁴⁾	86 763	85 880	883	302	1,0	12,0	80 639	7,6
Services du Premier ministre ⁽⁵⁾	11 450	10 912	538	238	4,7	0,0	10 131	13,0
Ministères sociaux	99 301	20 137	79 164	66 935	79,7	80,1	99 468	-0,2
Affaires sociales	34 141	10 353	23 788	13 383	69,7	44,4	34 124	0,0
Travail, Emploi et Dialogue social	62 548	9 784	52 764	52 524	84,4	100,0	62 664	-0,2
Sports	2 612	-	2 612	1 028	100,0	3,6	2 680	-2,5
Total	2 426 692	1 939 995	486 697	271 020	20,1	21,8	2 398 031	1,2

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année. Les effectifs du budget annexe des publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie.

Note de lecture : 5,7 % des effectifs des EPA du ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et de la Forêt relèvent d'un EPA dérogatoire.

(1) EPA en situation dérogatoire : EPA dans lequel le statut normal de recrutement est celui de contractuel, soit de droit public, soit, dans certains cas, de droit privé. La dérogation au principe selon lequel les emplois peuvent être pourvus par des contractuels concerne, selon les cas, tous les emplois de l'EPA (par exemple, Pôle emploi) ou certains emplois (par exemple, emploi de personnel ouvrier des Crous).

(2) Ne figurent ici que les agents en poste en France métropolitaine et dans les DOM (hors Mayotte), soit moins de 20 % des effectifs du ministère des affaires étrangères en EQTP.

(3) La part des effectifs des EPA dans des EPA en situation dérogatoire diminue fortement de 50,7 % à 10 % suite à la prise en compte avec un an de retard du changement de statut de l'Office français de l'immigration et de l'intégration. Depuis la loi de juillet 2015 relative à la réforme du droit d'asile, il n'est plus dérogatoire.

(4) La hausse de 7,6 % au ministère de la Justice s'explique en partie par la requalification comme collaborateurs occasionnels du service public de personnes qui participaient auparavant à ses missions (des traducteurs interprètes par exemple) sans être comptabilisés dans ses effectifs.

(5) La hausse de 13,0 % dans les services du Premier ministre s'explique par le transfert des directeurs départementaux des directions départementales interministérielles et leurs adjoints ainsi que par celui des agents affectés dans les services interministériels départementaux des systèmes d'information et de communication. Parmi eux, 700 étaient employés par le ministère de l'Intérieur en 2015, 250 par le ministère de l'Écologie et 150 par le ministère de l'Agriculture.

Figure 1.3-2 : Effectifs physiques des établissements publics à caractère administratif (EPA) par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2016

Statut		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Indéterminée	Ensemble	Part des femmes (en %)
EPA nationaux à recrutement de droit public non dérogatoires ⁽¹⁾	Fonctionnaires	125 900	33 960	35 651	239	195 750	49,5
	Contractuels ⁽³⁾	62 154	81 530	22 850	13 617	180 151	58,0
	Militaires et militaires volontaires	s	289	625	s	1 011	67,3
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	s	359	1 470	s	3 510	34,7
	Total	189 825	116 138	60 596	13 863	380 422	53,4
Part des femmes (en %)		44,0	62,7	65,1	54,4	53,4	
EPA nationaux à recrutement de droit public dérogatoires ⁽¹⁾	Fonctionnaires	2 559	4 196	6 269	104	13 128	54,6
	Contractuels ⁽³⁾	19 131	24 332	45 271	2 135	90 869	67,2
	Militaires et militaires volontaires	s	.	.	s	9	11,1
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	s	7	1 161	s	2 269	52,0
	Total	22 796	28 535	52 701	2 243	106 275	65,3
Part des femmes (en %)		50,8	69,6	69,7	52,4	65,3	
EPA nationaux à recrutement de droit privé ⁽²⁾	Fonctionnaires	s	s	.	.	31	48,1
	Contractuels ⁽³⁾	5 775	3 180	4 672	.	13 627	71,9
	Autres catégories et statuts ⁽⁴⁾	s	s	9	.	1 759	61,0
	Total	7 555	3 181	4 681	.	15 417	70,7
	Part des femmes (en %)		58,2	81,7	86,1	.	71,5

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

(1) Y compris les agents des établissements publics locaux d'enseignement (EPL) de l'Éducation nationale et les EPL de l'enseignement agricole recrutés sur ressources propres, y compris les élèves fonctionnaires rémunérés durant leur formation (IRA, ENA, ESPE, École polytechnique, École nationale de la magistrature, etc.). Ne comprend pas les agents payés directement par l'État, notamment dans les établissements supérieurs d'enseignement (universités, par exemple).

(2) Caisse nationale de Sécurité sociale (Acoss, Cnamts, Cnaf, Cnavts) et École nationale supérieure de sécurité sociale (EN3S).

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

(4) Dans la FPE, la catégorie "Autres catégories et statuts" recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat, des ouvriers de l'État et des apprentis.

EPA en situation dérogatoire : EPA dans lequel le statut normal de recrutement est celui de non-titulaire, soit de droit public, soit, dans certains cas, de droit privé. La dérogation au principe selon lequel les emplois peuvent être pourvus par des non-titulaires concerne, selon les cas, tous les emplois de l'EPA (par exemple, Pôle emploi) ou certains emplois (par exemple, emplois de personnel ouvrier des Crous). s : soumis au secret statistique

Figure 1.3-3 : Effectifs physiques et en équivalent temps plein dans les ministères par statut au 31 décembre

	2015		2016									
	Effectifs physiques	ETP	Fonctionnaires		Contractuels		Militaires et militaires volontaires		Autres catégories et statuts ⁽¹⁾		Total	
			Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP	Effectifs physiques	ETP
Affaires étrangères et Développement international ⁽²⁾	3 598	3 515	2 895	2 844	572	546	104	104	41	39	3 612	3 533
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	32 314	30 567	22 991	22 245	4 527	3 802	22	22	4 803	4 421	32 343	30 489
Culture et Communication	11 200	10 808	9 775	9 558	1 480	1 288	7	7	40	39	11 302	10 892
Défense	258 906	255 389	35 079	34 230	7 578	7 187	199 807	198 480	20 096	20 004	262 560	259 901
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	53 939	52 546	46 762	45 595	2 442	2 255	308	308	2 997	2 982	52 509	51 139
Ministères économiques et financiers	146 652	140 243	137 971	132 813	5 578	4 603	92	90	681	602	144 322	138 109
Finances et Comptes publics	139 878	133 785	132 171	127 180	4 687	3 835	86	84	672	593	137 616	131 693
Économie, Industrie et Numérique	6 774	6 458	5 800	5 633	891	768	6	6	9	9	6 706	6 416
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	1 011 288	965 970	812 487	789 352	75 425	58 824	55	55	141 282	132 047	1 029 249	980 278
Intérieur et Outre-mer	285 957	278 810	167 897	165 526	13 283	12 137	103 830	96 338	2 159	2 026	287 169	276 028
Police	140 723	138 329	129 611	128 569	10 175	9 152	226	225	1 071	1 023	141 083	138 969
Outre-mer	1 499	1 150	45	45	13	13	1 428	1 168	10	10	1 496	1 235
Intérieur, autre	143 735	139 331	38 241	36 913	3 095	2 972	102 176	94 945	1 078	993	144 590	135 823
Justice ⁽³⁾	79 780	76 529	74 626	72 685	10 916	7 864	98	95	240	219	85 880	80 864
Services du Premier ministre ⁽⁴⁾	9 579	9 264	8 347	8 171	2 456	2 282	43	43	66	57	10 912	10 553
Ministères sociaux	20 461	19 755	18 119	17 556	1 848	1 742	24	24	146	141	20 137	19 463
Affaires sociales	10 477	10 139	9 107	8 868	1 172	1 090	19	19	55	54	10 353	10 031
Travail, Emploi et Dialogue social	9 984	9 616	9 012	8 688	676	652	5	5	91	87	9 784	9 432
Total	1 913 674	1 843 396	1 336 949	1 300 575	126 105	102 531	304 390	295 566	172 551	162 577	1 939 995	1 861 249
Total hors enseignants	1 024 670	987 393	620 172	603 778	88 414	68 808	304 373	295 549	29 899	29 444	1 042 858	997 580

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année. Les effectifs du budget annexe des publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, Développement durable, Énergie et Logement.

(1) Dans la FPE, la catégorie "Autres catégories et statuts" recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat, des ouvriers d'État et des apprentis.

(2) Ne figurent ici que les agents en poste en France métropolitaine et dans les DOM (hors Mayotte), soit moins de 20 % des effectifs du ministère des affaires étrangères en EQTP.

(3) L'augmentation du nombre d'agents au ministère de la Justice s'explique en partie par la requalification comme collaborateurs occasionnels du service public de personnes qui participaient auparavant à ses missions (des traducteurs interprètes par exemple) sans être comptabilisés dans ses effectifs.

(4) La hausse du nombre d'agents dans les services du Premier ministre s'explique par le transfert des directeurs départementaux des directions départementales interministérielles et leurs adjoints ainsi que par celui des agents affectés dans les services interministériels départementaux des systèmes d'information et de communication. Parmi eux, 700 agents étaient employés par le ministère de l'Intérieur en 2015, 250 par le ministère de l'Écologie et 150 par le ministère de l'Agriculture.

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

	2015	2016				
	Effectifs physiques	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Part des fonctionnaires (en %)	Part des contractuels (en %)	Part des autres catégories et statuts ⁽¹⁾ (en %)
Emplois principaux						
Régions, départements et communes ⁽²⁾	1 395 253	1 382 167	62,3	79,1	17,0	3,9
EPA locaux	494 057	503 653	58,5	74,8	24,2	1,0
Total fonction publique territoriale	1 889 310	1 885 820	61,3	77,9	18,9	3,2
Assistants maternels et familiaux ⁽³⁾	49 320	48 138	93,7	0,0	0,0	100,0
FPT, hors assistants maternels et familiaux	1 839 990	1 837 682	60,4	80,0	19,4	0,6
Emplois secondaires						
Régions, départements et communes ⁽²⁾	32 952	32 367	67,6	39,0	56,5	4,5
EPA locaux	14 169	14 106	61,4	35,5	64,0	0,5
Total	47 121	46 473	65,7	38,0	58,7	3,3

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

(1) Dans la FPT, la catégorie "autres catégories et statuts" recouvre principalement des assistants maternels et familiaux et des apprentis.

(2) Les évolutions concernant les effectifs des communes et des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu des possibles modifications (regroupements notamment), en relation avec la mise en place de structures intercommunales.

(3) Le nombre d'assistants maternels et familiaux en 2015 est supérieur à celui publié dans la précédente version du rapport annuel. Une correction dans le programme de construction de ce tableau a conduit à en repérer 3 200 de plus.

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

	2015	2016				
	ETP	ETP	Part des femmes (en %)	Part des fonctionnaires (en %)	Part des contractuels (en %)	Part des autres catégories et statuts ⁽¹⁾ (en %)
Emplois principaux						
Régions, départements et communes ⁽²⁾	1 268 451	1 255 742	60,7	82,2	14,1	3,8
EPA locaux	444 611	453 823	56,2	77,9	21,1	1,0
Total fonction publique territoriale	1 713 062	1 709 566	59,5	81,0	16,0	3,1
Assistants maternels et familiaux ⁽³⁾	43 592	42 518	94,1	0,0	0,0	100,0
FPT, hors assistants maternels et familiaux	1 669 470	1 667 048	58,6	83,1	16,4	0,7

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

(1) Dans la FPT, la catégorie "autres catégories et statuts" recouvre principalement des assistants maternels et familiaux et des apprentis.

(2) Les évolutions concernant les effectifs des communes et des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu des possibles modifications (regroupements notamment), en relation avec la mise en place de structures intercommunales.

(3) Le nombre d'assistants maternels et familiaux en 2015 est supérieur à celui publié dans la précédente version du rapport annuel. Une correction dans le programme de construction de ce tableau a conduit à en repérer 2 700 de plus en ETP.

Figure 1.5-5 : Effectifs physiques de la fonction publique territoriale par catégorie d'employeur au 31 décembre

	2015 ⁽³⁾	2016	Évolution 2016/2015 (en %)
Organismes communaux⁽¹⁾	1 152 681	1 140 137	-1,1
Communes, dont :	1 021 856	1 011 514	-1,0
Communes de moins de 1 000 habitants	111 147	107 741	
Communes de 1 000 habitants à 1 999 habitants	58 371	58 491	
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	63 378	63 457	
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	50 288	50 112	
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	117 601	117 037	
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	127 628	126 668	
Communes de 20 000 à 49 999 habitants	198 261	195 882	
Communes de 50 000 à 79 999 habitants	85 139	83 908	
Communes de 80 000 à 99 999 habitants	31 659	32 323	
Communes de 100 000 habitants et plus	178 384	175 895	
Établissements communaux (CCAS, CDE ...)⁽¹⁾	130 825	128 623	-1,7
Organismes intercommunaux⁽¹⁾	288 024	299 770	4,1
EPCI à fiscalité propre, dont :	221 657	233 175	5,2
Communautés urbaines	10 708	7 988	
Communautés de communes	82 965	83 591	
Communauté d'agglomération	83 931	78 674	
Syndicats d'agglomération nouvelle (SAN) ⁽²⁾	1 558		
Métropole	42 495	62 922	
Autres structures intercommunales (Sivom, Sivu, syndicats mixtes)	66 367	66 595	0,3
Organismes départementaux	358 539	351 161	-2,1
Départements	291 512	284 323	-2,5
Établissements départementaux (SDIS, CNFPT, CDG)	53 308	52 617	-1,3
Autres établissements départementaux	13 719	14 221	3,7
Régions	81 885	86 330	5,4
Autres EPA locaux (OPHLM, CCM, régies,...)	8 181	8 422	2,9
Total FPT	1 889 310	1 885 820	-0,2

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

(1) Les évolutions concernant les effectifs des communes et des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu des possibles modifications (regroupements notamment), en relation avec la mise en place de structures intercommunales.

(2) La loi NOTRe du 7 août 2015 supprime la catégorie des "syndicats d'agglomération nouvelle" (SAN) à compter du 1er janvier 2017 mais les derniers ont été dissous dès le 1er janvier 2016. Les SAN exerçaient les compétences déterminées par la loi en lieu et place des communes (art. L5333-1 et suivants du code général des collectivités territoriales). Au 31 décembre 2015, on ne comptait plus d'agents que dans deux SAN : Ouest Provence qui a intégré la métropole Aix-Marseille-Provence et Val d'Europe devenu la communauté d'agglomération Val d'Europe agglomération.

(4) La répartition des effectifs en 2015 est une version révisée de la répartition publiée dans la précédente version du rapport annuel. Les 8 900 agents de la métropole de Lyon, créée le 1er janvier 2015, étaient alors classés avec les agents des départements. Ils sont dorénavant classés avec ceux des organismes intercommunaux et plus particulièrement avec ceux des métropoles.

Figure 1.6-1 : Effectifs physiques de la fonction publique hospitalière par sexe et statut au 31 décembre

	2015	2016				
	Effectifs physiques	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Part des fonctionnaires (en %)	Part des contractuels (en %)	Part des autres catégories et statuts ⁽²⁾ (en %)
Médecins ⁽¹⁾	116 824	117 414	52,6	0,0	0,0	100,0
Personnels non médical	909 702	910 099	80,3	81,4	18,4	0,2
Total hôpitaux	1 026 526	1 027 513	77,1	72,1	16,3	11,6
Établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	97 350	99 611	87,4	68,8	29,8	1,4
Autres établissements médico-sociaux	39 402	40 566	67,7	58,6	38,6	2,8
Total fonction publique hospitalière	1 163 278	1 167 690	77,7	71,3	18,2	10,5

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

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

(2) Dans la FPH, la catégorie "autres catégories et statuts" recouvre principalement des médecins et des apprentis.

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

	2015	2016				
	Effectifs physiques	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Part des fonctionnaires (en %)	Part des contractuels (en %)	Part des autres catégories et statuts ⁽²⁾ (en %)
Médecins ⁽¹⁾	100 614	101 523	53,2	0,0	0,0	100,0
Personnels non médical	853 689	854 252	79,7	81,8	18,0	0,2
Total hôpitaux	954 302	955 776	76,9	73,1	16,1	10,8
Établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	89 668	91 734	87,2	70,6	28,5	1,0
Autres établissements médico-sociaux	34 180	35 119	69,7	64,6	32,9	2,5
Total fonction publique hospitalière	1 078 151	1 082 630	77,5	72,6	17,7	9,7

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

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

(2) Dans la FPH, la catégorie "autres catégories et statuts" recouvre principalement des médecins et des apprentis.

1.2.2 La localisation des agents de la fonction publique et le taux d'administration

Figure 1.2-3 : Effectifs physiques dans les trois versants de la fonction publique et en équivalent temps plein par région et département au 31 décembre 2016

	Fonction publique de l'État, civils ⁽¹⁾		Fonction publique territoriale ⁽²⁾		Fonction publique hospitalière		Total fonction publique, civils ⁽¹⁾	
	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP
Auvergne-Rhône-Alpes	232 627	217 658	212 312	189 400	141 081	129 345	586 020	536 403
Allier	8 119	7 714	9 176	8 317	9 521	9 011	26 816	25 042
Cantal	3 715	3 487	4 619	4 187	3 823	3 577	12 157	11 251
Haute-Loire	5 235	4 872	5 368	4 736	3 716	3 317	14 319	12 925
Puy-de-Dôme	23 782	22 459	19 575	17 309	13 322	12 379	56 679	52 148
Ain	13 414	12 572	11 722	10 372	7 054	6 430	32 190	29 374
Ardèche	6 883	6 317	8 591	7 540	5 569	5 059	21 043	18 916
Drôme	12 352	11 391	12 425	11 037	8 314	7 539	33 091	29 967
Haute-Savoie	17 312	15 981	21 006	18 800	12 796	11 529	51 114	46 310
Isère	38 917	36 184	35 649	31 345	20 991	18 988	95 557	86 517
Loire	20 016	18 660	17 221	15 451	16 976	15 441	54 213	49 551
Rhône	70 757	66 788	51 978	47 039	30 532	28 407	153 267	142 233
Savoie	12 125	11 233	14 982	13 269	8 467	7 667	35 574	32 169
Bourgogne - Franche-Comté	81 218	76 373	71 012	63 225	61 766	56 995	213 996	196 593
Côte-d'Or	20 363	19 274	16 441	14 887	12 055	11 308	48 859	45 470
Nièvre	5 311	5 021	6 055	5 528	5 091	4 798	16 457	15 346
Saône-et-Loire	13 143	12 332	13 491	12 003	12 154	11 179	38 788	35 514
Yonne	8 182	7 814	7 992	7 122	8 361	7 752	24 535	22 688
Doubs	18 190	16 987	12 105	10 695	12 608	11 432	42 903	39 115
Haute-Saône	5 545	5 131	4 559	3 901	2 833	2 600	12 937	11 632
Jura	6 200	5 803	6 513	5 609	5 962	5 408	18 675	16 819
Territoire de Belfort	4 284	4 011	3 856	3 479	2 702	2 518	10 842	10 008
Bretagne	101 465	95 483	91 932	82 437	63 186	58 386	256 583	236 306
Côtes-d'Armor	13 484	12 645	19 162	17 133	10 249	9 394	42 895	39 172
Finistère	28 130	26 548	23 438	21 170	18 704	17 354	70 272	65 072
Ille-et-Vilaine	42 203	39 683	30 200	27 075	19 034	17 600	91 437	84 358
Morbihan	17 648	16 607	19 132	17 060	15 199	14 038	51 979	47 705
Centre-Val de Loire	70 070	66 609	65 981	59 937	50 811	47 641	186 862	174 187
Cher	8 273	7 912	8 253	7 514	6 626	6 312	23 152	21 738
Eure-et-Loir	9 618	9 162	9 776	8 757	8 351	7 816	27 745	25 736
Indre	5 913	5 614	5 537	4 985	4 818	4 554	16 268	15 153
Indre-et-Loire	16 860	15 884	15 166	13 757	13 175	12 265	45 201	41 906
Loiret	21 900	20 922	18 874	17 377	11 214	10 510	51 988	48 810
Loir-et-Cher	7 506	7 114	8 375	7 547	6 627	6 184	22 508	20 845
Corse	10 590	10 002	12 167	11 505	5 229	4 973	27 986	26 480
Corse-du-Sud	4 958	4 709	7 388	7 024	3 005	2 881	15 351	14 613
Haute-Corse	5 632	5 293	4 779	4 481	2 224	2 092	12 635	11 867
Grand Est	170 084	160 577	125 872	112 300	107 375	99 204	403 331	372 080
Bas-Rhin	37 656	35 699	24 774	22 427	21 388	19 716	83 818	77 843
Haut-Rhin	18 554	17 427	14 774	13 141	15 633	14 273	48 961	44 841
Ardennes	7 150	6 780	6 966	6 142	5 586	5 161	19 702	18 083
Aube	8 521	8 062	6 893	6 162	4 798	4 541	20 212	18 765
Haute-Marne	4 941	4 660	4 264	3 730	4 136	3 853	13 341	12 242
Marne	19 658	18 642	14 594	12 908	11 810	10 957	46 062	42 507
Meurthe-et-Moselle	28 397	26 746	17 056	15 262	16 118	14 912	61 571	56 921
Meuse	5 292	4 976	4 375	3 683	4 807	4 523	14 474	13 181
Moselle	30 958	29 186	23 123	20 782	13 886	12 741	67 967	62 709
Vosges	8 957	8 397	9 053	8 064	9 213	8 527	27 223	24 988

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

(1) L'implantation des militaires sur le territoire répondant à des objectifs particuliers, ils sont exclus du champ dans ce tableau.

(2) Les adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement peuvent être mal localisés dans leur département de fonction. Ils représentent 4 % des agents territoriaux.

Rapport sur l'état de la fonction publique et les rémunérations

Figure 1.2-3 [suite] : Effectifs physiques dans les trois versants de la fonction publique et en équivalent temps plein par région et département au 31 décembre 2016

	Fonction publique de l'État, civils ⁽¹⁾		Fonction publique territoriale ⁽²⁾		Fonction publique hospitalière		Total fonction publique, civils ⁽¹⁾	
	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP
Hauts-de-France	178 291	168 352	159 203	143 631	113 027	105 047	450 521	417 030
Nord	86 381	81 442	76 564	69 815	52 637	48 789	215 582	200 046
Pas-de-Calais	40 464	37 944	37 905	34 279	21 170	19 673	99 539	91 897
Aisne	13 589	12 891	12 780	11 310	11 838	11 021	38 207	35 222
Oise	19 929	19 040	17 316	15 504	12 852	12 102	50 097	46 646
Somme	17 928	17 034	14 638	12 722	14 530	13 462	47 096	43 218
Île-de-France	510 392	485 290	363 800	332 070	183 721	169 234	1 057 913	986 594
Essonne	44 712	41 868	35 426	32 474	13 302	12 435	93 440	86 778
Hauts-de-Seine	49 354	47 016	47 492	43 205	17 544	16 097	114 390	106 318
Paris	188 516	179 195	80 041	72 118	62 005	56 579	330 562	307 892
Seine-et-Marne	38 658	37 050	34 606	31 769	14 352	13 033	87 616	81 852
Seine-Saint-Denis	57 229	54 698	52 615	48 323	17 586	16 331	127 430	119 352
Val-de-Marne	51 562	49 283	44 989	41 353	27 330	25 438	123 881	116 075
Val-d'Oise	35 185	33 516	31 618	29 002	15 493	14 484	82 296	77 002
Yvelines	45 176	42 663	37 013	33 825	16 109	14 836	98 298	91 324
Normandie	92 182	87 383	93 204	83 043	66 977	62 184	252 363	232 610
Calvados	21 172	20 002	19 881	17 780	14 218	13 214	55 271	50 996
Manche	12 409	11 801	13 123	11 676	9 632	8 929	35 164	32 406
Orne	6 968	6 627	6 662	5 834	6 870	6 424	20 500	18 885
Eure	13 391	12 708	15 243	13 424	7 675	7 224	36 309	33 356
Seine-Maritime	38 242	36 245	38 295	34 329	28 582	26 393	105 119	96 967
Nouvelle-Aquitaine	173 136	164 389	179 030	163 058	112 758	105 908	464 924	433 355
Dordogne	9 374	8 928	12 389	11 073	8 867	8 350	30 630	28 351
Gironde	56 196	53 428	48 006	44 467	25 107	23 712	129 309	121 607
Landes	9 247	8 801	15 045	13 690	6 242	5 937	30 534	28 428
Lot-et-Garonne	9 388	8 975	7 852	7 182	6 581	6 169	23 821	22 325
Pyrénées-Atlantiques	17 835	16 791	18 375	16 417	10 052	9 403	46 262	42 611
Corrèze	6 035	5 707	7 106	6 493	6 080	5 748	19 221	17 948
Creuse	2 980	2 819	3 799	3 376	3 446	3 291	10 225	9 485
Haute-Vienne	12 909	12 276	12 190	11 131	11 526	10 854	36 625	34 261
Charente	8 043	7 649	9 936	9 015	6 080	5 706	24 059	22 370
Charente-Maritime	16 332	15 563	17 618	16 033	11 388	10 636	45 338	42 231
Deux-Sèvres	8 020	7 568	11 907	10 603	6 962	6 466	26 889	24 637
Vienne	16 777	15 883	14 807	13 578	10 427	9 639	42 011	39 100
Occitanie	176 223	165 882	183 125	165 579	90 905	84 711	450 253	416 173
Aude	8 356	7 860	13 169	11 636	5 103	4 758	26 628	24 254
Gard	20 161	18 909	19 226	17 559	12 044	11 195	51 431	47 663
Hérault	39 368	36 943	38 610	35 289	17 422	16 039	95 400	88 271
Lozère	2 774	2 604	2 369	2 116	1 940	1 796	7 083	6 515
Pyrénées-Orientales	12 136	11 437	14 725	13 609	5 971	5 640	32 832	30 686
Ariège	3 779	3 526	4 908	4 377	3 503	3 250	12 190	11 153
Aveyron	6 230	5 816	7 241	6 429	5 561	5 121	19 032	17 366
Gers	4 180	3 928	6 499	5 616	3 731	3 515	14 410	13 059
Haute-Garonne	53 941	51 009	46 321	41 925	18 580	17 507	118 842	110 441
Hautes-Pyrénées	6 279	5 959	6 736	6 139	5 660	5 265	18 675	17 363
Lot	3 775	3 558	5 609	4 894	2 740	2 539	12 124	10 991
Tarn	8 823	8 277	10 855	9 785	4 997	4 653	24 675	22 716
Tarn-et-Garonne	6 421	6 055	6 857	6 204	3 653	3 434	16 931	15 693

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

(1) L'implantation des militaires sur le territoire répondant à des objectifs particuliers, ils sont exclus du champ dans ce tableau.

(2) Les adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement peuvent être mal localisés dans leur département de fonction. Ils représentent 4 % des agents territoriaux.

Figure 1.2-3 [fin] : Effectifs physiques dans les trois versants de la fonction publique et en équivalent temps plein par région et département au 31 décembre 2016

	Fonction publique de l'État, civils ⁽¹⁾		Fonction publique territoriale ⁽²⁾		Fonction publique hospitalière		Total fonction publique, civils ⁽¹⁾	
	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP	Effectifs physiques	Effectifs en ETP
Pays de la Loire	99 151	93 046	95 107	84 923	65 957	60 431	260 215	238 399
Loire-Atlantique	43 688	40 959	36 952	33 331	22 757	20 746	103 397	95 036
Maine-et-Loire	21 956	20 624	18 642	16 439	15 422	14 154	56 020	51 217
Mayenne	6 869	6 401	7 860	6 973	7 167	6 597	21 896	19 971
Sarthe	13 966	13 193	14 060	12 506	10 643	9 751	38 669	35 449
Vendée	12 672	11 870	17 593	15 674	9 968	9 182	40 233	36 726
Provence-Alpes-Côte d'Azur	156 014	147 038	162 962	151 706	76 475	70 946	395 451	369 691
Alpes-de-Haute-Provence	4 204	3 898	5 759	5 166	3 229	2 976	13 192	12 040
Alpes-Maritimes	29 932	28 413	39 493	36 451	15 914	14 971	85 339	79 835
Bouches-du-Rhône	73 631	69 241	63 863	60 090	30 648	28 374	168 142	157 705
Hautes-Alpes	3 951	3 647	5 180	4 564	3 224	2 920	12 355	11 130
Var	29 546	28 128	32 153	30 125	12 699	11 820	74 398	70 073
Vaucluse	14 750	13 711	16 514	15 311	10 761	9 886	42 025	38 908
Total Métropole	2 051 443	1 938 082	1 815 707	1 642 814	1 139 268	1 055 004	5 006 418	4 635 900
DOM	69 839	66 530	70 113	66 752	28 422	27 625	168 374	160 906
Guadeloupe	15 193	14 480	15 170	14 356	6 747	6 567	37 110	35 403
Martinique	14 149	13 521	15 746	14 941	8 356	8 182	38 251	36 644
Guyane	11 228	10 923	7 842	7 608	3 333	3 218	22 403	21 748
La Réunion	29 269	27 606	31 355	29 847	9 986	9 659	70 610	67 111
Total France entière, agents civils⁽¹⁾	2 121 282	2 004 611	1 885 820	1 709 566	1 167 690	1 082 630	5 174 792	4 796 806
Total France entière, y compris militaires	2 426 692	2 301 150	1 885 820	1 709 566	1 167 690	1 082 630	5 480 202	5 093 345

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

(1) L'implantation des militaires sur le territoire répondant à des objectifs particuliers, ils sont exclus du champ dans ce tableau.

(2) Les adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement peuvent être mal localisés dans leur département de fonction. Ils représentent 4 % des agents territoriaux.

L'emploi public augmente dans toutes les régions à l'exception du Grand Est

On mesure avec le taux d'administration (définition) la concentration de l'emploi public au sein de la population. Fin 2016, comme fin 2015, on compte 76,3 agents publics en équivalent temps plein (ETP) pour 1 000 habitants, hors contrats, aidés et 78,3 y compris emplois aidés. L'implantation des militaires sur le territoire répondant à des objectifs particuliers, on utilise le taux d'administration civil hors bénéficiaires de contrats aidés pour comparer les poids relatifs de la fonction publique de plusieurs territoires données. En 2016 on compte ainsi 72,1 agents civils pour 1 000 habitants dans l'ensemble de la France métropolitaine et des DOM (hors Mayotte) (**Figure V 1-9**). Ce taux est sensiblement plus élevé dans les DOM (85,3 ETP pour 1 000 habitants), départements qui du fait de leur isolement et de leur éloignement doivent réunir sur un territoire restreint l'ensemble des services publics. Au sein même de la France métropolitaine, le taux d'administration est plus élevé en Île-de-France (81,2 ETP pour 1 000 habitants) que dans le reste du pays (69,6 ETP pour 1 000 habitants). Cette plus forte concentration francilienne de l'emploi public s'explique par la spécificité de Paris qui concentre les services centraux des ministères, de nombreuses administrations ou encore de grands centres hospitaliers, en témoigne le taux d'administration de 140,0 ETP pour mille habitants dans la capitale. Par ailleurs, les spécificités de la ville, son pouvoir d'attraction économique et touristique entraînent des besoins en services publics plus importants.

En dix ans, le taux d'administration civil en France métropolitaine qui était de 70,4 ETP pour 1 000 habitants en 2006 a augmenté de 1,7 point avec une forte différence d'évolution entre le taux d'administration civil en Île-de-France (-5,2 points) et en province (+2,9 points).

Figure V 1-9 : Taux d'administration civil (en ETP) au 31 décembre 2016

	Fonction publique de l'État, agents civils	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Ensemble de la fonction publique
Province	27,7	25,0	16,9	69,6
Île-de-France	40,0	27,3	13,9	81,2
dont Paris	81,5	32,8	25,7	140,0
dont autres départements d'Île-de-France	30,8	26,1	11,3	68,3
France métropolitaine	30,0	25,4	16,3	71,8
DOM	35,3	35,4	14,6	85,3
Guadeloupe	36,6	36,3	16,6	89,5
Martinique	35,9	39,6	21,7	97,2
Guyane	41,6	29,0	12,3	82,8
La Réunion	32,4	35,1	11,3	78,9
France entière	30,1	25,7	16,3	72,1

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

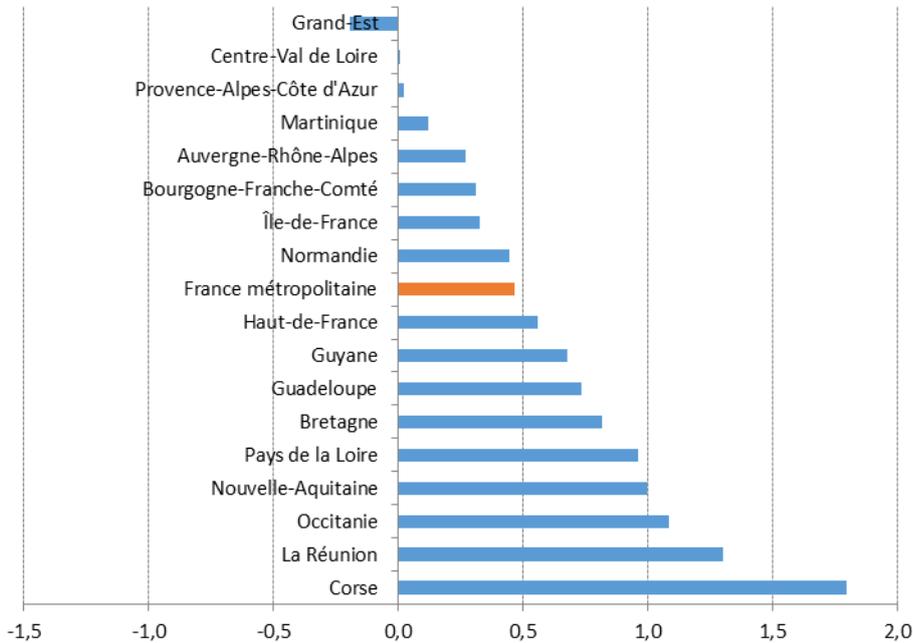
Taux d'administration : Nombre d'agents civils de la fonction publique (converti en équivalent temps plein) pour 1 000 habitants.

Le nombre d'agents publics civils augmente dans l'ensemble des régions en 2016, à l'exception de la région Grand Est (**Figure V 1-10**). Dans cette région, l'emploi diminue d'environ 800 postes (-0,2 %). Il augmente dans la FPE (+100 agents) mais diminue dans les deux autres versants (-600 dans la FPT et dans -300 dans la FPH). Dans les régions Centre-Val de Loire et Provence-Alpes-Côte d'Azur, l'emploi public hors militaires est stable, la diminution du nombre d'agents territoriaux compensant l'augmentation du nombre d'agents de la FPE et de la FPH.

Les régions Île-de-France, Nouvelle-Aquitaine et Occitanie concentrent à elles seules plus de la moitié du nombre d'agents publics civils supplémentaires en 2016 avec respectivement 3 500, 4 600 et 4 800 agents civils de plus qu'en 2015. C'est en Île-de-France que le nombre d'agents civils de la FPE augmente le plus (+5 500), mais c'est également dans cette région que le nombre d'agents de la FPT diminue le plus fortement (-2 400), celui de la FPH augmentant peu (+350 postes). En Nouvelle-Aquitaine, l'augmentation est également importante dans la FPE (+4 600 postes) mais la baisse du nombre d'agents dans la FPT est d'une ampleur moindre (-200 postes). La hausse des effectifs en Occitanie est le résultat d'augmentations importantes des effectifs à la fois dans la FPE (+3 200) et dans la FPT (+1 400). Les évolutions constatées au sein d'une région ne correspondent pas nécessairement à des créations ou à des suppressions nettes d'emplois mais à des transferts depuis une autre région.

Enfin, en proportion, la Corse est la région où l'augmentation est la plus importante (+1,8 %). Cette hausse représente environ 500 postes supplémentaires, plus des deux tiers dans la FPT.

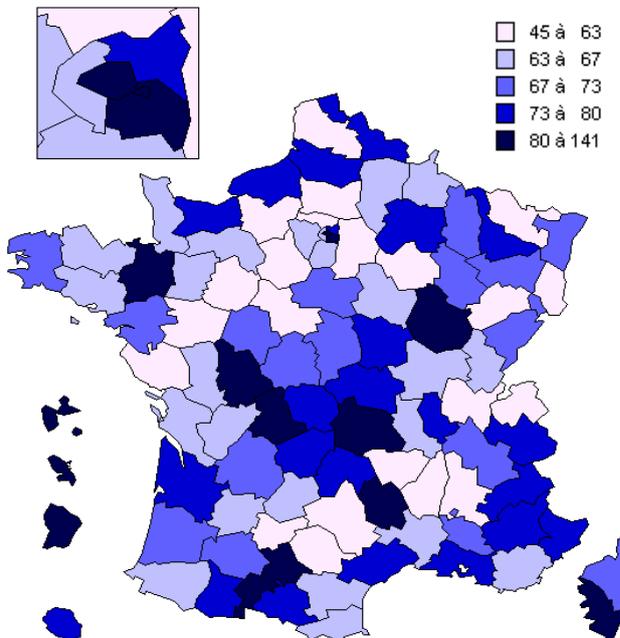
Figure V 1-10 : Évolution du nombre d'agents civils (hors militaires) par région dans les trois versants de la fonction publique de fin 2015 à fin 2016 (en %)



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Figure 1.2-8 : Taux d'administration des trois versants de la fonction publique, agents civils, par département au 31 décembre 2016 (en %)



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Ensemble de la fonction publique. Emplois principaux, agents civils, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étrangers. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Taux d'administration : nombre d'agents civils de la fonction publique (converti en équivalent temps plein) pour 1 000 habitants. France entière = 72,1 % ; France métropolitaine = 71,8%.

Note : En prenant en compte les militaires, on compte 76,3 agents publics en ETP pour 1 000 habitants dans l'ensemble de la France (hors Mayotte). Cependant, l'implantation des militaires sur le territoire répondant à des objectifs particuliers, on utilise le taux d'administration civil pour comparer la présence d'agents publics dans les différentes régions.

Figure 1.2-4 : Taux d'administration (à partir des effectifs en équivalent temps plein) par région au 31 décembre 2016 (en %)

	Fonction publique de l'État, civils	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Total fonction publique, civils
Auvergne-Rhône-Alpes	27,4	23,9	16,3	67,6
Bourgogne - Franche-Comté	27,1	22,4	20,2	69,7
Bretagne	28,8	24,9	17,6	71,4
Centre-Val de Loire	25,7	23,2	18,4	67,3
Corse	30,3	34,8	15,1	80,2
Grand Est	28,9	20,2	17,8	66,9
Hauts-de-France	27,9	23,8	17,4	69,2
Île-de-France	40,0	27,3	13,9	81,2
Normandie	26,1	24,8	18,6	69,6
Nouvelle-Aquitaine	27,7	27,4	17,8	72,9
Occitanie	28,5	28,4	14,5	71,4
Pays de la Loire	24,9	22,7	16,1	63,7
Provence-Alpes-Côte d'Azur	29,3	30,2	14,1	73,6
France métropolitaine	30,0	25,4	16,3	71,8
DOM	35,3	35,4	14,6	85,3
Guadeloupe	36,6	36,3	16,6	89,5
Martinique	35,9	39,6	21,7	97,2
Guyane	41,6	29,0	12,3	82,8
La Réunion	32,4	35,1	11,3	78,9
Total métropole + DOM	30,1	25,7	16,3	72,1

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Lecture : Au 31 décembre 2016, la région Auvergne-Rhône-Alpes compte 23,9 agents territoriaux en ETP pour 1 000 habitants.

Note : En prenant en compte les militaires, on compte 76,3 agents publics en ETP pour 1 000 habitants dans l'ensemble de la France (hors Mayotte). Cependant, l'implantation des militaires sur le territoire répondant à des objectifs particuliers, on utilise le taux d'administration civil pour comparer la présence d'agents publics dans les différentes régions.

1.2.3 Les caractéristiques des agents de la fonction publique

La hausse du nombre d'agents publics s'accompagne d'une baisse du nombre de fonctionnaires

L'augmentation de l'emploi public en 2016 est caractérisée par une hausse de l'ensemble des catégories statutaires à l'exception des fonctionnaires. Si le nombre de ces derniers est en hausse de 0,2 % dans la FPE (Figure V 1-7), il diminue d'autant dans la FPT et de 0,4 % dans la FPH. Leur part dans l'ensemble de la fonction publique diminue de 0,4 point pour s'établir à 70,2 %.

Dans la FPE, sous l'effet des créations de postes, le nombre de fonctionnaires augmente globalement de 3 400 mais leur part dans l'ensemble du versant diminue néanmoins de 0,6 point. On en compte 4 400 de plus au ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche dont 4 200 enseignants. Ils sont également plus nombreux au ministère de la Justice (+1 200 dont 400 personnes supplémentaires dans le corps d'encadrement et d'application de l'administration pénitentiaire) et au ministère de l'Intérieur (+1 100 fonctionnaires et en particulier +1 800 dans les corps d'encadrement et d'application de la Police nationale) malgré le transfert de 800 fonctionnaires aux Services du Premier ministre. À l'inverse, les ministères économiques et financiers perdent 2 500 postes de fonctionnaires. Dans la FPH, la part des fonctionnaires diminue également de 0,6 point. Leur nombre baisse de 3 400 dans l'ensemble du versant. S'il baisse de 4 800 dans les hôpitaux, il augmente en revanche de près de 900 dans les EHPA et de 500 dans les autres établissements médico-sociaux. Enfin dans la FPT, le nombre de fonctionnaires baisse de 3 100 mais leur poids dans l'ensemble du versant reste stable.

Le nombre de contractuels augmente fortement en 2016. Il s'accroît en particulier de 4,8 % dans la FPE et de 3,6 % dans la FPH. La hausse est plus mesurée dans la FPT (+0,2 %). Le poids des contractuels progresse de 0,4 point (17,6 % de l'effectif total de la fonction publique) suivant ainsi la tendance observée depuis 2006 (en moyenne +0,3 point de plus par an). Dans la FPE, l'augmentation du nombre de contractuels au ministère de l'Éducation (+13 300) et au ministère de la Justice (+4 800) explique en grande partie la hausse de 4,8 % dans l'ensemble du versant. Au ministère de l'Éducation nationale, on compte en particulier 3 300 professeurs contractuels du 1^{er} et du 2nd degré supplémentaires et environ 11 000 assistants d'éducation et AESH de plus qu'en 2015. Une partie d'entre eux étaient déjà employés sur des fonctions identiques l'année précédente comme bénéficiaires de contrats aidés : le PLF prévoyait en effet un nombre de transformations de contrats aidés en contractuels équivalent à 6 400 ETP à la rentrée 2016 et en prévoit autant à la rentrée 2017. Au ministère de la Justice, les nouveaux collaborateurs occasionnels du service public, comptabilisés comme contractuels, expliquent la hausse. Dans la FPH, le poids des contractuels augmente de 0,6 point à 18,2 %. Ils sont 7 400 de plus qu'en 2015. À l'hôpital, leur hausse (+5 300) fait plus que compenser la baisse du nombre de fonctionnaires. On observe également une hausse dans les EHPA (+1 400) et les autres établissements médico-sociaux (+600). Plus spécifiquement, la hausse du nombre d'infirmiers dans le versant (+1 100 soit +0,4 %) découle de la combinaison d'une baisse de 1 300 du nombre d'infirmiers fonctionnaires et d'une hausse de 2 400 du nombre d'infirmiers contractuels.

Figure V 1-7 : Évolution des effectifs par statut dans la fonction publique entre 2006 et 2016

		Au 31 décembre 2016		Évolution par rapport à 2015		Évolution annuelle moyenne entre 2006 et 2016	
		Effectifs	Structure (en %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)
FPE	Fonctionnaires	1 545 827	63,7	0,2	-0,6	-1,5	-0,4
	Contractuels	397 125	16,4	4,8	0,6	2,4	0,5
	Militaires	305 410	12,6	1,7	0,1	-1,3	-0,1
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	178 330	7,3	1,1	0,0	-1,1	0,0
	Total	2 426 692	100,0	1,2		-0,9	
FPT	Fonctionnaires ⁽²⁾	1 469 265	77,9	-0,2	0,0	1,9	0,2
	Contractuels	356 806	18,9	0,2	0,1	0,8	-0,1
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	59 749	3,2	-2,0	-0,1	-0,8	-0,1
	Total	1 885 820	100,0	-0,2		1,6	
FPH	Fonctionnaires	832 938	71,3	-0,4	-0,6	0,3	-0,6
	Contractuels	212 640	18,2	3,6	0,6	4,1	0,5
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	122 112	10,5	0,4	0,0	1,8	0,1
	Total	1 167 690	100,0	0,4		1,0	
Ensemble de la fonction publique	Fonctionnaires ⁽²⁾	3 848 030	70,2	-0,1	-0,4	0,1	-0,2
	Contractuels	966 571	17,6	2,8	0,4	2,1	0,3
	Militaires	305 410	5,6	1,7	0,1	-1,3	-0,1
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	360 191	6,6	0,3	0,0	-0,2	0,0
	Total	5 480 202	100,0	0,5		0,3	

Sources : FGE, Colter, DADS, Siasp, Insee ; enquête SAE, Drees. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

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

(2) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT, les militaires sont regroupés avec les fonctionnaires et les militaires volontaires avec les contractuels (au total 1 900 sapeurs-pompiers de Marseille).

Le nombre de militaires augmente fortement dans la FPE (+1,7 %) à la suite de l'actualisation de la loi de programmation militaire. Il progresse de 1,3 % au ministère de l'Intérieur, tutelle de la Gendarmerie nationale, et de 1,9 % au ministère de la Défense. Cette hausse totale du nombre de militaires (+5 100) interrompt ainsi des années de baisse. De 2005 à 2015, leur nombre a en effet diminué, tous ministères confondus de près de 14 % (-47 000).

Enfin le nombre d'agents relevant des autres catégories et statuts augmente de 0,3 % dans l'ensemble de la fonction publique consécutivement à des hausses de 1,1 % dans la FPE et de 0,4 % dans la FPH compensées par une baisse de 2,0 % dans la FPT. Dans la FPE, avec le plan de relance de l'apprentissage adopté en 2015, le nombre d'apprentis a quasiment doublé : ils sont près de 7 000 fin 2016 (+91 % par rapport à fin 2015). On en compte environ la moitié au ministère de l'Éducation nationale de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et dans les EPA sous sa tutelle, 900 au ministère de la Défense et un nombre équivalent au ministère de l'Intérieur. Le nombre d'enseignants de l'enseignement

privé sous contrat est également en hausse de 0,6 % (+900). À l'inverse, les effectifs d'ouvriers d'État diminuent de 2 400, particulièrement au ministère de l'Écologie (-900 dont 600 départs vers la FPT, probablement liés au transfert d'une partie des ouvriers des parcs et jardins entamé en 2015) et au ministère de la Défense (-1 400).

Dans la FPT, la baisse constatée du nombre d'agents des autres catégories et statuts s'explique par la diminution de 2,4 % du nombre d'assistants maternels (-1 200).

La proportion d'agents de catégorie A augmente globalement mais diminue dans la FPE

Les catégories hiérarchiques de la fonction publique correspondent pour la catégorie A à des fonctions de conception, de direction et d'encadrement ; pour la catégorie B, à des fonctions d'application et de rédaction ; et pour la catégorie C, à des fonctions d'exécution. En 2016, la fonction publique est composée de 35 % d'agents de catégorie A, de 20 % d'agents de catégorie B et de 45 % d'agents de catégorie C (**Figure V 1-8**). Cette répartition des agents par catégorie hiérarchique diffère fortement selon le versant.

Ainsi, dans la FPT, plus des trois quarts (75,6 %) des agents appartiennent à la catégorie C tandis que ce n'est le cas que d'un peu moins de la moitié des agents dans la FPH (48,0 %) et de seulement un cinquième d'entre eux dans la FPE. Au sein même de la FPT, la proportion d'agents de catégorie C diffère selon la filière considérée. À l'exception des filières « médico-technique », « culturelle » et « sportive » qui réunissent seulement 5,4 % des effectifs dans la FPT, les autres filières sont composées en majorité d'agents de catégorie C. En particulier, dans la filière « technique » (44,6 % des agents de la FPT), neuf agents sur dix relèvent de cette catégorie hiérarchique. En 2016, la diminution du nombre d'agents observée dans le versant territorial correspond à une réduction du nombre d'agents de catégorie C (-5 200), tandis que celui d'agents de catégorie A et B augmente. En conséquence, la part des agents de catégorie C dans le versant diminue de 0,2 point, une évolution en phase avec la tendance observée ces dernières années (-1,9 point en dix ans). La part des agents de catégorie B (14,7 %) dans ce versant progresse de 0,2 point par rapport à 2015 et celle des agents de catégorie A reste stable (9,7 %).

Dans la FPE, 55,6 % des agents de l'État sont de catégorie A. Ce versant est le seul dans lequel cette catégorie hiérarchique est majoritaire. Cependant, hors enseignants, de catégorie A à plus de 99 %, la part des agents de catégorie A parmi les agents civils de la FPE ne s'élève plus qu'à 29,0 % en 2016, en baisse de 0,1 point par rapport à 2015. Sur la même période, la part des agents en catégorie C progresse de 0,2 point et celle des agents en catégorie B est stable (24,4%). Ces dix dernières années, la tendance est au renforcement de la part des agents de catégorie A. En dix ans, celle-ci a augmenté de 7,4 points quand celles des agents en catégorie B et C diminuaient respectivement de 2,0 points et 5,4 points. Cette modification a principalement eu lieu pendant la première moitié de la période sous l'effet de requalifications de corps (celui des instituteurs de catégorie B en professeurs des écoles de catégorie A à partir de 1990, celui des corps d'encadrement et d'application de la police nationale de catégorie C en catégorie B à partir de 2005) et sous l'effet des transferts vers la FPT de personnels de catégorie C liés à la décentralisation (environ 130 000 agents de 2006 à 2011). Ainsi de 2006 à 2011, la part des agents de catégorie C a diminué de 5,1 points et celle des agents de catégorie B de 1,1 point au profit de celle des agents de catégorie A (+6,1 %). Depuis 2011, la tendance se poursuit à un rythme beaucoup plus lent. La part des agents de catégorie A a progressé de 1,4 point tandis que celle des agents de catégorie C est restée quasiment stable (-0,4 point).

Dans la FPH, en dix ans, la part des agents de catégorie A a augmenté de 17 points tandis que celle des agents relevant de la catégorie B a diminué d'autant. Ces évolutions s'expliquent principalement par les requalifications progressives de certains corps de catégorie B en catégorie A.

Ce fut d'abord le cas pour les corps des infirmiers spécialisés au début des années 2000, suivis par les infirmiers diplômés d'État en 2010. Ainsi, alors qu'en 2011, près de 41 % des infirmiers de la FPH relevaient de la catégorie B, ils ne sont plus que 28,6 % fin 2016. Entre fin 2015 et fin 2016, la tendance générale se poursuit : la part des agents de catégorie A a augmenté de 0,6 point tandis que les proportions des agents de catégorie B et C ont baissé respectivement de 0,4 point et 0,2 point.

Figure V 1-8 : Répartition par catégorie hiérarchique(*) des effectifs des trois versants de la fonction publique en 2016

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	2006	2016	2006	2016	2006	2016
Fonction publique de l'État (ministères et EPA)	48,2	55,6	26,5	24,4	25,4	20,0
Agents civils	54,0	61,9	21,8	20,2	24,2	17,9
dont enseignants ⁽¹⁾	95,6	99,2	4,4	0,8	0,0	0,0
hors enseignants	23,2	29,0	34,7	37,3	42,1	33,7
Militaires	12,9	12,4	54,7	53,5	32,5	34,1
Fonction publique territoriale	8,7	9,7	13,8	14,7	77,5	75,6
Fonction publique hospitalière	16,0	32,9	35,6	19,1	48,4	48,0
Total	29,4	35,0	24,0	19,9	46,6	45,1
dont civils hors enseignants	15,2	21,4	25,8	22,0	59,0	56,6

Sources : FGE, Colter, DADS, Siasp, Insee ; enquête SAE. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

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

(*) La catégorie hiérarchique n'est pas toujours déterminée dans les sources statistiques utilisées. Chaque année, elle n'est pas déterminable pour une proportion de 1 % à 2 % des agents. Un redressement est donc effectué.

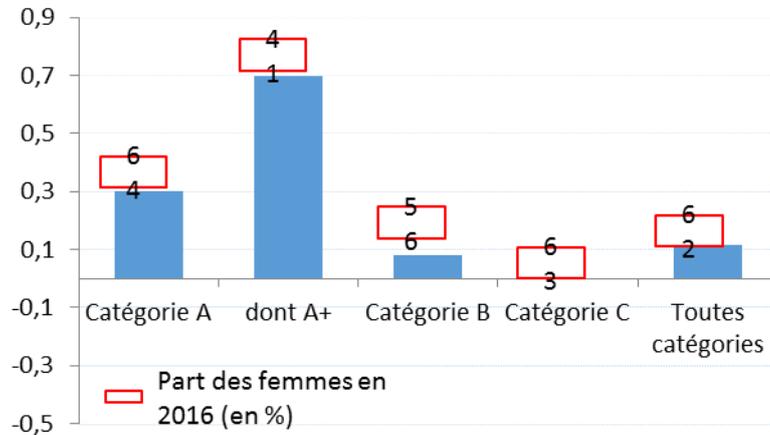
Enfin parmi les agents de catégorie A, on distingue des agents de catégorie A+ qui occupent notamment des emplois d'encadrement supérieur et de direction (définition). Fin 2016, on en compte, tous versants confondus ; environ 120 600, en baisse de 1,3 % après avoir déjà reculé de 1,6 % en 2015. Ils sont environ 500 de plus dans la FPE (+0,5 %) et en baisse d'une centaine dans la FPH. Dans la FPT, on compte environ 10 % d'agents de catégorie A+ de moins qu'en 2015 (-1 900) et en particulier 1 600 ingénieurs territoriaux en chef. Cette forte baisse s'explique probablement par des erreurs de déclaration consécutives à l'introduction de nouveaux cadres d'emploi d'ingénieurs territoriaux remplaçant les cadres d'emploi précédemment existants.

La féminisation de l'emploi public se poursuit notamment dans l'encadrement supérieur

Fin 2016, 62 % des agents de la fonction publique sont des femmes contre 46 % des salariés du privé. La part des femmes dans la fonction publique s'accroît de 0,1 point par rapport à fin 2015. Elle augmente de 0,1 point dans la FPE (55 %, mais 61 % hors militaires) et dans la FPH (78 %) mais reste stable dans la FPT à 61 %. Dans la FPE, elle est peu différente dans les EPA (56 %) et dans les ministères (55 %). Dans la FPT et la FPH en revanche, la proportion de femmes peut varier de façon importante selon la nature de l'employeur. Ces écarts s'expliquent par des structures par filières très différentes. Ainsi dans la FPT, les établissements départementaux avec près de 59 % des agents employés dans la filière « incendie et secours » (moins de 5 % de femmes) comptent 27 % de femmes seulement. À l'inverse, la proportion de femmes atteint 88 % au sein des établissements communaux avec 57 % d'agents issus des filières « sociale » et « médico-sociale », à plus de 95 % féminines. Dans la FPH, la proportion des femmes est de 68 % dans les autres établissements médico-sociaux dans lesquels les agents issus des deux filières les plus féminisées, les filières « administrative » et « soignante », ne représentent que 44 % de l'emploi. À l'inverse, dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées, ces deux filières réunissent 86 % des agents et la part des femmes est supérieure à 87 %.

Les femmes sont majoritaires quelle que soit la catégorie hiérarchique considérée (**Figure V 1-11**). C'est parmi les agents de catégorie B qu'elles sont proportionnellement les moins nombreuses (56 %) en raison du poids des militaires dans l'emploi de cette catégorie. Hors militaires, la part des femmes parmi les agents de catégorie B est de 63 %, soit une proportion proche de celle observée parmi les agents civils de catégorie A ou C (65 %). En revanche, les femmes restent minoritaires parmi les agents de catégorie A+ malgré une augmentation de 0,7 point en un an, à 41 %. Dans la FPE, on constate une augmentation de 0,9 point de la proportion de femmes dans les corps d'encadrement supérieur (de 34,1 % à 35,0 %) et dans les corps d'inspection de contrôle et d'expertise (de 57,5 % à 58,4 %). Parmi l'ensemble des catégories A+ du versant, la part des femmes augmente de 0,5 point à 39,1 %. Dans la FPH, la part des femmes dans les catégories A+ augmente de 47,3 % à 47,6 % sous l'effet d'une féminisation accrue des emplois de direction (53,0 %, +1,3 point). Enfin, dans la FPT, la part des femmes dans les catégories A+ augmente de 3 points, à 55,0 %. Cependant cette augmentation est à 90 % due à la diminution de près de 6 points du poids de la catégorie la moins féminisée des A+ du versant, celle des ingénieurs territoriaux, probablement en lien avec des erreurs de déclaration, dans laquelle la part des femmes est de 24,7 %. Sans cette baisse la part des femmes parmi les agents de catégorie A+ de l'ensemble de la fonction publique aurait augmenté de 0,5 point à 40,8 %.

Figure V 1-11 : Évolution de la part des femmes par catégorie hiérarchique dans la fonction publique entre fin 2015 et fin 2016 (en %)



Sources : FGE, Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.
Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en France (métropole + DOM, hors COM et étranger), hors Mayotte. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Les femmes sont particulièrement présentes parmi les contractuels : 67 % des contractuels contre 64,3 % des fonctionnaires. Cette surreprésentation est spécifiquement forte dans la FPT avec 67,5 % de femmes parmi les contractuels contre 59 % parmi les fonctionnaires du versant. À l'inverse, dans la FPH, on trouve un peu moins de femmes parmi les contractuels (78,3 %) que parmi les fonctionnaires (81,1 %). Parmi les agents des autres catégories et statuts, la part des femmes est très importante dans la FPT (84,5 %) car on y compte 81 % d'assistants maternels et familiaux, des femmes à près de 94 %. Dans la FPH, la proportion de femmes parmi les agents des autres catégories et statuts est plus faible (53,2 %). En effet, les agents des autres catégories et statuts de la FPH sont à 97 % des médecins ou des internes dont 52 % de femmes. Enfin, les importants recrutements de militaires ne font évoluer que très faiblement la proportion de femmes dans cette catégorie dans laquelle elles restent très minoritaires (15,9 %, en augmentation de 0,1 point).

Depuis 2010 et l'introduction du système d'information unique sur les trois versants de la fonction publique, la part des femmes dans la fonction publique a augmenté de 1,2 point. L'augmentation la plus importante concerne la FPE où la proportion de femmes est passée de 53,7 % à 55,3 %. Suivent la FPT dans laquelle la part des femmes a crû de 0,7 point et la FPH avec une augmentation de 0,4 point. Cette féminisation s'observe quel que soit le statut. Elle a été néanmoins plus faible pour les contractuels (+0,6 point) que pour les fonctionnaires (+1,0 point), les militaires (+1,2 point) et les agents des autres catégories et statuts (+1,9 point). Enfin, l'augmentation de la part des femmes dans les corps de catégorie A+ mesurée en 2016 s'inscrit dans la tendance observée ces dernières années. Depuis 2010, la proportion de femmes parmi les agents en catégorie A+ a progressé de 3,1 points. Pour les corps et emplois à la décision du gouvernement, aux effectifs certes faibles, la progression a été beaucoup plus importante. Ainsi la part des femmes y est passée de 15,3 % en 2010 à 25,6 % en 2016. Dans les emplois de direction de la FPT, elle est passée de 23,4 % à 30,8 %. Enfin, un peu moins de la moitié des directeurs d'hôpitaux sont des femmes en 2016 (48,4 %) contre 40,0 % en 2010.

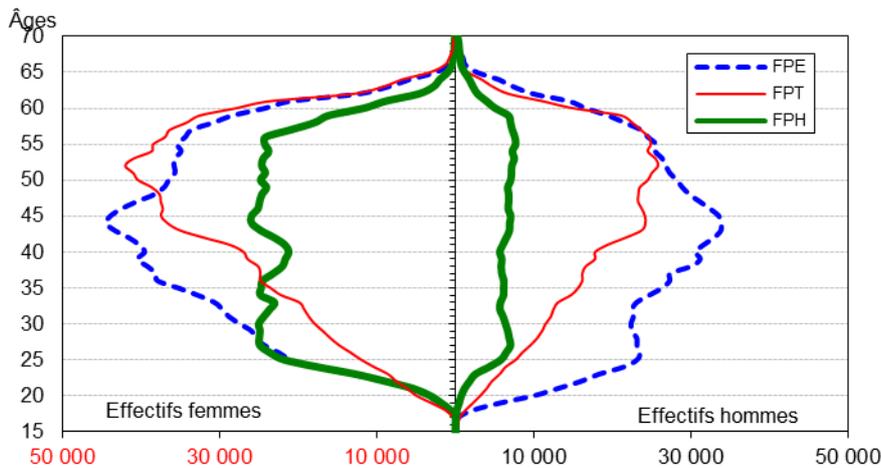
La part des 50 ans et plus continue d'augmenter, celle des moins de 30 ans reste stable dans l'ensemble de la fonction publique

Au 31 décembre 2016, les agents de la fonction publique sont âgés en moyenne de 43 ans contre 41 ans pour les salariés du secteur privé. En cinq ans, l'âge moyen s'est accru d'un an dans la fonction publique. La part des agents de 50 ans et plus continue d'augmenter et représente 33,4 % de l'effectif total de la fonction publique. À l'inverse, la part des moins de 30 ans est de 14,2 %. Elle est stable en 2016 après cinq années de baisse (**Figure V 1-12**).

Par versant, c'est dans la FPT que la moyenne d'âge est la plus élevée (45,2 ans) [Figure 11]. En raison de la baisse des effectifs, c'est également dans ce versant qu'elle a le plus augmenté par rapport à 2015 (4 mois de plus environ). Les agents de 50 ans et plus représentent 40,0 % des agents, en hausse de 1,1 point par rapport à 2015. C'est dans la filière technique, qui regroupe 44 % des agents territoriaux, que la part des agents âgés de 50 ans ou plus est la plus élevée (45,4 %, en hausse de 1,4 point en 2016 et de +8,4 points en cinq ans). Symétriquement, la part des moins de 30 ans est particulièrement faible dans ce versant et cette part continue de baisser. Fin 2016, à peine plus d'un agent territorial sur dix a

moins de 30 ans, une proportion en baisse de 1,3 point entre fin 2010 et fin 2016. La filière la plus jeune est la filière « animation », 30,2 % des agents y sont âgés de moins de 30 ans (en baisse de 1,9 point par rapport à 2015).

Figure V 1-12 : Pyramide des âges par versant au 31 décembre 2016



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Dans la FPE, la moyenne d'âge s'élève à 42,5 ans. Hors militaire, elle est de 43,7 ans, proche de l'âge moyen des agents civils dans l'ensemble de la fonction publique (43,8 ans). Dans ce versant, les agents dans les ministères sont âgés en moyenne de 42,7 ans, contre 41,7 ans dans les EPA, mais la proportion d'agents de 50 ans et plus est identique quel que soit le type d'employeur (environ 30 %). Au sein des ministères, la part des agents de 50 ans et plus est en proportion plus élevée dans les ministères sociaux (53,7 %), le ministère de la Culture et de la Communication (52,1 %) et dans les ministères économiques et financiers (49,9 %). Elle augmente de 0,5 point au ministère de la Culture et de la Communication mais baisse d'autant dans les deux autres ministères. Ce sont les EPA sous tutelle du ministère de l'Écologie, du Développement durable, de l'Énergie et du Logement qui ont la moyenne d'âge la plus élevée (46 ans) et dans lesquels la part des plus de 50 ans est la plus importante (42,0 %, en hausse de 0,7 point par rapport à 2015). Ils sont suivis par les EPA sous tutelle des ministères économiques et financiers (40,2 % de plus de 50 ans). En revanche, les moins de 30 ans sont plus présents dans les EPA que dans les ministères : un cinquième des agents sont âgés de moins de 30 ans dans les EPA contre 14,2 % dans les ministères. Néanmoins l'écart diminue : la proportion d'agents de moins de 30 ans a baissé de 5 points en cinq ans dans les EPA. Dans le détail, près d'un quart des agents dans les EPA sous tutelle du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et du ministère de la Défense sont âgés de moins de 30 ans. Avec la présence des militaires, les ministères de la Défense, et de l'Intérieur constituent les ministères les plus jeunes de la FPE avec respectivement 33,3 % et 19,6 % d'agents âgés de moins de 30 ans. Au sein du ministère de la Défense la part des moins de 30 ans augmente de 1,7 point par rapport à 2015 en rapport avec les recrutements de militaires.

La FPH se caractérise par une population plus jeune que les autres versants mais qui connaît le même mouvement. Les agents sont âgés en moyenne de 41,8 ans, et 18,4 % d'entre eux ont moins de 30 ans. La part de ces derniers est en baisse de 0,4 point par rapport à l'année précédente après une diminution de 0,3 point en 2015. La part des moins de 30 ans est plus élevée dans les filières « médico-techniques » (21,1 % en baisse de 0,3 point par rapport à 2015) et « soignante » (19,2 % en baisse de 0,4). La part des 50 ans et plus augmente quant à elle de 0,5 point en moyenne par an depuis 2010. Ils représentent 29,9 % des effectifs de la FPH et sont les plus nombreux parmi les filières « technique-ouvrière » (38,6 % en hausse de 0,3 point par rapport à 2015) et « administrative » (38,0 % en hausse de 0,8 point).

L'âge varie fortement selon le statut. En raison du principe de la carrière, les fonctionnaires sont en moyenne plus âgés que les contractuels qui constituent une population au *turn over* élevé (45,3 ans contre 38,0 ans pour les contractuels dans l'ensemble de la fonction publique). C'est dans la FPH que l'écart est le plus élevé avec près de neuf ans de différence. Parmi les agents des autres catégories et statuts, les ouvriers d'États dans la FPE forment la population la plus âgée. Leur âge moyen augmente à mesure que leur effectif diminue. Ainsi, en cinq ans, la part des plus de 50 ans parmi les ouvriers d'État a augmenté de 10 points pour atteindre 60 % fin 2016. Dans la FPH, la part des moins de 30 ans et des plus de 50 ans est identique parmi les médecins (30 %). Cependant, parmi cette catégorie il faut distinguer les internes, dont la moyenne d'âge est d'environ 27 ans, des médecins (47 ans en moyenne). Enfin les militaires dont les conditions d'activité nécessitent des aptitudes spécifiques et qui bénéficient de conditions particulières de départ à la retraite constituent la catégorie la plus jeune (34,2 ans en moyenne).

Figure V 1-13 : Répartition des effectifs de la fonction publique par catégorie hiérarchique, par sexe et tranche d'âge

	Situation au 31 décembre 2016				Évolution entre les 31 décembre 2015 et 2016			
	Part des femmes (en %)	Part des hommes (en %)	Part des moins de 30 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Part des femmes (en point de %)	Part des hommes (en point de %)	Part des moins de 30 ans (en point de %)	Part des 50 ans et plus (en point de %)
Catégorie A	64,4	35,6	13,4	30,8	0,3	-0,3	-0,1	0,4
dont A+	41,0	59,0	1,9	47,5	0,7	-0,7	0,0	0,6
Catégorie B	55,6	44,4	14,6	30,4	0,1	-0,1	-0,2	0,4
Catégorie C	63,2	36,8	14,5	36,8	0,0	0,0	0,2	0,8
Toutes catégories	62,1	37,9	14,2	33,4	0,1	-0,1	0,0	0,5

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Dans l'ensemble de la fonction publique, la part des 50 ans et plus s'est accrue dans toutes les catégories hiérarchiques en 2016 (**Figure V 1-13**). À l'inverse, celle des moins de 30 ans diminue dans les catégories A et B et augmente dans la catégorie C. Dans la FPE et la FPT, la part des 50 ans et plus est plus élevée dans la catégorie A que dans les autres catégories. Ainsi, fin 2016, 31,5 % des agents de catégorie A dans la FPE ont 50 ans ou plus, en hausse de 1,8 point en cinq ans. Dans la FPT, la part des agents de catégorie A dans cette classe d'âge est de 41,7 %, en hausse également de 1,7 point en cinq ans. Dans ces deux versants, la catégorie C est la plus jeune : 25,4 % de moins de 30 ans dans la FPE et 10,7 % dans la FPT. À l'inverse, la FPH se caractérise par la proportion de moins de 30 ans la plus importante parmi les agents de catégorie A. En 2016, elle y est de 26,0 % (13 % parmi les agents de catégorie B et 15 % parmi les agents de catégorie C). Parmi les agents de catégorie B, plus d'un tiers a 50 ans et plus.

Enfin, Les agents relevant de la catégorie A+ sont en moyenne âgés de 48,5 ans dans l'ensemble de la fonction publique soit une hausse d'environ 2 mois par rapport à 2015. Les moins de 30 ans sont sous-représentés dans cette catégorie. Leur proportion est de 1,9 %, comme en 2015. Les agents de catégorie A+ de la FPE âgés de 47,8 ans en moyenne (avec une proportion de 50 ans et plus de 44,4 %) sont les plus jeunes mais ils ne sont que 1,8 % à avoir moins de 30 ans dans ce versant comme dans l'ensemble de la fonction publique. À l'opposé dans la FPT, ils sont plus âgés (52,2 ans en moyenne) et 65,3 % d'entre eux ont 50 ans ou plus.

Figure 2.1-1 : Effectifs physiques, effectifs en équivalent temps plein (ETP) et équivalent temps plein annualisé (EQTP) par statut des agents dans les trois versants de la fonction publique en France

	Au 31 décembre 2016			Évolution 2016/2015 (en %)		
	Effectifs physiques	ETP	EQTP annualisé ⁽¹⁾	Au 31 décembre 2016		EQTP annualisé ⁽¹⁾
				Effectifs physiques	ETP	
FPE						
Fonctionnaires	1 545 827	1 504 475	1 504 641	0,2	0,2	0,2
Contractuels	397 125	333 038	343 365	4,8	3,7	2,1
Militaires et militaires volontaires	305 410	296 539	297 629	1,7	0,6	2,0
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	178 330	167 098	165 321	1,1	0,9	0,9
<i>dont enseignants et professeurs documentalistes des établissements privés sous contrat</i>	143 027	133 473	132 797	0,6	0,5	0,4
<i>dont ouvriers d'État</i>	25 230	25 187	26 015	-8,8	-8,8	-8,4
<i>dont apprentis⁽³⁾</i>	6 992	6 496	4 429	90,9	92,5	251,4
Total	2 426 692	2 301 150	2 310 956	1,2	0,8	0,8
FPT						
Fonctionnaires ⁽⁴⁾	1 469 265	1 385 282	1 395 935	-0,2	-0,4	-0,3
Contractuels ⁽⁴⁾	356 806	272 793	312 917	0,2	1,0	-0,8
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	59 749	51 491	52 976	-2,0	-1,9	-2,6
<i>dont assistants maternels et familiaux</i>	48 138	42 518	43 701	-2,4	-2,5	-2,5
<i>dont apprentis</i>	9 204	6 739	6 973	-1,4	-0,1	-4,1
Total	1 885 820	1 709 566	1 761 828	-0,2	-0,2	-0,5
FPH						
Fonctionnaires	832 938	785 803	787 455	-0,4	-0,5	-0,4
Contractuels	212 640	191 652	185 559	3,6	4,1	3,0
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	122 112	105 175	115 231	0,4	0,8	2,1
<i>dont médecins</i>	119 257	102 660	112 620	0,5	0,9	2,2
<i>dont assistants maternels et familiaux</i>	2 243	2 005	2 127	-4,6	-3,8	-3,5
<i>dont apprentis</i>	611	509	483	0,7	1,1	-3,4
Total	1 167 690	1 082 630	1 088 244	0,4	0,4	0,4
Total						
Fonctionnaires ⁽⁴⁾	3 848 030	3 675 560	3 688 031	-0,1	-0,2	-0,1
Contractuels ⁽⁴⁾	966 571	797 483	841 841	2,8	2,9	1,2
Militaires et militaires volontaires ⁽³⁾	305 410	296 539	297 629	1,7	0,6	2,0
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	360 191	323 764	333 528	0,3	0,4	0,7
Total	5 480 202	5 093 345	5 161 028	0,5	0,4	0,3

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

(1) EQTP annualisé : équivalent temps plein annualisé calculé sur l'ensemble des postes actifs de l'année.

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

(3) Dans la FPE, le nombre d'apprentis croît très fortement en raison du plan de relance de l'apprentissage et de la création du statut d'étudiant apprenti professeur en remplacement de celui d'emploi d'avenir professeur.

(4) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT les militaires sont regroupés avec les fonctionnaires et les militaires volontaires avec les contractuels.

Rapport sur l'état de la fonction publique et les rémunérations

Figure 2.1-2 : Effectifs physiques et effectifs en équivalent temps plein (ETP) des fonctionnaires des ministères au 31 décembre en France

Ministères	2015		2016								Évolution 2016/2015 (en %)			
			Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Catégorie indéterminée				Total	
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP		
Affaires étrangères et Développement international ⁽¹⁾	2 886	2 836	885	877	504	497	1 440	1 406	66	65	2 895	2 844	0,3	0,3
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	23 823	23 054	12 900	12 598	6 988	6 702	3 103	2 945	.	.	22 991	22 245	-3,5	-3,5
Culture et Communication	9 644	9 431	3 972	3 917	2 144	2 084	3 634	3 537	25	21	9 775	9 558	1,4	1,3
Défense	34 637	33 774	6 827	6 748	10 967	10 729	17 265	16 734	20	20	35 079	34 230	1,3	1,3
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	47 203	46 021	16 712	16 454	15 876	15 433	14 153	13 692	21	16	46 762	45 595	-0,9	-0,9
Ministères économiques et financiers	140 408	135 126	43 751	42 765	57 086	54 844	37 024	35 105	110	100	137 971	132 813	-1,7	-1,7
Finances et Comptes publics	134 605	129 483	39 945	39 052	55 481	53 296	36 640	34 737	105	95	132 171	127 180	-1,8	-1,8
Économie, Industrie et Numérique	5 803	5 643	3 806	3 713	1 605	1 548	s	s	s	s	5 800	5 633	-0,1	-0,2
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	807 944	784 814	759 171	738 344	22 315	21 450	30 698	29 422	303	137	812 487	789 352	0,6	0,6
Intérieur et Outre-mer	166 901	164 538	18 764	18 591	114 799	113 896	34 294	33 004	40	36	167 897	165 526	0,6	0,6
dont Police	127 619	126 540	12 361	12 290	103 170	102 611	14 069	13 658	11	9	129 611	128 569	1,6	1,6
Justice	73 439	71 561	16 108	15 800	19 054	18 328	39 446	38 539	18	18	74 626	72 685	1,6	1,6
Services du Premier ministre ⁽²⁾	7 259	7 119	4 384	4 324	1 820	1 780	s	s	s	s	8 347	8 171	15,0	14,8
Ministères sociaux	18 555	17 972	8 742	8 587	4 789	4 606	4 567	4 342	21	21	18 119	17 556	-2,3	-2,3
Affaires sociales	9 317	9 067	5 219	5 143	1 765	1 699	2 109	2 012	14	14	9 107	8 868	-2,3	-2,2
Travail, Emploi et Dialogue social	9 238	8 905	3 523	3 443	3 024	2 908	2 458	2 330	7	7	9 012	8 688	-2,4	-2,4
Total hors enseignants⁽³⁾	620 162	603 644	178 053	174 650	253 728	247 905	187 765	180 789	626	434	620 172	603 778	0,0	0,0
Total	1 332 699	1 296 246	892 216	869 003	256 342	250 349	187 765	180 789	626	434	1 336 949	1 300 575	0,3	0,3

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

(1) Hors agents en poste à l'étranger.

(2) La hausse du nombre de fonctionnaires dans les services du Premier ministre s'explique par le transfert des directeurs départementaux des directions départementales interministérielles et leurs adjoints ainsi que par celui des agents affectés dans les services interministériels départementaux des systèmes d'information et de communication.

(3) Enseignants : Y compris élèves enseignants ; hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance.

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finance initiale de l'année. Les effectifs du budget annexe des publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, du Développement durable, des Transports et du Logement.

s : soumis au secret statistique.

Figure 2.1-3 : Effectifs physiques et effectifs en équivalent temps plein (ETP) des contractuels des ministères au 31 décembre en France

Ministères	2015		2016								Évolution 2016/2015 (en %)			
			Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Catégorie indéterminée				Total	
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP		
Affaires étrangères et Développement international ⁽¹⁾	576	545	107	105	31	31	19	19	415	391	572	546	-0,7	0,2
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	3 696	3 112	1 515	1 235	658	541	370	163	1 984	1 863	4 527	3 802	22,5	22,2
Culture et Communication	1 529	1 350	859	724	11	11	41	27	569	526	1 480	1 288	-3,2	-4,6
Défense	7 221	6 847	6 046	5 795	884	777	570	543	78	72	7 578	7 187	4,9	5,0
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	2 614	2 416	580	550	10	10	437	374	1 415	1 321	2 442	2 255	-6,6	-6,7
Ministères économiques et financiers	5 642	4 566	2 117	2 051	287	270	2 785	1 994	389	288	5 642	4 566	0,0	0,0
Finances et Comptes publics	4 691	3 771	1 580	1 520	225	210	2 607	1 893	275	213	4 687	3 835	-0,1	1,7
Économie, Industrie et Numérique	951	795	537	531	62	61	178	101	114	75	891	768	-6,3	-3,4
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	64 751	51 524	33 770	29 959	6 347	5 817	33 957	21 987	1 351	1 061	75 425	58 824	16,5	14,2
Intérieur et Outre-mer	14 645	13 238	1 352	1 188	1 164	813	8 602	8 112	2 165	2 025	13 283	12 137	-9,3	-8,3
dont Police	11 946	10 656	536	405	955	604	7 917	7 457	767	686	10 175	9 152	-14,8	-14,1
Justice ⁽²⁾	6 130	4 765	1 941	1 691	5 048	2 758	3 620	3 134	307	281	10 916	7 864	78,1	65,0
Services du Premier ministre	2 237	2 066	1 186	1 163	671	591	298	233	301	295	2 456	2 282	9,8	10,5
Ministères sociaux	1 779	1 662	1 264	1 213	207	199	305	269	72	61	1 848	1 742	3,9	4,9
Affaires sociales	1 110	1 023	782	742	171	165	155	130	64	53	1 172	1 090	5,6	6,5
Travail, Emploi et Dialogue social	669	638	482	471	36	35	150	139	8	8	676	652	1,0	2,2
Total hors enseignants⁽³⁾	76 152	61 189	17 795	16 513	10 569	7 258	51 004	36 855	9 046	8 183	88 414	68 808	16,1	12,5
Total	110 820	92 089	50 737	45 675	15 318	11 817	51 004	36 855	9 046	8 183	126 105	102 531	13,8	11,3

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

(1) Hors agents en poste à l'étranger.

(2) L'augmentation du nombre de contractuels au ministère de la Justice s'explique en partie par la requalification comme collaborateurs occasionnels du service public de personnes qui participaient auparavant à ses missions (des traducteurs interprètes par exemple) sans être comptabilisés dans ses effectifs.

(3) Enseignants : Y compris élèves enseignants ; hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance.

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finance initiale de l'année. Les effectifs du budget annexe des publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, du Développement durable, des Transports et du Logement.

Figure 2.2-1: Répartition par statut et catégorie hiérarchique des effectifs dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2016 en France

	Catégorie A (en %)	Catégorie B (en %)	Catégorie C (en %)	Catégorie indéterminée (en %)	Total
Fonction publique de l'État (ministères et EPA)					
Fonctionnaires	66,0	19,1	14,9	0,1	1 545 827
Contractuels	33,2	30,5	30,0	6,2	397 125
Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	81,2	4,2	14,6	0,0	178 330
Total agents civils	61,2	20,0	17,7	1,2	2 121 282
<i>dont enseignants</i>	99,2	0,9	.	.	983 197
<i>dont non-enseignants</i>	28,4	36,5	32,9	2,3	1 138 085
Militaires et militaires volontaires	12,4	53,5	34,1	0,0	305 410
Total FPE	55,0	24,2	19,7	1,1	2 426 692
Fonction publique territoriale					
Fonctionnaires ⁽²⁾	9,4	15,0	75,6	0,1	1 469 265
Contractuels ⁽²⁾	12,0	15,2	69,4	3,4	356 806
Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	3,9	0,0	96,1	.	59 749
Total FPT	9,7	14,6	75,1	0,7	1 885 820
Fonction publique hospitalière					
Fonctionnaires	26,2	22,4	51,4	0,0	832 938
Contractuels	21,9	17,1	61,1	0,0	212 640
Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	97,7	0,0	2,3	.	122 112
Total FPH	32,9	19,1	48,0	0,0	1 167 690
Ensemble de la fonction publique					
Fonctionnaires ⁽²⁾	35,8	18,2	46,0	0,1	3 848 030
Contractuels ⁽²⁾	22,9	21,9	51,4	3,8	966 571
Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	74,0	2,1	24,0	0,0	360 191
Total agents civils	36,0	17,8	45,4	0,8	5 174 792
<i>dont enseignants</i>	99,2	0,9	.	.	983 197
<i>dont non-enseignants</i>	21,2	21,8	56,1	0,9	4 191 595
Militaires et militaires volontaires ⁽²⁾	12,4	53,5	34,1	0,0	305 410
Total	34,7	19,8	44,8	0,7	5 480 202

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

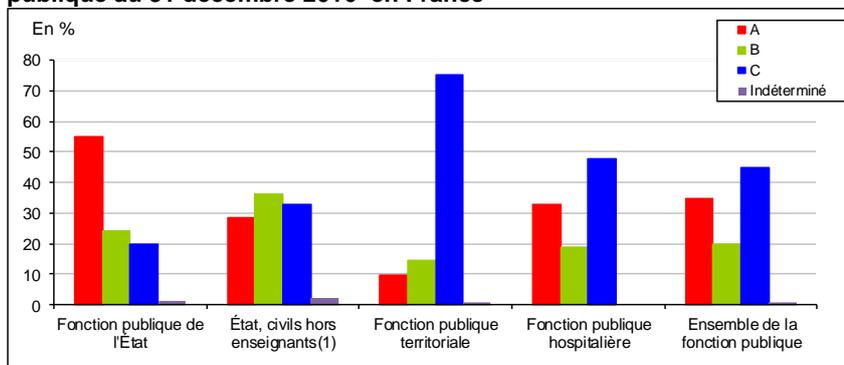
Enseignants : professeurs de l'enseignement supérieur, professeurs agrégés, certifiés et assimilés, enseignants en coopération, professeurs des collèges et maîtres auxiliaires, instituteurs et assimilés, élèves enseignants. Hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation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

Lecture : 66,0 % des agents fonctionnaires de la FPE sont des agents de catégorie A.

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

(2) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT les militaires sont regroupés avec les fonctionnaires et les militaires volontaires avec les contractuels (au total 1 900 marins-pompiers de Marseille).

Figure 2.2-2 : Répartition des effectifs physiques par catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2016 en France



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

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

Figure 2.3-1 : Effectifs physiques par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee)(*) et par catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2016 en France

		Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Part des fonctionnaires (en %)	Part des contractuels (en %)
FPE (ministères et EPA)	Cadres et professions intellectuelles supérieures	812 377	52,6	71,5	11,3
	<i>dont catégorie A ⁽¹⁾</i>	812 125	52,6	71,5	11,3
	<i>dont catégorie B</i>	177	71,8	76,8	17,0
	Professions Intermédiaires	906 076	66,7	70,0	16,9
	<i>dont catégorie A ⁽¹⁾</i>	517 927	76,7	85,0	6,8
	<i>dont catégorie B</i>	385 975	53,5	50,4	30,5
	<i>dont catégorie C</i>	2 105	3,0	2,6	18,1
	Employés, ouvriers	705 992	43,7	46,9	21,2
	<i>dont catégorie A</i>	5 361	46,8	6,0	93,6
	<i>dont catégorie B</i>	200 198	19,3	49,9	1,8
	<i>dont catégorie C</i>	476 978	53,3	48,1	24,9
	Indéterminée	2 247	55,5	0,3	99,7
	Total FPE	2 426 692	55,3	63,7	16,4
FPT	Cadres et professions intellectuelles supérieures	153 554	56,5	73,9	24,6
	<i>dont catégorie A</i>	153 328	56,5	74,0	24,4
	Professions intermédiaires	302 236	66,3	80,5	19,5
	<i>dont catégorie A</i>	28 870	91,0	82,7	17,3
	<i>dont catégorie B</i>	273 359	63,6	80,3	19,7
	Employés, ouvriers	1 406 093	60,7	79,1	17,5
	<i>dont catégorie B</i>	966	5,2	100,0	0,0
	<i>dont catégorie C</i>	1 404 942	60,8	79,0	17,5
	Indéterminée	23 300	59,3	3,7	56,9
	Total FPT	1 885 820	61,3	77,9	18,9
FPH	Cadres et professions intellectuelles supérieures	152 218	56,2	11,2	10,5
	<i>dont catégorie A</i>	152 218	56,2	11,2	10,5
	Professions intermédiaires	456 617	84,1	85,1	14,9
	<i>dont catégorie A</i>	232 019	86,0	86,9	13,1
	<i>dont catégorie B</i>	222 730	82,4	83,7	16,3
	<i>dont catégorie C</i>	1 868	51,9	28,7	71,3
	Employés, ouvriers	558 203	78,3	76,6	23,0
	<i>dont catégorie C</i>	558 172	78,3	76,6	23,0
	Indéterminée	652	62,7	2,5	7,1
	Total FPH	1 167 690	77,7	71,3	18,2
Ensemble	Cadres et professions intellectuelles supérieures	1 118 149	53,6	63,6	13,0
	Professions intermédiaires	1 664 929	71,4	76,1	16,8
	Employés, ouvriers	2 670 288	59,9	70,0	19,7
	Indéterminée	26 199	59,0	3,4	59,3
	Total	5 480 202	62,1	70,2	17,6

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

(*) Voir définitions.

(1) En 2016, les professeurs contractuels sont classés en profession intermédiaire contrairement au classement enregistré les années précédentes.

Figure 2.3-2 : Effectifs physiques par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee)(*) et catégorie hiérarchique parmi les fonctionnaires des ministères fin 2016 en France

	Situation au 31 décembre 2016		Situation au 31 décembre 2015		Évolution 2016/2015	
	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Effectifs (en %)	Part des femmes (en point de %)
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	458 329	56,5	455 038	56,3	0,7	0,18
Cadres de catégorie A+	27 038	44,9	26 609	44,0	1,6	0,92
Encadrement et direction	9 846	32,3	9 827	31,6	0,2	0,61
Inspection, contrôle et expertise	12 049	58,3	11 662	57,4	3,3	0,96
Enseignement supérieur, recherche et assimilés	5 143	37,8	5 120	37,3	0,4	0,53
Cadres de catégorie A (à l'exception des A+)	431 053	57,2	428 124	57,1	0,7	0,14
Attachés et inspecteurs	52 407	56,7	52 088	56,2	0,6	0,55
<i>dont attachés et inspecteurs principaux</i>	9 579	55,8	9 437	54,8	1,5	1,04
Ingénieurs de l'État (sauf militaires) ⁽¹⁾	17 545	30,1	17 152	29,8	2,3	0,26
Professeurs certifiés et agrégés	302 339	60,1	300 967	60,0	0,5	0,07
Autres enseignants de catégorie A	3 456	50,6	3 424	49,5	0,9	1,14
Police (commandants)	4 906	17,3	4 506	16,5	8,9	0,73
Autres cadres de catégorie A ⁽²⁾	50 400	54,4	49 987	53,9	0,8	0,50
Cadres de catégorie B	175	76,0	224	74,1	-21,9	1,89
PCS de professions intermédiaires dont :	590 519	73,5	587 521	73,1	0,5	0,40
Professions intermédiaires de catégorie A dont :	434 044	77,4	431 109	76,9	0,7	0,54
Professeurs des écoles	342 126	83,1	338 013	82,7	1,2	0,40
Professeurs de lycée professionnel	60 665	50,3	60 800	50,1	-0,2	0,19
Professeurs de collège d'enseignement général	1 428	56,9	1 769	56,6	-19,3	0,22
Autres professions intermédiaires de catégorie A, enseignants	1 148	46,5	1 288	45,7	-10,9	0,79
Police (capitaine et lieutenant)	4 539	30,2	5 106	29,6	-11,1	0,59
Autres professions intermédiaires de catégorie A	24 138	76,7	24 133	76,1	0,0	0,60
Professions intermédiaires de catégorie B dont :	156 395	62,4	156 336	62,5	0,0	-0,04
Greffiers	9 487	87,9	9 586	87,9	-1,0	-0,02
Instituteurs	2 484	78,5	3 115	78,0	-20,3	0,59
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	125 762	60,9	125 387	60,9	0,3	-0,02
<i>dont secrétaires administratifs</i>	30 111	75,7	29 552	75,6	1,9	0,05
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	1 018	31,7	1 012	30,7	0,6	1,00
Autres professions intermédiaires de catégorie B	17 644	59,1	17 236	58,6	2,4	0,51
PCS employés et ouvriers dont :	288 101	48,0	290 140	48,6	-0,7	-0,60
Employés et ouvriers de catégorie B dont :	99 772	19,9	97 953	19,3	1,9	0,56
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...)	99 748	19,9	97 928	19,3	1,9	0,56
<i>dont brigadiers (yc chefs et majors)</i>	44 614	17,2	44 269	16,7	0,8	0,51
<i>dont gardiens de la paix</i>	55 134	22,0	53 659	21,4	2,7	0,55
Autres employés, ouvriers de catégorie B	24	70,8	25	64,0	-4,0	6,83
Employés et ouvriers de catégorie C dont :	187 748	62,9	191 605	63,6	-2,0	-0,64
Adjoints administratifs et adjoints techniques	155 927	70,4	159 958	70,9	-2,5	-0,50
Personnel surveillant de l'administration pénitentiaire	26 002	20,1	25 609	20,1	1,5	0,08
Autres employés, ouvriers de catégorie C	5 819	53,5	6 038	53,5	-3,6	-0,03
Total	1 336 949	62,2	1 332 699	62,0	0,3	0,14

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

(*) Voir définitions.

(1) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'État.

(2) Par exemple : conseillers principaux d'éducation.

Figure 2.3-3 : Effectifs physiques et répartition des agents de la fonction publique territoriale(1) par statut et filière d'emploi au 31 décembre 2016 en France

	Effectifs physiques	Fonctionnaires (en %)	Contractuels (en %)	Part des contractuels dans la filière (en %)
Administrative	419 936	24,3	17,6	15,0
Animation	124 992	4,6	16,3	46,4
Culturelle	79 907	3,8	6,9	30,9
Incendie-Secours	39 437	2,7	0,1	0,9
Medico-sociale	91 660	4,7	6,3	24,7
Medico-technique	2 762	0,1	0,2	31,6
Sécurité	23 390	1,5	0,3	5,1
Sociale	169 157	9,0	10,2	21,6
Sportive	19 034	1,0	1,4	26,6
Technique	833 738	48,1	35,6	15,2
Hors filières et indéterminée ⁽²⁾	22 135	0,3	5,0	80,0
Total⁽¹⁾	1 826 148	100,0	100,0	19,5

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Lecture : 24,3 % des fonctionnaires et 17,6 % des agents contractuels de la FPT travaillent dans la filière administrative. 15,0 % des agents travaillant dans la filière administrative sont des contractuels.

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

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

Figure 2.3-4 : Effectifs physiques et répartition des personnels non médicaux de la fonction publique hospitalière par statut et filière d'emploi au 31 décembre 2015 en France

	Effectifs physiques	Fonctionnaires (en %)	Contractuels (en %)	Part des contractuels dans la filière (en %)
Administrative	111 795	10,6	11,1	21,1
Médico-technique ⁽²⁾	44 602	4,4	3,6	17,3
Socio-éducative	26 818	2,4	3,1	24,5
Soignante	733 212	71,8	63,6	18,4
Technique-ouvrière ⁽²⁾	120 820	10,7	14,8	26,0
Hors filières ⁽¹⁾ et indéterminée	11 186	0,0	3,8	73,0
Total	1 048 433	100,0	100,0	20,3

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Lecture : 10,6 % des fonctionnaires et 11,1 % des agents contractuels de la FPH travaillent dans la filière administrative.

21,1 % des agents travaillant dans la filière administrative sont des contractuels.

(1) Il s'agit par définition de la NEH (nomenclature des emplois hospitaliers) des emplois non classables ailleurs, comme par exemple les travailleurs handicapés en CAT, les formateurs occasionnels et les apprentis.

(2) Les "Technicien hospitalier" et "Technicien supérieur hospitalier" de 1^{re} et 2^e classe étaient classés à tort dans la filière "médico-technique" dans les éditions antérieures du rapport annuel. Ils ont été reclassés (14 000 emplois) dans la filière "Technique et ouvrière".

Les données corrigées sur le passé sont consultables sur la série longue publiée sur Internet.

Figure 2.4-1 : Part des femmes par type d'employeur et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2016 en France (en %)

		A	dont A+	B	C	Catégorie indéterminée	Total
FPE	Ministères	65,2	44,9	34,6	48,7	60,0	55,1
	EPA	44,7	37,1	64,1	67,3	54,1	56,0
	Total FPE	62,0	39,1	41,8	53,1	56,3	55,3
FPT	Communes	60,8	58,2	59,5	61,2	67,4	61,0
	Départements	72,2	67,9	76,9	63,3	72,0	68,0
	Régions	59,1	38,2	63,1	57,8	59,9	58,3
	Total collectivités territoriales	64,7	61,6	65,8	61,3	67,7	62,3
	Établissements communaux	84,4	51,2	84,7	88,7	90,5	88,0
	Établissements intercommunaux	54,3	31,7	56,0	51,8	55,3	53,0
	Établissements départementaux	36,8	47,5	37,2	23,3	57,3	27,4
	Autres EPA locaux	48,0	29,4	51,7	56,8	53,6	52,7
	Total EPA	56,7	37,9	57,4	59,0	65,0	58,5
	Total FPT	61,9	55,0	63,4	60,7	67,0	61,3
	<i>Total secteur communal</i>	<i>60,3</i>	<i>47,7</i>	<i>60,0</i>	<i>62,1</i>	<i>66,9</i>	<i>61,7</i>
FPH	Hôpitaux	73,9	44,9	82,9	77,2	ns	77,1
	Établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	83,1	60,5	85,3	88,2	ns	87,4
	Autres établissements médico-sociaux	71,0	53,2	72,5	65,0	ns	67,7
	Total FPH	74,2	47,6	82,4	78,2	88,9	77,7
Ensemble de la fonction publique		64,4	41,0	55,7	63,2	60,0	62,1
Salariés du privé		-	-	-	-	-	45,8

Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information. Enquête Emploi du dernier trimestre de l'année pour le secteur privé.

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

Lecture : Dans la FPE, 65,2 % des agents des ministères de catégorie A sont des femmes.

ns : non significatif. En deçà d'un seuil fixé à 50 salariés, la part des femmes n'est pas calculée.

Figure 2.4-2 : Part des femmes par statut et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2016 en France (en %)

		A	dont A+	B	C	Catégorie indéterminée	Total	Total hors enseignants
FPE	Fonctionnaires	63,6	39,2	47,6	63,1	45,6	60,5	53,3
	Contractuels	49,5	33,6	63,1	72,9	56,7	61,1	62,9
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	73,8	.	18,2	26,4	ns	64,5	25,7
	Total agents civils⁽³⁾	63,3	39,1	51,5	63,7	56,3	61,0	55,4
	Total agents civils hors enseignants ⁽³⁾	50,4	41,3	51,7	63,7	56,3	55,4	55,4
	Militaires et militaires volontaires	14,7	.	16,7	14,9	ns	15,9	15,8
	Total	62,0	39,1	41,8	53,1	56,3	55,3	47,0
FPT	Fonctionnaires ⁽²⁾	63,2	53,6	64,4	57,1	68,4	58,8	58,8
	Contractuels ⁽²⁾	58,9	57,6	59,4	70,7	66,9	67,5	67,5
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	40,6	.	ns	86,3	.	84,5	84,5
	Total	61,9	55,0	63,4	60,7	67,0	61,3	61,3
FPH	Fonctionnaires	84,7	48,9	83,7	78,2	ns	81,1	81,1
	Contractuels	80,4	41,9	76,2	78,1	ns	78,3	78,3
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	52,4	.	ns	84,1	.	53,2	53,2
	Total	74,2	47,6	82,4	78,2	88,9	77,7	77,7
Ensemble de la fonction publique	Fonctionnaires ⁽²⁾	66,9	40,5	62,5	63,0	56,9	64,3	63,5
	Contractuels ⁽²⁾	57,8	48,1	64,4	73,2	60,1	67,2	68,3
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	63,9	.	18,3	68,2	ns	64,0	57,3
	Total agents civils⁽³⁾	65,4	41,0	62,6	65,4	60,0	64,8	64,2
	Total agents civils hors enseignants ⁽³⁾	63,0	44,3	62,7	65,4	60,0	64,2	64,2
	Militaires et militaires volontaires ⁽²⁾	14,7	.	16,7	14,9	ns	15,9	15,8
	Total	64,4	41,0	55,7	63,2	60,0	62,1	61,0

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Lecture : Dans la FPE, 63,6 % des fonctionnaires de catégorie A sont des femmes. (ns : non significatif.)

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

(2) dans la FPT, les militaires sont regroupés avec les fonctionnaires et les militaires volontaires avec les contractuels.

(3) Une erreur dans les éditions 2015, 2016 et 2017 du rapport annuel conduisait à minimiser la part des femmes dans l'ensemble des agents civils. Une série longue corrigée est publiée sur le site Internet.

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

	Catégorie A		dont A+		Catégorie B		Catégorie C		Catégorie indéterminée		Total 2016		Total 2015	
	parmi les fonctionnaires (en %)	parmi les contractuels (en %)	parmi les fonctionnaires (en %)	parmi les contractuels (en %)	parmi les fonctionnaires (en %)	parmi les contractuels (en %)	parmi les fonctionnaires (en %)	parmi les contractuels (en %)	parmi les fonctionnaires (en %)	parmi les contractuels (en %)	parmi les fonctionnaires (en %)	parmi les contractuels (en %)	parmi les fonctionnaires (en %)	parmi les contractuels (en %)
Affaires étrangères et Développement international ⁽¹⁾	38,5	43,9	29,7	.	48,6	ns	67,2	ns	45,5	59,3	54,7	53,0	55,3	50,2
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	52,1	50,4	48,5	ns	59,4	58,4	85,0	68,1	.	69,3	58,7	61,3	57,8	59,2
Culture et Communication	50,8	44,2	48,8	ns	60,7	ns	54,1	ns	ns	62,9	54,2	51,7	53,9	52,3
Défense	31,2	36,4	27,8	.	44,1	22,9	62,8	43,3	ns	41,0	50,8	35,4	51,7	35,7
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	34,6	45,9	31,5	.	42,4	ns	51,0	34,3	ns	53,4	42,2	48,2	41,8	49,1
Ministères économiques et financiers	48,6	43,4	26,2	ns	59,8	55,1	61,4	69,7	48,2	50,4	56,7	57,6	57,1	58,1
Finances et Comptes publics	49,1	41,7	27,7	ns	59,8	51,1	61,3	72,3	48,6	52,0	56,9	59,8	57,4	60,7
Économie, Industrie et Numérique	43,6	48,4	20,5	ns	60,6	69,4	75,0	30,9	ns	46,5	50,4	46,1	50,4	45,4
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	70,2	56,5	37,5	33,3	80,4	34,5	83,9	90,6	33,3	65,8	71,0	70,2	70,8	67,5
Intérieur et Outre-mer	35,7	27,3	27,2	50,0	25,5	10,8	72,3	35,2	ns	60,1	36,2	36,3	36,1	35,1
Justice	65,5	56,3	65,4	ns	75,9	58,7	40,4	57,9	ns	58,3	54,9	58,0	54,8	57,0
Services du Premier ministre	42,6	39,9	35,7	ns	48,1	61,7	69,0	42,0	ns	57,5	50,6	48,3	54,3	49,5
Ministères sociaux	50,2	53,6	44,8	ns	75,2	74,9	84,7	64,6	ns	56,9	65,5	58,0	65,7	57,2
Affaires sociales	44,8	49,5	46,6	ns	76,4	71,9	84,5	51,0	ns	53,1	60,2	53,2	60,7	52,7
Travail, Emploi et Dialogue social	58,3	60,4	39,4	.	74,4	ns	84,7	78,7	ns	ns	70,9	66,3	70,8	64,6
Total	66,7	51,8	44,9	31,0	45,9	43,2	62,9	76,1	41,4	61,3	62,2	61,3	62,0	58,6
Total hors enseignants	53,0	44,5	46,2	ns	45,5	54,5	62,9	76,1	41,4	61,3	52,9	65,7	53,0	62,5

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

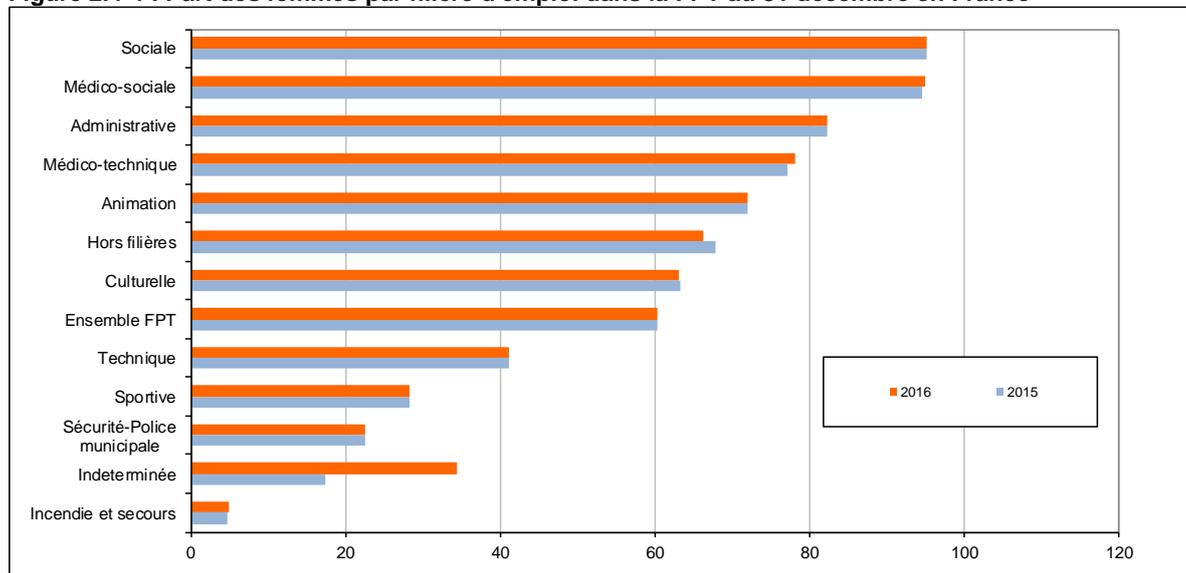
Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : Au ministère des Affaires étrangères, pour la partie des emplois situés en France métropolitaine et DOM (hors Mayotte) et donc hors COM et étranger, 38,5 % des fonctionnaires de catégorie A sont des femmes.

(1) Hors agents en poste à l'étranger.

ns : non significatif. En deçà d'un seuil fixé à 50 salariés la part des femmes n'a pas été calculée.

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

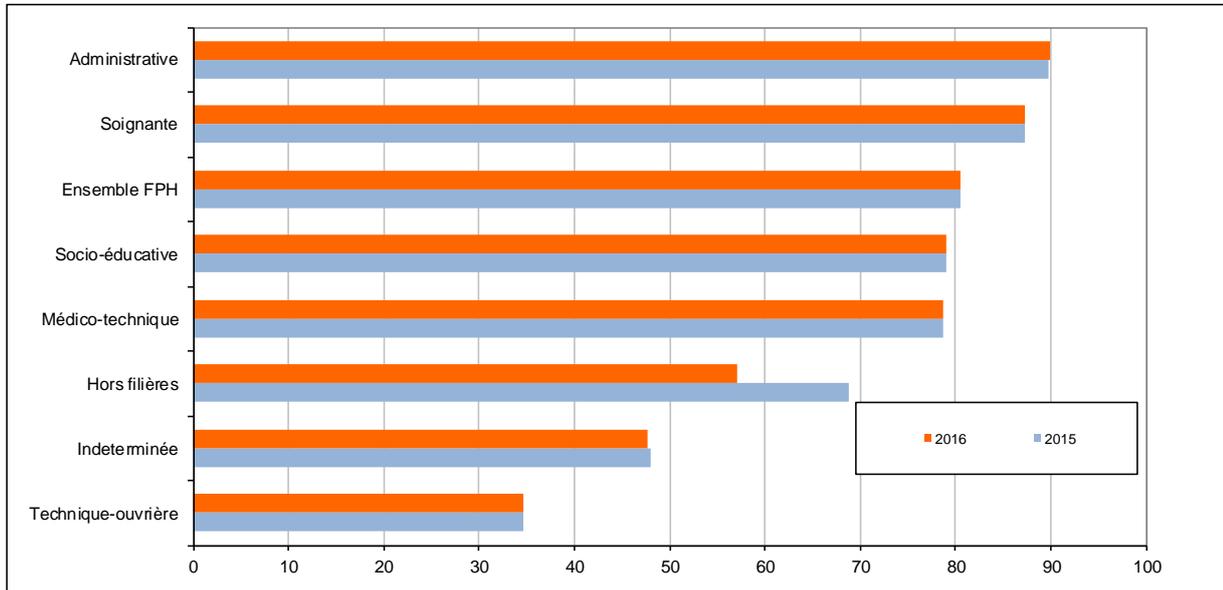


Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux de la FPT, hors assistants maternels et familiaux, apprentis, collaborateurs de cabinet et Pacte, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : Dans la FPT 95,2 % des agents de la filière sociale sont des femmes au 31 décembre 2016.

Figure 2.4-5 : Part des femmes par filière d'emploi parmi les personnels non médicaux dans la FPH au 31 décembre en France



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux de la FPH, hors médecins et internes, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : Dans la FPH, 89,9 % des agents de la filière administrative sont des femmes au 31 décembre 2016.

Figure 2.5-1 : Âge moyen par statut et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2016 en France

	Statut	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie indéterminée	Total
FPE	Fonctionnaires	44,3	45,2	47,1	52,0	44,9
	Contractuels	38,5	36,2	41,3	39,9	38,7
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	44,5	49,1	41,9	39,3	44,3
	Total agents civils	43,8	42,7	44,9	40,3	43,7
	Militaires et militaires volontaires	39,9	37,5	26,9	41,9	34,2
Total	43,6	41,2	41,0	40,3	42,5	
FPT	Fonctionnaires ⁽²⁾	47,8	46,6	46,5	45,5	46,6
	Contractuels ⁽²⁾	42,0	37,0	38,8	39,8	39,0
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	41,8	21,0	47,2	.	47,0
	Total	46,3	44,7	45,2	40,2	45,2
FPH	Fonctionnaires	40,1	45,4	44,8	47,5	43,7
	Contractuels	32,8	34,6	35,7	49,0	34,9
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	40,9	52,7	46,3	.	41,0
	Total	39,5	43,7	42,7	48,4	41,8
Ensemble de la fonction publique	Fonctionnaires ⁽²⁾	44,0	45,7	46,2	48,9	45,3
	Contractuels ⁽²⁾	38,0	36,1	38,6	39,9	38,0
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	42,9	49,1	45,6	39,3	43,6
	Total agents civils	43,1	43,5	44,5	40,3	43,8
	Militaires et militaires volontaires ⁽²⁾	39,9	37,5	26,9	41,9	34,2
Total	43,1	42,6	43,8	40,3	43,3	

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Lecture : Dans la FPH, les fonctionnaires de catégorie A ont en moyenne 40,1 ans.

(1) La catégorie "Autres catégories et statuts" recouvre principalement des enseignants des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'Etat dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

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

Rapport sur l'état de la fonction publique et les rémunérations

Figure 2.5-2 : Part des agents de moins de 30 ans et part de ceux de 50 ans et plus dans les trois versants de la fonction publique par statut et par sexe, au 31 décembre 2016 en France

		Âge moyen (en années)			Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
		Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
FPE	Fonctionnaires	45,5	44,5	44,9	6,6	8,3	7,6	36,7	34,5	35,4
	Contractuels	37,7	39,4	38,7	36,5	25,7	29,9	21,6	22,5	22,2
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	45,5	43,7	44,3	10,7	11,5	11,2	42,6	33,3	36,6
	Total agents civils	44,0	43,5	43,7	12,5	11,8	12,1	34,3	32,1	33,0
	Militaires et militaires volontaires	34,4	32,9	34,2	38,4	38,6	38,5	9,5	4,8	8,8
	Total	41,7	43,1	42,5	18,6	12,8	15,4	28,4	31,2	29,9
FPT	Fonctionnaires ⁽²⁾	46,3	46,9	46,6	5,6	4,8	5,1	42,2	44,2	43,4
	Contractuels ⁽²⁾	38,8	39,1	39,0	31,0	28,9	29,6	24,2	23,9	24,0
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	34,2	49,3	47,0	53,8	9,4	16,3	26,5	58,8	53,8
	Total	45,0	45,3	45,2	10,3	10,0	10,1	39,1	40,6	40,0
FPH	Fonctionnaires	45,2	43,3	43,7	8,1	11,0	10,4	38,9	32,5	33,7
	contractuels	36,6	34,4	34,9	36,2	45,2	43,2	17,5	13,4	14,3
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	43,5	38,9	41,0	24,9	32,9	29,1	39,4	24,6	31,5
	Total	43,3	41,4	41,8	16,7	18,8	18,4	35,2	28,4	29,9
Ensemble de la fonction publique	Fonctionnaires ⁽²⁾	45,8	45,0	45,3	6,3	7,8	7,3	39,4	37,3	38,1
	Contractuels ⁽²⁾	37,9	38,0	38,0	34,4	31,8	32,7	21,9	20,7	21,1
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	43,8	43,6	43,6	20,0	17,0	18,1	40,0	36,4	37,7
	Total agents civils	44,3	43,6	43,8	12,2	13,1	12,8	36,4	34,0	34,9
	Militaires et militaires volontaires	34,4	32,9	34,2	38,4	38,6	38,5	9,5	4,8	8,8
	Total	43,1	43,4	43,3	15,4	13,5	14,2	33,1	33,6	33,4
	Privé	40,4	41,5	40,9	21,5	19,8	20,7	26,1	29,4	27,6

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Lecture : 6,6 % des hommes fonctionnaires de la FPE ont moins de 30 ans.

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

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

Figure 2.5-3 : Âge moyen, part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus pour les agents des trois versants de la fonction publique par sexe et nature de l'employeur au 31 décembre 2016 en France

		Âge moyen (en années)			Part des moins de 30 ans (en %)			Part des 50 ans et plus (en %)		
		Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
FPE	Ministères	41,7	43,5	42,7	17,8	11,2	14,2	27,8	31,7	29,9
	EPA	41,9	41,8	41,9	22,0	19,0	20,3	31,2	29,2	30,1
	Total	41,7	43,1	42,5	18,6	12,8	15,4	28,4	31,2	29,9
FPT	Communes	45,0	45,2	45,1	11,3	10,8	11,0	40,4	40,5	40,5
	Départements	47,1	47,4	47,3	5,7	5,7	5,7	45,6	47,2	46,7
	Régions	47,6	48,1	47,9	5,2	4,2	4,6	47,6	49,1	48,5
	Total collectivités territoriales	45,6	45,9	45,7	9,9	9,2	9,5	41,8	42,5	42,3
	Établissements communaux	44,0	44,7	44,6	14,1	12,5	12,7	36,5	39,7	39,3
	Établissements intercommunaux	44,1	43,4	43,7	11,1	11,9	11,5	35,0	32,5	33,7
	Établissements départementaux	41,6	42,5	41,9	10,2	13,5	11,1	22,8	28,5	24,4
	Autres EPA locaux	44,3	42,5	43,4	11,5	14,7	13,2	35,3	30,6	32,8
	Total EPA locaux	43,5	43,8	43,7	11,1	12,3	11,8	32,3	35,0	33,9
Total	45,0	45,3	45,2	10,3	10,0	10,1	39,1	40,6	40,0	
FPH	Hôpitaux	43,2	41,3	41,7	17,1	19,1	18,7	35,0	28,0	29,6
	EHPA	44,5	42,2	42,5	13,4	17,5	17,0	38,7	31,2	32,1
	Autres établissements médico-sociaux	43,8	42,7	43,1	12,6	14,7	14,0	35,3	31,5	32,8
	Total	43,3	41,4	41,8	16,7	18,8	18,4	35,2	28,4	29,9
Total fonction publique		43,1	43,4	43,3	15,4	13,5	14,2	33,1	33,6	33,4

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Lecture : Dans la FPH 17,1 % des hommes travaillant dans les hôpitaux ont moins de 30 ans.

Figure 2.6-1 : Répartition des personnes dont le handicap ou la perte d'autonomie a fait l'objet d'une reconnaissance administrative selon leur situation d'emploi en 2011 (en %)

Sans emploi	62
En emploi	38
Dont :	
Fonction publique de l'État	3
Fonction publique territoriale	4
Fonction publique hospitalière	2
Ensemble FP	8
Secteur privé	26
Non-salarié	2
Non renseigné	2
Ensemble	100

Source : Module ad-hoc "Insertion professionnelle des personnes en situation de handicap", enquête Emploi 2011, Insee.

Champ : Individus résidant en France métropolitaine, en ménage ordinaire, âgés de 15 à 64 ans et dont le handicap ou la perte d'autonomie a fait l'objet d'une reconnaissance administrative.

Lecture : 3% des individus âgés de 15 à 64 ans dont le handicap ou la perte d'autonomie a fait l'objet d'une reconnaissance administrative sont en emploi dans la fonction publique de l'État.

Figure 2.6-3 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés dans les trois versants de la fonction publique au 1^{er} janvier 2016

	Au 1 ^{er} janvier 2016			Évolution 2016/2015		
	Bénéficiaires	Taux d'emploi direct(*) (en %)	Taux légal d'emploi(**) (en %)	Bénéficiaires (%)	Taux d'emploi direct (en points de %)	Taux légal d'emploi (en points de %)
FPE ⁽¹⁾	84 052	4,28	4,57	5,7	0,12	0,21
dont FPE ⁽¹⁾ hors enseignement	49 954	5,33	5,63	2,1	0,11	0,16
FPT	103 615	6,27	6,62	4,8	0,22	0,23
FPH	51 883	5,26	5,55	0,7	0,04	0,04
Total fonction publique⁽²⁾	239 550	5,21	5,51	4,2	0,14	0,18
Total FIPHFP⁽³⁾	242 057	5,18	5,49	4,2	0,14	0,17

Source : FIPHFP, campagnes de déclaration 2016 et 2017.

Champ : Employeurs publics d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent.

(*) Le taux d'emploi direct est le rapport entre le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et l'effectif total rémunéré.

(**) Le taux d'emploi légal est calculé en ajoutant le nombre d'équivalents bénéficiaires (dépenses déductibles) aux bénéficiaires.

(1) La FPE correspond ici strictement aux ministères et aux EPA (hors GIP) en cohérence avec les définitions retenues par ailleurs dans le rapport annuel.

(2) Ne comprend pas La Poste, les chambres consulaires ou les caisses de Sécurité sociale. Sur le champ strict de la fonction publique, le taux légal d'emploi (5,51 % début 2016) est différent de celui observé, en incluant les employeurs assujettis au FIPHFP, mais ne relevant pas de la fonction publique qui est publié par le FIPHFP (5,49 % début 2016).

(3) Comprend les chambres consulaires, les caisses de Sécurité sociale, les GIP, etc.

Figure 2.6-4 : Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés dans les trois versants de la fonction publique au 1^{er} janvier 2016

	Au 1 ^{er} janvier 2016				Évolution 2016/2015			
	Effectifs physiques assujettis	Nombre de bénéficiaires	Nombre d'équivalents bénéficiaires	Taux légal d'emploi(*) (en %)	Effectifs physiques assujettis (%)	Nombre de bénéficiaires (%)	Nombre d'équivalents bénéficiaires (%)	Taux légal d'emploi(*) (en points de %)
Ministères	1 608 985	69 302	3 915	4,55	2,96	5,52	63,90	0,20
EPA	352 886	14 750	1 612	4,64	0,58	6,44	5,25	0,25
FPE ⁽¹⁾	1 961 871	84 052	5 527	4,57	2,52	5,68	40,98	0,20
dont : FPE ⁽¹⁾ hors enseignement	937 570	49 954	2 839	5,63	0,02	2,08	23,67	0,17
Collectivités territoriales	1 221 324	80 133	4 119	6,90	-0,24	3,79	1,26	0,26
EPA locaux	432 397	23 482	1 725	5,83	4,89	8,45	8,99	0,19
FPT	1 653 721	103 615	5 844	6,62	1,05	4,81	3,43	0,23
Hôpitaux	863 945	45 816	2 293	5,57	-0,25	0,24	-2,54	0,02
Autres	122 196	6 067	558	5,42	1,80	4,33	10,76	0,16
FPH	986 141	51 883	2 851	5,55	-0,00	0,70	-0,20	0,04
Ensemble fonction publique⁽²⁾	4 601 733	239 550	14 223	5,51	1,44	4,19	14,44	0,17

Source : FIPHFP, campagnes de déclaration 2016 et 2017.

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

(*) Le taux d'emploi direct est le rapport entre le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et l'effectif total rémunéré. Le taux d'emploi légal est calculé en ajoutant le nombre d'équivalents bénéficiaires (dépenses déductibles) aux bénéficiaires.

(1) La FPE correspond ici strictement aux ministères et aux EPA (hors GIP), en cohérence avec les définitions retenues par ailleurs dans le rapport annuel. Depuis 2014, les universités qui étaient auparavant rattachées au ministère de l'Éducation nationale sont comptabilisées parmi les établissements publics.

(2) Ne comprend pas La Poste, les chambres consulaires ou les caisses de Sécurité sociale. Sur le champ strict de la fonction publique, le taux légal d'emploi (5,51 % début 2016) est différent de celui observé, en incluant les employeurs assujettis au FIPHFP, mais ne relevant pas de la fonction publique qui est publié par le FIPHFP (5,49 % début 2016).

Rapport sur l'état de la fonction publique et les rémunérations

Figure 2.7-1 : Effectifs physiques des agents civils par versant de la fonction publique par statut, sexe et quotité de temps de travail au 31 décembre 2016 en France

		Total Effectifs	< 50 % et quotité indéterminée	50%	60%	70%	80%	90%	Effectifs à temps partiel	Part des agents à temps partiel (en %)	
FPE	Fonctionnaires	1 545 827	3 381	21 123	5 262	8 505	85 620	46 217	170 108	11,0	
	Femmes	935 087	1 907	17 684	4 217	7 084	76 714	40 050	147 656	15,8	
	Hommes	610 740	1 474	3 439	1 045	1 421	8 906	6 167	22 452	3,7	
	dont fonctionnaires enseignants	787 674	1 183	15 327	2 477	5 836	22 979	30 506	78 308	9,9	
	Femmes	530 662	789	13 267	1 962	4 895	21 270	26 392	68 575	12,9	
	Hommes	257 012	394	2 060	515	941	1 709	4 114	9 733	3,8	
	Contractuels	397 125	24 030	48 046	18 900	21 165	35 877	12 788	160 806	40,5	
	Femmes	242 759	13 282	34 498	14 744	14 173	27 188	8 708	112 593	46,4	
	Hommes	154 366	10 748	13 548	4 156	6 992	8 689	4 080	48 213	31,2	
	Autres catégories et statuts⁽¹⁾	178 330	4 621	7 066	3 085	3 772	6 462	6 183	31 189	17,5	
	Femmes	115 081	2 510	5 753	2 125	2 911	5 343	5 027	23 669	20,6	
Hommes	63 249	2 111	1 313	960	861	1 119	1 156	7 520	11,9		
FPT	Fonctionnaires	1 469 265	20 989	35 577	30 633	30 028	115 307	64 222	296 756	20,2	
	Femmes	863 910	16 010	27 299	23 353	23 938	104 489	59 068	254 157	29,4	
	Hommes	605 355	4 979	8 278	7 280	6 090	10 818	5 154	42 599	7,0	
	Contractuels	356 806	66 892	29 794	22 997	21 006	22 078	14 762	177 529	49,8	
	Femmes	240 684	48 543	23 019	17 832	16 578	18 308	11 942	136 222	56,6	
	Hommes	116 122	18 349	6 775	5 165	4 428	3 770	2 820	41 307	35,6	
	Autres catégories et statuts⁽¹⁾	59 749	3 550	3 110	5 138	4 678	3 003	1 525	21 004	35,2	
	Femmes	50 512	2 560	2 218	4 027	3 734	2 562	1 361	16 462	32,6	
	Hommes	9 237	990	892	1 111	944	441	164	4 542	49,2	
	FPH	Fonctionnaires	832 938	6 435	20 055	6 301	7 163	125 016	18 111	183 081	22,0
		Femmes	675 804	5 091	18 445	5 643	6 190	120 111	17 071	172 551	25,5
Hommes		157 134	1 344	1 610	658	973	4 905	1 040	10 530	6,7	
Contractuels		212 640	10 944	13 539	3 686	3 624	17 087	3 244	52 124	24,5	
Femmes		166 435	7 075	10 756	3 123	3 106	15 690	2 829	42 579	25,6	
Hommes		46 205	3 869	2 783	563	518	1 397	415	9 545	20,7	
Autres catégories et statuts⁽¹⁾		122 112	12 674	3 743	7 879	2 891	4 564	1 434	33 185	27,2	
Femmes		64 897	5 311	1 906	4 424	1 730	3 515	949	17 835	27,5	
Hommes		57 215	7 363	1 837	3 455	1 161	1 049	485	15 350	26,8	
Ensemble de la fonction publique		Ensemble	5 174 792	153 516	182 053	103 881	102 832	415 014	168 486	1 125 782	21,8
		Femmes	3 355 169	102 289	141 578	79 488	79 444	373 920	147 005	923 724	27,5
	Hommes	1 819 623	51 227	40 475	24 393	23 388	41 094	21 481	202 058	11,1	
	dont fonctionnaires	3 848 030	30 805	76 755	42 196	45 696	325 943	128 550	649 945	16,9	
	Femmes	2 474 801	23 008	63 428	33 213	37 212	301 314	116 189	574 364	23,2	
	Hommes	1 373 229	7 797	13 327	8 983	8 484	24 629	12 361	75 581	5,5	

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

(1) La catégorie " Autres catégories et statuts " recouvre principalement des enseignants des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'Etat dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

Figure 2.7-3 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPT à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2016 en France

	Total fonctionnaires	Fonctionnaires à temps partiel	Part des fonctionnaires à temps partiel (en %)
Femmes			
Catégorie A	86 879	19 285	22,2
Catégorie B	141 966	39 254	27,7
Catégorie C	634 460	195 331	30,8
Catégorie indéterminée	605	287	47,4
Total	863 910	254 157	29,4
Hommes			
Catégorie A	50 556	2 921	5,8
Catégorie B	78 436	7 456	9,5
Catégorie C	476 084	32 144	6,8
Catégorie indéterminée	279	78	28,0
Total	605 355	42 599	7,0
Ensemble			
Catégorie A	137 435	22 206	16,2
Catégorie B	220 402	46 710	21,2
Catégorie C	1 110 544	227 475	20,5
Catégorie indéterminée	884	365	41,3
Total	1 469 265	296 756	20,2

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Note : Le temps incomplet a des fondements juridiques différents du temps partiel mais les deux sont ici regroupés.

Figure 2.7-4 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPH à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2016 en France

	Total fonctionnaires	Fonctionnaires à temps partiel	Part des fonctionnaires à temps partiel (en %)
Femmes			
Catégorie A	185 120	47 425	25,6
Catégorie B	155 956	47 845	30,7
Catégorie C et catégorie indéterminée	334 728	77 281	23,1
Total	675 804	172 551	25,5
Hommes			
Catégorie A	33 403	2 439	7,3
Catégorie B	30 489	2 451	8,0
Catégorie C et catégorie indéterminée	93 242	5 640	6,0
Total	157 134	10 530	6,7
Ensemble			
Catégorie A	218 523	49 864	22,8
Catégorie B	186 445	50 296	27,0
Catégorie C et catégorie indéterminée	427 970	82 921	19,4
Total	832 938	183 081	22,0

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Note : Le temps incomplet a des fondements juridiques différents du temps partiel mais les deux sont ici regroupés.

Figure 2.8-1 : Répartition par niveau de diplôme, sexe et âge des agents des trois versants de la fonction publique en 2016 en France métropolitaine(*)
(en %)

			Aucun diplôme	Diplôme inférieur au baccalauréat	Baccalauréat	Diplôme du supérieur
FPE	15-29 ans	H	2	18	32	48
		F	1	8	17	74
		total	1	12	24	63
	30-49 ans	H	1	10	21	67
		F	1	4	9	86
		total	1	7	14	78
	50 ans et plus	H	2	21	13	64
		F	2	18	16	63
		total	2	19	15	64
	Tous âges	H	2	14	20	64
		F	1	9	12	78
		Ensemble FPE	1	11	15	72
FPT	15-29 ans	H	5	39	30	26
		F	3	34	30	33
		total	4	35	30	30
	30-49 ans	H	13	41	16	30
		F	10	33	21	36
		total	11	36	19	34
	50 ans et plus	H	19	59	8	14
		F	14	52	15	19
		total	15	55	13	17
	Tous âges	H	15	48	14	23
		F	11	41	19	28
		Ensemble FPT	12	44	17	27
FPH	15-29 ans	H	5	13	30	52
		F	1	26	22	52
		total	2	23	23	52
	30-49 ans	H	4	27	11	59
		F	3	34	13	50
		total	3	32	12	52
	50 ans et plus	H	7	40	5	48
		F	5	42	9	43
		total	6	41	8	44
	Tous âges	H	5	29	12	54
		F	3	35	13	49
		Ensemble FPH	4	34	13	50
Ensemble de la fonction publique ⁽¹⁾	15-29 ans	H	3	23	31	42
		F	1	21	22	55
		total	2	22	26	50
	30-49 ans	H	5	22	18	54
		F	4	20	14	62
		total	5	21	15	59
	50 ans et plus	H	10	39	10	42
		F	8	38	14	40
		total	8	38	13	41
	Tous âges	H	7	28	17	48
		F	5	26	15	54
		Ensemble de la fonction publique	6	27	16	52
Salariés du secteur privé	15-29 ans	H	7	32	26	34
		F	3	23	28	45
		total	6	28	27	39
	30-49 ans	H	11	33	18	38
		F	8	27	19	46
		total	10	30	18	42
	50 ans et plus	H	16	50	9	25
		F	17	47	15	21
		total	17	49	12	23
	Tous âges	H	12	37	17	34
		F	10	33	19	38
		Ensemble du secteur privé	11	35	18	36

Source : Enquête Emploi 2016, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.
Champ : France métropolitaine. Salariés des secteurs publics et privés, hors stagiaires et bénéficiaires d'emploi aidé. Âge en années révolues au 31 décembre 2016.

Lecture : 48 % des hommes de la FPE âgés de 15 à 29 ans sont diplômés du supérieur.

Nota bene : La somme des colonnes peut différer légèrement de 100 % à cause de l'effet des arrondis.

1.2.4 Séries longues

Toutes les séries longues reproduites ici sont disponibles au format Excel sur le site www.fonction-publique.fr, rubrique Séries longues.

Figure 1.2-5 : Effectifs physiques des trois versants de la fonction publique au 31 décembre en France (métropole + DOM)

		2002	2004	2005 ⁽¹⁾	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015 ⁽²⁾	2016	Évolution annuelle moyenne 2016/2006 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2011/2006 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2016/2011 (en %)
FPE ⁽³⁾	Ministères	2 438 895	2 439 378	2 422 832	2 381 406	2 301 365	2 213 661	2 135 193	2 030 153	1 965 867	1 931 230	1 926 041	1 911 702	1 913 674	1 939 995	-2,0	-3,8	-0,3
	EPA nationaux	206 853	217 535	236 049	268 451	286 591	295 586	348 529	427 917	450 009	468 633	474 561	480 877	484 357	486 697	6,1	10,9	1,6
	Fonction publique de l'État (FPE)	2 645 748	2 656 913	2 658 882	2 649 857	2 587 956	2 509 247	2 483 722	2 458 070	2 415 876	2 399 863	2 400 602	2 392 579	2 398 031	2 426 692	-0,9	-1,8	0,1
FPT	Collectivités territoriales	1 119 365	1 172 815	1 194 195	1 225 847	1 305 484	1 362 625	1 382 966	1 377 098	1 385 183	1 401 457	1 404 788	1 411 608	1 395 253	1 382 167	1,2	2,5	0,0
	EPA locaux	297 102	351 209	368 606	385 080	397 575	407 220	423 517	433 927	445 478	460 962	473 958	483 047	494 057	503 653	2,7	3,0	2,5
	Fonction publique territoriale (FPT)	1 416 467	1 524 024	1 562 801	1 610 926	1 703 058	1 769 845	1 806 483	1 811 025	1 830 661	1 862 419	1 878 746	1 894 655	1 889 310	1 885 820	1,6	2,6	0,6
FPH ⁽⁴⁾		972 762	1 038 047	1 051 921	1 055 455	1 072 866	1 084 827	1 095 801	1 110 554	1 129 438	1 136 989	1 152 707	1 161 087	1 163 278	1 167 690	1,0	1,4	0,7
Ensemble de la fonction publique		5 034 977	5 218 983	5 273 603	5 316 239	5 363 881	5 363 919	5 386 006	5 379 649	5 375 975	5 399 271	5 432 055	5 448 321	5 450 619	5 480 202	0,3	0,2	0,4
Emploi total (en milliers) ⁽⁵⁾		26 044	26 132	26 335	26 668	27 035	26 888	26 667	26 817	26 936	27 020	27 205	27 242	27 338	27 587	0,3	0,2	0,5
Part de l'emploi public dans l'emploi total (en %) ⁽⁶⁾		19,3	20,0	20,0	19,9	19,8	19,9	20,2	20,1	20,0	20,0	20,0	20,0	19,9	19,9	0,0	0,0	-0,1

Sources : FGE, Colter, DADS, Siasp, Insee; enquêtes SAE, Drees. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

(1) Depuis 2005, les élèves de l'École polytechnique apparaissent dans le champ des EPA de la fonction publique de l'État.

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

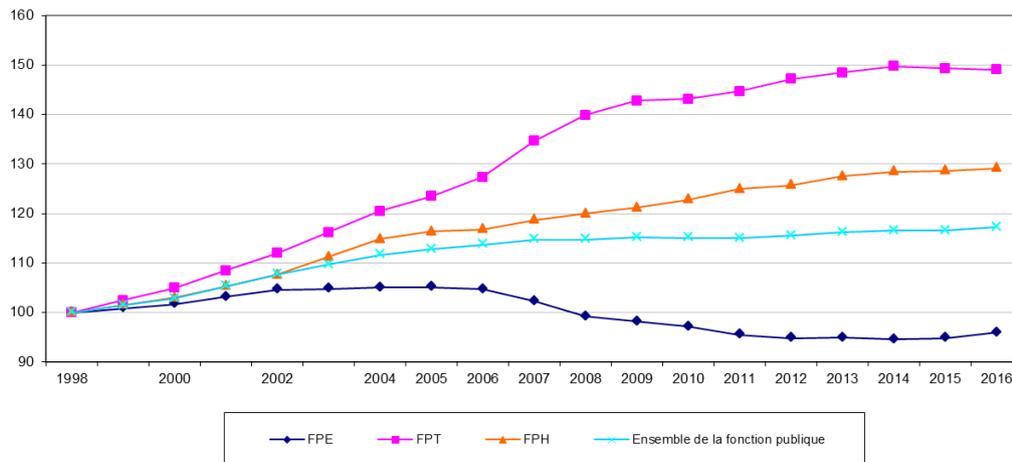
(3) Les militaires volontaires sont comptabilisés dans les effectifs de l'État à partir de 2004.

(4) Les effectifs 2007 et antérieurs ont été révisés.

(5) Emploi en France entière, hors contingent, soit les salariés plus les non-salariés. Les effectifs d'auto-entrepreneurs économiquement actifs utilisés depuis 2009 dans l'estimation de l'emploi non salarié étaient sous-estimés, du fait d'une restriction de périmètre dans les fichiers transmis par l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acos) à l'Insee. Les estimations annuelles d'emploi ont été révisées en conséquence depuis 2009.

(6) Rapport entre FPE+FPT+FPH / emploi total.

Figure 1.2-6 : Évolution des effectifs physiques de la fonction publique en fin d'année par versant en France (base 100 au 31 décembre 1998)



Sources : FGE, Colter, DADS, Siasp, Insee; enquêtes SAE, Drees. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Note : Selon la direction générale des collectivités (DGCL), environ 135 000 personnes physiques ont été transférées de 2006 à 2011 de l'État à la fonction publique territoriale dans le cadre de la loi Libertés et responsabilités locales de 2004. Voir également Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres, édition 2009-2010.

Figure 1.2-7 : Effectifs physiques des trois versants de la fonction publique par statut au 31 décembre en France (métropole + Dom)

		2005 ⁽¹⁾	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013 ⁽²⁾	2014	2015	2016	Évolution annuelle moyenne 2016/2006 (en %)	Évolution annuelle moyenne sur 2011/2006 (en %)	Évolution annuelle moyenne sur 2016/2011 (en %)
FPE, y compris EPA	Fonctionnaires	1 806 579	1 789 386	1 725 306	1 646 043	1 602 658	1 581 958	1 551 763	1 538 841	1 529 415	1 537 855	1 542 419	1 545 827	-1,5	-2,8	-0,1
	Contractuels	303 643	312 892	321 305	333 893	364 903	369 202	365 124	369 513	385 530	375 652	378 939	397 125	2,4	3,1	1,7
	Militaires ⁽³⁾	347 478	347 486	344 941	334 899	327 005	322 276	318 292	313 228	309 800	303 392	300 327	305 410	-1,3	-1,7	-0,8
	statuts ⁽⁴⁾	201 183	200 093	196 403	194 411	189 156	184 634	180 697	178 281	175 857	175 680	176 346	178 330	-1,1	-2,0	-0,3
	dont ouvriers d'État	50 861	49 112	46 695	44 397		39 792	37 466	35 545	33 279	31 174	27 657	25 230	-6,4	-5,3	-7,6
Total	2 658 882	2 649 857	2 587 956	2 509 247	2 483 722	2 458 070	2 415 876	2 399 863	2 400 602	2 392 579	2 398 031	2 426 692	-0,9	-1,8	0,1	
(%)	11,4	11,8	12,4	13,3	14,7	15,0	15,1	15,4	16,1	15,7	15,8	16,4				
FPT, y compris ÉPA	Fonctionnaires ⁽⁵⁾	1 192 358	1 218 349	1 294 326	1 366 635	1 402 129	1 412 335	1 409 937	1 429 935	1 453 109	1 468 020	1 472 339	1 469 265	1,9	3,0	0,8
	Contractuels	307 085	327 941	343 609	348 048	346 015	340 303	359 457	369 653	362 827	364 199	355 992	356 806	0,8	1,9	-0,1
	statuts ⁽⁴⁾	63 358	64 636	65 123	55 162	58 339	58 387	61 267	62 831	62 810	62 436	60 979	59 749	-0,8	-1,1	-0,5
	Total	1 562 801	1 610 926	1 703 058	1 769 845	1 806 483	1 811 025	1 830 661	1 862 419	1 878 746	1 894 655	1 889 310	1 885 820	1,6	2,6	0,6
	(%)	19,6	20,4	20,2	19,7	19,2	18,8	19,6	19,8	19,3	19,2	18,8	18,9			
FPH⁽⁶⁾	Fonctionnaires	805 279	811 080	814 688	806 213	815 793	821 427	824 789	829 638	836 041	838 375	836 373	832 938	0,3	0,3	0,2
	Contractuels	144 579	142 707	151 857	172 367	173 884	180 142	193 585	192 735	198 708	202 778	205 280	212 640	4,1	6,3	1,9
	statuts ⁽⁴⁾	102 063	101 669	106 321	106 247	106 124	108 985	111 064	114 616	117 958	119 934	121 625	122 112	1,8	1,8	1,9
	Total	1 051 921	1 055 455	1 072 866	1 084 827	1 095 801	1 110 554	1 129 438	1 136 989	1 152 707	1 161 087	1 163 278	1 167 690	1,0	1,4	0,7
	(%)	13,7	13,5	14,2	15,9	15,9	16,2	17,1	17,0	17,2	17,5	17,6	18,2			
FPE+FPF+FPH	Fonctionnaires ⁽⁵⁾	3 804 216	3 818 814	3 834 320	3 818 891	3 820 580	3 815 720	3 786 489	3 798 414	3 818 565	3 844 250	3 851 131	3 848 030	0,1	0,1	0,3
	Contractuels	755 307	783 540	816 772	854 308	884 802	889 647	918 250	931 901	947 064	942 629	940 211	966 571	2,1	3,3	1,0
	Militaires	347 478	347 486	344 941	334 899	327 005	322 276	318 292	313 228	309 800	303 392	300 327	305 410	-1,3	-1,5	-0,8
	statuts ⁽⁴⁾	366 603	366 398	367 847	355 820	353 619	352 006	353 028	355 728	356 625	358 050	358 950	360 191	-0,2	-0,8	0,4
	Total	5 273 603	5 316 238	5 363 881	5 363 919	5 386 006	5 379 649	5 375 975	5 399 271	5 432 055	5 448 321	5 450 619	5 480 202	0,3	0,4	0,4
(%)	14,3	14,7	15,2	15,9	16,4	16,5	17,1	17,3	17,4	17,3	17,2	17,6				

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

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

(1) Depuis 2005, les élèves de l'École polytechnique apparaissent dans le champ des EPA de la fonction publique de l'État.

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

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

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

(5) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT les militaires (sapeurs-pompiers de Marseille) sont regroupés avec les Fonctionnaires.

(6) Les effectifs 2007 et antérieurs ont été révisés.

Figure 1.3-6 : Évolution des effectifs physiques des ministères et leurs EPA rattachés au 31 décembre

		2015	2016	Évolution annuelle moyenne entre 2006 et 2016 (en %)	Évolution entre 2015 et 2016 (en %)
Affaires étrangères et Développement international ⁽¹⁾	Ministère	3 598	3 612	-1,0	0,4
	EPA	166	175	-14,2	5,4
	Total	3 764	3 787	-2,4	0,6
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	Ministère	32 314	32 343	-1,9	0,1
	EPA	12 600	12 774	0,1	1,4
	Total	44 914	45 117	-1,4	0,5
Culture et Communication	Ministère	11 200	11 302	-2,2	0,9
	EPA	14 374	14 168	2,1	-1,4
	Total	25 574	25 470	0,0	-0,4
Défense	Ministère	258 906	262 560	-4,6	1,4
	EPA	8 286	8 247	1,1	-0,5
	Total	267 192	270 807	-4,5	1,4
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	Ministères	53 939	52 509	-7,2	-2,7
	EPA	22 593	21 837	6,7	-3,3
	Total	76 532	74 346	-4,9	-2,9
Ministères économiques et financiers	Ministères	146 652	144 322	-2,3	-1,6
	EPA	11 975	12 003	1,5	0,2
	Total	158 627	156 325	-2,1	-1,5
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	Ministère	1 011 288	1 029 249	-2,2	1,8
	EPA	331 683	334 251	7,3	0,8
	Total	1 342 971	1 363 500	-0,7	1,5
Intérieur et Outre-mer	Ministères	285 957	287 169	3,7	0,4
	EPA	2 262	2 657	38,0	17,5
	Total	288 219	289 826	3,8	0,6
Justice ⁽²⁾	Ministère	79 780	85 880	1,5	7,6
	EPA	859	883	-4,2	2,8
	Total	80 639	86 763	1,4	7,6
Services du Premier ministre ⁽³⁾	Ministère	9 579	10 912	2,4	13,9
	EPA	552	538	-10,1	-2,5
	Total	10 131	11 450	1,2	13,0
Ministères sociaux	Ministères	20 461	20 137	-5,6	-1,6
	EPA	79 007	79 164	5,4	0,2
	Total	99 468	99 301	1,9	-0,2
Total	Ministère	1 913 674	1 939 995	-2,0	1,4
	EPA	484 357	486 697	6,1	0,5
	Total	2 398 031	2 426 692	-0,9	1,2
Total métropole + DOM (Hors Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche)	Ministère	902 386	910 746	-1,8	0,9
	EPA	152 674	152 446	3,9	-0,1
	Total	1 055 060	1 063 192	-1,1	0,8

Source : FGE, Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

(1) Ne figurent ici que les agents en poste en France métropolitaine et dans les DOM (hors Mayotte), soit moins de 20 % des effectifs du ministère des affaires étrangères en EQTP.

(2) La hausse de 7,6 % au ministère de la Justice s'explique en partie par la requalification comme collaborateurs occasionnels du service public de personnes qui participaient auparavant à ses missions (des traducteurs interprètes par exemple) sans être comptabilisés dans ses effectifs.

(3) La hausse de 13,0 % dans les services du Premier ministre s'explique par le transfert des directeurs départementaux des directions départementales interministérielles et leurs adjoints ainsi que par celui des agents affectés dans les services interministériels départementaux des systèmes d'information et de communication. Parmi eux, 700 étaient employés par le ministère de l'Intérieur en 2015, 250 par le ministère de l'Écologie et 150 par le ministère de l'Agriculture.

Note : Les périmètres des ministères varient selon les années. Pour permettre les comparaisons dans le temps, on procède à certains regroupements :

- les ministères économiques et financiers comprennent les ministères des Finances et des Comptes publics, d'un côté, et de l'Économie, de l'Industrie et de Numérique, de l'autre ;

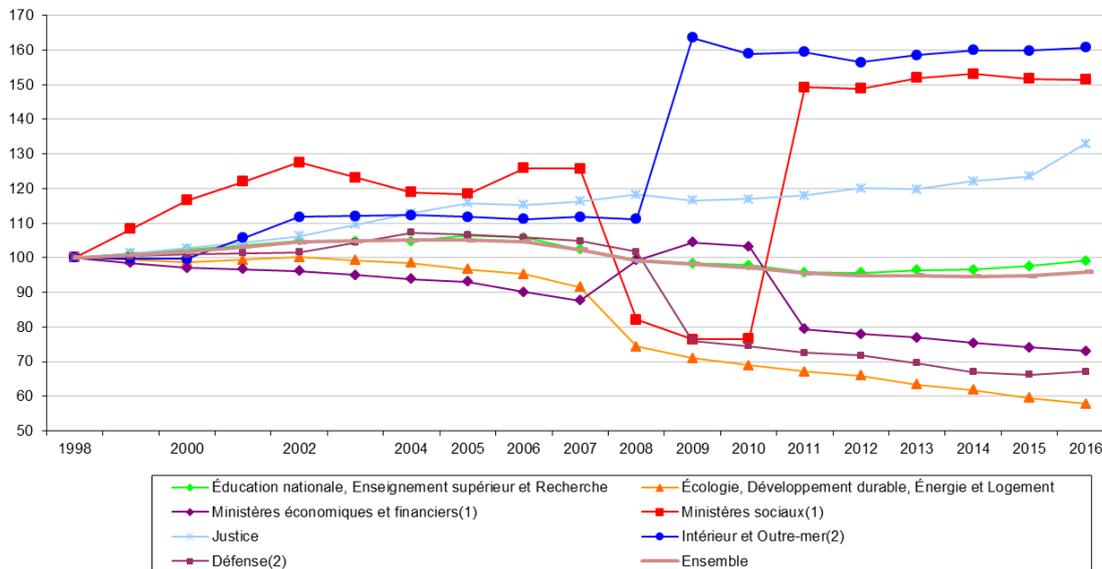
- les ministères sociaux correspondent aux Affaires sociales, Travail, Emploi et Dialogue social et aux Sports ;

- les ministères de l'Intérieur et de l'Outre-mer ont également été regroupés ;

- les autres appellations des ministères renvoient à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année considérée.

Les effectifs du budget annexe des publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, Développement durable, Énergie et Logement.

Figure 1.3-7 : Évolution des effectifs physiques de la FPE dans les principaux ministères entre le 31 décembre 1998 et le 31 décembre 2016 en France (base 100 au 31 décembre 1998)



Sources : FGE, Colter, DADS, Siasp, Insee ; enquêtes SAE, Drees. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

Note : Les périmètres des ministères varient selon les années. Pour permettre les comparaisons dans le temps, on procède à certains regroupements :

- les ministères économiques et financiers comprennent les ministères des Finances et des Comptes publics, et de l'Économie, Industrie et Numérique;
- les ministères sociaux correspondent aux Affaires sociales, Travail, emploi et dialogue social et aux Sports;
- les ministères de l'Intérieur et de l'Outre-mer ont également été regroupés;
- les autres appellations des ministères renvoient à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année considérée.

Les effectifs du budget annexe des publications officielles et de l'information administrative sont décomptés avec ceux des services du Premier ministre. Les effectifs du budget annexe de contrôle et exploitation aériens sont décomptés avec ceux du ministère de l'Écologie, Développement durable, Énergie et Logement.

(1) Pôle emploi, sous tutelle des ministères économiques et financiers depuis 2008, est rattaché au ministère du Travail au cours de l'année 2011.

(2) Les effectifs du programme 152 Gendarmerie nationale ont été transférés du ministère de la Défense vers le ministère de l'Intérieur, de l'Outre-mer, Collectivités territoriales et Immigration au cours de l'année 2009.

Figure 1.3-8 : Evolution des effectifs physiques au 31 décembre des agents des ministères par statut

	2015	2016	Évolution annuelle moyenne 2016/2006 (en %)	Évolution 2016/2015 (en %)
Fonctionnaires	1 332 699	1 336 949	-2,4	0,3
Contractuels	110 820	126 105	0,0	13,8
Militaires	299 272	304 390	-1,3	1,7
Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	170 883	172 551	-1,4	1,0
Total ministères	1 913 674	1 939 995	-2,0	1,4

Source : FGE, Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

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

(1) Dans la FPE, la catégorie "Autres catégories et statuts" recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat, des ouvriers d'État et des apprentis.

Tableau 1.4-5 : Évolution des plafonds ministériels d'autorisations d'emplois

Total ministères (budget général) (arrondis en milliers d'ETPT)	2016	2017	2018	2018/2006
Plafond d'emplois de l'année précédente	1 889	1 908	1 933	-
Prise en compte de l'impact sur l'année du schéma d'emplois de l'année précédente	3,3	7,9	9,4	-
Prise en compte du schéma d'emplois de l'année	1,5	4,6	-0,7	-
Impact des mesures de transferts et de périmètre (hors décentralisation)	3,1	8,2	6,4	-150
Impact de la décentralisation	-1,1	-0,8		-126
Ajustement technique du plafond	12,0	4,9	1,0	-
Plafond d'emplois de l'année	1 908	1 933	1 949	-389

Source : Direction du budget.

Champ : Budget général de l'État, hors budgets annexes.

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

1.3.1 Périmètre de décompte des effectifs dans les ministères

Selon les concepts établis par la DGAFP, les effectifs des ministères peuvent s'évaluer sous différents angles selon que l'on s'intéresse à l'effectif payé sur le plafond d'emplois du ministère, à l'effectif « en fonction dans le ministère » (que l'agent soit ou non rémunéré sur le plafond d'emplois) ou à l'effectif « géré par le ministère » (que l'agent soit ou non inclus dans le plafond d'emplois, et qu'il soit ou non en fonction). L'agent est considéré comme étant géré par le ministère si ce dernier gère sa carrière (organisation du recrutement, des promotions, etc.) : on s'intéresse donc ici à la gestion au sens « strict » du terme, ou gestion « statutaire ». Par ailleurs, le ministère est défini comme l'ensemble des services centraux et déconcentrés, hors les établissements publics administratifs (EPA) sous sa tutelle. Ainsi, les mêmes concepts peuvent s'appliquer aux EPA au sein desquels on distingue : les effectifs payés sur le budget de l'établissement (subventions de l'État et ressources propres), les effectifs en fonction dans l'établissement et les effectifs gérés par l'établissement (corps propres à l'établissement et non-titulaires).

Les trois notions - « payés », « en fonction », « gérés » - ne se recoupent pas nécessairement. La connaissance des effectifs « en fonction » et « gérés » nécessite une enquête particulière auprès des services gestionnaires des ministères. En effet, il faut prendre en compte les informations de gestion qui retracent la position statutaire de l'agent, non disponible au travers des seuls « retours paye ». Par exemple, un agent mis à disposition d'un ministère est en fonction dans ce ministère ; il peut être ou non rémunéré sur le plafond d'emplois du ministère d'accueil (cas de la délégation de gestion dans le cas positif), et reste géré par son administration d'origine (voir schéma explicatif suivant).

Les résultats au 31 décembre 2016 présentés dans la suite de cette fiche thématique sont issus de l'enquête annuelle TEMS (Transparence de l'emploi et mobilité statutaire dans la FPE) menée par le département des études et des statistiques de la DGAFP (voir l'encadré Définitions et méthodes plus bas).

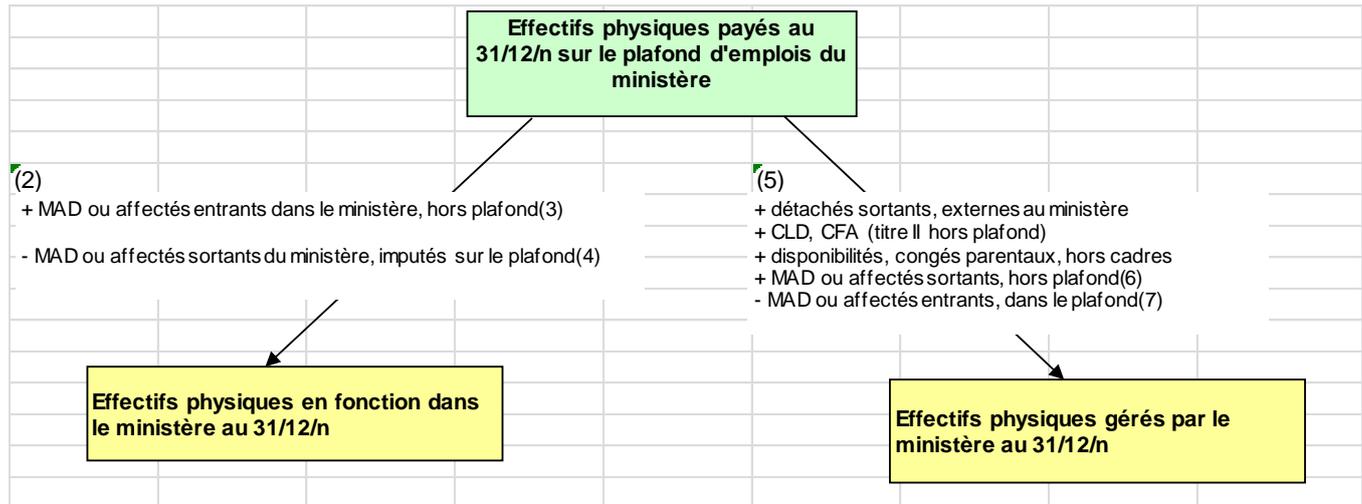
Fin 2016, sur le champ des ministères, l'écart d'effectifs entre les trois périmètres de décompte s'explique essentiellement par le nombre de disponibilités, d'une part, et de détachements - en partie liés à la deuxième vague de décentralisation -, d'autre part, au ministère de l'Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche. En effet, dans ce ministère quasiment un quart des détachements externes sont à relier aux transferts des personnels ouvriers en position de détachement longue durée auprès d'une collectivité territoriale.

Au ministère de l'Écologie, Développement durable et Énergie, près d'un tiers des effectifs gérés par le ministère sont en position de mobilité. Il s'agit de plus de la moitié d'agents en « position normale d'activité » (PNA), pour la plupart affectés sur un poste dans un établissement public sous tutelle du ministère.

Le ministère de la Défense qui, en raison de ses missions, gère des militaires affectés hors du ministère et rémunérés « hors budget Défense » mérite également d'être distingué.

Le même raisonnement peut s'appliquer aux établissements publics administratifs. Les effectifs « payés » sont ceux dont la rémunération s'impute sur le budget propre de l'établissement (subventions de l'État et ressources propres). Les effectifs « en fonction » dans l'EPA tiennent compte des personnels affectés ou mis à disposition gratuitement. Les effectifs « gérés » par l'EPA correspondent aux corps propres à l'établissement dont ce dernier organise le recrutement et la promotion, aux non-titulaires recrutés directement par l'EPA et, le cas, échéant aux bénéficiaires de contrats aidés.

Passage des effectifs payés sur plafond d'emplois du ministère(1) à ses effectifs en fonction et gérés



(1) Ici ministère au sens strict : administration centrale et services déconcentrés, hors établissements publics sous tutelle.

(2) + : ajout des effectifs en fonction, non comptabilisés dans le plafond d'emplois du ministère ;

- : retrait des effectifs inclus dans le plafond d'emplois du ministère et en fonction hors du ministère.

(3) Remboursement sur titre II hors plafond, ou titre III, ou sans remboursement.

(4) Remboursement sur titre II ou sans remboursement, par exemple personnels à destination des établissements publics administratifs sous tutelle du ministère (écoles de formation, etc.).

(5) + : ajout des effectifs gérés, non comptabilisés dans le plafond d'emplois du ministère, éventuellement inclus dans le titre II des dépenses de personnel mais hors plafond - : retrait des effectifs inclus dans le plafond d'emplois du ministère et non gérés par lui.

(6) Rémunération imputée sur le titre II d'un autre ministère (personnel payé directement par cet autre ministère ou par le ministère d'origine dans le cadre d'une délégation de gestion ou d'un transfert d'emplois en gestion) ou sur le budget d'une entité autre qu'un ministère.

(7) Rémunération imputée sur le titre II du ministère (payés directement par le ministère d'accueil ou payés par le ministère d'origine dans le cadre d'une délégation de gestion).

L'enquête TEMS

L'enquête TEMS permet à la fois :

- de distinguer les différents périmètres de décompte des effectifs au sein d'un ministère (administration centrale et services déconcentrés) et de ses établissements publics ;
- et de mesurer la mobilité statutaire des agents des ministères (voir à ce sujet la Fiche thématique 4.8 Mobilité et promotion sociale des agents de la fonction publique).

Pour la partie « Transparence de l'emploi » dont les résultats au 31 décembre 2016 sont présentés dans cette fiche, le questionnaire d'enquête prévoit la répartition des effectifs « payés », « en fonction » et « gérés » par statut (titulaires, non titulaires, ouvriers d'État et militaires) et catégorie hiérarchique. Pour les établissements publics, seule une ventilation par statut est demandée. La synthèse des réponses des ministères présentée ici porte sur les effectifs totaux déclarés, sans distinction du statut ou de la catégorie hiérarchique

Figure 1.4-1 : Effectifs physiques « en fonction dans » et « gérés par » les ministères au 31 décembre 2016

Ministères	Effectifs physiques payés sur le plafond d'emplois du ministère	Effectifs physiques en fonction dans le ministère ⁽¹⁾	Effectifs physiques gérés par le ministère ⁽²⁾ , dont :		
			total	en position de détachement externe, MAD ou affectés sortants (PNA) du ministère ⁽³⁾	en disponibilité, congé parental, congé longue durée (CLD), hors cadres
Affaires étrangères et Développement international	13 781	13 675	13 495	360	270
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	32188 ⁽⁴⁾	31 996	40 858	7 778 ⁽⁵⁾	1 245
Ministères économiques et financiers	148 182	147 649	167 241 ⁽⁶⁾	4 630	2 931
<i>Ministères économiques et financiers</i>	144 359	143 883	163 107	4 475	2 738
<i>Caisse des dépôts et des consignations</i>	3 823	3 766	4 134	155	193
Culture et Communication	11 113	3 550	3 948	913	350
Défense					
<i>Personnels civils</i>	62 096	62 111	62 167	8 406	1 958
<i>Personnels militaires</i>	204 060	205 208	205 208	7 901	758
Écologie, Développement durable et Énergie					
<i>Aviation civile</i>	10 565	10 948	10 948	110	156
<i>Hors Aviation civile</i>	42 961 ⁽⁶⁾	41 718	55 742	16 488	1 852
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	1 095 995 ⁽⁷⁾	1 095 684	1 218 636	25 998 ⁽⁸⁾	36 787
Intérieur					
<i>Police nationale</i>	146 671	291 698	259 714	688	1 653
<i>Hors Police nationale</i>	132 055 ⁽⁹⁾	129 489	158 007	2 079	1 475
Justice	81 949	82 234	84 552	1 434	1 369
Ministères sociaux					
<i>Affaires sociales, Santé et Droits des femmes</i>	10 533	10 482	11 897	1 384	590
<i>Travail, Emploi et Dialogue social</i>	9 702	9 671	10 090	354	236
Services du Premier ministre (résultats partiels)					
<i>Services généraux (DSAF, SGG, SIG, SGMAP, APM), Cabinets, Commissions rattachées aux services centraux(*)</i>	2 775	2 759	6 181	197	108
<i>Cour des comptes</i>	1 746	1 747	2 022	211	64
<i>Dila</i>	706	778	706	0	1
<i>Le Cese</i>	149	150	151	6	5
<i>SGDSN⁽¹⁰⁾</i>	987	980	647 ⁽¹¹⁾	2	13
<i>Cnil</i>	207	0	0	1	4
<i>Conseil d'État</i>	nd	nd	nd	nd	nd

Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire (TEMS). Traitement DGAFFP - Département des études et des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux, tous statuts.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Note : Les périmètres des ministères varient selon les années. Pour permettre les comparaisons dans le temps, on procède à certains regroupements :

- les ministères économiques et financiers correspondent au ministère de l'Économie, Industrie et Numérique et au ministère des Finances et Comptes publics.

Les autres appellations des ministères renvoient à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année considérée.

(1) Ministère ici entendu au sens strict : administration centrale et services déconcentrés, hors établissements publics sous tutelle. Y compris éventuellement effectifs rémunérés sur le titre II des dépenses de personnel, hors plafond d'emplois (CLD, CFA, notamment).

(2) Gestion au sens « statutaire » : organisation des concours, des promotions, etc.

(3) Le détachement est qualifié d'externe si l'agent est en fonction hors du ministère. Les mis à disposition (MAD) et affectés sortants (position normale d'activité - PNA) peuvent être en fonction dans l'un des établissements publics sous tutelle du ministère.

(4) Y compris maîtres de l'enseignement agricole privé (inclus dans le plafond d'emplois du ministère à compter de 2006). Contractuels sur emploi occasionnel ou saisonnier valorisés à partir des ETPT consommés sur 2016.

(5) Y compris les agents gérés par le ministère et affectés à l'ONF (Epic).

(6) Contractuels sur emploi occasionnel et saisonnier valorisés en ETPT.

(7) Y compris maîtres de l'enseignement privé sous contrat.

(8) Dont notamment 23 968 détachements sortants externes, 697 mises à disposition sortantes, 1 333 affectés en dehors du périmètre de gestion du ministère.

(9) Non compris les personnels rattachés au programme Police (n° 176) dont la gestion est assurée par la DRH Hors Police.

(10) SGDSN : Secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale.

(11) Écart entre effectifs en fonction et gérés dû aux militaires gérés par la Défense mais sur le budget SGDSN.

Figure 1.4-2 : Effectifs physiques « en fonction dans » et « gérés par » les établissements publics administratifs au 31 décembre 2016

Ministères de tutelle	Effectifs physiques payés sur le budget de l'EP ⁽¹⁾	Effectifs en fonction dans l'EP ⁽²⁾	Effectifs gérés par l'EP ⁽³⁾	Part des contractuels dans les effectifs gérés par l'EP	EPA concernés ⁽⁴⁾
Affaires étrangères et Développement international ⁽⁵⁾	39	44	39	0,0	AEFE, Atout France, AFD, Canal France international, IRD, Institut français
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt ⁽⁶⁾	6 466	6 538	6 478	42,3	ASP, Odeadom, Inao, CNPF, France AgriMer, IFCE, Anses, Infoma
Ministères économiques et financiers	6 233	7 229	6 732	73,6	École des Mines, Institut Mines-Télécom, IRA, ENA, INPI, Agence nationale des fréquences, Business France, FNPCA - Fonds national de promotion et de communication de l'artisanat
Culture et Communication	nd	nd	nd	nd	nd
Défense	6 776	6 786	6 719	48,0	Exhaustif
Écologie, Développement durable et Énergie :					
Aviation civile	923	920	920	22,0	Enac
Hors Aviation civile	nd	nd	nd	nd	
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	240 137	253 264 ⁽⁷⁾	193 961	39,6	EPN, EPST, EPCSPC ⁽⁷⁾
Justice	239	227	227	13,2	Enap
Intérieur :					
Police nationale	144	936	nd	nd	INPS, ENSP
Hors Police nationale	2 227	2 227	1 746	73,9	Antai, ANTS, Cnaps, Ensosp, Ofii, Ofpra
Ministères sociaux :					
Affaires sociales, Santé et Droits des femmes	6 765	6 758	6 927	14,8	ARS
Travail, Emploi et Dialogue social	nd	nd	nd		nd
Services du Premier ministre :					
SGDSN ⁽⁸⁾	157	164	140	51,4	IHEDN, INHESJ

Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire (Tems). Traitement - DGAFP, Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Ensemble des établissements publics administratifs, agents fonctionnaires et contractuels, hors militaires et emplois aidés.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Note : Les périmètres des ministères varient selon les années. Pour permettre les comparaisons dans le temps, on procède à certains regroupements :

- les ministères économiques et financiers correspondent au ministère de l'Économie, Industrie et Numérique et au ministère des Finances et Comptes publics.

(1) Subventions versées par l'État et ressources propres.

(2) Prise en compte des personnels mis à disposition ou affectés gratuitement.

(3) Prise en compte des personnels mis à disposition ou affectés, gérés par leur administration d'origine.

(4) La réponse à l'enquête a pu être incomplète ; seuls sont donc repris ici les EPA pour lesquels le ministère a répondu.

(5) les résultats présentés pour le ministère des Affaires étrangères ne prennent en compte que les agents gérés par le service en charge du suivi des établissements publics. Ils ne sont pas comparables aux données présentées dans le rapport annuel 2017, mais comparables à ceux des années antérieures.

(6) Le ministère déclare par ailleurs 9 472 agents payés sur le budget de l'ONF, 18 sur le budget de l'agence BIO au 31 décembre 2016.

(7) Y compris les 101 660 personnels BIATSS des EPSCP, 61 022 fonctionnaires et 40 638 contractuels en fonction dans un de ces établissements au 31 décembre 2016.

(8) SGDSN : Secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale.

1.3.2 Emplois en loi de finances

Depuis l'entrée en vigueur de la loi organique relative aux lois de finances (Lolf), le 1^{er} janvier 2006, les parlementaires votent, en parallèle, des crédits relatifs aux dépenses de personnel (titre II des dépenses de l'État) et un plafond d'autorisation d'emplois par ministère exprimé en équivalents temps plein travaillés (ETPT).

En 2018, le plafond des autorisations d'emplois ministériels s'établit à 1 948 952 ETPT (+0,8 % par rapport à 2017) auxquels s'ajoutent 11 381 ETPT pour les budgets annexes (-0,5 %). Au total, le plafond d'emplois pour 2018 s'élève donc à 1 960 333 ETPT, soit une augmentation globale de 16 008 ETPT par rapport au plafond tel qu'il résultait de la loi de finances initiale pour l'année 2017. Cette augmentation s'explique pour 8 677 ETPT par un nombre de créations de postes supérieur à celui des suppressions (11 796 ETPT créés contre 3 119 ETPT supprimés), pour 6 347 ETPT par l'impact des mesures de transfert (entre ministères ou vers le budget d'opérateurs) et de périmètre, et pour 984 ETPT par un ajustement technique du plafond. Hors mesures de transfert, le plafond d'emplois pour 2018 augmente de 0,5 % après une hausse de 0,9 % en 2017 par rapport à 2016.

Depuis 2009, et comme prévu par l'article 64 de la loi de finances pour 2008, le plafond d'emplois des opérateurs de l'État est fixé chaque année en loi de finances. Ce plafond couvre l'ensemble des emplois rémunérés par les opérateurs, à l'exception des emplois temporaires financés intégralement par des ressources propres. Le champ des opérateurs de l'État, notion née avec la mise en œuvre de la Lolf, est plus large que celui des établissements publics administratifs (voir l'encadré Définitions et méthodes). À titre d'information, le plafond des autorisations d'emplois des opérateurs de l'État, exprimé en équivalents temps plein (ETP), est fixé à 404 472 emplois dans la LFI 2018, en augmentation de 1,5 % par rapport à 2017.

Le plafond d'autorisation d'emplois ministériels pour 2017 a été relevé à 1 944 683 ETPT en loi de finances rectificative pour tenir compte de l'ajustement nécessaire du plafond d'emplois du ministère de l'Agriculture (+358 ETPT par rapport à la LFI). La consommation d'emplois constatée au cours de l'année 2017 s'établit à 1 911 192 ETPT y compris les budgets annexes. Elle est inférieure de 33 491 ETPT au maximum autorisé par la loi de finances initiale et la loi de finances rectificative, et en augmentation de 22 773 ETPT par rapport à la consommation constatée en 2016.

La variation à la hausse des effectifs sur le budget général en ETPT, par rapport à 2016 à périmètre courant, s'explique par :

- les conséquences des créations nettes d'emplois à hauteur de +12 244 ETPT. Il s'agit, du fait des décalages des dates moyennes des départs et des arrivées des agents, de +11 033 ETPT d'effet sur 2017 des 13 856 créations d'emplois (en ETP) réalisées en 2016 et de +1 211 ETPT des 11 688 créations d'emplois (en ETP) réalisées en 2017 ;
- l'effet des transferts d'emplois et des mesures de périmètre (-7 608 ETPT) en loi de finances initiale ;
- des corrections techniques à hauteur de +6 122 ETPT intégrant l'effet du plan de recrutement d'apprentis dans la fonction publique d'État, puisque les apprentis ne sont pas pris en compte dans la réalisation du schéma d'emplois.

En ETP, l'évolution des effectifs entre le 31 décembre 2016 et le 31 décembre 2017 s'élève à +11 688 ETP à périmètre constant. Cette évolution résulte principalement des mesures prises en faveur du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (+9 835 ETP) et des ministères de la Défense, de l'Intérieur et de la Justice (+4 350 ETP).

Définitions et méthodes

Plafond d'autorisation d'emplois : dans le cadre de la Lolf, il se substitue à partir de la LFI 2006 aux emplois budgétaires. Il encadre l'emploi de tous les personnels rémunérés par l'État, quel que soit leur statut. Il est exprimé en ETPT par ministère. Le passage du plafond d'autorisation d'emplois d'une année donnée à celui de l'année suivante s'explique par l'impact des créations et suppressions d'emplois ou « schéma d'emplois » (y compris extensions en année pleine des mesures décidées au titre de la LFI précédente), par des mesures de périmètres ou « mesures d'ordre » (transfert d'emplois vers d'autres budgets : opérateurs de l'État ou collectivités territoriales dans le cas de la décentralisation des missions de l'État) et par d'éventuels ajustements techniques (correction sans incidence sur le niveau d'emplois rémunérés sur les crédits votés).

Emploi en équivalent temps plein travaillé (ETPT) : c'est l'unité de décompte dans laquelle sont exprimés à la fois les plafonds d'autorisation d'emplois par ministère et les consommations de ces plafonds dans le cadre de la Lolf. Un agent à temps plein présente toute l'année consomme 1 ETPT. Ce décompte tient compte à la fois de la quotité de temps de travail des agents (modalité de temps partiel le cas échéant) et de la période d'activité sur l'année. Il correspond à une évaluation de la force de travail disponible au cours de l'année. À noter que ce concept renvoie également à la notion d'équivalent temps plein annualisé (EQTP, voir la Vue 1.1), utilisée dans les comparaisons avec le secteur privé et les autres versants de la fonction publique, en cohérence avec les normes internationales.

Emploi budgétaire : pour mémoire, unité de décompte retenue pour l'autorisation d'emplois dans la loi de finances initiale jusqu'en 2005 (en mode Ordonnance de 1959). L'emploi budgétaire est un emploi permanent à temps complet. Un emploi autorisé peut ne pas être pourvu. À l'inverse, un emploi budgétaire peut servir de support à la rémunération de deux personnes employées à mi-temps. L'emploi budgétaire est donc comparable à l'équivalent temps plein (ETP) qui prend en compte la quotité de temps de travail de l'agent, mais pas sa durée de temps travaillée sur l'année.

Opérateur de l'État : notion née avec la mise en place de la Lolf qui permet de qualifier une entité dotée de la personnalité morale, quel que soit son statut juridique (EPA, Epic, GIP, association, etc.), et dès lors qu'elle témoigne d'une proximité particulière vis-à-vis du budget et des missions de l'État. Cette proximité est évaluée sur la base d'un faisceau d'indices : exercice d'une mission de service public, part du financement de l'État dans les ressources de l'établissement, contrôle direct par l'État, poids de l'organisme dans les crédits ou la réalisation des objectifs de performance du programme, exploitation de biens patrimoniaux (liste non exhaustive).

La liste des opérateurs de l'État figure dans un rapport annexé chaque année au projet de loi de finances (« Jaune budgétaire »).

Figure 1.4-3 : Répartition indicative par mission des plafonds ministériels d'autorisation d'emplois en 2018

Ministères	Missions	ETPT LFI
Europe et Affaires étrangères		13 530
	Action extérieure de l'État	11 905
	Aide publique au développement	1 625
Solidarités et Santé		9 938
	Solidarité, insertion et égalité des chances	9 938
Agriculture et Alimentation		30 362
	Agriculture, alimentation, forêt et affaires rurales	12 219
	Enseignement scolaire	15 355
	Recherche et enseignement supérieur	2 788
Culture		11 148
	Culture	11 148
Armées		274 580
	Défense	274 580
Transition écologique et solidaire		40 805
	Écologie, développement et mobilité durables	40 805
Action et Comptes publics		126 536
	Gestion des finances publiques et des ressources humaines	126 536
Économie et Finances		13 137
	Économie	12 018
	Recherche et enseignement supérieur	1 119
Éducation nationale		1 021 721
	Enseignement scolaire	1 021 721
Enseignement supérieur, Recherche et Innovation		8 016
	Recherche et enseignement supérieur	8 016
Intérieur		287 325
	Administration générale et territoriale de l'État	33 366
	Sécurités	253 959
Justice		84 969
	Justice	84 969
Cohésion des territoires		573
	Cohésion des territoires	573
Outre-mer		5 525
	Outre-mer	5 525
Services du Premier ministre		11 536
	Anciens combattants, mémoire et liens avec la nation	23
	Conseil et contrôle de l'État	5 946
	Direction de l'action du gouvernement	5 567
Travail		9 251
	Travail et emploi	9 251
Total budget général		1 948 952
	Contrôle et exploitation aériens	10 677
	Publications officielles et information administrative	704
Total budgets annexes		11 381
Total		1 960 333

Source : Loi de finances initiale (LFI) 2018 - Direction du budget.

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

Tableau 1.4-4: Évolution des plafonds ministériels d'autorisation d'emplois entre 2017 et 2018

Ministères	Plafond des autorisations d'emplois en LFI 2017 (en ETPT)	Solde des créations et suppressions d'emplois (en ETPT)	Correction technique du plafond (en ETPT)	mesures de transferts (entre ministères ou avec des opérateurs) et de périmètre (hors décentralisation) (en ETPT)	Impact de la décentralisation (en ETPT)	Plafond des autorisations d'emplois en LFI 2018 (en ETPT)
	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(a)+(b)+(c)+(d)+(e)
Europe et Affaires étrangères	13 834	-120	-50	-134		13 530
Solidarités et Santé	10 225	-161	-76	-50		9 938
Agriculture et Alimentation	30 530	-32	69	-205		30 362
Culture	11 189	-68	-6	33		11 148
Armées	273 280	305	1 034	-39		274 580
Action et Comptes publics	128 023	-1 584	79	18		126 536
Économie et Finances	13 279	-165	1	22		13 137
Éducation nationale	1 007 579	7 774	4	6 364		1 021 721
Enseignement supérieur, Recherche et Innovation	8 023	0	0	-7		8 016
Transition écologique et solidaire	41 391	-755	-50	219		40 805
Intérieur	285 374	1 916	37	-2		287 325
Justice	83 216	1 685	5	63		84 969
Cohésion des territoires ⁽¹⁾	0	-15	0	588		573
Outre-mer	5 505	20	0	0		5 525
Services du Premier ministre	11 912	96	25	-497		11 536
Travail	9 523	-184	-88	0		9 251
Total budget général	1 932 883	8 712	984	6 373		1 948 952
Contrôle et exploitation aériens	10 679	-1	0	-1		10 677
Publications officielles et information administrative	763	-34	0	-25		704
Total budgets annexes	11 442	-35	0	-26		11 381
Total	1 944 325	8 677	984	6 347		1 960 333

Source : Lois de finances initiales (LFI) 2017 et 2018, Direction du budget.

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

(1) Le nouveau ministère de la cohésion des territoires reçoit les 597 emplois de la mission politique des territoires, sous tutelle des Services du Premier ministre en 2017.

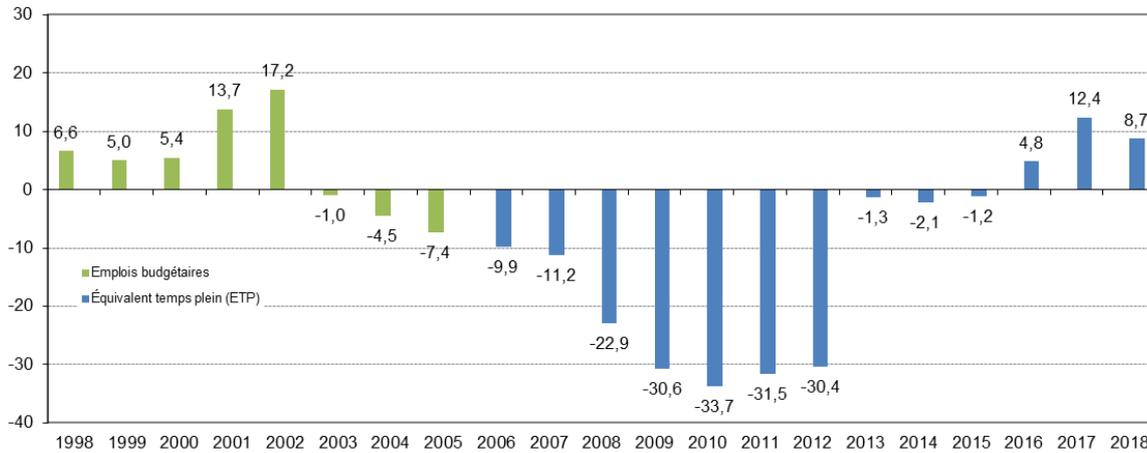
Tableau 1.4-5 : Évolution des plafonds ministériels d'autorisation d'emplois

Total ministères (budget général) (arrondis en milliers d'ETPT)	2016	2017	2018	2018/2016
Plafond d'emplois de l'année précédente	1 889	1 908	1 933	-
Prise en compte de l'impact sur l'année du schéma d'emplois de l'année précédente	3,3	7,9	9,4	-
Prise en compte du schéma d'emplois de l'année	1,5	4,6	-0,7	-
Impact des mesures de transferts et de périmètre (hors décentralisation)	3,1	8,2	6,4	-150
Impact de la décentralisation	-1,1	-0,8		-126
Ajustement technique du plafond	12,0	4,9	1,0	-
Plafond d'emplois de l'année	1 908	1 933	1 949	-389

Source : Direction du budget.

Champ : Budget général de l'État, hors budgets annexes.

Figure 1.4-6 : Évolution de l'autorisation d'emplois dans le budget général de l'État depuis 1998
(en milliers)



Source : Direction du budget. Projet de loi de finances.

Champ : Budget général de l'État (hors budgets annexes), hors appelés, hors mesures d'ordre et hors décentralisation.

À partir de 2006, les emplois budgétaires ne peuvent plus être suivis en tant que tels ; ils peuvent néanmoins être comparés aux ETP.

Tableau 1.4-7: Consommation des emplois par ministère en 2017

Ministères	Consommation d'ETPT en 2016	Plafond d'autorisation d'emplois LFI 2017 (a)	Transferts en cours de gestion 2017 (b)	Consommation des emplois 2017 en ETPT (c)	Écart constaté entre consommation 2017 et plafond LFI 2017 corrigé des transferts en cours de gestion (en ETPT) (c) - [(a)+(b)]
Affaires étrangères et Développement international	13 791	13 834	0	13 628	-206
Affaires sociales et Santé	10 137	10 225	31	10 070	-186
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	31 008	30 530	4	30 844	310
Culture et Communication	10 854	11 189	-14	10 934	-241
Défense	265 749	273 280	-4	267 263	-6 013
Économie et Finances	139 902	141 302	41	138 329	-3 014
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	981 626	1 015 602	13	997 848	-17 767
Environnement, Énergie et Mer	42 257	29 103	12 955	41 088	-970
Intérieur	276 262	285 374	-520	281 918	-2 936
Justice	79 824	83 216	42	82 204	-1 054
Logement et Habitat durable	0	12 288	-12 288	0	0
Outre-mer	5 301	5 505	0	5 477	-28
Services du Premier ministre	10 969	11 912	-273	11 269	-370
Travail, Emploi, Formation professionnelle et Dialogue social	9 538	9 523	12	9 233	-302
Total budget général	1 877 218	1 932 883	-1	1 900 105	-32 777
Contrôle et exploitation aériens	10 498	10 679	0	10 434	-245
Publications officielles et information administrative	703	763	0	653	-110
Total budgets annexes	11 201	11 442	0	11 087	-355
Total	1 888 419	1 944 325	-1	1 911 192	-33 132

Source : Loi de règlement pour 2017 - Direction du budget.

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

Lecture : La consommation des emplois en 2017 est à comparer au plafond autorisé en LFI 2017 corrigé des transferts d'emplois intervenus en cours de gestion.

2. Les flux de personnels et les parcours professionnels dans la fonction publique

2.1. Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2015

La fonction publique de l'État recrute, selon les années, l'équivalent de 1,5 % à 3,0 % de son effectif total. Ces agents constituent un flux d'entrée externe déterminé par les besoins en personnel des administrations de l'État, en fonction notamment des départs en retraite et de la variation des plafonds d'emplois. Pour l'essentiel de ces recrutements, un niveau de diplôme minimal est requis.

Les entrées dans la fonction publique de l'État se font, pour les fonctionnaires, par le biais de différents concours externes. La sélection des candidats aux emplois publics, qui s'opère traditionnellement par concours externe, concours à voie unique d'accès ou troisième concours, s'est diversifiée. Depuis 2002, des procédures dérogatoires permettent de pourvoir sans concours certains emplois de catégorie C. En 2005, l'administration a créé le Pacte (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État) et, depuis 2007, elle cherche à mieux prendre en compte la Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP).

En 2016, le nombre de postes offerts dans la fonction publique de l'État (FPE) est en hausse

Après une décennie de repli qui s'est achevée en 2011, le nombre de postes offerts aux recrutements externes dans la fonction publique de l'État s'est accru, avec notamment une année 2014 marquée par un sursaut exceptionnel. L'année 2015 connaît, quant à elle, une forte diminution par rapport à 2014, avec 13 897 postes offerts en moins (37 407 postes en 2015, dont 24 496 enseignants, après 51 304 postes en 2014, dont 37 951 enseignants) (**Figure V2.1-1**). Cette baisse marque un retour à la normale après la réforme de la formation des enseignants modifiant le calendrier des épreuves de concours du premier et du second degré (hors agrégation) en 2014. En effet, au concours pour la rentrée 2014, deux sessions s'étaient tenues, la première avec admissibilité en juin 2013, la seconde avec admissibilité à l'automne 2013, pour une admission commune en juin 2014, doublant ainsi exceptionnellement l'offre de postes aux concours externes enregistrée en 2014. En 2015, le calendrier s'étant stabilisé, seule une session de concours s'est tenue avec, de facto, un nombre de postes d'enseignants offerts en forte diminution (-35,5 %). L'année 2016 avec 6 729 postes offerts en plus (44 136 postes en 2016 dont 26 547 enseignants) s'inscrit dans la tendance à la hausse.

Toutes les voies d'accès augmentent leur offre de postes

En 2016, les administrations ont ouvert 40 477 postes au concours externe sur épreuves et sur titres, soit 5 911 postes offerts de plus que l'année précédente (34 566, soit +17,1%). Hormis l'année 2014, 2016 constitue le plus fort volume d'offres de ces recrutements depuis 2004.

Les postes supplémentaires se concentrent essentiellement au ministère de l'Intérieur avec notamment +1 350 postes de gardien de la paix de la Police nationale, pour atteindre le niveau de recrutements le plus élevé depuis 2007. Ces recrutements exceptionnels ont constitué une mesure prioritaire suite aux attentats du 13 novembre 2015.

L'offre au concours unique progresse en 2016 (1 234 postes offerts en 2016 contre 1 177 en 2015). Après avoir progressé de 29 % entre 2004 et 2007, elle était restée stable pendant cinq années, oscillant autour de 1 800 postes offerts par an, pour se replier à partir de 2012 malgré un léger sursaut en 2013 (1 360 postes, soit +128 postes).

Le nombre d'emplois proposés au troisième concours augmente de nouveau fortement par rapport à l'année précédente (1 128 postes offerts en 2016 après 787 en 2015) après avoir doublé en 2014 puis diminué en 2015. Ce surcroît concerne presque intégralement les professeurs des écoles et certifiés de classe normale avec 310 emplois supplémentaires dans cette voie. Le reste provient des IRA dont le nombre de postes offerts au troisième concours a doublé (passant de 40 en 2015 à 80 en 2016). Malgré une forte hausse, le niveau des postes offerts reste inférieur à celui de 2004 (1 271). Le troisième concours ne représente que 2,6 % de l'offre totale des recrutements externes.

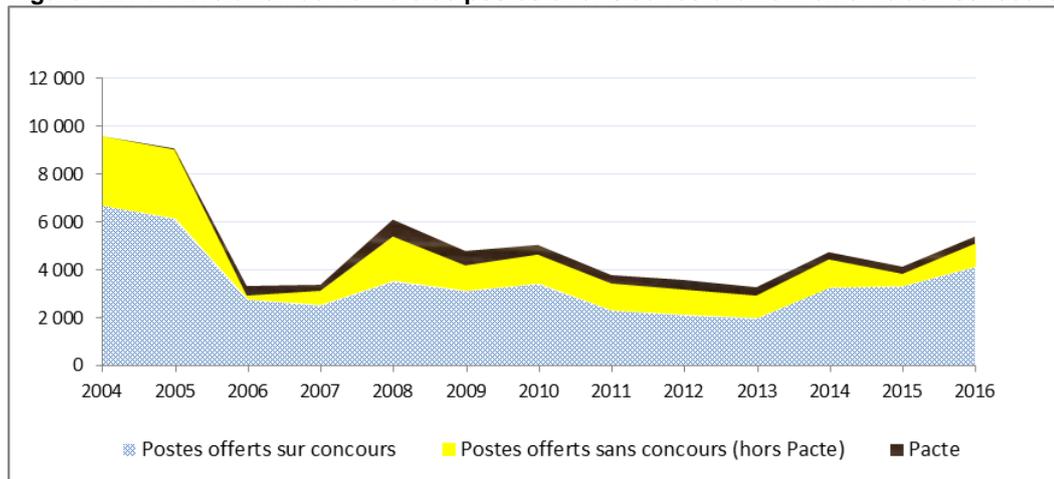
Le nombre d'emplois offerts au recrutement externe sans concours, y compris le Pacte, augmente de 48 % avec des évolutions contrastées : le recrutement externe sans concours enregistre en effet 407 postes en plus alors que le Pacte ne voit son offre augmenter que de 13 postes (**Figure V2.1-2**). Au total, ces nouveaux modes d'accès sans concours représentent 2,9 % de l'ensemble des postes offerts. L'essentiel des postes proposés le sont toujours par la voie traditionnelle (concours externe) à 91,7 %.

Figure V2.1-1 : Nombre de postes offerts au recrutement externe dans la fonction publique de l'État (FPE) par voie d'accès

Postes offerts aux recrutements externes	2005	2006	2014	2015	2016	Part (en %)	2016/2015 Évolution (en %)	2016/2006 Évolution (en %)
Total postes offerts sur concours	40 470	34 910	49 805	36 530	42 839	97,1	17,3	22,7
Concours externe	38 013	32 602	47 565	34 566	40 477	91,7	17,1	24,2
Concours unique	1 426	1 411	1 246	1 177	1 234	2,8	4,8	-12,5
Troisième concours	1 031	897	994	787	1 128	2,6	43,3	25,8
Total postes offerts sans concours	2 958	607	1 499	877	1 297	2,9	47,9	113,7
Sans concours	2 878	194	1 225	566	973	2,2	71,9	401,5
Pacte	80	413	274	311	324	0,7	4,2	-21,5
Total postes offerts aux recrutements externes	43 428	35 517	51 304	37 407	44 136	100,0	18,0	24,3

Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report, enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Figure V2.1-2 : Évolution du nombre de postes offerts au recrutement externe aux concours de catégorie C



Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report, enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Le nombre des recrutements externes augmente en 2016, mais moins que l'offre de postes

En 2016, l'État a pourvu 91 % des postes offerts² par le recrutement de 40 209 fonctionnaires, soit 8,7 % de recrutés de plus qu'en 2015 (**Figure V2.1-3**). La tendance sur la décennie 2000 était au repli, effectué par paliers successifs, certaines années enregistrant des baisses plus marquées que d'autres (-17 % en 2004 et en 2006, -24 % en 2009). À partir de 2012, cette tendance est interrompue. Même si 2015 a été marquée par le recrutement de 8 868 agents en moins (stable hors enseignants) par rapport à l'année 2014 du fait de son caractère atypique, la tendance était restée à la hausse avec 8 535 recrutements supplémentaires par rapport à 2013 (dont 3 265 hors enseignants). L'année 2016 s'inscrit dans cette tendance avec un recrutement de 3 210 agents supplémentaires.

² Pour la sixième année consécutive, le niveau effectif des recrutements est inférieur à celui du nombre de postes offerts qui habituellement intègre des recrutements sur liste complémentaire suite à l'apparition de besoins nouveaux après publication des arrêtés d'ouverture de concours au *Journal officiel*.

Figure V2.1-3 : Nombre et part des recrutements externes dans la FPE par voie d'accès

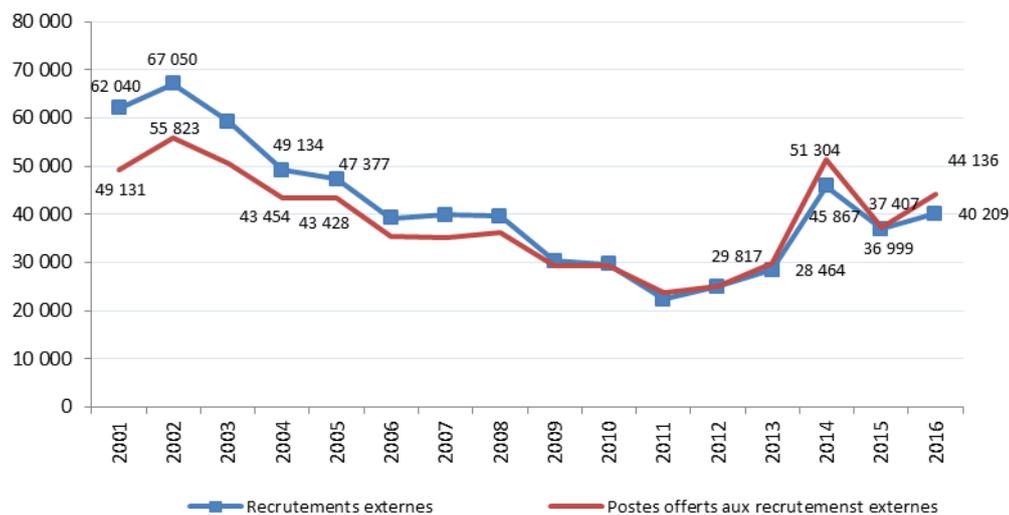
Recrutements externes	2005	2006	2014*	2015*	2016	Part (en %)	2016/2015 Évolution (en %)	2016/2006 Évolution (en %)
Total recrutements sur concours	44 237	38 529	44 391	36 127	38 827	97,7	7,5	0,8
Concours externe	42 022	36 151	42 288	34 256	36 568	92,6	6,7	1,2
Concours unique	1 433	1 561	1 175	1 109	1 152	3,0	3,9	-26,2
Troisième concours	782	817	928	762	1 107	2,1	45,3	35,5
Total recrutements sans concours	3 140	643	1 476	872	1 382	2,3	58,5	114,9
Sans concours	3 068	223	1 204	566	1 085	1,5	91,7	386,5
Pacte	72	420	272	306	297	0,8	-2,9	-29,3
Total recrutements externes	47 377	39 172	45 867	36 999	40 209	100	8,7	2,6

Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report, enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

* Les résultats estimés corrigent l'absence de réponse pour certains recrutements, essentiellement sans concours ou Pacte.

Malgré cette tendance à la reprise, le nombre des recrutements, proche des niveaux enregistrés au milieu des années 2000 reste nettement inférieur aux niveaux atteints au début des années 2000 (62 040 recrutés en 2001, 67 050 en 2002 et 59 292 en 2003) (Figure V2.1-4).

Figure V2.1-4 : Évolution du nombre de postes offerts et des recrutements dans la FPE



Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report, enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Pour répondre à des demandes spécifiques, certains concours ou voies d'accès recrutent plus de candidats que le nombre de postes offerts. Par exemple, en 2016, 1 085 candidats ont été recrutés pour 973 postes offerts aux recrutements externes sans concours.

Le nombre de recrutés par concours externe s'accroît de 2 312 personnes en 2016. Dans cette voie d'accès, le nombre de postes offerts augmente beaucoup plus vite (17,1 %) que le nombre de recrutés (6,7 %).

La voie unique passe de 1 109 recrutements en 2015 à 1 152 en 2016, soit une légère hausse de 3,9 %. Cette évolution est relativement proche de celle du nombre de postes offerts, ce qui témoigne d'une stabilisation du taux de postes offerts au concours unique. Cette voie d'accès qui permet l'entrée de personnels sur des postes spécialisés (chercheurs, ouvriers spécialisés...) avait atteint un niveau de recrutement record en 2000 avec 4 376 entrées.

Pour le troisième concours, le nombre de recrutements a progressé de façon importante mais évolue aussi rapidement que les postes offerts en 2016, soit une hausse de 43,3 % pour les postes offerts et de 45,3 % pour les recrutés. Ce concours est réservé aux personnes ayant déjà une expérience professionnelle dans le privé ou un mandat électoral.

Les recrutements sans concours, qui permettent l'accès aux premiers grades des corps de la catégorie C, progressent de plus de 91 % en 2016 (+519 par rapport à 2015). En revanche, les contrats Pacte signés en 2016 sont au nombre de 297, soit 9 de moins que l'année précédente. Ces emplois de catégorie C accessibles sans concours représentent 26 % des agents recrutés en catégorie C.

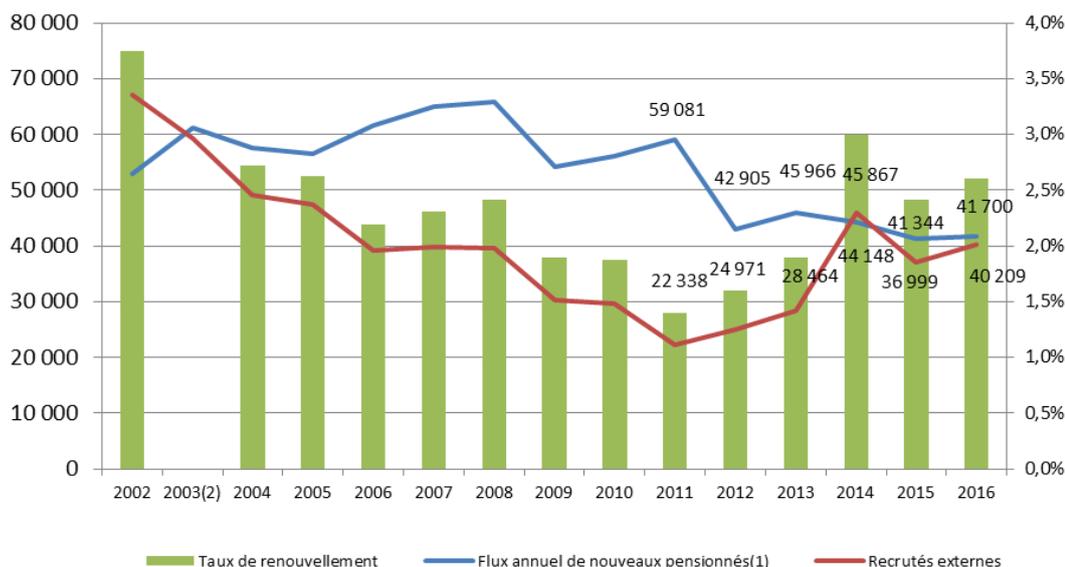
En 2016, dans la FPE les recrutements de fonctionnaires sont moins nombreux que les départs à la retraite

Chaque année, les recrutements externes permettent à l'administration de renouveler ses fonctionnaires. Jusqu'en 2002, le nombre de fonctionnaires recrutés s'établissait à un niveau supérieur à celui des départs à la retraite, évalué ici à partir des entrées en pension de droit direct : de l'ordre de 120 recrutements pour 100 départs à la retraite, en moyenne annuelle de 1998 à 2002. Après un point de quasi-équilibre en 2003, l'écart s'est inversé, tout en se creusant de façon continue, avec un léger resserrement en 2013 (**Figure V2.1-5**).

En 2014, du fait du changement du calendrier des épreuves des enseignants qui a doublé exceptionnellement le nombre de recrutements, les deux courbes se sont rejointes. En 2015, les entrées en pension ont de nouveau dépassé les recrutements externes mais dans une moindre mesure que les années antérieures. En 2016, les recrutements couvrent pratiquement le nombre de départs.

Entre 2004 et 2008, le taux de renouvellement dans la FPE (nombre de recrutés par voie externe rapporté à l'effectif physique des titulaires au 31 décembre) varie de 2,1 % à 2,7 %, puis recule pour atteindre un point bas en 2011 (1,4 %) avant de se redresser. En 2016, il atteint 2,6 %, en légère hausse par rapport à 2015 et se situe désormais dans la fourchette haute de la période 2004-2013.

Figure V2.1-5 : Taux de renouvellement et flux annuel des nouveaux pensionnés et des recrutés externes dans la FPE



"Sources : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report, enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information ; FGE, Colter, DADS, Siasp, Insee ; Enquête SAE, Drees, traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information ; Service des retraites de l'État.

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

(2) Taux de renouvellement non disponible pour 2003.

Note : Résultats estimés pour l'année 2008, 2009 et 2011 à 2014.

Taux de renouvellement: nombre de recrutés par voie externe rapporté à l'effectif physique des titulaires au 31 décembre.

Lecture : En 2016, on dénombre 40 209 recrutés externes pour 41 700 départs à la retraite, soit un taux de renouvellement de 2,6 %.

La sélectivité des recrutements externes dans la FPE baisse encore en 2016

La sélectivité est le rapport entre le nombre de candidats présents et le nombre de candidats admis à un concours. Son évolution est généralement considérée comme un indicateur de l'attractivité des concours, à considérer toutefois avec prudence. De façon générale l'évolution de la sélectivité d'une année sur l'autre est difficile à interpréter, d'autant que pour des raisons de collecte statistique parfois partielle, le champ des concours pris en compte pour le calcul varie au cours du temps.

Un document de travail et un article parus dans *France Portrait social* (Daussin-Benichou *et al.*, 2015) analysent l'évolution de la sélectivité des concours de la fonction publique de l'État. Il en ressort par exemple que la hausse de l'offre de postes a généralement un effet immédiat de baisse du taux de sélectivité qui se résorbe plus ou moins les années suivantes selon les

catégories de concours. De même, l'impact de l'évolution du chômage sur la sélectivité est plus fort pour les concours de catégories B et C que pour les concours de catégorie A.

Avec 8,0 candidats présents pour un admis, la sélectivité de l'ensemble des recrutements externes de la FPE enregistre en 2016 son niveau le plus bas (hors l'année de double recrutement en 2014) depuis que l'enquête est réalisée en 2001. Le niveau moyen de la sélectivité des concours de l'État est fortement influencé par le poids des concours d'enseignants : sans compter les concours d'enseignants pour la rentrée 2017, ce taux serait de 14,6 en 2016, en baisse également après 17,7 en 2015 et 18,3 en 2014.

En 2016, l'offre totale d'emplois via les recrutements externes a en effet augmenté de 18,0 % par rapport à 2015. Le nombre de candidats présents a augmenté de 19,4% (332 297 présents aux épreuves de sélection en 2016 contre 278 287 en 2015).

Aux seuls concours externes, la sélectivité baisse de 0,2 point, passant ainsi de 8,1 en 2015 à 7,9 en 2016.

Au concours unique, la sélectivité diminue aussi par rapport à 2015 (8,1 en 2016 après 11,0), du fait de la plus forte baisse du nombre de candidats présents au concours (-27,1 %) alors que le nombre de postes offerts augmente (+1,4 %).

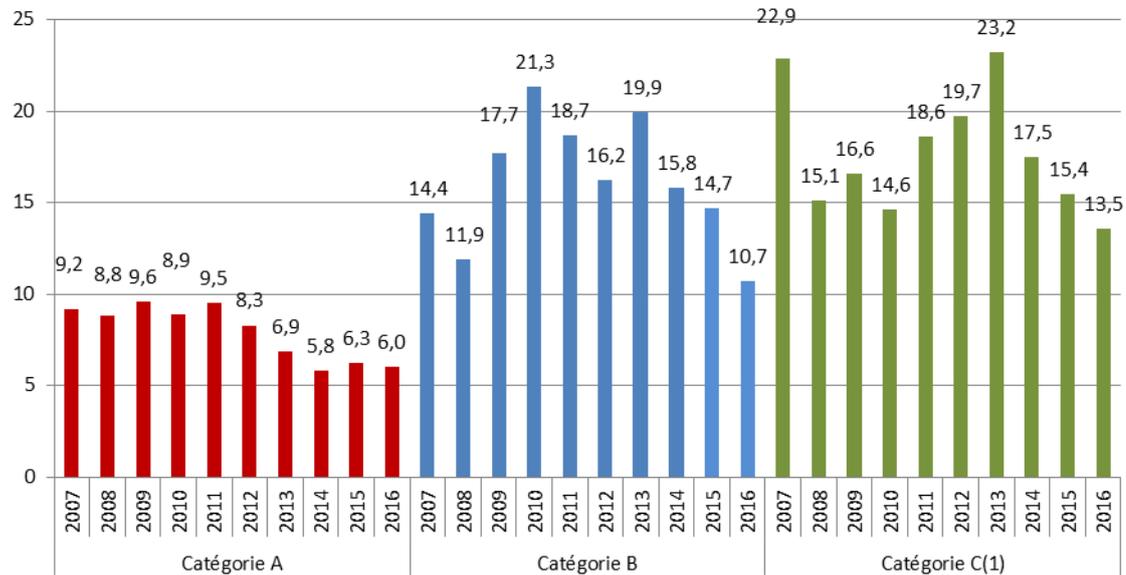
Enfin, le troisième concours est également moins sélectif en 2016. Sa sélectivité se situe à 4,9, soit 0,3 point de moins que l'année précédente (5,2 en 2015). L'augmentation du nombre de candidats présents est aussi relativement moins forte que celle de l'offre de postes (+34,2 % de présents et +43,3 % de postes offerts).

La sélectivité reste en baisse en 2016 dans les catégories hiérarchiques B et C en raison de la progression rapide des ouvertures de postes.

En 2016, la sélectivité aux concours de catégorie A est en diminution de 0,3 point par rapport à 2015 (6,0 après 6,3) [Figure V2.1-6]. Le nombre de candidats présents aux épreuves de sélection est en hausse de 4,0 %, mais moins que le nombre de postes offerts (+9,1). Pour les concours de catégorie A hors enseignants, la sélectivité est de 20,0, en baisse par rapport à 2015 (22,4) et 2014 (21,3). On peut noter une dégradation de la sélectivité des concours de l'ENA en 2016. La sélectivité des concours des IRA ne cesse de baisser depuis 2014.

La sélectivité dans la catégorie B diminue de 2,2 points en 2016 (11,8 en 2016 contre 14,7 en 2015). Le nombre de candidats présents augmente (+41,6 %) fortement mais nettement moins que le nombre de postes offerts (+61 %). C'est notamment le cas dans certains corps de catégorie B comme les secrétaires administratifs de classe normale (714 postes offerts en 2016 contre 410 en 2015 et un nombre de présents quasiment identique) avec une sélectivité qui passe de 25,2 à 14,5. De même, les greffiers de 2^e grade des services judiciaires avec un nombre de postes offerts qui augmente fortement (+473 %) et un nombre de candidats relativement stable (+0,6 %). Ce n'est par contre pas le cas avec celui des gardiens de la paix dont le nombre de postes offerts augmente fortement (+75 %) mais beaucoup moins que le nombre de candidats (+170 %).

Les concours de catégorie C perdent 1,9 point de sélectivité par rapport à l'année précédente (13,5 après 15,4 ; +31,2 % de présents et +27,8 % de postes offerts). Les adjoints administratifs de 1^{re} classe (avec +77,4 % de postes offerts et +8,6% de présents) traduisent notamment cette évolution à la baisse.

Figure V2.1-6 : Évolution de la sélectivité des recrutements externes dans la FPE par catégorie hiérarchique ⁽¹⁾

Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report, enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

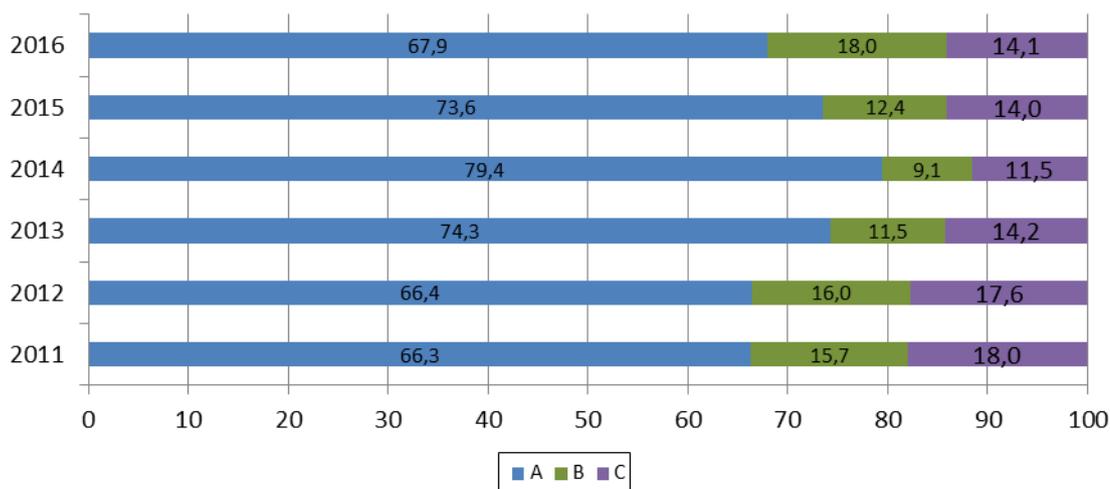
(1) La sélectivité au recrutement externe a été calculée à partir des résultats partiels obtenus (rapport présents/admis). Pour la catégorie C, elle est calculée hors recrutement externe sans concours et hors Pacte.

Lecture : En 2016, la sélectivité des concours de catégorie A s'établit à 6,0 soit 1 admis pour 6 présents.

Hors enseignants, les recrutements externes de la FPE en catégorie A sont en hausse en 2016

L'État recrute majoritairement pour des emplois de catégorie A (67,9 %), soit 27 305 agents recrutés en 2016, en légère hausse (+0,4 %) par rapport à 2015 (Figure V2.1-7). Au sein des recrutements en catégorie A, le nombre d'enseignants passe de 23 114 en 2015 à 22 638 en 2016 (-2,0 %) tandis que le nombre d'agents recrutés en catégorie A hors enseignants est de 4 763, après 4 089 en 2015, soit une hausse de 16,5 %.

Figure V2.1-7 : Évolution de la part des recrutements externes dans la FPE par catégorie hiérarchique (en %)



Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report, Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Lecture : 67,9 % des agents recrutés en 2016 occupent des emplois de catégorie A dans la FPE.

Les recrutements de catégorie A dont le niveau d'étude exigé pour passer le concours est Bac +5 ou plus représentent 88,8 %³ de cette catégorie en 2016 (soit 24 144 recrutés, -1,7 %) (**Figure V2.1-8**). Parmi eux, 3,6 % nécessitent d'avoir un doctorat.

Ce niveau de formation concerne notamment les postes d'enseignants et de chercheurs.

Pour les concours de l'Éducation nationale qui permettent l'accès aux postes d'agrégés, de certifiés, de professeurs des écoles ou encore de conseillers principaux d'éducation, le niveau d'études requis était égal à Bac +3 jusqu'en 2009. Avec la mastérisation (décret n° 2009-913 à 920 du 28 juillet 2009), l'État a augmenté ses exigences en matière de niveau d'études. En pratique, les candidats peuvent s'inscrire aux concours avec une licence ou un master 1 (ex-maîtrise) tout en poursuivant leurs études, mais l'obtention du master 2 est indispensable pour être nommé fonctionnaire-stagiaire en cas de réussite au concours.

Ainsi, même si le niveau d'études requis au moment de l'inscription des candidats et au moment de la titularisation des lauréats est généralement le même, il diffère pour ces recrutements.

Le niveau de diplôme déclaré au moment de l'inscription par les candidats dont les candidatures ont été validées, peut donc être d'un niveau inférieur à celui requis pour être titularisé. Il peut également être d'un niveau supérieur, notamment en période de basse conjoncture sur le marché de l'emploi. Les plus diplômés peuvent en effet choisir de candidater sur des emplois moins qualifiés que ceux auxquels ils pourraient prétendre habituellement pour améliorer leur chance d'accéder à l'emploi, au détriment des moins diplômés (Flachère et Pouliquen, 2015). Ce cas de figure s'observe essentiellement pour les recrutements en catégorie B et C puisque le niveau Bac +5 est requis dans la majorité des concours de catégorie A.

Parmi les candidats recrutés, près de 51 % ont un niveau d'études inférieur à Bac +5, particulièrement dans les corps des professeurs certifiés de classe normale de l'Éducation nationale (27,9 % ont un Bac +3 et 14,9 % ont un Bac +4). Par ailleurs, environ 30 % des recrutés ont un Bac +5 et 6 % un doctorat.

Les concours de catégorie A accessibles avec un niveau d'études inférieur au master 2 (Bac +5) sont peu nombreux et offrent un nombre de places en constante diminution. En 2016, seuls 11,2 % des nouveaux entrants répondent à ce critère. Ils étaient près de 18 % en 2012. Les agents recrutés à ces postes ont souvent cependant un diplôme plus élevé que le diplôme minimal exigé.

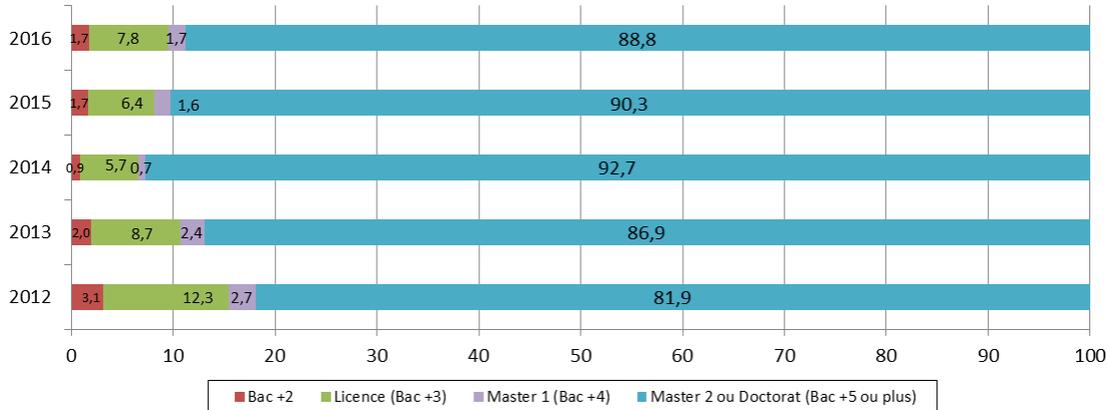
Les recrutements externes exigeant un niveau master 1 représentent 1,7 % des recrutements en catégorie A. Il s'agit essentiellement des concours d'entrée à l'école de la magistrature. Sur les 461 agents recrutés à ces concours, au moins 75,5 % avait un diplôme de niveau Bac +5 ou plus, soit au moins un an d'études supplémentaire.

Les sélections externes qui requièrent, quant à elles, un niveau d'études égal à la licence en catégorie A concernent 7,8 % des recrutés. En 2016, 2 116 personnes ont été recrutées pour pourvoir les postes répondant à cette exigence : élèves attachés des IRA, infirmiers de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur, inspecteurs des impôts et du Trésor public, greffiers en chef des services judiciaires et ingénieurs d'études. Parmi les recrutés dont le niveau de diplôme au moment de l'inscription était connu (soit 82 % d'entre eux), 71 % avaient un diplôme supérieur à la licence (2,9 % un doctorat, 53,3 % un Bac +5 et 15,3 % un Bac +4).

Enfin, certains concours font exception et permettent d'accéder à la catégorie A avec un niveau de formation Bac +2 (BTS, DUT, classes préparatoires). Ils concernent l'accès aux corps des assistants ingénieurs, ingénieurs des études et de l'exploitation de l'aviation civile, ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne, ingénieurs électroniciens des systèmes de la sécurité aérienne ou attachés statisticiens. Ils représentent 1,7 % des recrutements dans cette catégorie (soit 467 agents recrutés en 2016, en hausse de +2,0 % par rapport à 2015). Parmi les recrutés dont le diplôme était connu (soit 60 % d'entre eux), 69,1 % possédaient un diplôme supérieur au niveau requis (0,4 % un doctorat, 35,2 % un Bac +5, 6,8 % un Bac +4 et 26,7 % un Bac +3).

³ Les organisateurs de recrutements renseignent généralement dans l'enquête le niveau d'études requis au moment de l'inscription mais dans certains cas celui au moment de la titularisation. Le niveau d'études requis au moment de l'inscription des candidats et au moment de la titularisation des lauréats est généralement le même. Cependant, il peut différer notamment pour les concours d'enseignants. Pour ces concours, c'est le niveau d'étude au moment de la titularisation (Bac +5) qui a été renseigné par le ministère de l'Éducation nationale.

Figure V2.1-8 : Évolution de la part des recrutements externes dans la FPE en catégorie A par niveau d'études requis (en %)



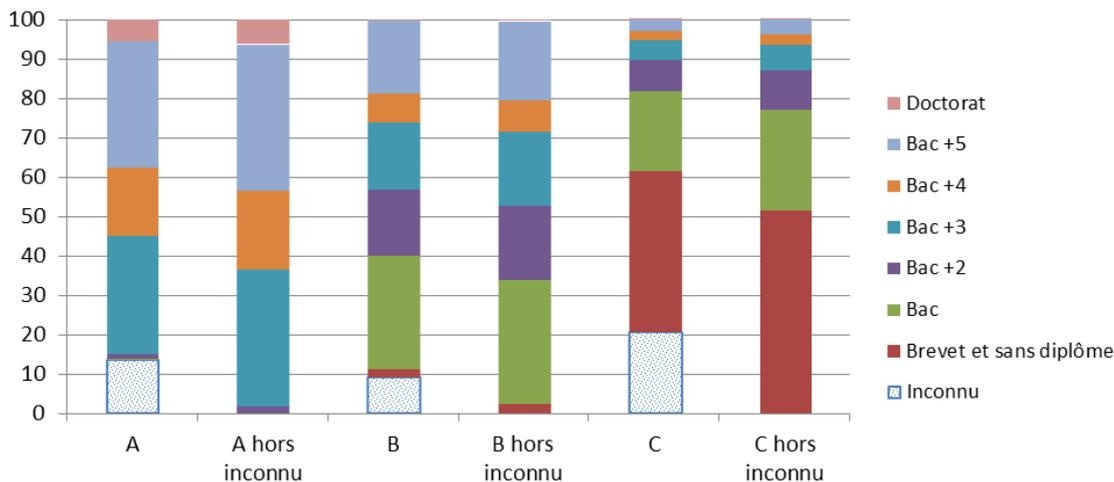
Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report, enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information).

Lecture : En 2016, 88,8 % des candidats ont été recrutés sur des emplois de catégorie A nécessitant un niveau d'études équivalent au doctorat ou au master 2.

Sur l'ensemble des concours de catégorie A organisés en 2016, 6,4 % des recrutés dont le niveau de diplôme au moment de l'inscription était connu avaient un diplôme de niveau doctorat, 37 % de niveau Bac +5, 20,3 % de niveau Bac +4 et 34,5 % un niveau Bac +3 (respectivement 26,3 %, 41,2 %, 12,2 % et 17,6 % si l'on exclut les enseignants)

[FigureV2.1-9].

Figure V2.1-9 : Niveau de diplôme déclaré au moment de l'inscription des recrutés dans la FPE par catégorie hiérarchique en 2016 (en %)



Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report, enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information).

Les concours de la catégorie B représentent 18,0 % du recrutement total dans la FPE en 2016, soit 7 233 agents (+57,3 % par rapport à 2015). Cette proportion est en hausse par rapport à 2015 (+5,6 points).

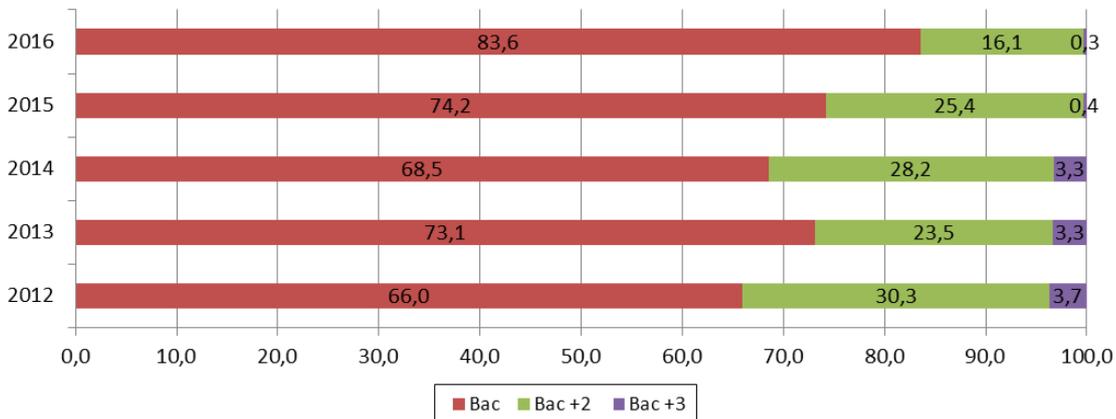
L'accès à cette catégorie hiérarchique nécessite le plus souvent le baccalauréat. Cependant, certains corps sont accessibles à un niveau Bac +2 : éducateurs, greffiers, secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable, techniciens de la Police nationale, techniciens supérieurs. Parfois, un diplôme d'État spécifique est requis, obtenu au terme de deux années d'études après le Bac (éducateurs spécialisés des instituts nationaux des jeunes sourds et de l'Institut national des jeunes aveugles), ou même trois années (techniciens paramédicaux civils, assistants de service social, et infirmiers jusqu'en 2011).

En 2016, 83,6 % des agents recrutés en catégorie B avaient passé un concours requérant uniquement le baccalauréat et 16,4 % requérant un niveau Bac +2 ou Bac +3 (Figure V2.1-10). Or, sur l'ensemble de ces agents, au moins 0,4 % possédaient un niveau doctorat, 18,3 % un niveau Bac +5 et 7,3 % un niveau Bac +4, 17,0 % un Bac + 3. Sous l'hypothèse que les 10,1 % de recrutés pour lesquels le diplôme n'est pas connu se répartissent comme les autres, ces proportions atteignent respectivement 0,5 %, 20,4 %, 8,1 % et 18,9 %.

Enfin, les recrutements en catégorie C représentent 14,1 % du recrutement total dans la FPE en 2016, soit 5 671 agents (+9,1 % par rapport à 2015). Ces emplois sont ouverts aux candidats ayant un niveau équivalent au brevet mais aussi, dans certains cas, sans qu'aucune condition de diplôme ne soit exigée.

Le niveau de diplôme des recrutés dans cette catégorie est inconnu dans 18,9 % des cas en 2016. Parmi ceux pour lesquels il est connu, 5,8 % avaient un niveau supérieur ou égal au Bac +4, 14,7 % un niveau Bac +2 ou Bac +3 et 22,8 % un niveau Bac.

Figure V2.1-10 : Évolution de la part des recrutements externes dans la FPE en catégorie B par niveau d'études requis (en %)



Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report, enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information).

Lecture : En 2016, 16,1 % des candidats ont été recrutés sur des emplois de catégorie B nécessitant un niveau d'études équivalent à Bac +2.

Encadré : La Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) aux concours de la fonction publique de l'État

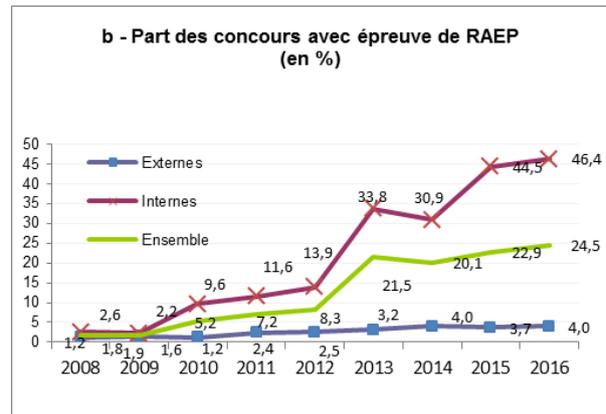
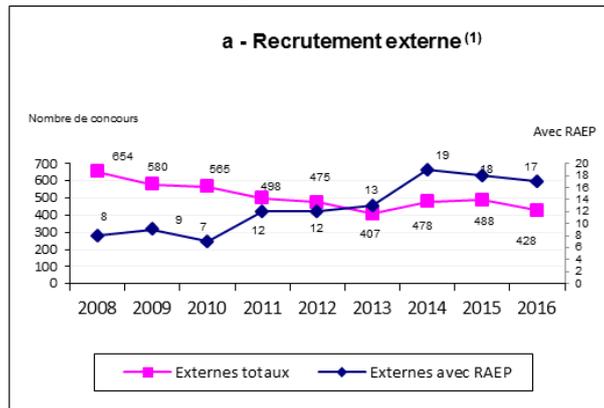
La RAEP est un dispositif qui modifie le contenu des épreuves des concours et les modalités d'évaluation des candidats à l'entrée dans la fonction publique et pour la promotion interne, avec comme objectif de diversifier le profil des lauréats. Entrée en vigueur le 1^{er} août 2007, conformément à la loi du 2 février 2007 relative à la modernisation de la fonction publique, elle est mise en œuvre dans le cadre des concours déjà existants par l'introduction d'un nouveau type d'épreuve qui vise une sélection des candidats moins centrée sur les connaissances académiques, mais davantage sur les compétences et aptitudes ainsi que sur la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle.

L'introduction de la RAEP concerne essentiellement les concours internes et examens professionnels, mais également quelques recrutements externes. En 2016, l'État a proposé des épreuves de RAEP dans le cadre de 203 concours et promotions, soit 8 de moins qu'en 2015. Le nombre de concours concernés par la RAEP continue de baisser pour la deuxième année consécutive (211 sélections en 2015 après 238 en 2014). Ils représentent 24 % des sélections sur l'ensemble des concours de la FPE.

Parmi les sélections, 60 concours internes se sont déroulés avec des épreuves de RAEP (57 en 2015), 91 examens professionnels (50 en 2015), 35 concours réservés de titularisation dans le cadre de la loi n° 2012-347 - dite loi Sauvadet - (65 en 2015), 11 concours externes (12 en 2015), 6 du type troisième concours et aucun concours unique (comme en 2015).

En recrutements externes, la RAEP a été proposée dans 4 concours de catégorie A (conservateurs du patrimoine, inspecteurs du travail, pharmaciens inspecteurs de santé publique et professeurs de lycée professionnel agricole de classe normale), 4 de catégorie B (greffiers de deuxième grade des services judiciaires, secrétaires administratifs de classe normale du ministère de la Justice, techniciens de formation et de recherche du ministère de l'Agriculture de classe normale, techniciens forestiers de l'Office national des forêts), et 3 en catégorie C (1 d'adjoints techniques de l'administration pénitentiaire et 2 de surveillants de l'administration pénitentiaire).

Évolution du nombre de concours de la fonction publique de l'État dans lesquels l'épreuve de RAEP est introduite, par type de concours



Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report, enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFF - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

1) Recrutements externes : concours externe, troisième concours, et concours unique.

Lecture figure a : En 2016, la FPE a organisé 428 concours externes. Parmi ces concours, 17 comportaient une épreuve de RAEP.

Lecture figure b : Les sélections internes (concours internes, examens professionnels et concours de titularisation réservés - loi Sauvadet) avec épreuve de RAEP représentent 46,4 % de l'ensemble des sélections internes en 2016.

Le nombre de postes proposés aux concours avec épreuve de RAEP a augmenté régulièrement de 2008 à 2014, surtout dans les sélections internes mais connaît une diminution depuis 2015 (10 926 postes offerts en 2016, 11 727 postes offerts en 2015 après 12 537 en 2014). Sur la période 2008-2015, 34,4 % des postulants à l'interne ont passé une épreuve de type RAEP contre 2,3 % à l'externe.

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à participer aux épreuves de RAEP en 2016, comme généralement depuis 2009 (63,7 % des candidats sont des femmes en 2016, contre 64,0 % en 2015), puisque globalement, sur les huit années d'application du dispositif, elles représentent 78,0 % des participant.

La part des femmes continue de reculer dans l'ensemble des recrutements mais augmente parmi les candidats

En 2016, la part des femmes dans l'ensemble des recrutements externes dans la FPE décroît : elle s'élève à 61,3 % soit 1,5 point de moins qu'en 2015, déjà en retrait par rapport à 2014. En revanche, les femmes sont 56,8 % parmi les candidats présents lors des épreuves de sélection, proportion en hausse par rapport à 2015.

Pour les postes de catégorie A, les femmes réussissent mieux que les hommes (59,2 % de femmes parmi les présents et 69,5 % parmi les recrutés). De façon constante, elles sont plus nombreuses à se présenter aux concours d'enseignants (67,0 % de femmes parmi les candidats présents en 2016), où elles sont également plus nombreuses à être recrutées (72,2 % des lauréats) (**Figure V2.1-11**). Pour les concours d'enseignants, le taux relatif de réussite des femmes est proche de celui des hommes en 2016. Ce taux est en augmentation par rapport à 2015 pour quasiment atteindre celui de 2013 et 2014.

Figure V2.1-11 : Part des femmes recrutées en catégorie A sur les postes d'enseignants et hors enseignants dans la FPE(en %)



Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report, enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

En revanche, pour les postes de catégorie B et C, les femmes restent majoritaires parmi les candidats présents mais réussissent moins bien que leurs homologues masculins et sont donc minoritaires parmi les recrutés : en 2016, sur les postes de catégorie B, elles représentent 50,3 % des candidats présents et 45,3 % des recrutés. De même, dans la catégorie C, elles sont 57,8 % parmi les présents et 42,2 % parmi les recrutés. Le taux relatif de réussite des femmes par rapport aux hommes s'est dégradé pour les agents de catégorie B et reste quasiment identique pour les candidats recrutés en catégorie C en 2016.

Globalement, toutes catégories hiérarchiques confondues, la part des femmes dans les recrutements externes de l'État augmente avec le niveau de diplôme, excepté pour les titulaires d'un Bac +5 et plus (**Figure V2.1-12**). Elles sont systématiquement majoritaires parmi les lauréats possédant un diplôme de niveau supérieur à Bac +3 (44,5 % hors doctorat) et minoritaires en deçà.

Figure V2.1-12 : Part des femmes parmi l'ensemble des recrutés dans la FPE par niveau de diplôme déclaré au moment de l'inscription (en %)

Niveau de diplôme	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Bac +5 et plus	64,4	68,2	72,2	68,6	72,7	63,9
dont doctorat	-	-	-	-	54,5	44,5
Bac +4	60,8	63,4	62,6	73,6	80,7	71,2
Bac +3	54,4	63,2	62,2	56,0	47,6	70,4
Bac +2	50,5	48,6	48,3	46,9	43,1	46,8
Bac	44,5	35,4	35,8	36,3	31,0	29,1
Brevet	48,1	43,8	35,9	32,1	32,3	44,4
Sans diplôme	22,4	54,4	55,4	63,9	85,5	54,8
Diplôme inconnu	54,5	62,5	61,6	68,4	63,8	69,1

Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report, enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Une augmentation des recrutements externes dans pratiquement tous les ministères en 2016

En 2016, hors le ministère des Affaires sociales, Droits des femmes, Ville, Jeunesse et Sports, et les ministères économiques et financiers qui enregistrent une baisse de leurs recrutements externes, tous les autres ministères connaissent une augmentation, en particulier la Défense, l'Intérieur et la Culture. (**Figure V2.1-13**).

Figure V2.1-13 : Nombre de recrutements externes par ministère

Ministères	2005	2006	2014	2015	2016	Évolution (en %)	
						2016/2015	2016/2006
Affaires étrangères et Développement international ⁽¹⁾⁽²⁾	133	132	78	124	162	30,6	22,7
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt/Enseignement privé agricole ⁽¹⁾	656	551	487	458	523	14,2	-5,1
Ministères économiques et financiers⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾ : Économie, Industrie et Numérique, Finances et Comptes publics	2 742	3 190	2 961	3 494	3 378	-3,3	5,9
Culture et Communication	175	118	199	113	173	53,1	46,6
Défense	1 125	1 010	110	253	619	144,7	-38,7
Écologie, Développement durable et Énergie, Logement ⁽²⁾	997	799	654	528	531	0,6	-33,5
Ministères de l'enseignement : Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche⁽¹⁾⁽³⁾	34 083	26 755	35 726	27 041	27 262	0,8	1,9
Intérieur, Outre-mer : Police, Outre-mer, Intérieur	4 389	3 400	1 796	1 837	3 944	114,7	16,0
Justice	2 045	2 060	2 979	2 349	2 766	17,8	34,3
Ministères sociaux⁽¹⁾ :	540	640	423	365	321	-12,1	-49,8
Affaires sociales	447	448	356	326	277	-15,0	-38,2
Travail, Emploi, et Dialogue social	93	192	67	39	44	12,8	-77,1
Services du Premier ministre ⁽³⁾⁽⁴⁾	492	517	454	437	530	21,3	2,5
Total	47 377⁽²⁾	39 172⁽²⁾	45 867⁽²⁾	36 999⁽²⁾	40 209⁽²⁾	8,7	2,6

Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report, enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFF - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

(1) Les EPA à double tutelles sont rattachés dans leurs ministères d'administrations :

Inra et Irstea : ministère de l'Agriculture, Agroalimentaire et Forêt

Inria : ministères économiques et financiers : Économie, Industrie et Numérique, Finances et Comptes publics

IRD : ministère des Affaires étrangères et Développement international

Inserm : ministère des Affaires sociales

INED : ministère du Travail Emploi ET Dialogue social"

(2) Les années antérieures l'IRD était placé à tort au ministère économiques et financiers dans les publications antérieures. L'IRD est rattaché au ministère des Affaires étrangères et Développement international

(3) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours en 2014 (Éducation nationale et Écologie) en 2015 (Éducation nationale) et en 2016 (Écologie, économique et financier, éducation nationale et enseignement supérieur, service du premier ministre). Cela concerne essentiellement les recrutements sans concours et les Pacte. Les résultats présentés sont estimés. Ils prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(4) Y compris l'ENA et les IRA.

Le nombre de recrutés au ministère de la Défense fait plus que doubler en 2016 (+366 agents par rapport à 2015) après avoir fortement baissé à partir de 2008 et entamé un redressement en 2015. En 2016, le ministère de la Défense a organisé 22 concours proposant 516 places contre 314 en 2015. En particulier le concours d'adjoints administratifs des administrations de l'État, qui ne s'était pas tenu l'année précédente, a conduit au recrutement de 301 agents. Par ailleurs, les recrutés dans le corps de technicien supérieur d'études et des fabrications 2^e classe connaît une augmentation (104 après 53).

Le ministère de l'Intérieur a également plus que doublé ses recrutements en 2016 avec un accroissement de 2 107 postes dont +1 807 lauréats de gardiens de la paix par rapport à 2015. La hausse du nombre de postes offerts dans ce corps est le résultat de l'organisation d'un concours exceptionnel qui a eu lieu suite aux attentats du 13 novembre 2015 et aux annonces du Président de la République devant le Parlement réuni en Congrès. De même, le recrutement dans le cadre du concours d'adjoint technique de 2^e classe de la Police nationale connaît une augmentation cette année (+108).

Après une reprise des recrutements externes entamée en 2012, les ministères économiques et financiers connaissent une baisse de leurs recrutements (-3,3 % par rapport à 2015). Cette diminution est observée pour les recrutés de catégorie C (1 979 après 2 394 en 2015 soit -17,3 %) succédant à l'effet, en 2015, du plan anti-terroriste. En revanche, le nombre de recrutés en catégorie A et B a augmenté par rapport à 2015 (respectivement 492 après 286, +72,0 % et 907 après 779 soit +16,4 %).

Le ministère de la Culture a recruté 53,1 % d'agents de plus par rapport à 2015 (+60 recrutés supplémentaires). En 2016, ce ministère a organisé des concours qui n'avaient pas lieu l'année précédente : adjoints techniques de 1^{re} classe d'accueil, surveillance et magasinage du ministère de la Culture et de la Communication, chargés d'études documentaires du ministère chargé de la culture (respectivement 40 et 35 recrutés).

Après une légère baisse en 2015, les services du Premier ministre ont augmenté leur nombre de recrutés en 2016 (530 recrutements soit +93 agents par rapport à 2015). Le nombre de recrutements d'attachés d'institut régional d'administration progresse (450 après 385 en 2015). De plus, certains concours n'avaient pas eu lieu l'année précédente : adjoints administratifs du Conseil d'État et de la Cour nationale du droit d'asile et conseillers de tribunal administratif (28 recrutés cette année).

Le ministère de la Justice a augmenté son nombre de recrutés (+17,8 % soit 417 recrutements de plus qu'en 2015). Les corps dont l'augmentation est la plus remarquable sont ceux de greffiers des services judiciaires (+284 recrutés) et de surveillants de l'administration pénitentiaire (+160 agents). Par ailleurs, le concours de lieutenants pénitentiaires n'avait pas été organisé en 2015.

Les recrutements au ministère des Affaires étrangères ont également progressé par rapport à 2015 (+38 recrutés). Les concours d'ingénieurs d'études IRD et techniciens de recherche IRD ont recrutés respectivement +18 et +16 agents. Enfin, après avoir connu une augmentation en 2015, les ministères sociaux enregistrent une baisse des recrutés pour 2016 (44 recrutements) pour atteindre 321 recrutements par concours externe dans l'année. En particulier, il n'a pas été organisé cette année de recrutement d'adjoints sanitaires alors qu'un concours avait été organisé en 2015 (69 recrutés en 2015).

La moitié des recrutements externes de la FPE s'effectue via les concours déconcentrés

L'État propose chaque année des postes à pourvoir en région. Le nombre de postes déconcentrés offerts en 2016 a augmenté de 29 % par rapport à 2015 (20 497 postes proposés après 15 919⁴). Ils représentent 47 % de l'ensemble des postes offerts aux recrutements externes dans la FPE.

Ces emplois déconcentrés sont à pourvoir très majoritairement à l'Éducation nationale (81 %), dans les services académiques et les établissements scolaires. Ce ministère a proposé ainsi 16 616 postes déconcentrés en 2016, essentiellement de professeurs des écoles.

Le ministère de l'Intérieur a plus que doublé le nombre de postes offerts à un niveau déconcentré (3 138 postes après 1 024) avec l'organisation d'un concours exceptionnel de gardiens de la paix, en plus de la session habituelle.

Les ministères économiques et financiers ainsi que la Défense sont également organisateurs de concours déconcentrés. Ils ont recruté dans ce cadre respectivement 228 et 315 agents en 2016, principalement dans les corps d'agents administratifs des finances publiques, d'adjoints administratifs des administrations de l'État au ministère de la Défense et d'agents techniques du ministère de la Défense.

Les postes offerts au recrutement externe sans concours sont tous proposés en région et sont majoritairement des Pacte (92 %).

En 2016, les recrutements externes sans concours s'accroissent dans la fonction publique territoriale (FPT) sans compenser la baisse des recrutements sur concours

Il n'existe pas à ce jour de recensement complet des recrutements dans la FPT. En se restreignant aux recrutements de la Ville de Paris et ceux opérés par les Centres de gestion de la FPT, les employeurs territoriaux ont admis 9 402 agents (13 180 en 2015) par recrutements externes sur concours en 2016 (concours externe, concours unique et troisième concours). S'y ajoutent 19 752 recrutements sans concours contre 18 156 l'année précédente. La part des entrées sans concours continue d'augmenter. Elle atteint 68 % en 2016, soit 10 points de plus qu'en 2015 (**Figure V2.1-14**).

Les centres de gestion de la fonction publique territoriale ont organisé 46 sélections en 2016, soit deux de plus qu'en 2015. Parmi elles, 32 concernent le concours externe qui s'adresse aux candidats justifiant d'un certain niveau de diplôme, et 14 le troisième concours, réservé aux candidats justifiant d'une expérience professionnelle dans le secteur privé ou d'un mandat électoral.

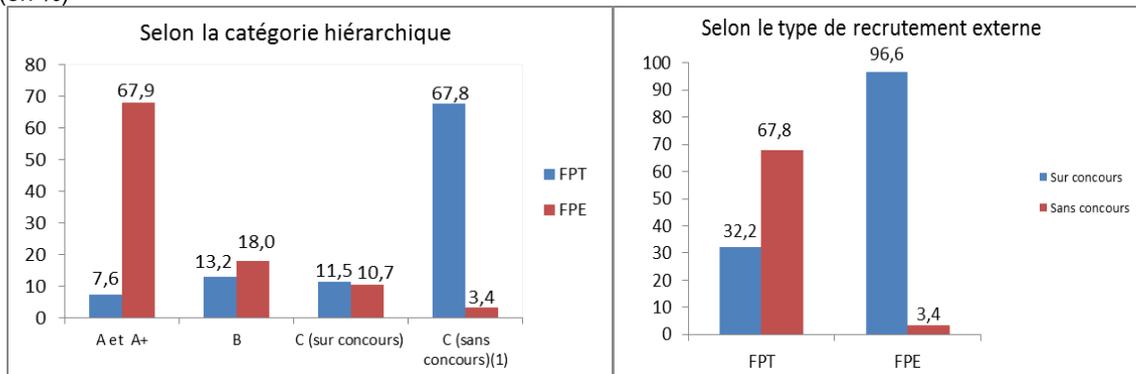
Certains concours ne sont pas organisés tous les ans mais une année sur deux et parfois tous les trois ans ou encore de manière irrégulière. Par ailleurs, contrairement à la fonction publique de l'État, la réussite à l'un des concours de la fonction publique territoriale ne vaut pas recrutement : les lauréats disposent de trois ans pour trouver un emploi au terme desquels ils perdent le bénéfice du concours.

De leur côté, la Ville de Paris et son centre d'action sociale ont organisé 33 concours externes en 2016 (soit 46 de moins qu'en 2015), un troisième concours (d'attachés) et 13 recrutements sans concours.

⁴ Résultat révisé par rapport à la publication précédente car dans les précédentes publications, des recrutements d'agents de constatation des ministères économiques et financiers étaient classés à tort en recrutements déconcentrés.

À l'opposé de la FPE, qui recrute essentiellement par concours et sur des postes de catégorie A, le profil du recrutement dans la FPT est à l'image de la structure de ses effectifs (les quatre cinquièmes relèvent de la catégorie C). Ainsi, en 2016, près de 78 % des recrutements concernent des emplois de catégorie C (13 % dans la FPE) et 68 % sont pourvus par recrutement direct sans concours (3,5 % dans la FPE).

Figure V2.1-14 : Profils comparés des recrutements externes dans la FPT et la FPE en 2016 (en %)



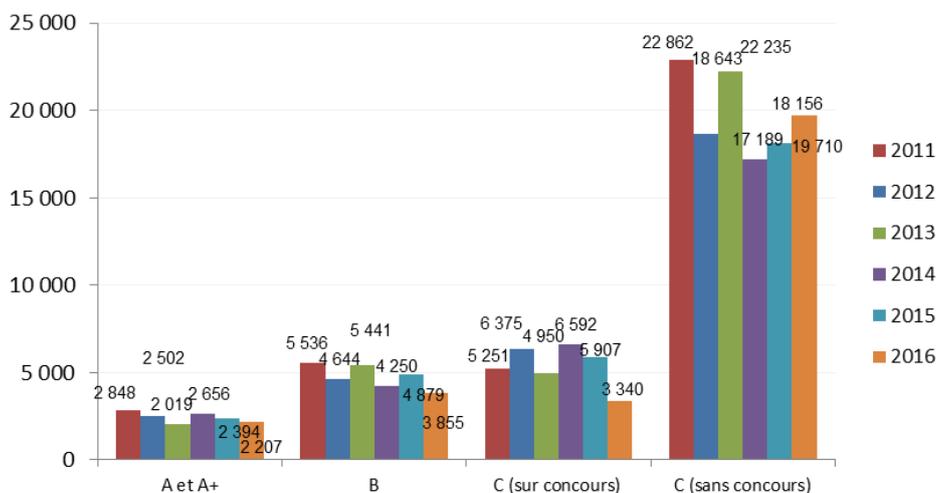
Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report, enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information ; Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris ; Centre d'action sociale de la Ville de Paris.

(1) Pour la FPE en catégorie C sans concours, les résultats sont estimés.

Les concours d'accès aux emplois de catégorie A (professeurs de la Ville de Paris, directeurs de conservatoire, ingénieur, médecins, infirmiers...) ont permis l'entrée de 2 207 agents et représentent 23 % des admissions totales par recrutement externe sur concours en 2016 (Figure V2.1-15). La diminution du nombre d'admis en catégorie A s'explique par le fait que certains concours n'ont pas eu lieu, tel que le concours d'ingénieurs ou de psychologues de classe normale. Par ailleurs, certains corps ont admis beaucoup moins de lauréats que l'année précédente : infirmiers en soins généraux (174 après 304), médecins de 2^{ème} classe (12 après 209), puéricultrices (4 après 124). Hors concours d'attachés qui est organisé tous les deux ans, le nombre d'admis en catégories A et A+ est le plus faible enregistré depuis 2002.

La catégorie B représente 41 % des recrutements sur concours de fonctionnaires de la FPT avec 3 855 admis, en baisse par rapport à l'année précédente (-1 024 agents). En 2016, les centres de gestion de la FPT n'ont pas organisé de recrutement de rédacteurs (1 311 admis en 2015) ni d'animateurs (488 admis en 2015).

Figure V2.1-15 : Nombre de recrutements externes dans la FPT par catégorie hiérarchique



Sources : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris ; Centre d'action sociale de la Ville de Paris.

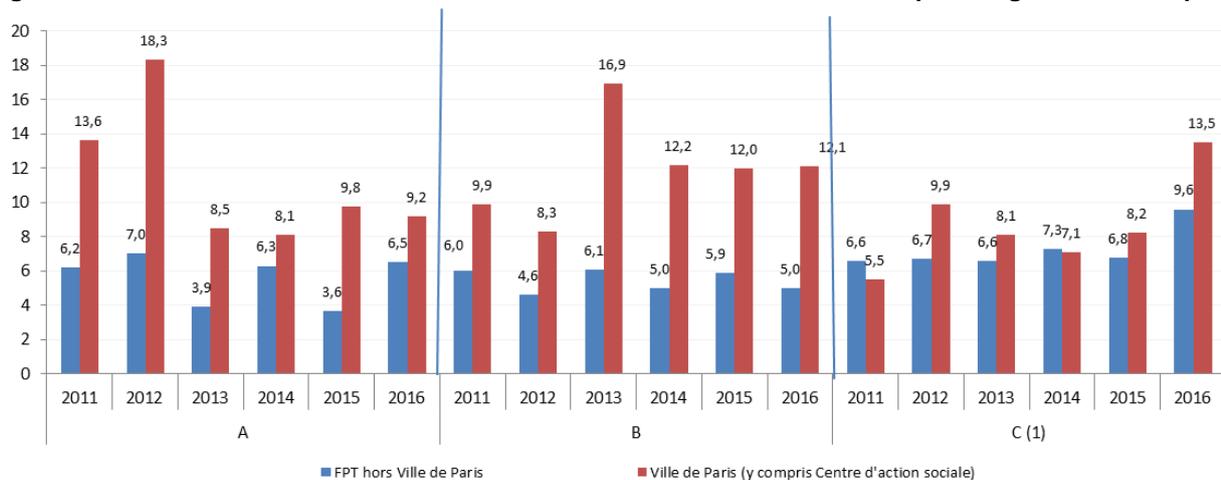
La catégorie C (36 % des recrutements par concours) enregistre 3 340 nouveaux agents admis par concours. Les recrutements pour cette catégorie diminuent de 43,5 %. Cette baisse s'explique par un nombre moins important d'admis principalement dans les cadres d'emploi d'agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles Atsem (121 après 1 475), d'auxiliaires de soins (302 après 885). De plus le concours d'agents de maîtrise n'a pas été organisé en 2016 (805 en 2015).

Parallèlement, 19 752 recrutements sans concours ont eu lieu afin de pourvoir des postes ouverts dans le cadre d'emploi de catégorie C (adjoints administratifs, adjoints techniques, adjoints d'animation...) contre 18 156 en 2015.

Dans la fonction publique territoriale hors la Ville de Paris, la sélectivité des recrutements sur concours en 2016 se situe à 6,5 candidats présents pour un admis en catégorie A (**Figure V2.1-16**). Elle est plus forte pour les catégories C avec un candidat admis pour 9,6 présents.

La sélectivité des concours de la Ville de Paris est plus élevée que dans le reste de la fonction publique territoriale. Pour la catégorie A, elle baisse légèrement par rapport à l'année précédente (9,2 contre 9,8) mais demeure supérieure au niveau atteint en 2014 (8,1). Les concours de catégorie B sont les plus sélectifs (12,1 présents pour un admis). Pour la catégorie C (hors recrutements directs), la sélectivité des concours a progressé de 5,3 points à la Ville de Paris, et de 2,8 points dans les autres concours territoriaux.

Figure V2.1-16 : Sélectivité des recrutements externes sur concours dans la FPT par catégorie hiérarchique



Sources : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris ; Centre d'action sociale de la Ville de Paris.

(1) Concours de catégorie C hors recrutements directs de la FPT (données incomplètes).

Définitions

Concours (de la fonction publique) : mode de recrutement ouvert sur dossier ou épreuves dont le nombre de postes offerts est prédéterminé.

- Les concours externes sont ouverts aux candidats justifiant d'un certain niveau de diplôme ou de l'accomplissement de certaines études, à l'exception de certains concours de catégorie C ouverts sans condition de diplôme ou de formation.
- Les concours internes sont ouverts aux seuls fonctionnaires et agents publics en activité ayant accompli une certaine durée de service dans les conditions prévues par les statuts particuliers.
- Les concours à voie unique d'accès également appelés concours uniques sont ouverts aux candidats, tant externes qu'internes pour le recrutement de chercheurs ou d'ouvriers professionnels, par exemple.
- Le 3^{ème} concours ou 3^{ème} voie est un accès réservé aux candidats justifiant d'une activité professionnelle dans le secteur privé ou d'un mandat de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale.

Dans les statistiques sur les concours, on distingue les candidats présents (qui se sont présentés au moins à la première épreuve du concours) des admis (sur liste principale) et des recrutés (admis sur liste principale ou complémentaire et intégrés dans la fonction publique, soit comme titulaires, soit comme fonctionnaires stagiaires).

Figure 3.1-1 : Recrutements externes dans la fonction publique de l'État : nombre de candidats admis sur liste principale et effectivement recrutés en 2016

	Postes offerts		Admis		dont femmes ⁽³⁾		Recrutés		dont femmes ⁽³⁾	
	Nombre 2016	Évolution 2016/2015	Nombre 2016	Évolution 2016/2015	(%)	Évolution 2016/2015	Nombre 2016	Évolution 2016/2015	(%)	Évolution 2016/2015
Ensemble des recrutements externes⁽¹⁾ (résultats globaux estimés)⁽²⁾	44 136	18,0	40 900	19,6			40 209	8,7		
Ensemble des recrutements externes⁽¹⁾ (résultats partiels)⁽²⁾	43 574	18,2	40 750	19,1	61,8	15,6	39 633	8,8	62,2	12,7
Concours externe (résultats globaux estimés) ⁽²⁾	40 477	17,1	37 727	17,9	61,5	13,3	36 568	6,8	62,2	3,9
Concours unique	1 234	4,8	1 138	3,0	53,1	-2,6	1 152	3,9	49,7	-8,5
Troisième concours	1 128	43,3	1 073	40,4	71,6	50,0	1 107	45,3	70,6	52,8
Recrutement externe sans concours (résultats globaux estimés) ⁽²⁾	973	71,9	791	307,7	65,5	825,0	1 085	91,7	42,7	807,8
Pacte (résultats globaux estimés) ⁽²⁾	324	4,2	171	11,0	64,3	-4,3	297	-1,0	36,4	0,0

Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFF - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

(1) Définitions : Ensemble des recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, troisième concours, Pacte.

(2) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours : cela concerne en 2015, le ministère de l'Éducation nationale et en 2016 le ministère de l'Éducation nationale, de l'Écologie et les ministères économiques et financiers. Les résultats partiels portent en 2015 sur 482 concours pour un total de 488 organisés et en 2016 sur 420 pour un total de 436 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus (soit 534 en 2015 et 590 en 2016), en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(3) Calculé à partir des résultats partiels.

Figure 3.1-2 : Différents types de recrutement externe, avec et sans concours dans la fonction publique de l'État en 2016

	Résultats globaux estimés			Résultats partiels														
	Postes estimés ⁽¹⁾	Recrutés estimés ⁽¹⁾	Part des recrutements (résultats estimés) (en %) ⁽¹⁾	Postes	Présents			Admissibles			Admis			Recrutés			Sélectivité	Part des recrutements (en %)
					H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total		
Concours externes	A 29 256	25 230		29 231	65 279	94 275	159 554	30 956	44 628	75 584	8 280	18 393	26 673	7 521	17 684	25 205	6,0	
	B 7 084	7 159		7 077	42 726	42 067	84 793	10 087	9 769	19 856	3 897	3 192	7 089	3 908	3 230	7 138	10,9	
	C 4 137	4 179		4 137	24 390	27 870	52 260	11 042	8 170	19 212	2 243	1 615	3 858	2 370	1 809	4 179	13,5	
Total concours externes	40 477	36 568	90,9	40 445	132 395	164 212	296 607	52 085	62 567	114 652	14 420	23 200	37 620	13 799	22 723	36 522	7,9	92,2
Troisième concours	A 1 076	1 051		1 076	1 351	3 740	5 091	566	1 564	2 130	269	752	1 021	287	764	1 051	5,0	
	B 52	56		52	192	27	219	108	21	129	36	16	52	39	17	56	4,2	
Total troisième concours	1 128	1 107	2,8	1 128	1 543	3 767	5 310	674	1 585	2 259	305	768	1 073	326	781	1 107	4,9	2,8
Concours uniques	A 1 097	1 024		1 057	3 617	4 094	7 711	845	1 231	2 076	408	562	970	454	530	984	7,9	
	B 24	18		24	5	31	36	0	0	0	2	16	18	2	16	18	2,0	
	C 113	110		113	907	230	1 137	351	77	428	84	26	110	84	26	110	10,3	
Total concours uniques	1 234	1 152	2,9	1 194	4 529	4 355	8 884	1 196	1 308	2 504	494	604	1 098	540	572	1 112	8,1	2,8
Total recrutements externes par concours	42 839	38 827	96,6	42 767	138 467	172 334	310 801	53 955	65 460	119 415	15 219	24 572	39 791	14 665	24 076	38 741	7,8	97,7
Externes sans concours ⁽¹⁾	C 612	724	2,7	612	5 663	14 579	20 242	862	1 680	2 542	270	518	788	261	463	724	25,7	1,8
Externes sans concours résultats non communiqués ⁽¹⁾	C 361	361		nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd		
Pacte ⁽¹⁾	C 195	168	0,4	195	549	705	1 254	174	260	434	61	110	171	60	108	168	7,3	0,4
Pacte résultats non communiqués ⁽¹⁾	C 129	129	0,3	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd		
Total recrutements externes sans concours⁽¹⁾	1 297	1 382	3,4	807	6 212	15 284	21 496	1 036	1 940	2 976	331	628	959	321	571	892	22,4⁽³⁾	2,3
Total général externe	44 136	40 209	100,0	43 574	144 679	187 618	332 297⁽²⁾	54 991	67 400	122 391⁽²⁾	15 550	25 200	40 750⁽²⁾	14 986	24 647	39 633⁽²⁾	8,2	100,0

Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFF - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

(1) En 2016, le ministère de l'Éducation nationale, de l'écologie et les ministères économiques et financiers n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 420 concours sur un total de 436 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(2) Somme hors résultats non communiqués.

(3) Calcul hors Pacte et sans concours : résultats manquants ne pouvant être estimés.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 3.1-3 : Nombre de candidats effectivement recrutés par catégorie et par sexe selon la voie de recrutement externe dans la fonction publique de l'État en 2016

	Catégorie A		Catégorie B	Catégorie C	Ensemble	
	Total	dont enseignement ⁽¹⁾			Total	Total
Postes offerts (résultats estimés)⁽²⁾	31 429	26 547	7 160	5 547	44 136	26 547
Postes offerts (résultats partiels)⁽²⁾	31 364	26 547	7 153	5 057	43 574	26 547
Total recrutés (résultats estimés)⁽²⁾	27 305	22 638	7 233	5 671	40 209	22 638
Total recrutés (résultats partiels)⁽²⁾	27 240	22 638	7 212	5 181	39 633	22 638
Hommes	8 262	6 252	3 949	2 775	14 986	6 252
Femmes	18 978	16 386	3 263	2 406	24 647	16 386
Sélectivité	6,0	3,3	11,8	15,2 ⁽³⁾	8,1 ⁽³⁾	3,3
Dont concours externe						
Postes offerts (résultats estimés)⁽²⁾	29 256	25 552	7 084	4 137	40 477	25 552
Postes offerts (résultats partiels)⁽²⁾	29 231	25 552	7 077	4 137	40 445	25 552
Total recrutés (résultats estimés)⁽²⁾	25 230	21 659	7 159	4 179	36 568	21 659
Total recrutés (résultats partiels)⁽²⁾	25 205	21 659	7 138	4 179	36 522	21 659
Hommes	7 521	5 984	3 908	2 370	13 799	5 984
Femmes	17 684	15 675	3 230	1 809	22 723	15 675
Sélectivité	6,0	3,3	11,8	13,5 ⁽³⁾	7,9 ⁽³⁾	3,3
Dont recrutement externe sans concours						
Postes offerts (résultats estimés)⁽²⁾				973	973	0
Postes offerts (résultats partiels)⁽²⁾				612	612	0
Total recrutés (résultats estimés)⁽²⁾				1 085	1 085	0
Total recrutés (résultats partiels)⁽²⁾				724	724	0
Hommes				261	261	0
Femmes				463	463	0
Sélectivité				25,7 ⁽³⁾	25,7 ⁽³⁾	0,0
Dont recrutement par Pacte						
Postes offerts (résultats estimés)⁽²⁾				324	324	0
Postes offerts (résultats partiels)⁽²⁾				195	195	0
Total recrutés (résultats estimés)⁽²⁾				297	297	0
Total recrutés (résultats partiels)⁽²⁾				168	168	0
Hommes				60	60	0
Femmes				108	108	0
Sélectivité				7,3 ⁽³⁾	7,3 ⁽³⁾	0,0
Dont concours unique						
Postes offerts	1 057	29	24	113	1 234	29
Total recrutés	984	29	18	110	1 152	29
Hommes	454	21	2	84	540	21
Femmes	530	8	16	26	572	8
Sélectivité	7,9	1,3	2,0	10,3	8,1	1,3
Dont troisième concours						
Postes offerts	1 076	966	52	0	1 128	966
Total recrutés	1 051	950	56	0	1 107	950
Hommes	287	247	39	0	326	247
Femmes	764	703	17	0	781	703
Sélectivité	5,0	4,8	4,2	0,0	4,9	4,8

Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Définition : Sélectivité présents/admis.

(1) Postes d'enseignants.

(2) En 2016, le ministère de l'Éducation nationale, de l'Écologie et les ministères économiques et financiers n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 420 concours sur un total de 436 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(3) Calcul hors Pacte et sans concours : résultats manquants ne pouvant être estimés.

Figure 3.1-4 : Origine statutaire des candidats effectivement recrutés par voie externe dans la fonction publique de l'État en 2016, sur champ partiel (1)

	Concours niveau A			Concours niveau B			Concours niveau C			Total
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Candidats extérieurs à la fonction publique	5 039	12 765	17 804	2 104	1 258	3 362	352	557	909	22 075
Origine FPE										
Titulaires catégorie A	587	613	1 200	16	12	28	4	9	13	1 241
Titulaires catégorie B	89	98	187	110	229	339	11	40	51	577
Titulaires catégorie C	10	10	20	509	268	777	3	5	8	805
<i>s/total fonctionnaires</i>	<i>686</i>	<i>721</i>	<i>1407</i>	<i>635</i>	<i>509</i>	<i>1144</i>	<i>18</i>	<i>54</i>	<i>72</i>	<i>2623</i>
Agents contractuels	1 469	3 068	4 537	671	600	1 271	89	265	354	6 162
s/total FPE	2 155	3 789	5 944	1 306	1 109	2 415	107	319	426	8 785
Origine FPT tous statuts	25	63	88	12	33	45	2	10	12	145
Origine FPH tous statuts	13	106	119	3	4	7	4	7	11	137
Catégorie indéterminée	1 030	2 255	3 285	524	859	1 383	2 310	1 513	3 823	8 491
Total général	8 262	18 978	27 240	3 949	3 263	7 212	2 775	2 406	5 181	39 633
<i>Dont ressortissants de l'Union européenne</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>554</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>4</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>7</i>	<i>565</i>

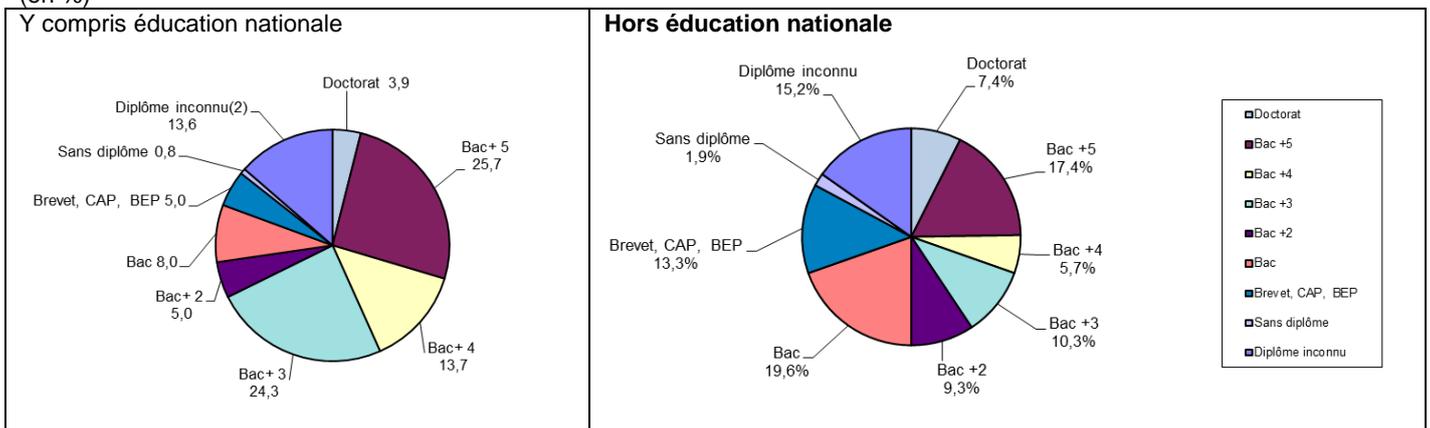
Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFF - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Définition : Recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, troisième concours, Pacte.

(1) En 2016, le ministère de l'Éducation nationale, de l'Écologie et les ministères économiques et financiers n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 420 concours sur un total de 436 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes

Figure 3.1-5 : Niveau de diplôme des candidats effectivement recrutés y compris Éducation nationale en 2016, sur champ partiel (1) (en %)



Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFF - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

(1) En 2016, le ministère de l'Éducation nationale, de l'Écologie et les ministères économiques et financiers n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 420 concours sur un total de 436 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(2) Le niveau de diplôme est inconnu pour 13,4 % des candidats recrutés en catégorie A, 10,1 % recrutés en catégorie B et 13,2 % recrutés en catégorie C.

Figure 3.1-7 : Répartition des candidats effectivement recrutés par ministère et voie d'accès en 20106

Ministères	Concours externe			Concours unique			Troisième concours			Externe sans concours			Pacte			Total
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Affaires étrangères et Développement international ⁽¹⁾⁽²⁾	77	82	159	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	162
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt/Enseignement privé agricole ⁽¹⁾	235	232	467	11	11	22	27	7	34	0	0	0	0	0	0	523
Ministères économiques et financiers ⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾ : Économie, Industrie et Numérique, Finances et Comptes publics	1 646	1 425	3 071	45	3	48	0	0	0	28	66	94	60	105	165	3 378
Culture et Communication	59	114	173	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	173
Défense	108	82	190	86	42	128	0	0	0	44	257	301	0	0	0	619
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement ⁽³⁾	303	219	522	0	0	0	0	0	0	9	0	9	0	0	0	531
Ministères de l'enseignement : Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche ⁽¹⁾⁽³⁾																
résultats partiels	7 097	17 934	25 031	379	415	794	247	703	950	0	0	0	0	0	0	26 775
résultats estimés	7 097	17 934	25 031	379	415	794	247	703	950	0	0	358	0	0	129	27 262
Intérieur, Outre-mer	2 653	1 102	3 755	0	0	0	0	0	0	100	89	189	0	0	0	3 944
Justice	1 345	1 196	2 541	13	72	85	15	15	30	77	33	110	0	0	0	2 766
Ministères sociaux ⁽¹⁾																
Santé, jeunesse et sports	71	122	193	41	29	70	0	0	0	3	11	14	0	0	0	277
Travail, Emploi, et Dialogue social	14	21	35	5	0	5	0	4	4	0	0	0	0	0	0	44
Services du Premier ministre ⁽³⁾⁽⁴⁾	223	208	431	0	0	0	37	52	89	3	7	10	0	0	0	530
Total résultats partiels	13 799	22 723	36 522	540	572	1 112	326	781	1 107	261	463	724	60	108	168	39 633
Total résultats estimés	<i>nd</i>	<i>nd</i>	36 568	<i>nd</i>	<i>nd</i>	1 152	<i>nd</i>	<i>nd</i>	1 107	<i>nd</i>	<i>nd</i>	1 085	<i>nd</i>	<i>nd</i>	297	40 209⁽²⁾
dont :																
Concours interministériels	205	208	413				37	52	89							502
ENA	32	11	43				8	1	9							52
IRA	173	197	370				29	51	80							450
EPST ⁽⁵⁾	277	312	589	409	207	616	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1 205

Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

(1) Dans ce tableau les EPA à double tutelles sont rattachés dans leurs ministères d'administrations :

Inra et Irstea : ministère de l'Agriculture, Agroalimentaire et Forêt

Inria : ministères économiques et financiers : Économie, Industrie et Numérique, Finances et Comptes publics

IRD : ministère des Affaires étrangères et Développement international

Inserm : ministère des Affaires sociales

Ined : ministère du Travail Emploi et Dialogue social

(2) Dans les publications antérieures l'IRD était placé à tort au sein des ministères économiques et financiers. L'IRD est rattaché au ministère des Affaires étrangères et Développement international. La série a été rétopollée.

(3) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours en 2014 (Éducation nationale et Écologie), en 2015 (Éducation nationale) et en 2016 (Écologie, Économique et financier, Éducation nationale et enseignement supérieur, service du premier ministre). Cela concerne essentiellement les recrutements sans concours et les Pacte. Les résultats présentés sont estimés. Ils prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(4) Y compris l'ENA et les IRA.

(5) Établissements publics scientifiques et techniques.

Figure 3.2-1 : Recrutements déconcentrés(1) par voie externe(3) dans la fonction publique de l'État, sur champ partiel(4) en 2016

	Postes offerts	Présents			Admis			Recrutés			Sélectivité
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Concours externe, dont :	18 436	42 477	69 952	112 429	5 068	12 765	17 833	5 145	12 988	18 133	6,3
Éducation nationale	15 227	19 611	59 428	79 039	2 630	11 867	14 497	2 707	12 090	14 797	5,5
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales	3 188	22 237	10 484	32 721	2 420	898	3 318	2 420	898	3 318	9,9
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement	21	629	40	669	18	0	18	18	0	18	37,2
Concours unique	397	1 024	2 278	3 302	101	248	349	101	248	349	9,5
Troisième concours	642	646	2 806	3 452	107	516	623	118	524	642	5,5
Externe sans concours (résultats partiels)	349	3 369	9 731	13 100	148	414	562	133	334	467	23,3
Pacte (résultats partiels)	170	508	598	1 106	57	93	150	56	91	147	7,4
Pacte (résultats estimés)	299	508	598	1 106	57	93	150	56	91	276	7,4
Total déconcentrés (résultats partiels)	19 994	48 024	85 365	133 389	5 481	14 036	19 517	5 553	14 185	19 738	6,8
Total tous recrutements externes ⁽⁴⁾ (résultats partiels)	43 574	140 277	184 484	324 761	15 550	25 200	40 750	14 986	24 647	39 633	8,0
Part de concours déconcentrés (en %) (résultats partiels)	45,9	34,2	46,3	41,1	35,2	55,7	47,9	37,1	57,6	49,8	
Total déconcentrés (résultats estimés)⁽³⁾	20 497	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	20 241	<i>nd</i>
Total tous recrutements externes ⁽³⁾ (résultats estimés)	44 136	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	40 209	<i>nd</i>
Part de concours déconcentrés (en %) (résultats estimés)	46,4	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	<i>nd</i>	50,3	<i>nd</i>

Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et Concours Report), Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFF - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Définition : Sélectivité : présents/admis.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

(1) Concours déconcentrés (organisés au niveau local : académie, région, département...) et concours nationaux à affectation locale (organisés au niveau national pour affectation dans les services déconcentrés de l'État)

(2) Ensemble des recrutements externes : avec et sans concours, concours unique, troisième concours, Pacte.

(3) En 2016, le ministère de l'Éducation nationale, de l'Écologie et les ministères économiques et financiers n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours et de recrutements sans concours et Pacte. Les résultats partiels portent sur 420 concours sur un total de 436 organisés. Les résultats globaux estimés prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.

(4) Hors Pacte et sans concours dont les résultats non pas été communiqués.

Dans les précédentes publications, des recrutements d'agents de constatation des ministères économiques et financiers étaient classés à tort en recrutements déconcentrés.

Figure 3.3-1 Recrutements par voie externe dans la fonction publique territoriale en 2016(2)

Fonction publique territoriale hors Ville de Paris	Catégorie	Postes offerts	Présents	Admis
Concours externe	A+	42	620	38
	A	2 081	11 161	1 757
	B	3 766	17 297	3 430
	C	3 071	27 859	2 763
Troisième concours	A+	4	21	3
	A	348	1 890	307
	B	459	959	254
	C	282	579	195
Recrutement direct sans concours	C	<i>nd</i>	<i>nd</i>	18 412
Total FPT hors Ville de Paris		10 053⁽²⁾	60 386⁽²⁾	27 159
Ville de Paris et Centre d'action sociale (CASVP)				
Concours externe	A	33	614	33
	B	76	1 348	78
	C	225	3 381	244
Concours unique	A	71	303	68
	B	93	719	93
	C	141	1 757	138
Troisième concours	A	1	20	1
Recrutement direct sans concours	C	1 298	7 119	1 340
Total Ville de Paris et Centre d'action sociale (CASVP)		1 938	15 261	1 995
s/total	A+	46	641	41
	A	2 534	13 988	2 166
	B	4 394	20 323	3 855
	C	5 017	40 695	23 092
Total fonction publique territoriale		11 991⁽²⁾	75 647⁽²⁾	29 154

Sources : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Bureau du recrutement et des concours de la Ville de Paris ; Centre d'action sociale de la Ville de Paris ; Centre national de la fonction publique territoriale.
nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

(1) Y compris le concours d'administrateurs territoriaux.

(2) Hors recrutement direct sans concours en catégorie C dans la FPT : chiffres non disponibles.

Rapport sur l'état de la fonction publique et les rémunérations

Figure 3.3-2 : Recrutements par concours externe dans la fonction publique territoriale (1) et par cadre d'emploi en 2016

	Postes offerts	Inscrits ⁽²⁾			Présents ⁽²⁾			Admissibles ⁽²⁾			Admis ⁽²⁾			
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% femmes
Catégorie A+														
Administrateur territorial	24	257	246	503	110	100	210	27	24	51	10	11	21	52,4
Conservateur des bibliothèques	12	88	172	260	52	111	163	18	10	28	5	6	11	54,5
Conservateur du patrimoine	6	91	317	408	54	193	247	9	36	45	2	4	6	66,7
Total catégorie A+	42	436	735	1 171	216	404	620	54	70	124	17	21	38	55,3
Catégorie A														
Attaché	1 722	6 076	13 398	19 474	3 100	6 020	9 120	782	1 784	2 566	425	982	1 407	69,8
Attaché de conservation du patrimoine	117	705	2 505	3 210	320	1 192	1 512	50	267	317	12	115	127	90,6
Cadre de santé	10	2	27	29	2	18	20	2	10	12	0	10	10	100,0
Infirmier en soins généraux	181	39	576	615	28	398	426	35	497	532	12	162	174	93,1
Médecin de 2 ^{ème} classe	12	0	23	23	0	21	21	0	0	0	0	12	12	100,0
Puéricultrice cadre de santé	17	0	37	37	0	31	31	0	0	0	0	17	17	100,0
Puéricultrice	4	1	5	6	1	3	4	0	0	0	1	3	4	75,0
Sage femme	4	0	5	5	0	5	5	0	2	2	0	1	1	100,0
Directeur de police municipale	14	33	21	54	15	7	22	3	5	8	2	3	5	60,0
Total catégorie A	2 081	6 856	16 597	23 453	3 466	7 695	11 161	872	2 565	3 437	452	1 305	1 757	74,3
Catégorie B														
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	137	846	3 727	4 573	343	1 559	1 902	57	305	362	21	125	146	85,6
Assistant de conserv. patri. et biblio. pri. 2 ^{ème} Cl	159	387	1 802	2 189	205	991	1 196	41	294	335	21	139	160	86,9
Assistant socio-éducatif	592	222	3 933	4 155	127	2 242	2 369	41	1 025	1 066	27	548	575	95,3
Educateur de jeunes enfants	512	60	2 448	2 508	46	2 027	2 073	22	801	823	11	468	479	97,7
Educateur des activités physiques et sportives	313	1 703	814	2 517	1 095	527	1 622	362	196	558	198	114	312	36,5
Educateur des A.P.S. principal de 2 ^{ème} classe	89	258	127	385	135	64	199	55	32	87	44	26	70	37,1
Technicien	997	4 860	1 998	6 858	3 143	1 202	4 345	1 109	519	1 628	594	277	871	31,9
Technicien principal de 2ème classe	967	3 832	2 023	5 855	2 393	1 198	3 591	783	501	1 284	503	314	817	38,4
Total catégorie B	3 766	12 168	16 872	29 040	7 488	9 809	17 297	2 470	3 673	6 143	1 419	2 011	3 430	58,6
Catégorie C														
Adjoint administratif de 1ère classe	439	959	5 959	6 918	620	3 631	4 251	148	786	934	72	392	464	84,5
Adjoint administratif principal de 2ème classe	477	1 588	8 362	9 950	996	5 214	6 210	175	813	988	104	83	187	44,4
Adjoint du patrimoine de 1ère classe	5	10	14	24	n.c.	n.c.	n.c.	0	2	2	0	2	2	100,0
Agent territorial spécialisé des écoles maternelles de 1ère classe	389	59	8 601	8 660	39	6 279	6 318	2	840	842	1	395	396	99,7
Auxiliaire de puériculture territorial de 1ère classe	690	33	3 316	3 349	28	3 073	3 101	13	2 066	2 079	7	673	680	99,0
Auxiliaire de soins de 1ère classe	310	77	1 047	1 124	61	794	855	30	273	303	29	273	302	90,4
Auxiliaire de soins principal de 2ème class	245	62	643	705	38	483	521	63	613	676	19	213	232	91,7
Gardien de police municipale	184	2 976	1 676	4 652	1 661	994	2 655	237	172	409	118	66	184	35,9
Auxiliaire de puériculture principal de 2ème cl.	108	7	642	649	5	434	439	7	642	649	1	107	108	99,1
Atsem principal 2ème classe	120	17	2 255	2 272	8	1 704	1 712	0	244	244	0	121	121	100,0
Garde champêtre chef	15	57	29	86	35	24	59	11	10	21	1	1	2	50,0
Gardien-Brigadier	89	1 981	1 061	3 042	1 104	634	1 738	91	104	195	39	46	85	54,1
Total catégorie C	3 071	7 826	33 605	41 431	4 595	23 264	27 859	777	6 565	7 342	391	2 372	2 763	85,8
Total	8 960	27 286	67 809	95 095	15 764	41 173	56 937	4 173	12 873	17 046	2 279	5 709	7 988	71,5

Source : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Centre national de la fonction publique territoriale.

Champ : France entière.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

(1) Fonction publique territoriale hors la Ville de Paris, le Centre d'action sociale de la ville de Paris (CASVP), la Direction de l'action sociale de l'enfance et de la santé (Dases), et les corps de sapeurs-pompiers.

(2) La répartition par sexe n'est pas connue pour 5 % des candidats inscrits, 6 % des présents, 5 % des admissibles et 6 % des admis. Les données du tableau correspondent à une estimation au prorata des données disponibles.

2.2. Les mobilités dans la fonction publique

2.2.1 Mobilité professionnelle des agents de la fonction publique

En 2016, 10 % des agents de la fonction publique présents en 2015 et 2016 sont mobiles (532 800 agents). Ce taux est en hausse de 1,2 point par rapport à 2015. Hors restructurations (voir définition dans le dossier du rapport annuel, édition 2016), le taux de mobilité reste inchangé depuis 2013 (7,5 %). À l'occasion de leur mobilité, 57 % des agents mobiles ont changé d'employeur, 43 % de zone d'emploi et 30 % de statut ou de situation d'emploi. L'augmentation du taux global de mobilité en 2016, provient principalement d'une hausse du taux de changement d'employeur (+1,2 point) ainsi que d'une légère hausse des taux de changement de zone d'emploi (+0,2 point) et de changement de statut ou de situation d'emploi (+0,1 point). L'augmentation du taux de changement d'employeur est imputable à la hausse du taux de changement d'employeur dans la FPT qui s'explique principalement par les fusions d'établissements intercommunaux et la réforme territoriale liée à la mise en œuvre de la loi NOTRe. Ainsi, le nombre particulièrement élevé d'agents concernés par une restructuration en 2016 (137 550 agents) concerne essentiellement la FPT (dont 49 500 dans les régions et 25 000 dans les EPCI) dans le cadre de la réforme territoriale, pour l'essentiel sans changement de zone d'emploi. En outre, certains changements de zone d'emploi apparents à cette occasion peuvent être associés dans le cas des régions à un changement de gestion sans que le titulaire du poste ait à subir de mobilité. Hors restructurations, le taux global de changement d'employeur dans l'ensemble de la fonction publique s'élève à 3,1 % soit une hausse de 0,1 point par rapport à 2015.

Ces changements peuvent se cumuler si bien qu'au total un peu plus de 693 500 mobilités (ou actes de mobilités) ont été effectuées en 2016, soit 1,3 mobilité en moyenne par agent mobile, comme pour les années précédentes. Les mobilités simples sont les plus fréquentes (57 % de l'ensemble des actes de mobilité), suivies des mobilités doubles (33 %) et triples (10 %).

Parmi les agents présents en 2015 et en 2016, 7,4 % n'ont connu qu'une mobilité simple en 2016 : 3,3 % ont changé d'employeur sans changer ni de statut ou de situation d'emploi ni de zone d'emploi, 2,3 % ont changé de zone d'emploi et 1,9 % de statut ou de situation d'emploi. Les mobilités doubles ont concerné 2,2 % des agents. La plus fréquente est la combinaison du changement d'employeur et de zone d'emploi (1,5 % des agents). Enfin, seuls 0,4 % des agents ont effectué une mobilité triple.

Parmi les 303 000 changements d'employeur, 57 % ne sont pas associés à un autre type de changement, 26 % ont été accompagnés de changement de zone d'emploi et 9 % de changement de statut ou de situation d'emploi. La combinaison de ces trois formes de changement concerne 7 % des changements d'employeur.

Parmi l'ensemble des changements de zone d'emploi (231 500), 52 % n'ont pas été accompagnés par d'autres types de changement, 35 % par un changement d'employeur, 3 % par un changement de statut ou de situation d'emploi et 10 % à la fois par un changement d'employeur et de statut ou de situation d'emploi.

Enfin, 64 % des changements de statut ou de situation d'emploi (159 000) ne sont pas liés à d'autres changements, 17 % s'effectuent parallèlement à un changement d'employeur, 14 % à un changement d'employeur et de zone d'emploi et 5 % à la fois par un changement de statut et de zone d'emploi.

Parmi l'ensemble des agents employés dans la fonction publique en 2015 et en 2016 (5,3 millions d'agents), 5,7 % ont changé d'employeur en 2016, dont 5,1 % vers un employeur dans le même versant et 0,7 % dans un autre versant. Dans la FPT, 0,8 % des agents changent de versant contre 0,7 % des agents de la FPH et 0,5 % dans la FPE. Pour les agents ayant changé de versant, la destination principale est la FPT : 39,8 %, contre 37,1 % pour la FPE et 23,1 % pour la FPH. La FPT a ainsi recruté respectivement 75,9 % et 61,0 % des agents de la FPE et de la FPH qui ont changé de versant. Parmi les agents de la FPT ayant changé de versant, 64,9 % sont partis vers la FPE et 35,1 % vers la FPH.

En 2016, 4,4 % des agents employés dans la fonction publique en 2015 et 2016 ont changé de zone d'emploi. Parmi les agents employés dans la FPE en 2015 et toujours présents dans la fonction publique en 2016, 7,2 % ont changé de zone d'emploi contre 3,3 % des agents de la FPH et 1,9 % des agents de la FPT. Le changement de zone d'emploi est nettement plus fréquent lorsque les agents changent de versant de la fonction publique. Parmi les employés en 2015 dans la FPE et dans un autre versant en 2016, 43,8 % ont changé de zone d'emploi, et c'est le cas de 46,2 % et 46,1 % des mobilités inter-versants issues de la FPT et de la FPH.

En 2016, le changement de statut ou de situation d'emploi a concerné 3 % des agents employés dans la fonction publique en 2015 et 2016. Ce taux varie fortement en fonction des situations initiales d'emploi. Il atteint 21,3 % chez les bénéficiaires de

contrats aidés et 10,4 % chez les contractuels. En revanche, les fonctionnaires ne changent de statut que dans 0,2 % des cas, et les autres catégories et statuts dans 2,3 % des cas.

Pour plus de détail, notamment concernant la méthodologie et l'identification des restructurations, voir le dossier « Mobilité et restructurations dans la fonction publique de 2011 à 2014 » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2016.

Figure 4.6-1 : Effectif des agents mobiles et nombre d'actes de mobilité

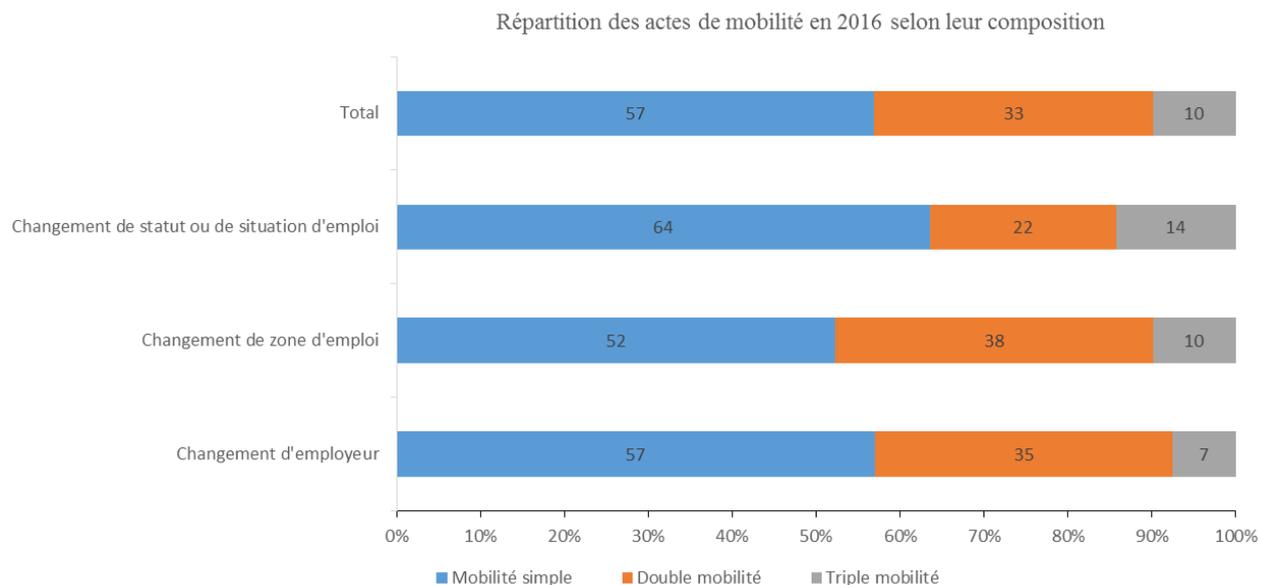
	2013	2014	2015	2016
Agents présents deux années consécutives	5 185 962	5 266 360	5 302 861	5 304 681
Agents ayant connu au moins un acte de mobilité	439 680	446 708	471 314	532 822
Taux de mobilité (en %)	8,5	8,5	8,9	10,0
<i>Hors restructurations</i>	7,5	7,5	7,5	7,5
Répartition des agents mobiles selon le type de changement				
Changement d'employeur (en %)	49	47	50	57
Changement de zone d'emploi (en %)	45	46	47	43
Changement de statut ou de situation d'emploi (en %)	37	38	33	30
Ensemble des actes de mobilité	574 535	586 714	612 875	693 548
Nombre moyen par agent mobile	1,3	1,3	1,3	1,3
Nombre moyen par agent présent	0,1	0,1	0,1	0,1

Source : Siasp Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France l'année considérée et l'année précédente, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 43 % des agents mobiles en 2016, c'est-à-dire les agents ayant connu au moins un changement, ont changé de zone d'emploi. À noter qu'un changement de zone d'emploi peut se cumuler avec d'autres changements.

Figure 4.6-2 : Répartition des actes de mobilité en 2016 selon leur composition (en %)



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2015 et en 2016, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 57 % de l'ensemble des actes de mobilité sont des mobilités simples. 38 % de l'ensemble des changements de zone d'emploi ont été accompagnés par un seul autre changement.

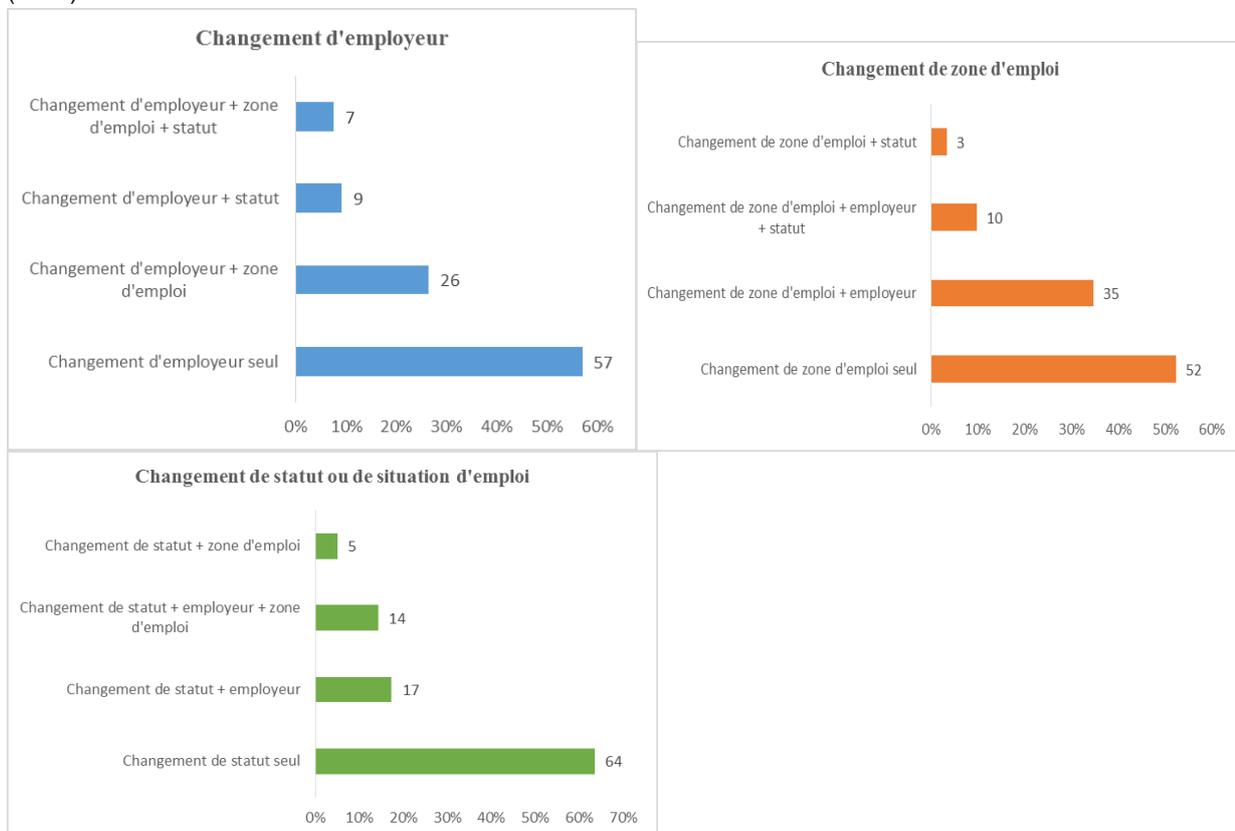
Figure 4.6-3 : Répartition de l'ensemble des agents selon les diverses composantes de la mobilité en 2016

Type de changement		Effectif	Part (en %)	Répartition des mobiles (en %)	Part (en %) hors restructurations
Aucune mobilité		4 771 859	90,0		90,0
Simple	Employeur	172 814	3,3	32,4	1,1
	Statut	101 016	1,9	19,0	1,9
	Zone d'emploi	120 959	2,3	22,7	2,3
	Total	394 789	7,4	74,1	5,3
Double	Employeur + zone d'emploi	80 052	1,5	15,0	1,3
	Employeur + statut	27 481	0,5	5,2	0,4
	Zone d'emploi + statut	7 807	0,1	1,5	0,1
	Total	115 340	2,2	21,6	1,8
Triple	Employeur + zone d'emploi + statut	22 693	0,4	4,3	0,4
Ensemble des agents mobiles		532 822	10,0	100,0	7,5
Ensemble des agents présents		5 304 681	100,0		100,0

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2015 et en 2016, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : Parmi les agents présents dans la fonction publique en 2015 et en 2016, 7,4 % ont connu une mobilité simple (un seul changement). Sur l'ensemble des agents mobiles, 32,4 % ont uniquement changé d'employeur, 15,0 % ont changé à la fois d'employeur et de zone d'emploi et pas de statut. Parmi les agents présents les deux années 10 % ont été mobiles dont 7,5 % hors restructuration (donc 2,5 % ont connu une mobilité liée à une restructuration soit 137 550 agents)

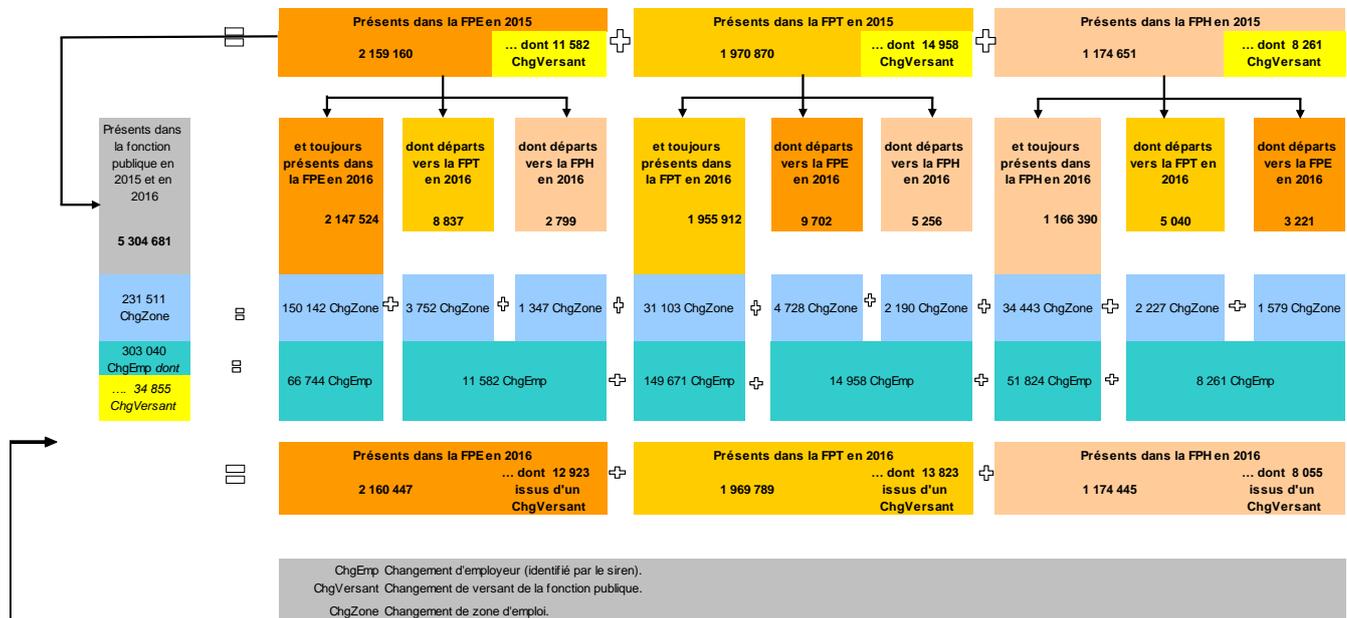
Figure 4.6-4 : Analyse détaillée des mobilités simples, doubles et triples en 2016 par type de changement (en %)

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2015 et en 2016, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 17 % des changements de statut ou de situation d'emploi s'effectuent parallèlement à un changement d'employeur.

Figure 4.6-5 : Schéma illustratif des changements d'employeur et de zone d'emploi en 2016



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2015 et en 2016, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

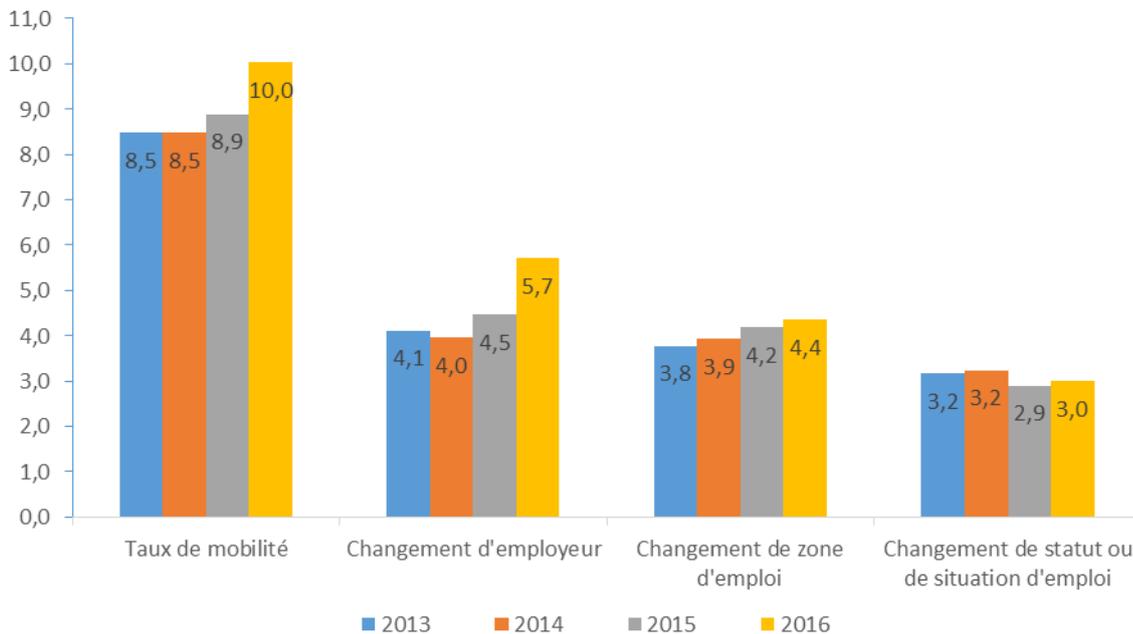
Figure 4.6-6 : Taux de changement d'employeur, de zone d'emploi et de statut ou de situation d'emploi des agents de la fonction publique en 2016

Statut ou situation d'emploi de départ (en 2015)	Présents en 2015 et en 2016	Changement d'employeur		Changement de zone d'emploi		Changement de statut ou de situation d'emploi	
		Effectif	Taux (en %)	Effectif	Taux (en %)	Effectif	Taux (en %)
Fonctionnaires	3 797 260	147 151	3,9	133 058	3,5	9 408	0,2
Contractuels	961 220	103 227	10,7	60 248	6,3	100 414	10,4
Autres catégories et statuts	353 714	25 713	7,3	27 826	7,9	8 102	2,3
Bénéficiaires de contrats aidés	192 487	26 949	14,0	10 379	5,4	41 073	21,3
Total	5 304 681	303 040	5,7	231 511	4,4	158 997	3,0

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information. Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2015 et en 2016, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 3 797 260 agents fonctionnaires civils sont présents dans la fonction publique en 2015 et en 2016. Parmi eux, 133 058 ont changé de zone d'emploi en 2016 (3,5 %).

Figure 4.6-7 : Taux de changement d'employeur, de zone d'emploi et de statut ou de situation d'emploi des agents de la fonction publique



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France l'année considérée et l'année précédente, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : Parmi les agents des trois versants de la fonction publique présents en 2015 et en 2016, 4,4 % ont changé de zone d'emploi en 2016.

Note : Sont notamment comptabilisés comme changements d'employeurs les changements de numéro de Siren liés à la redéfinition des régions ou aux fusions d'EPCI qui expliquent une part importante de la hausse en 2016.

Figure 4.6-8 : Changement d'employeur intra-versant et inter-versants des agents de la fonction publique en 2016

Versant de départ (en 2015)	Présents en 2015 et en 2016	Effectif des agents ayant changé d'employeur en 2016	Taux de changement d'employeur (en %)			Destination des agents ayant connu un changement d'employeur inter-versants (en %)			
			Taux	dont intra-versant	dont inter-versants	FPE	FPT	FPH	Total
FPE	2 159 160	78 326	3,6	3,1	0,5		75,9	24,1	100,0
FPT(*)	1 970 870	164 629	8,4	7,6	0,8	64,9		35,1	100,0
FPH	1 174 651	60 085	5,1	4,4	0,7	39,0	61,0		100,0
Total	5 304 681	303 040	5,7	5,1	0,7	37,1	39,8	23,1	100,0

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2015 et en 2016, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

(*) L'augmentation du taux de changement d'employeur en 2016 dans la FPT s'explique principalement par les fusions d'établissements intercommunaux et les fusions de régions liées à la mise en œuvre de la loi NOTRe. Ainsi en 2016, hors restructurations le taux de changement d'employeur dans la FPT s'élève à 3,1 %.

Lecture : Parmi les présents en 2015 dans la FPE et toujours présents dans la fonction publique en 2016, 3,6 % ont changé d'employeur : 3,1 % dans le même versant et 0,5 % dans un autre versant. 75,9 % des agents de la FPE ayant changé de versant sont partis vers un employeur de la FPT et 24,1 % vers la FPH.

Rapport sur l'état de la fonction publique et les rémunérations

Figure 4.6-9 : Changement d'employeur des agents de la FPE en 2016 selon l'employeur de départ et de destination

Ministère de départ (en 2015) (y compris EPA sous tutelle)	Présents en 2015 et 2016	Effectif des agents ayant changé d'employeur en 2016	Taux de changement d'employeur (en %)	Départ du ministère vers un... (en %)			Départ d'un EPA du ministère vers... (en %)				Départ du ministère ou EPA vers un... (en %)	
				EPA du même ministère	autre ministère	un EPA d'un autre ministère	le ministère de tutelle	un autre ministère	un autre EPA du même ministère	un EPA d'un autre ministère	employeur de la FPT	employeur de la FPH
Affaires étrangères et européennes	3 211	139	4,3	2,2	63,3	18,0	2,2	5,0	0,0	0,0	7,9	1,4
Agriculture, Alimentation, Pêche, Ruralité et Aménagement du territoire	45 177	2 736	6,1	8,0	42,9	5,7	12,1	5,5	2,3	11,5	10,1	1,8
Ministères économiques et financiers	155 009	2 148	1,4	3,6	28,5	10,5	4,9	32,2	1,9	6,6	9,3	2,5
Culture et Communication	25 629	1 333	5,2	7,1	9,8	2,9	19,1	10,5	21,2	13,0	15,7	0,8
Défense et Anciens combattants	68 519	1 117	1,6	5,5	41,1	10,2	4,3	9,2	0,8	14,8	7,1	7,1
Écologie, Développement durable, Transports et Logement	75 508	3 002	4,0	8,1	27,2	4,7	12,3	4,5	3,1	4,3	34,9	0,9
Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche ⁽¹⁾	1 409 071	57 199	4,1	6,2	1,7	0,5	28,9	3,4	44,2	2,0	10,0	3,1
Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales et Immigration	186 167	2 899	1,6	2,6	62,7	9,9	1,9	1,5	0,1	0,7	18,4	2,1
Justice et Libertés	79 618	1 220	1,5	6,1	43,9	17,9	6,0	0,7	0,0	1,0	17,9	6,6
Services du Premier ministre	10 796	857	7,9	0,1	67,6	16,3	0,6	3,5	0,0	0,8	10,5	0,6
Travail, Emploi et Santé	100 455	5 676	5,7	2,4	8,1	1,6	2,9	5,9	55,1	6,3	6,6	11,1
Total	2 159 160	78 326	3,6	5,8	9,7	2,2	22,9	4,6	36,9	3,1	11,2	3,6

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents présents en France dans un emploi principal de la FPE en 2015 et toujours présents dans la fonction publique en 2016, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

(1) L'augmentation du taux de changement d'employeur d'un EPA vers le ministère de tutelle au ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (28,9 % contre 14,9 % en 2015) est liée à la transformation de contrats aidés en assistants d'éducation et AESH prévu par le PLF. Hors ces transformations, le taux de mobilité serait de 20,5 %.

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finance initiale de l'année.

Lecture : Parmi les agents présents au ministère des Affaires étrangères ou dans un EPA qui lui est rattaché en 2015 et toujours présents dans la fonction publique en 2016, 4,3 % ont changé d'employeur en 2015. Parmi eux, 63,3 % sont partis vers un autre ministère et 18,0 % vers un EPA d'un autre ministère.

Figure 4.6-10 : Changement d'employeur des agents de la FPT en 2016 selon l'employeur de départ et de destination

Catégorie d'employeur de départ (en 2015)	Présents en 2015 et 2016	Effectif des agents ayant changé d'employeur en 2016	Taux de changement d'employeurs (en %)	Catégorie d'employeur de destination (en %)									
				Communes	Établissements communaux	Établissements intercommunaux	Départements	Établissements départementaux	Régions	Autres EPA locaux	Un employeur de la FPE	Un employeur de la FPH	Total
Communes	1 074 435	52 798	4,9	48,6	3,7	28,9	2,4	1,6	0,8	0,6	10,3	3,0	100,0
Établissements communaux	138 908	9 712	7,0	37,1	23,3	8,1	3,0	0,9	0,4	0,1	5,4	21,6	100,0
Établissements intercommunaux(*)	302 789	35 851	11,8	20,3	1,2	69,2	1,5	1,0	0,4	0,2	4,2	2,1	100,0
Départements	295 695	11 528	3,9	10,8	5,4	6,4	10,4	1,7	49,5	0,2	10,5	5,0	100,0
Établissements départementaux	67 710	3 371	5,0	37,0	4,3	17,4	11,0	13,2	2,0	0,3	10,5	4,2	100,0
Régions(*)	82 982	50 845	61,3	0,6	0,0	0,3	0,5	0,1	97,4	0,0	0,9	0,2	100,0
Autres EPA locaux	8351	524	6,3	33,4	1,0	15,3	4,4	1,9	0,4	3,1	37,2	3,4	100,0
Total(*)	1 970 870	164 629	8,4	24,0	3,3	25,8	2,4	1,2	34,0	0,3	5,9	3,2	100,0

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents présents dans un emploi principal en 2015 dans la FPT et toujours présents dans la fonction publique en 2016, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

(*) L'augmentation du taux de changement d'employeur en 2016 dans la FPT et particulièrement dans les établissements intercommunaux et dans les régions s'explique par la fusion des régions depuis le 1^{er} janvier 2016 et par la fusion d'établissements intercommunaux résultant de la mise en œuvre de la loi NOTRe. Hors restructurations les taux de changement d'employeur dans les régions et établissements intercommunaux s'élèvent respectivement à 1,7 % et 3,6 %.

Lecture : Parmi les agents des communes en 2015 et toujours présents dans la fonction publique en France en 2016, 4,9 % ont changé d'employeur en 2016. Parmi eux, 48,6 % sont partis vers un autre employeur du secteur communal, 10,3 % vers un employeur de la FPE.

Figure 4.6-8 : Changement d'employeur intra-versant et inter-versants des agents de la fonction publique en 2016

Versant de départ (en 2015)	Présents en 2015 et en 2016	Effectif des agents ayant changé d'employeur en 2016	Taux de changement d'employeur (en %)			Destination des agents ayant connu un changement d'employeur inter-versants (en %)			
			Taux	dont intra-versant	dont inter-versants	FPE	FPT	FPH	Total
FPE	2 159 160	78 326	3,6	3,1	0,5		75,9	24,1	100,0
FPT(*)	1 970 870	164 629	8,4	7,6	0,8	64,9		35,1	100,0
FPH	1 174 651	60 085	5,1	4,4	0,7	39,0	61,0		100,0
Total	5 304 681	303 040	5,7	5,1	0,7	37,1	39,8	23,1	100,0

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2015 et en 2016, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

(*) L'augmentation du taux de changement d'employeur en 2016 dans la FPT s'explique principalement par les fusions d'établissements intercommunaux et les fusions de régions liées à la mise en œuvre de la loi NOTRe. Ainsi en 2016, hors restructurations le taux de changement d'employeur dans la FPT s'élève à 3,1 %.

Lecture : Parmi les présents en 2015 dans la FPE et toujours présents dans la fonction publique en 2016, 3,6 % ont changé d'employeur : 3,1 % dans le même versant et 0,5 % dans un autre versant. 75,9 % des agents de la FPE ayant changé de versant sont partis vers un employeur de la FPT et 24,1 % vers la FPH.

Figure 4.6-9 : Changement d'employeur des agents de la FPE en 2016 selon l'employeur de départ et de destination

Ministère de départ (en 2015) (y compris EPA sous tutelle)	Présents en 2015 et 2016	Effectif des agents ayant changé d'employeur en 2016	Taux de changement d'employeur (en %)	Départ du ministère vers un... (en %)			Départ d'un EPA du ministère vers... (en %)				Départ du ministère ou EPA vers un... (en %)	
				EPA du même ministère	autre ministère	un EPA d'un autre ministère	le ministère de tutelle	un autre ministère	un autre EPA du même ministère	un EPA d'un autre ministère	employeur de la FPT	employeur de la FPH
Affaires étrangères et européennes	3 211	139	4,3	2,2	63,3	18,0	2,2	5,0	0,0	0,0	7,9	1,4
Agriculture, Alimentation, Pêche, Ruralité et Aménagement du territoire	45 177	2 736	6,1	8,0	42,9	5,7	12,1	5,5	2,3	11,5	10,1	1,8
Ministères économiques et financiers	155 009	2 148	1,4	3,6	28,5	10,5	4,9	32,2	1,9	6,6	9,3	2,5
Culture et Communication	25 629	1 333	5,2	7,1	9,8	2,9	19,1	10,5	21,2	13,0	15,7	0,8
Défense et Anciens combattants	68 519	1 117	1,6	5,5	41,1	10,2	4,3	9,2	0,8	14,8	7,1	7,1
Écologie, Développement durable, Transports et Logement	75 508	3 002	4,0	8,1	27,2	4,7	12,3	4,5	3,1	4,3	34,9	0,9
Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche ⁽¹⁾	1 409 071	57 199	4,1	6,2	1,7	0,5	28,9	3,4	44,2	2,0	10,0	3,1
Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales et Immigration	186 167	2 899	1,6	2,6	62,7	9,9	1,9	1,5	0,1	0,7	18,4	2,1
Justice et Libertés	79 618	1 220	1,5	6,1	43,9	17,9	6,0	0,7	0,0	1,0	17,9	6,6
Services du Premier ministre	10 796	857	7,9	0,1	67,6	16,3	0,6	3,5	0,0	0,8	10,5	0,6
Travail, Emploi et Santé	100 455	5 676	5,7	2,4	8,1	1,6	2,9	5,9	55,1	6,3	6,6	11,1
Total	2 159 160	78 326	3,6	5,8	9,7	2,2	22,9	4,6	36,9	3,1	11,2	3,6

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents présents en France dans un emploi principal de la FPE en 2015 et toujours présents dans la fonction publique en 2016, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

(1) L'augmentation du taux de changement d'employeur d'un EPA vers le ministère de tutelle au ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (28,9 % contre 14,9 % en 2015) est liée à la transformation de contrats aidés en assistants d'éducation et AESH prévu par le PLF. Hors ces transformations, le taux de mobilité serait de 20,5 %.

Note : L'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finance initiale de l'année.

Lecture : Parmi les agents présents au ministère des Affaires étrangères ou dans un EPA qui lui est rattaché en 2015 et toujours présents dans la fonction publique en 2016, 4,3 % ont changé d'employeur en 2015. Parmi eux, 63,3 % sont partis vers un autre ministère et 18,0 % vers un EPA d'un autre ministère.

Figure 4.6-10 : Changement d'employeur des agents de la FPT en 2016 selon l'employeur de départ et de destination

Catégorie d'employeur de départ (en 2015)	Présents en 2015 et 2016	Effectif des agents ayant changé d'employeur en 2016	Taux de changement d'employeurs (en %)	Catégorie d'employeur de destination (en %)									Total
				Communes	Établissements communaux	Établissements intercommunaux	Départements	Établissements départementaux	Régions	Autres EPA locaux	Un employeur de la FPE	Un employeur de la FPH	
Communes	1 074 435	52 798	4,9	48,6	3,7	28,9	2,4	1,6	0,8	0,6	10,3	3,0	100,0
Établissements communaux	138 908	9 712	7,0	37,1	23,3	8,1	3,0	0,9	0,4	0,1	5,4	21,6	100,0
Établissements intercommunaux(*)	302 789	35 851	11,8	20,3	1,2	69,2	1,5	1,0	0,4	0,2	4,2	2,1	100,0
Départements	295 695	11 528	3,9	10,8	5,4	6,4	10,4	1,7	49,5	0,2	10,5	5,0	100,0
Établissements départementaux	67 710	3 371	5,0	37,0	4,3	17,4	11,0	13,2	2,0	0,3	10,5	4,2	100,0
Régions(*)	82 982	50 845	61,3	0,6	0,0	0,3	0,5	0,1	97,4	0,0	0,9	0,2	100,0
Autres EPA locaux	8351	524	6,3	33,4	1,0	15,3	4,4	1,9	0,4	3,1	37,2	3,4	100,0
Total(*)	1 970 870	164 629	8,4	24,0	3,3	25,8	2,4	1,2	34,0	0,3	5,9	3,2	100,0

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents présents dans un emploi principal en 2015 dans la FPT et toujours présents dans la fonction publique en 2016, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

(*) L'augmentation du taux de changement d'employeur en 2016 dans la FPT et particulièrement dans les établissements intercommunaux et dans les régions s'explique par la fusion des régions depuis le 1er janvier 2016 et par la fusion d'établissements intercommunaux résultant de la mise en oeuvre de la loi NOTRe. Hors restructurations les taux de changement d'employeur dans les régions et établissements intercommunaux s'élèvent respectivement à 1,7 % et 3,6 %.

Lecture : Parmi les agents des communes en 2015 et toujours présents dans la fonction publique en France en 2016, 4,9 % ont changé d'employeur en 2016. Parmi eux, 48,6 % sont partis vers un autre employeur du secteur communal, 10,3 % vers un employeur de la FPE.

Figure 4.6-11 : Changement d'employeur des agents de la FPH en 2016 selon l'employeur de départ et de destination

Catégorie d'employeur de départ (en 2015)	Présents en 2015 et 2016	Effectif des agents ayant changé d'employeur en 2016	Taux de changement d'employeurs (en %)	Catégorie d'employeur de destination (en %)					Total
				Hôpitaux	Établissements d'hébergement pour personnes âgées	Autres établissements médico-sociaux	Un employeur de la FPE	Un employeur de la FPT	
Hôpitaux	1 029 626	52 158	5,1	81,8	4,9	0,8	5,5	7,1	100,0
Établissements d'hébergement pour personnes âgées	104 800	6 691	6,4	45,8	33,7	1,9	3,1	15,5	100,0
Autres établissements médico-sociaux	40 225	1 236	3,1	35,4	6,5	18,6	13,8	25,7	100,0
Total	1 174 651	60 085	5,1	76,8	8,1	1,3	5,4	8,4	100,0

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents présents dans un emploi principal en 2015 dans la FPH et toujours présents dans la fonction publique en 2016, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : Parmi les agents des hôpitaux en 2015 et toujours présents dans la fonction publique en France en 2016, 5,1 % ont changé d'employeur en 2016. Parmi eux, 81,8 % sont partis vers un autre employeur hospitalier, 7,1 % vers un employeur de la FPT.

Figure 4.6-12 : Taux de changement d'employeur en 2016 en fonction des caractéristiques des agents

	Présents en 2015 et 2016	Versant de départ (en %)			
		FPE	FPT	FPH	Ensemble FP
Statut de départ					
Fonctionnaires	3 797 260	1,5	7,3	2,2	3,9
Contractuels	961 220	9,7	12,8	9,0	10,7
Autres catégories et statuts	353 714	0,9	5,0	17,6	7,3
Bénéficiaires de contrats aidés	192 487	22,0	8,6	7,8	14,0
Sexe					
Femmes	3 443 627	3,8	8,2	4,9	5,6
Hommes	1 861 054	3,4	8,6	6,0	5,9
Age					
Moins de 25 ans	271 158	12,4	14,5	13,9	13,7
25 à 29 ans	482 315	9,1	11,4	12,1	10,7
30 à 39 ans	1 203 643	4,0	8,7	4,5	5,6
40 à 49 ans	1 577 853	2,5	8,0	3,0	4,7
50 à 59 ans	1 490 377	1,9	7,1	2,3	4,2
60 ans et plus	279 335	2,1	6,2	2,7	3,8
Catégorie hiérarchique de départ					
A+	120 564	3,9	11,9	8,5	4,9
A	1 703 088	1,9	11,9	8,7	4,4
B	927 609	6,2	8,3	2,9	6,0
C	2 504 411	4,8	7,9	3,6	6,4
Indéterminée	49 009	14,6	13,5	0,0	14,3
Total	5 304 681	3,6	8,4	5,1	5,7

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2015 et en 2016, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 3,4 % des hommes agents civils présents dans la FPE en 2015 et toujours présents dans la fonction publique en 2016 ont changé d'employeur en 2016.

(*) Le tableau distinguant hommes-femmes est mis à disposition sur le site internet

Figure 4.6-13 : Le changement de zone d'emploi en 2016 des agents de la fonction publique

Versant de départ (en 2015)	Catégorie d'employeur de départ en 2015	Présents en 2015 et 2016	Effectif des agents ayant changé de zone d'emploi en 2016	Taux de changement de zone d'emploi (en %)	N'ayant pas changé de versant		Ayant changé de versant	
					Effectif	Taux de changement de zone d'emploi (en %)	Effectif	Taux de changement de zone d'emploi (en %)
FPE	Affaires étrangères et européennes	3 211	156	4,9	3 198	4,7	13	38,5
	Agriculture, Alimentation, Pêche, Ruralité et Aménagement du territoire	45 177	2 222	4,9	44 851	4,6	326	48,5
	Ministères économiques et financiers	155 009	14 064	9,1	154 757	9,0	252	39,7
	Culture et Communication	25 629	805	3,1	25 409	2,7	220	55,0
	Défense et Anciens combattants	68 519	4 141	6,0	68 361	5,9	158	46,8
	Écologie, Développement durable, Transports et Logement	75 508	4 849	6,4	74 434	6,2	1 074	23,3
	Ministères de l'Éducation	1 409 071	93 541	6,6	1 401 472	6,4	7 599	43,1
	Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales et Immigration	186 167	18 761	10,1	185 572	10,0	595	42,9
	Justice et Libertés	79 618	11 207	14,1	79 320	13,9	298	59,1
	Services du Premier ministre	10 796	701	6,5	10 701	6,1	95	54,7
	Travail, Emploi et Santé	100 455	4 794	4,8	99 449	4,2	1 006	63,0
Total		2 159 160	155 241	7,2	2 147 524	7,0	11 636	43,8
FPT	Communes	1 074 435	13 892	1,3	1 067 393	1,0	7 042	43,5
	Établissements communaux	138 908	2 243	1,6	136 285	0,8	2 623	42,0
	Établissements intercommunaux ^(*)	302 789	7 471	2,5	300 535	2,1	2 254	51,1
	Départements	295 695	4 425	1,5	293 912	1,2	1 783	52,6
	Établissements départementaux	67 710	1 978	2,9	67 213	2,5	497	53,3
	Régions ^(*)	82 982	7 736	9,3	82 436	9,0	546	57,0
	Autres EPA locaux	8 351	276	3,3	8 138	2,3	213	41,8
	Total		1 970 870	38 021	1,9	1 955 912	1,6	14 958
FPH	Hôpitaux	1 029 626	34 655	3,4	1 023 099	3,1	6 527	46,4
	Établissements d'hébergement pour personnes âgées	104 800	2 819	2,7	103 554	2,2	1 246	42,5
	Autres établissements médico-sociaux	40 225	775	1,9	39 737	1,3	488	50,2
	Total		1 174 651	38 249	3,3	1 166 390	3,0	8 261
Total		5 304 681	231 511	4,4	5 269 826	4,1	34 855	45,4

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents des trois versants de la fonction publique présents dans un emploi principal final en 2015 et en 2016, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaire.

(*) L'augmentation du taux de changement d'employeur en 2016 dans la FPT s'explique principalement par la fusion des régions depuis le 1er janvier 2016. Hors restructurations, les taux de changement de zone d'emploi dans les régions et les établissements intercommunaux s'élèvent respectivement à 1,0 % et 1,8 %.

Lecture : Parmi les agents présents en France au ministère de la Justice (y compris EPA sous tutelle) en 2015 et toujours présents dans la FPE en 2016, 14,1 % ont changé de zone d'emploi en 2015.

Figure 4.6-14 : Taux de changement de zone d'emploi en 2016 en fonction des caractéristiques des agents

	Présents en 2015 et 2016	Versant de départ (en %)			
		FPE	FPT	FPH	3 FP
Statut de départ					
Fonctionnaires	3 797 260	6,8	1,4	1,2	3,5
Contractuels	961 220	8,9	4,2	5,0	6,3
Autres catégories et statuts	353 714	5,3	1,8	14,7	7,9
Bénéficiaires de contrats aidés	192 487	10,4	1,7	2,7	5,4
Sexe					
Femmes	3 443 627	6,9	2,0	2,9	4,1
Hommes	1 861 054	7,7	1,9	4,4	4,8
Age					
Moins de 25 ans	271 158	22,4	5,0	9,0	11,4
25 à 29 ans	482 315	17,2	4,1	9,2	10,7
30 à 39 ans	1 203 643	8,8	2,4	2,7	5,3
40 à 49 ans	1 577 853	5,2	1,6	1,6	3,1
50 à 59 ans	1 490 377	3,7	1,1	1,1	2,1
60 ans et plus	279 335	2,4	0,8	1,7	1,7
Catégorie hiérarchique de départ					
A+	120 564	4,1	4,4	7,1	4,2
A	1 703 088	7,3	3,6	6,7	6,8
B	927 609	7,7	2,6	1,8	4,8
C	2 504 411	7,1	1,6	1,6	2,5
Indéterminée	49 009	8,2	5,1	0,0	7,3
Total	5 304 681	7,2	1,9	3,3	4,4

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2015 et en 2016, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 7,7 % des hommes agents civils présents en France dans la FPE en 2015 et toujours présents dans la fonction publique en 2016 ont changé de zone d'emploi en 2016.

(*) Le tableau distinguant hommes-femmes est mis à disposition sur le site internet

Figure 4.6-15 : Le changement de statut ou de situation d'emploi des agents de la fonction publique en 2016

Versant de départ (en 2015)	Statut ou situation d'emploi de départ (en 2015)	Présents en 2015 et 2016	Changement de statut ou de situation d'emploi			Statut ou situation d'emploi de destination (en %)			
			Effectif des agents ayant changé de statut en 2015	Répartition (en %)	Taux (en %)	Fonctionnaires	Contractuels	Autres catégories et statuts	Bénéficiaires de contrats aidés
FPE	Fonctionnaires	1 523 596	3 318	6,6	0,2		89,9	9,6	0,5
	Contractuels	381 712	25 253	49,9	6,6	73,2		7,5	19,3
	Autres catégories et statuts	174 725	3 205	6,3	1,8	58,8	39,8		1,4
	Bénéficiaires de contrats aidés	79 127	18 812	37,2	23,8	11,6	86,8	1,6	
	Total	2 159 160	50 588	100,0	2,3	44,6	40,7	5,0	9,7
	... dont ayant changé de versant	11 636	5 503		47,3	24,4	59,1	10,8	5,8
... dont n'ayant pas changé de versant	2 147 524	45 085		2,1	47,1	38,4	4,3	10,2	
FPT	Fonctionnaires	1 450 038	3 676	5,4	0,3		90,9	5,9	3,2
	Contractuels	370 720	44 918	65,4	12,1	82,6		2,4	15,0
	Autres catégories et statuts	59 093	2 937	4,3	5,0	15,3	70,5		14,2
	Bénéficiaires de contrats aidés	91 019	17 116	24,9	18,8	31,7	67,1	1,2	
	Total	1 970 870	68 647	100,0	3,5	62,6	24,6	2,2	10,6
	... dont ayant changé de versant	14 958	5 223		34,9	28,2	26,4	10,5	34,8
... dont n'ayant pas changé de versant	1 955 912	63 424		3,2	65,4	24,5	1,5	8,6	
FPH	Fonctionnaires	823 626	2 414	6,1	0,3		96,1	3,0	0,9
	Contractuels	208 788	30 243	76,1	14,5	94,1		1,7	4,2
	Autres catégories et statuts	119 896	1 960	4,9	1,6	15,9	83,4		0,7
	Bénéficiaires de contrats aidés	22 341	5 145	12,9	23,0	5,3	94,4	0,3	
	Total	1 174 651	39 762	100,0	3,4	73,0	22,2	1,5	3,3
	... dont ayant changé de versant	8 261	2 914		35,3	23,0	56,7	5,3	15,0
... dont n'ayant pas changé de versant	1 166 390	36 848		3,2	77,0	19,4	1,2	2,3	
Ensemble	Fonctionnaires	3 797 260	9 408	5,9	0,2	0,0	91,9	6,5	1,6
	Contractuels	961 220	100 414	63,2	10,4	83,7	0,0	3,5	12,8
	Autres catégories et statuts	353 714	8 102	5,1	2,3	32,6	61,5	0,0	5,9
	Bénéficiaires de contrats aidés	192 487	41 073	25,8	21,3	19,2	79,5	1,2	0,0
	Total	5 304 681	158 997	100,0	3,0	59,5	29,1	2,9	8,5
	... dont ayant changé de versant	34 855	13 640		39,1	25,5	46,1	9,5	18,9
... dont n'ayant pas changé de versant	5 269 826	145 357		2,8	62,7	27,5	2,3	7,5	

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2015 et en 2016, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : Sur les 961 220 contractuels présents dans la fonction publique en 2015 et en 2016, 10,4 % ont changé de statut en 2016 : parmi eux 83,7 % sont devenus des fonctionnaires. Parmi les 11 636 agents présents dans la FPE en 2015 et dans un autre versant en 2016, 5 503 ont changé de statut ou de situation d'emploi en 2015 (47,3 %) et 59,1 % de ces changements sont effectués à destination de la catégorie des contractuels.

Figure 4.6-16 : Taux de changement de statut ou de situation d'emploi en 2016 en fonction des caractéristiques des agents

	Présents en 2015 et 2016	Versant de départ (en %)			
		FPE	FPT	FPH	Ensemble
Statut de départ					
Fonctionnaires	3 797 260	0,2	0,3	0,3	0,2
Contractuels	961 220	6,6	12,1	14,5	10,4
Autres catégories et statuts	353 714	1,8	5,0	1,6	2,3
Bénéficiaires de contrats aidés	192 487	23,8	18,8	23,0	21,3
Sexe					
Femmes	3 443 627	2,5	3,7	3,5	3,2
Hommes	1 861 054	2,0	3,2	3,1	2,7
Age					
Moins de 25 ans	271 158	12,2	13,4	12,5	12,8
25 à 29 ans	482 315	6,3	10,1	6,6	7,5
30 à 39 ans	1 203 643	2,5	3,9	3,2	3,1
40 à 49 ans	1 577 853	1,4	2,4	2,0	1,9
50 à 59 ans	1 490 377	0,9	1,4	1,1	1,2
60 ans et plus	279 335	1,1	1,2	1,9	1,2
Catégorie hiérarchique de départ					
A+	120 564	0,5	2,0	0,5	0,6
A	1 703 088	1,0	2,0	2,9	1,5
B	927 609	4,2	2,2	2,2	3,1
C	2 504 411	4,2	3,8	4,2	4,0
Indéterminée	49 009	5,8	8,8	2,7	6,7
Total	5 304 681	2,3	3,5	3,4	3,0

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents de la fonction publique présents dans un emploi principal en France en 2015 et en 2016, y compris bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires.

Lecture : 2,0 % des hommes agents civils présents en France dans la FPE en 2015 et toujours présents dans la fonction publique en 2016 ont changé de statut ou de situation d'emploi en 2016.

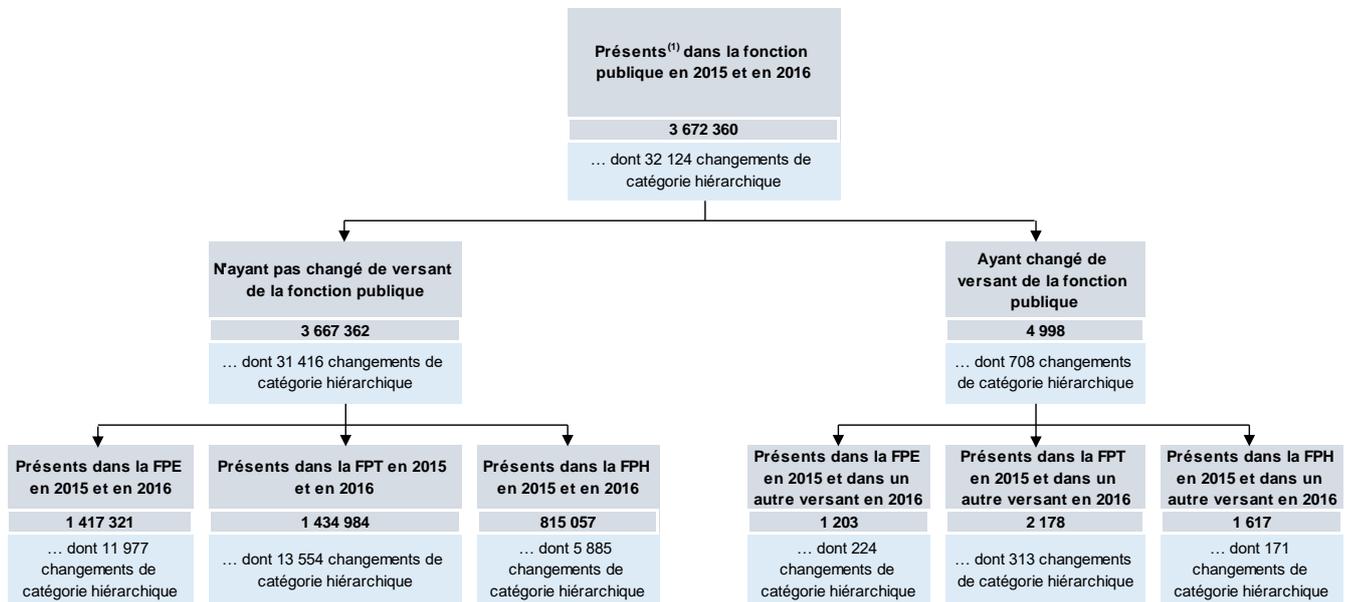
(*) Le tableau distinguant hommes-femmes est mis à disposition sur le site internet

2.2.2 Changement de catégorie hiérarchique

Parmi l'ensemble des 3,7 millions de fonctionnaires civils de la fonction publique présents en 2015 et en 2016 et susceptibles de connaître une ascension de catégorie hiérarchique (voir *définitions et méthodes*), 0,9 % ont changé de catégorie hiérarchique. Les agents de catégorie B sont les plus concernés : 1,4 % d'entre eux sont passés dans une catégorie hiérarchique supérieure contre 1,1 % des agents de catégorie C et 0,2 % des agents de catégorie A.

La catégorie B accueille plus de la moitié des agents ayant changé de catégorie hiérarchique (53,1 %) contre seulement 8,5 % pour la catégorie A+ et 38,4 % pour la catégorie A. La quasi-totalité des agents fonctionnaires civils de catégorie B ayant changé de catégorie hiérarchique sont passés en catégorie A tandis que parmi les C ayant changé de catégorie, 85,2 % sont passés en catégorie B et 14,8 % en catégorie A (y compris A+).

Schéma illustratif des changements de catégorie hiérarchique (données 2016)



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents fonctionnaires civils de l'ensemble de la fonction publique présents en 2015 et en 2016.

(1) Hors agents avec des catégories hiérarchiques indéterminées et hors A+ en 2015.

Définitions et méthodes

Le changement de catégorie hiérarchique abordé dans cette fiche concerne le passage en catégorie hiérarchique supérieure. Le champ des personnels pour lesquels ces changements sont analysés est inclus dans celui de l'étude de la mobilité (Fiche 4.6) : parmi les 5,3 millions d'agents présents en 2015 et 2016 seuls sont retenus parmi les fonctionnaires (3,7 millions) les agents susceptibles de connaître une ascension de catégorie hiérarchique, c'est-à-dire les agents de catégorie C, B et A hors A+. Le taux de changement de catégorie est calculé comme le rapport entre les agents fonctionnaires civils ayant changé de catégorie hiérarchique au cours de l'année sur le total des agents fonctionnaires civils - hors A+ l'année précédente - présents dans un emploi principal les deux années consécutives.

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

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

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

Figure 4.7-1 : Changement de catégorie hiérarchique des agents fonctionnaires civils en 2016 selon les catégories de départ et de destination

Catégorie hiérarchique de départ (en 2015)	Effectifs des agents présents en 2015 et en 2016 dans la fonction publique			Catégorie hiérarchique de destination (en %)		
	Total	Effectif des agents ayant changé de catégorie hiérarchique en 2016	Taux de changement de catégorie hiérarchique (en %)	A+	A	B
A	1 232 427	2 487	0,2	100,0		
B	689 695	9 633	1,4	0,2	99,8	
C	1 750 238	20 004	1,1	1,2	13,6	85,2
Total	3 672 360	32 124	0,9	8,5	38,4	53,1

Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents fonctionnaires civils de l'ensemble de la fonction publique présents dans un emploi principal final en 2015 et en 2016. Les agents dont les catégories hiérarchiques sont indéterminées et les agents de catégorie A+ en 2015 ne sont pas inclus.

Lecture : Parmi les 1 750 238 agents fonctionnaires civils de catégorie C en 2015, 20 004 ont changé de catégorie hiérarchique (1,1 %) ; 85,2 % d'entre eux sont devenus des agents de catégorie B, 13,6 % des agents de catégorie A et 1,2 % des agents de catégories A+.

Figure 4.7-2 : Taux de changement de catégorie hiérarchique en fonction des changements de versant de la fonction publique et de zone d'emploi en 2016 (en %)

	Total	N'ayant pas changé de versant de la fonction publique ⁽¹⁾			Ayant changé de versant de la fonction publique ⁽²⁾		
		Total	Ayant changé de zone d'emploi	N'ayant pas changé de zone d'emploi	Total	Ayant changé de zone d'emploi	N'ayant pas changé de zone d'emploi
Taux de changement de catégorie hiérarchique (en %)							
Sexe							
Femmes	0,9	0,9	3,8	0,8	13,5	15,7	11,1
Hommes	0,9	0,9	3,5	0,8	15,7	21,3	8,3
Age							
Moins de 25 ans	0,4	0,4	0,6	0,4	17,4	18,8	14,3
25 à 29 ans	1,1	1,0	3,7	0,8	18,9	25,4	6,9
30 à 39 ans	1,0	1,0	4,5	0,9	15,6	18,8	12,0
40 à 49 ans	0,9	0,9	4,0	0,8	11,8	14,2	9,3
50 à 59 ans	0,8	0,8	3,4	0,7	11,1	11,7	10,4
60 ans et plus	0,6	0,6	2,3	0,6	24,4	50,0	4,3
Catégorie hiérarchique de départ							
A	0,2	0,2	1,2	0,1	12,2	17,7	4,5
B	1,4	1,4	5,3	1,2	18,8	18,5	19,0
C	1,1	1,1	8,1	1,0	13,5	16,6	10,3
Total	0,9	0,9	3,7	0,8	14,2	17,5	10,3

Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents fonctionnaires civils de l'ensemble de la fonction publique présents dans un emploi principal final en 2015 et en 2016. Les agents dont les catégories hiérarchiques sont indéterminées et les agents de catégorie A+, en 2015, ne sont pas inclus.

Lecture : 0,9 % des femmes fonctionnaires civils présentes en 2015 et en 2016 ont changé de catégorie hiérarchique en 2015. Parmi les femmes ayant changé de versant de la fonction publique, 13,5 % ont changé également de catégorie hiérarchique en 2016. Parmi les femmes ayant changé de versant de la fonction publique et de zone d'emploi, 15,7 % ont changé également de catégorie hiérarchique.

(1) Il n'est pas procédé à ce stade à une analyse au sein de chacun des versants mais à une analyse globale sur les 3 667 362 agents fonctionnaires civils n'ayant pas changé de versant de la fonction publique (voir schéma illustratif).

(2) Il n'est pas procédé à ce stade à une analyse par versant de départ mais à une analyse globale sur les 4 998 agents fonctionnaires civils ayant changé de versant de la fonction publique (voir schéma illustratif).

Figure 4.7-3 : Taux de changement de catégorie hiérarchique en 2016 des agents fonctionnaires civils par versant et par catégorie hiérarchique de départ (en %)

Fonction publique de départ (en 2015)	N'ayant pas changé de versant				Ayant changé de versant			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total
FPE	0,2	1,4	2,7	0,8	25,6	6,9	12,6	18,6
FPT	0,4	1,5	0,9	0,9	9,2	15,7	17,5	14,4
FPH	0,0	1,1	0,9	0,7	2,0	29,1	6,5	10,6
Total	0,2	1,4	1,1	0,9	12,2	18,8	13,5	14,2

Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents fonctionnaires civils de l'ensemble de la fonction publique présents dans un emploi principal final en 2015 et en 2016. Les agents dont la catégorie hiérarchique est inconnue et les agents de catégorie A+ en 2015 ne sont pas inclus.

Lecture : 0,8 % des agents fonctionnaires civils présents dans la FPE en 2015 et en 2016 ont changé de catégorie hiérarchique en 2016. Parmi les agents fonctionnaires civils de catégorie B présents dans la FPE en 2015 et dans un autre versant en 2016, 6,9 % ont connu un changement de catégorie hiérarchique en 2016.

2.2.3 Positions statutaires

Au 31 décembre 2016, parmi les fonctionnaires civils des ministères, 8,1 % n'exercent pas leur activité dans leur administration ou corps d'origine, après 8,3 %* fin 2015.

L'Agriculture (42 %), l'Écologie (36 %), le ministère des Affaires étrangères (25 %) et les ministères sociaux (19 %) sont les ministères dont la part des effectifs en situation de mobilité statutaire est la plus importante.

Comme les dernières années, la position de mobilité la plus utilisée est le détachement (41,6 %). En 2016, elle concerne 45 253 agents, dont 84,1 % en détachement externe. Sa part est en diminution par rapport à 2015 (42,1 %*) et à 2014 (43,5 %*).

La deuxième position de mobilité la plus fréquente est la disponibilité (33,3 %). Les agents entrent en disponibilité majoritairement pour convenance personnelle (51,7 %), mais leur part a tendance à reculer. Peu nombreux sont ceux à choisir une disponibilité pour faire des études et de la recherche (2,8 %) ou pour créer une entreprise (1,1 %). Ces proportions sont stables d'une année sur l'autre.

La part de la « position normale d'activité » (PNA) s'accroît légèrement avec 20,8 % des agents en position de mobilité en 2016 (après 20,5 %* en 2015 et en 2014). Parmi eux, 74,6 % sont affectés sur un poste dans un établissement public sous tutelle du ministère d'origine, alors que 24,2 % sont en poste dans un autre ministère et 1,2 % dans un établissement public sous tutelle d'un autre ministère.

Les mises à dispositions (MAD) représentent 3,7 % des agents en position de mobilité (soit 3 974 agents). Cette part est stable (3,5 % en 2015 et 3,6 %* en 2014). La majorité (62,9 %) reste au sein de la fonction publique (51,3 % dans la FPE et 11,2 % dans la FPT et leurs établissements publics, et 0,4 % dans un organisme de la FPH), 31,3 % dans des organismes autres contribuant à la mise en œuvre de politiques publiques et 5,8 % à l'étranger.

Les fonctionnaires civils hors cadres sont placés pour 28,0 % auprès d'une entreprise publique en 2016 soit moins souvent qu'en 2015, et 3,6 % auprès d'un organisme international. Les deux tiers restants sont en poste au sein de la fonction publique française.

Définitions

Les positions statutaires recouvrent plusieurs cas : l'activité, comprenant la mise à disposition et l'affectation régie par le décret n° 2008-370, le détachement, la position hors cadres et la disponibilité. Ces modalités permettent aux agents de l'État d'effectuer, par exemple, des mobilités vers d'autres corps de la fonction publique, vers le privé, etc., tout en restant titulaires dans le corps dans lequel ils ont été recrutés. Tout fonctionnaire de l'État est placé notamment dans l'une des positions suivantes : 1/ activité (à temps complet ou à temps partiel), 2/ détachement, 3/ position hors cadres, 4/ disponibilité outre l'accomplissement du service national et le congé parental.

Chaque corps est géré et recense ses agents titulaires qu'ils soient en emploi public ou non selon les différentes positions statutaires :

L'activité (à temps complet ou temps partiel) est la position ordinaire de l'agent qui, titulaire d'un grade, exerce effectivement les fonctions de l'un des emplois correspondant à ce grade dans leur service où il a vocation à exercer.

La mise à disposition (MAD) est la situation du fonctionnaire qui demeure dans son corps d'origine, est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais qui exerce ses fonctions hors du service où il a vocation à servir. L'administration d'accueil rembourse les rémunérations du fonctionnaire à l'administration d'origine.

Les agents affectés dans la situation dite de position normale d'activité (PNA) sont dans la même situation que ceux en MAD, mais leur rémunération ne fait pas l'objet d'un remboursement (décret n° 2008-370 du 18 avril 2008). Un fonctionnaire en détachement est placé hors de son corps d'origine ; il continue toutefois à jouir des droits à l'avancement et à la retraite attachés à ce corps. Pour être en position hors cadres, un fonctionnaire doit remplir les mêmes conditions que pour être détaché, ainsi qu'une condition de durée de service (quinze ans minimum). À la différence du détachement, il ne bénéficie plus des droits à l'avancement et à la retraite de son ancien corps ; il est soumis au régime d'avancement et de retraite régissant ses nouvelles activités.

La disponibilité est la position de l'agent placé hors de son administration ou service d'origine. Le fonctionnaire cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Sources et champs

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

Elle fournit des informations sur les agents n'exerçant pas leur activité dans leur administration d'origine (effectif, répartition par catégorie hiérarchique, par sexe, par âge, par durée dans les différentes positions, etc.).

* Les statistiques sur les agents en PNA dans les ministères sociaux ont été révisées par rapport aux publications antérieures car elles incluaient à tort un double compte avec d'autres situations de mobilité. Les données de 2014 et de 2015 ont été corrigées dans la présente publication et sont signalées par un astérisque.

Figure 4.8-1 : Position statutaire des fonctionnaires civils au 31 décembre

	Répartition des agents titulaires civils ministériels selon leur position statutaire ⁽¹⁾ (en %)			Répartition des agents fonctionnaires civils ministériels en dehors de leur administration d'origine selon leur position statutaire ⁽¹⁾ (en %)		
	2014 ^(*)	2015 ^(*)	2016	2014 ^(*)	2015 ^(*)	2016
Activité	93,7	93,7	93,9			
dont Mise à disposition (MAD)	0,3	0,3	0,3	3,6	3,5	3,7
dont Position normale d'activité (PNA) ⁽²⁾	1,7	1,7	1,7	20,5	20,5	20,8
dont Position normale d'activité (PNA) hors Éducation nationale	4,0	4,0	4,0	38,4	38,3	39,1
Mobilités statutaires						
Détachement	3,6	3,5	3,4	43,5	42,1	41,6
Disponibilité	2,6	2,8	2,7	31,7	33,2	33,3
Hors cadres	0,1	0,1	0,0	0,7	0,6	0,6
Ensemble des agents en dehors de leur administration d'origine	8,3	8,4	8,1	100,0	100,0	100,0
Nombre d'agents en dehors de leur administration d'origine⁽¹⁾				109 872	110 359	108 651

Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

(1) Depuis 2014, les chiffres pour le ministère de la Culture sont estimés.

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

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

"(*) Les statistiques sur les agents en PNA dans les ministères sociaux de 2014 et de 2015 ont été révisées par rapport aux éditions antérieures car elles incluaient à tort un double compte avec d'autres situations de mobilité. "

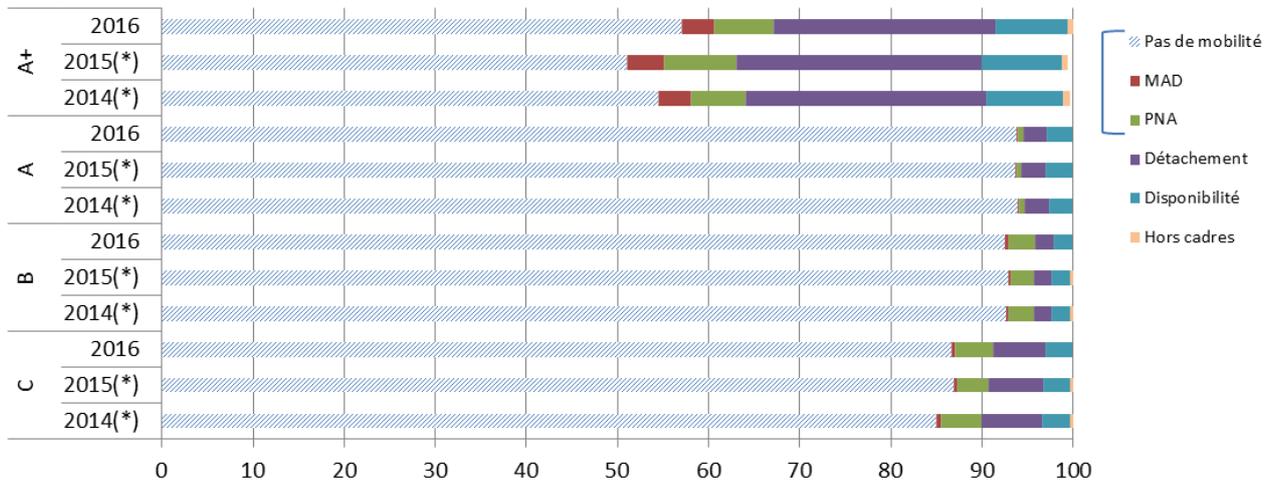
Figure 4.8-2 : Répartition du nombre de fonctionnaires civils en position de mobilité statutaire par ministère d'origine au 31 décembre 2016 (1)

	Effectif des titulaires civils en mobilité	Effectif total des titulaires civils (p)	Part des agents en mobilité (%)	Évolution en points 2016/2015	Activité hors de son administration		Activité hors de son corps		
					MAD	PNA	Détachement	Disponibilité	Hors cadres
Affaires étrangères et européennes	723	2 895	25,0	-1,5	91	145	245	241	1
Alimentation, Agriculture et Pêche	9 631	22 991	41,9	2,6	220	6 230	2 450	727	4
Culture et Communication	1 521	9 775	15,6	0,3	422	4	777	318	0
Défense	6 132	35 079	17,5	-0,3	78	3 236	1 394	1 141	283
Économie, Finances et Industrie	7 662	137 971	5,6	-0,2	813	871	3 374	2 450	154
Ministères de l'enseignement et Mer	54 376	812 487	6,7	-0,2	693	1 333	26 433	25 851	66
Intérieur et Collectivités territoriales	16 750	46 762	35,8	-1,2	262	10 439	4 620	1 335	94
Justice et Libertés	5 169	167 897	3,1	0,1	518	180	2 125	2 334	12
Services du Premier ministre	2 587	74 626	3,5	-0,3	261	5	1 211	1 110	0
Ministères sociaux	615	8 347	7,4	-1,5	31	26	414	136	8
Ensemble	3 485	18 119	19,2	-1,8	585	96	2 210	577	17
Part de l'ensemble des fonctionnaires civils de l'État en position de mobilité (en %)	100,0	1 336 949	8,1	-0,2	3 974	22 565	45 253	36 220	639
					3,7	20,8	41,6	33,3	0,6

Sources : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information ; Siasp, INSEE traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

(p) données provisoires

Figure 4.8-3 : Répartition des fonctionnaires de l'État au regard de leur position de mobilité par catégorie hiérarchique au 31 décembre



Sources : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information ; Siasp, INSEE traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Lecture : En 2016, 24 % des fonctionnaires civils de catégorie A+ sont en détachement contre 3 % des A, 2 % des B et 6 % des C.

(*) Les statistiques sur les agents en PNA dans les ministères sociaux de 2014 et de 2015 ont été révisées par rapport aux éditions antérieures car elles incluaient à tort un double compte avec d'autres situations de mobilité.

Figure 4.8-4 : Répartition par catégorie hiérarchique des fonctionnaires civils des ministères en poste en dehors de leur administration ou de leur corps d'origine (en %)

		2014 ⁽¹⁾	2015 ⁽¹⁾	2016
Mise à disposition	A+	23,7	28,4	26,1
	A	29,0	28,8	31,1
	B	25,0	21,8	23,7
	C	22,2	21,1	19,2
Position normale d'activité ⁽¹⁾	A+	6,9	9,2	9,9
	A	23,5	23,1	23,2
	B	30,7	31,5	34,9
	C	28,9	36,1	31,9
Détachement	A+	14,5	15,4	15,7
	A	48,0	49,1	49,5
	B	10,6	10,4	11,1
	C	26,9	25,0	23,6
Disponibilité	A+	6,3	6,4	6,4
	A	61,4	64,6	64,8
	B	15,1	14,1	13,8
	C	17,2	14,9	15,0
Hors cadres	A+	25,4	24,6	20,5
	A	29,5	29,9	30,3
	B	33,9	33,9	37,1
	C	11,2	11,5	12,1

Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Lecture : Au 31 décembre 2016, 49,5 % des fonctionnaires en détachement appartenaient à la catégorie A.

(1) À partir de 2013, les modalités de décomptes des agents en PNA ont fait l'objet d'une refonte au ministère de l'Éducation nationale.

" (*) Les statistiques sur les agents en PNA dans les ministères sociaux de 2014 et de 2015 ont été révisées par rapport aux éditions antérieures car elles incluaient à tort un double compte avec d'autres situations de mobilité. "

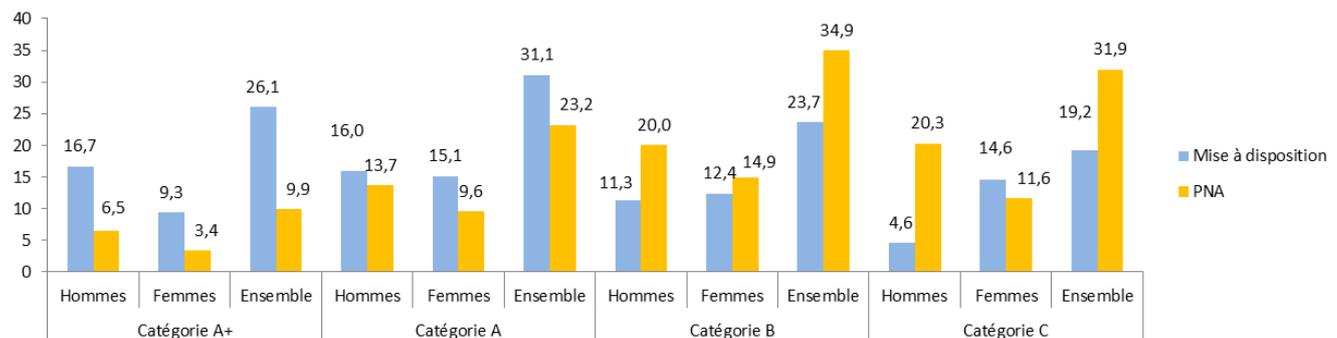
Figure 4.8-5 : Répartition du nombre de fonctionnaires civils en position de mobilité statutaire selon la destination au 31 décembre 2016 (en %)

Destination		Activité hors de son administration		Affectation hors de son corps			Ensemble
		Mise à disposition	Position normale d'activité	Détachement	Disponibilité	Hors cadres	
Interne au ministère	2015			15,2			6,3
	2016			15,9			6,4
Auprès de la FPE, FPT et leurs établissements publics, sur emploi conduisant à pension, ou organisme de la FPH.	2015	64,0	100,0	49,0		63,7	44,7
	2016	62,9	100,0	47,0		68,2	43,2
Organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'État, des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs	2015	30,8					1,1
	2016	31,3					1,2
Détachement pour exercer les fonctions de membres du gouvernement ou une fonction publique élective lorsque cette fonction comporte des obligations empêchant	2015			0,4			0,2
	2016			0,4			0,2
Détachement sur emploi public sans pension (sur contrat)	2015			8,3			3,4
	2016			8,5			3,6
Détachement dans le secteur privé et disponibilité pour créer une entreprise	2015			3,2	1,2		1,7
	2016			3,2	1,1		1,7
Disponibilité pour convenance personnelle	2015				52,8		17,3
	2016				51,7		17,3
Détachement à l'étranger, MAD dans une organisation intergouvernementale et hors cadres auprès d'un organisme international	2015	5,2		23,4		3,8	9,9
	2016	5,8		23,5		3,6	10,0
Disponibilité d'office (pour raison de santé)	2015				2,2		0,7
	2016				2,4		0,8
Disponibilité pour études et recherche	2015				2,9		0,9
	2016				2,8		0,9
Disponibilité de droit ⁽¹⁾	2015				40,9		13,4
	2016				42,0		14,0
Hors cadres auprès d'un groupement d'intérêt public	2015					0,4	0,0
	2016					0,2	0,0
Hors cadres auprès d'une entreprise publique	2015					31,3	0,2
	2016					28,0	0,2
Destination inconnue	2015			0,5		0,8	0,2
	2016			1,4			0,6
Total		100	100	100	100	100	100

Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

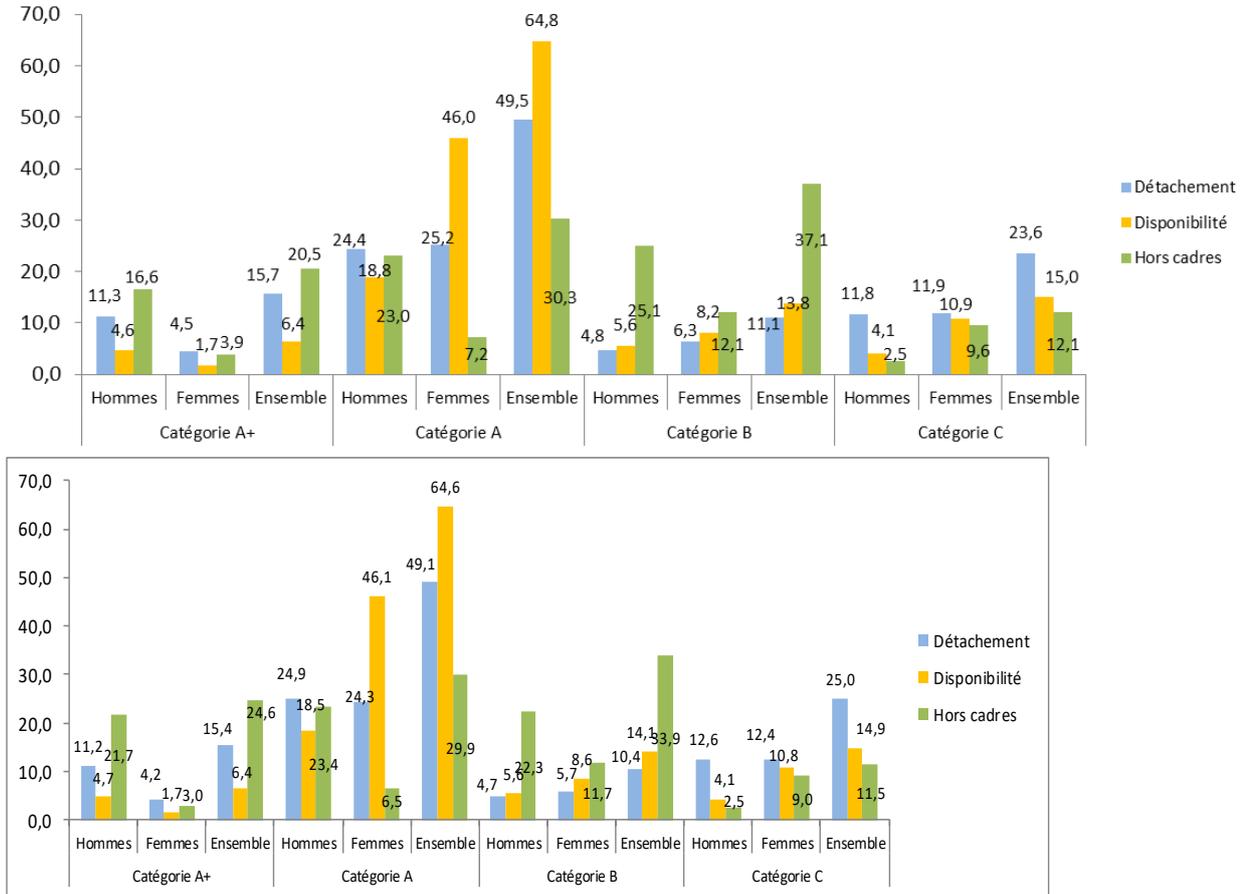
(1) Pour élever un enfant âgé de moins de 8 ans, pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, ou pour suivre son conjoint (décret n°85-986 du 16 septembre 1985, titre V art.47).

Figure 4.8-6 : Répartition des agents fonctionnaires civils des ministères mis à disposition et en PNA selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2016 (en %)



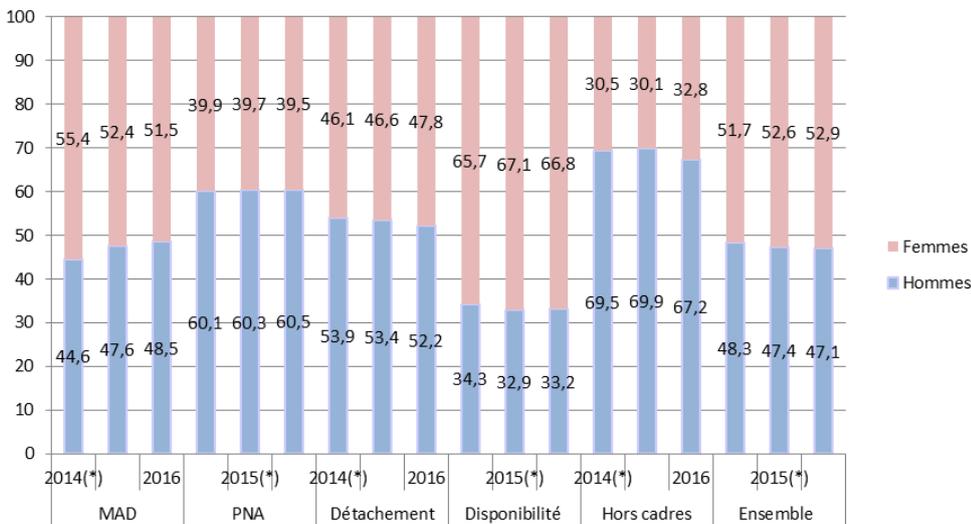
Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Figure 4.8-7 : Répartition des agents fonctionnaires civils des ministères en position de détachement, de disponibilité et hors cadres selon le sexe et la catégorie hiérarchique au 31 décembre 2016 (en %)



Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

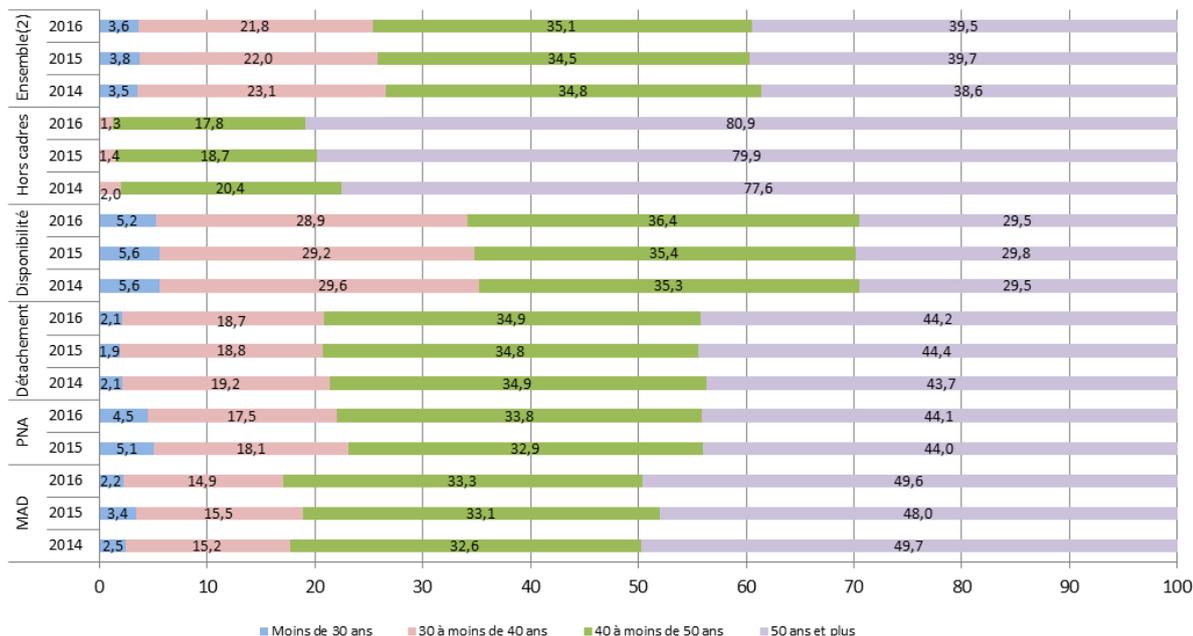
Figure 4.8-8 : Répartition par sexe des fonctionnaires civils en position de mobilité au 31 décembre 2016 (en %)



Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Lecture : En 2016, parmi les fonctionnaires civils, les femmes représentent 47,8 % des détachements.

Figure 4.8-9 : Répartition des fonctionnaires civils se trouvant dans une position de mobilité selon l'âge au 31 décembre 2016 (1) (en %)



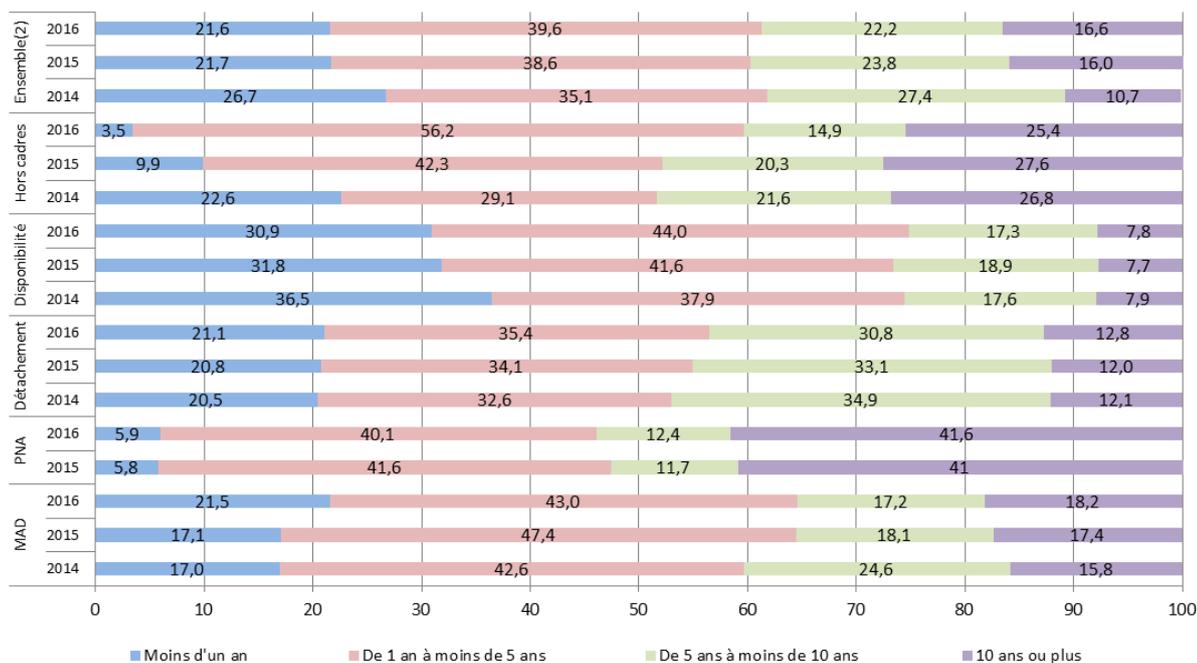
Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Lecture : En 2016, 29,5 % des fonctionnaires civils en disponibilité ont 50 ans ou plus.

(1) En 2016, la ventilation par âges est inconnue pour 3 509 agents en PNA, soit 15,6 % du total, 12,2 % des agents en MAD, 3,4 % des agents hors cadres, 2,8 % des agents en détachement et 1,6 % des agents en disponibilité.

(2) Ensemble : hors PNA en 2014.

Figure 4.8-10 : Répartition des fonctionnaires civils se trouvant dans une position de mobilité selon la durée au 31 décembre 2016 (1) (en %)



Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Lecture : En 2016, 12,8 % des fonctionnaires civils en détachement le sont depuis 10 ans et plus.

(1) En 2016, la ventilation par durée est inconnue pour 3 594 agents en PNA, soit 15,9 % du total, 7 % des agents en MAD, 1,7 % des agents en détachements, 0,9 % des agents en disponibilité et 0,3 % des agents hors cadres.

(2) Ensemble : hors PNA en 2014.

Figure 4.8-11 : Effectifs des agents en dehors de leur administration ou de leur corps d'origine(*) dans la fonction publique territoriale par sexe au 31 décembre 2011 et 2013(3)

	2011		2013	
	Total	% femmes	Total	% femmes
En disponibilité⁽²⁾	39 059	67,4	43 172	68,1
- Hors ceux mis en disponibilité d'office ou bénéficiaires d'un congé équivalent pour les contractuels (article 72)	35 457	67,8	39 135	68,6
- dont disponibilité de droit	10 456	78,5	9 449	83,2
- En disponibilité d'office ou bénéficiaires d'un congé équivalent	3 601	62,7	4 037	63,9
En position hors cadres (article 70)⁽³⁾	115	46,3	153	53,6
En congé spécial (article 99)⁽³⁾	338	47,9	277	59,2
Autres positions particulières⁽³⁾	2 845	66,6	-	-
Détachés dans une autre structure (article 64)⁽³⁾	11 272	62,6	11 125	60
. Fonction publique de l'État	3 762	66,2	3 859	61,7
. Fonction publique hospitalière	1 312	84,4	1 134	86,5
. Autre collectivité	3 257	63,2	3 560	60,7
. Fonction publique d'un État de l'Union européenne	25	54,9	-	-
. Autres structures	2 918	47,4	2 572	44,9
Mis à disposition dans une autre structure (article 61)⁽²⁾	13 214	63,6	14 000	61,6
- dont mis à disposition dans une organisation syndicale	634	52,7	448	51,1
Total	66 843	65,7	68 727	65,8

Source : DGCL-CNFPT, Synthèse nationale des rapports aux CTP sur l'état des collectivités territoriales.

(*) Aux fins de comparabilité avec la FPE, ne sont présentées ici que les mobilités statutaires « sortantes ».

Note : Ces données ne sont que des estimations provenant de l'exploitation des "bilans sociaux" et ne peuvent pas être considérées comme exactes à l'unité près.

(1) Enquête biennale, les prochains résultats concerneront l'année 2015. Chiffres 2013 actualisés par la DGCL.

(2) Fonctionnaires et contractuels.

(3) Fonctionnaires uniquement.

2.3. Les départs à la retraite

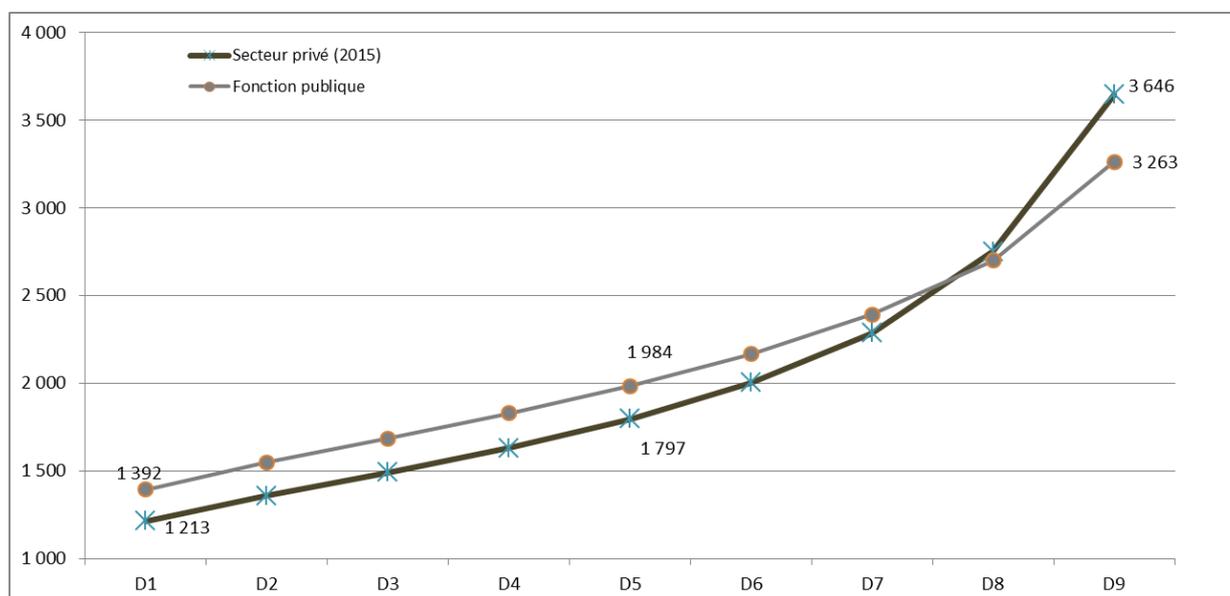
Les données sur les retraites sont disponibles dans le « Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique » annexé au projet de loi de finances présenté à l'Assemblée nationale en octobre 2017.

3. Les rémunérations dans la fonction publique

3.1. La dispersion des salaires est moins étendue dans la fonction publique que dans le secteur privé

En 2016, le salaire net mensuel moyen dans l'ensemble de la fonction publique s'élève à 2 232 euros, y compris les bénéficiaires de contrats aidés et le salaire net médian à 1 984 euros (sur le champ de suivi statistique des salaires dans la fonction publique, voir Encadré 1). Hors bénéficiaires de contrats aidés, le salaire mensuel net moyen est de 2 263 euros et le salaire net médian de 2 009 euros par mois, soit un peu plus de 1,3 % supérieur aux salaires moyens et médians incluant les contrats aidés. En 2015⁵, dans le secteur privé, le salaire net moyen s'élevait à 2 250 euros et le salaire net médian à 1 797 euros (pour les précautions méthodologiques portant sur les comparaisons salariales entre secteur public et secteur privé, voir Encadré 2).

Figure V 3-1 : Distribution des salaires nets mensuels dans la fonction publique en 2016 et dans le secteur privé et semi-public en 2015 (en euros)



"Sources : DADS, Siasp Insee. Traitements Insee, Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information."

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger, en équivalent temp plein mensualisé., y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ pour la fonction publique : hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors internes et externes des hôpitaux publics.

Champ pour le privé : salariés du privé et des entreprises publiques. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs. Les données publiées ici sont issues d'une exploitation des DADS complètes et sont celles de 2015, l'année 2016 n'étant pas encore disponible au moment de la publication de ce rapport.

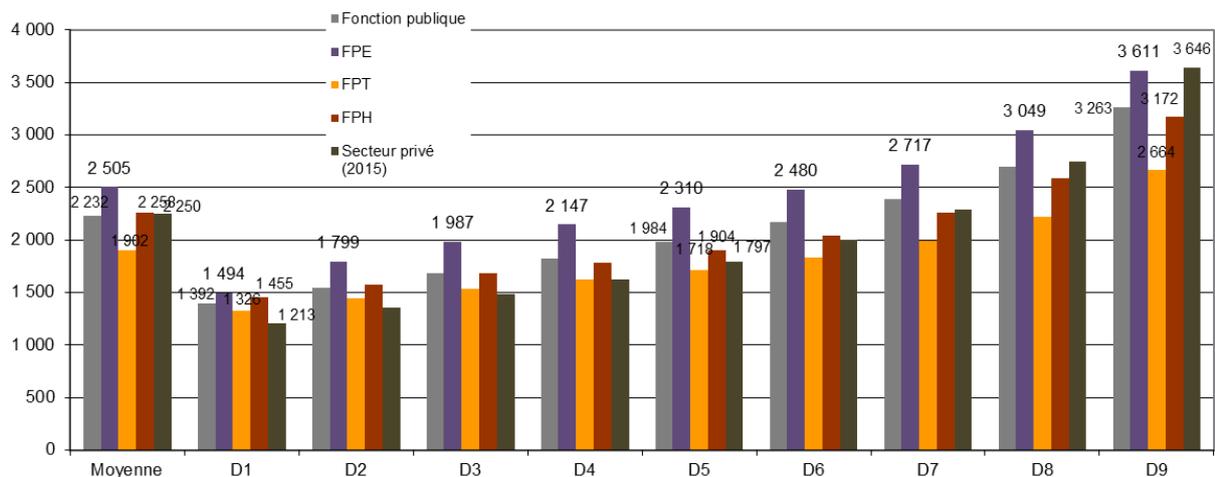
Attention : Les données 2015 pour la FPH, et par conséquent pour l'ensemble de la fonction publique, ont été corrigées. Par ailleurs, partir de 2015, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue "Les rémunérations dans la fonction publique en 2015" du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

Les salaires sont moins dispersés dans la fonction publique que dans le secteur privé : en 2016, le rapport entre le salaire net des 10 % les mieux rémunérés et celui des 10 % les moins bien payés est de 2,34 dans la fonction publique. En 2015, ce rapport était de 3,01 dans le secteur privé. Dans la fonction publique, la progression des rémunérations est croissante avec les déciles et le rapport inter-déciles augmente de 0,01 point. Les salaires les moins élevés ont, cette année, moins progressé que les autres, avec une évolution de 0,2 % pour les deux premiers déciles contre +0,4 % à +0,7 % pour les autres déciles. Ces populations n'ont en effet pas connu de mesures de revalorisation spécifiques cette année, contrairement aux deux années précédentes où les grilles des agents de catégorie C et d'une partie des agents de catégorie B-type avaient connu d'importantes revalorisations.

⁵ Les données 2016 sur le secteur privé n'étaient pas disponibles au moment de la rédaction de ce rapport. Les niveaux 2015 sont donnés à titre d'information.

Jusqu'au huitième décile, les salaires de la fonction publique en 2016 sont supérieurs à ceux du secteur privé en 2015, en particulier les plus bas salaires (Figure V 3-2). Le premier décile de salaire net, qui correspond au niveau de salaire en-dessous duquel sont rémunérés les 10 % des agents les moins bien rémunérés, s'élève à 1 392 euros en 2016 dans la fonction publique, contre 1 213 euros dans le secteur privé en 2015 soit un écart de 14,8 % en faveur de la fonction publique. Cet écart se réduit progressivement pour s'annuler entre le septième et le huitième décile autour de 2 600 euros. Inversement, les salaires sont moins élevés dans la fonction publique que dans le privé dans le haut de la distribution, le neuvième décile de salaire net atteignant 3 263 euros dans la fonction publique en 2016 contre 3 646 euros mensuels dans le secteur privé en 2015.

Figure V 3-2 : Distribution des salaires nets mensuels dans la fonction publique par versant en 2016 et dans le secteur privé et semi-public en 2015 (en euros)



Sources : DADS, Siasp Insee. Traitements Insee, Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information."

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

Champ pour le privé : salariés du privé et des entreprises publiques. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs. Les données publiées ici sont issues d'une exploitation des DADS complètes et sont celles de 2015, l'année 2016 n'étant pas disponible au moment de la publication de ce rapport.

Champ pour la fonction publique : y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temp plein mensualisé.

FPE : hors militaires.

FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux.

FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Attention : Les données 2015 pour la FPH, et par conséquence pour l'ensemble de la fonction publique, ont été corrigées. Par ailleurs, partir de 2015, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue "Les rémunérations dans la fonction publique en 2015" du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

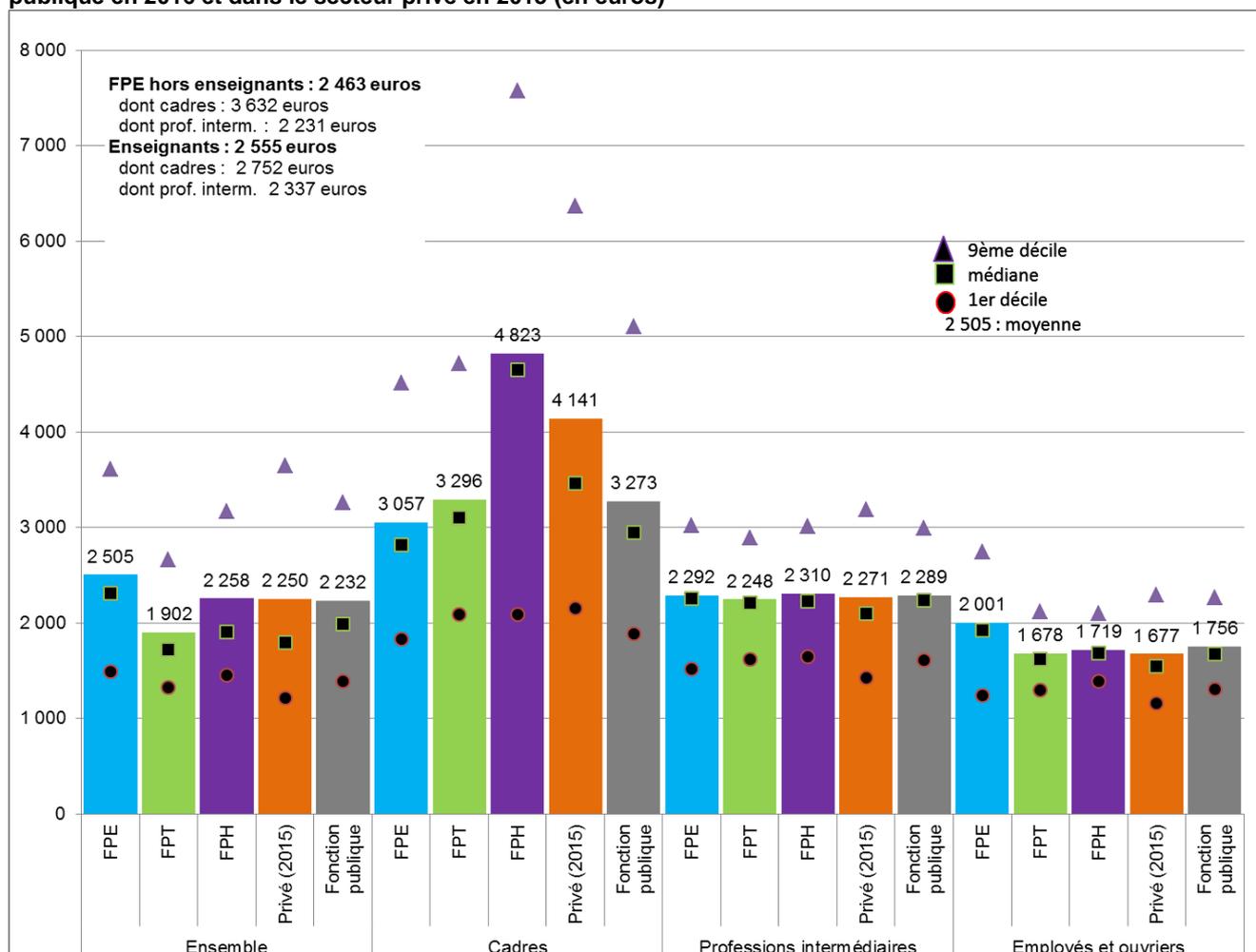
Salaires moyens : des niveaux différents entre versants de la fonction publique et entre secteur public et privé, du fait des caractéristiques très différentes des agents

Au sein de la fonction publique, le salaire net mensuel moyen est plus élevé dans la fonction publique de l'État (2 505 euros en 2016, voir Figure V 3-3), que dans la fonction publique hospitalière (2 258 euros), et la fonction publique territoriale (1 902 euros). Le salaire net mensuel médian s'élève à 2 310 euros dans la FPE, 1 904 euros dans la FPH et 1 718 euros dans la FPT. L'éventail des salaires est plus important dans la FPE (rapport inter-déciles de 2,42 en 2016) et la FPH (2,18) et plus modéré dans la FPT (2,01). Cette dispersion augmente légèrement dans la FPE (+0,01 point) et dans la FPT (+0,01 point), et plus fortement dans la FPH (+0,03 point).

Les écarts de salaire moyen résultent principalement d'effets de structure : on compte davantage de cadres dans la fonction publique de l'État et l'hospitalière que dans la fonction publique territoriale et le secteur privé ; davantage d'employés et d'ouvriers dans la FPT que dans la FPH. En outre, les agents sont en moyenne plus âgés dans la fonction publique et dans chacun des versants que dans le privé, ce qui contribue notamment à la surévaluation relative du salaire moyen dans la FPE.

La FPE propose des salaires plus élevés par rapport au privé pour les catégories les moins diplômées (ouvriers et employés au sens de la PCS-Insee), les autres versants de la fonction publique leur offrant néanmoins des niveaux de salaires relativement proches du secteur privé (Figure V 3-3). Ces catégories peuvent cependant exercer des métiers très différents. Les salaires moyens des professions intermédiaires (au sens de la nomenclature PCS de l'Insee) sont relativement proches dans les trois versants, avec toutefois des disparités entre secteurs au sein de la FPH (voir Fiche thématique 6.3-2).

Figure V 3-3 : Salaires nets mensuels par catégorie socioprofessionnelle dans les trois versants de la fonction publique en 2016 et dans le secteur privé en 2015 (en euros)



Sources : DADS, Siasp Insee. Traitements Insee, Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger, en équivalent temps plein mensualisé.

Champ pour le privé : salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs. Les données publiées ici sont issues d'une exploitation des DADS complètes. Les données présentées sont celles de 2015, les données 2016 n'étant pas disponibles au moment de la rédaction de ce rapport.

Champ pour la fonction publique : y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

FPE : hors militaires.

FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux.

FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

La nomenclature des catégories socio-professionnelles utilisée est la PCS-Insee.

Attention : Les données 2015 pour la FPH, et par conséquent pour l'ensemble de la fonction publique, ont été corrigées. Par ailleurs, partir de 2015, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue "Les rémunérations dans la fonction publique en 2015" du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

En 2016, le salaire brut mensuel moyen pour l'ensemble des agents y compris bénéficiaires de contrats aidés, s'élève à 2 714 euros, avec 3 058 euros dans la FPE, 2 303 euros dans la FPT et 2 736 euros dans la FPH (**Figure V 3-4**). Hors bénéficiaires de contrats aidés, ces rémunérations moyennes sont supérieures de 1,4 % et atteignent 2 751 euros dans l'ensemble de la fonction publique, avec 3 098 euros dans la FPE, 2 339 euros dans la FPT et 2 756 euros dans la FPH.

Figure V 3-4 : Salaires bruts mensuels dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi en 2016 (en euros)

	FPE (ministères et établissements publics)						FPT						FPH						Ensemble FP									
	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1er décile	1er quartile	3ème quartile	9ème décile	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1er décile	1er quartile	3ème quartile	9ème décile	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1er décile	1er quartile	3ème quartile	9ème décile	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1er décile	1er quartile	3ème quartile	9ème décile
Ensemble	100,0	3 058	2 835	1 829	2 333	3 508	4 382	100,0	2 303	2 080	1 621	1 813	2 529	3 224	100,0	2 736	2 308	1 772	1 974	2 931	3 831	100,0	2 714	2 415	1 702	1 962	3 087	3 967
Fonctionnaires	73,3	3 239	2 960	2 167	2 509	3 648	4 549	79	2 397	2 170	1 746	1 907	2 621	3 298	74	2 559	2 369	1 875	2 079	2 880	3 413	76	2 775	2 516	1 847	2 088	3 153	3 950
dont catégorie A	48,3	3 526	3 191	2 388	2 700	3 988	4 999	7,6	3 961	3 720	2 698	3 143	4 520	5 493	19,3	3 100	2 882	2 259	2 432	3 481	4 095	27,2	3 504	3 195	2 363	2 682	3 967	4 953
dont catégorie B	13,9	2 945	2 891	2 265	2 550	3 284	3 636	11,8	2 805	2 746	2 161	2 408	3 109	3 466	16,3	2 841	2 854	2 147	2 404	3 220	3 456	13,6	2 874	2 833	2 192	2 466	3 213	3 545
dont catégorie C	11,0	2 355	2 256	1 863	2 018	2 556	2 918	59,5	2 117	2 040	1 712	1 849	2 304	2 612	38,5	2 169	2 118	1 806	1 927	2 346	2 601	34,8	2 161	2 087	1 751	1 886	2 352	2 655
Contractuels	16,1	2 579	2 258	1 486	1 690	2 943	4 019	16,3	2 071	1 816	1 535	1 649	2 117	2 875	18,9	1 984	1 868	1 585	1 698	2 054	2 466	16,4	2 271	1 928	1 525	1 685	2 454	3 371
Autres catégories et statuts	8,1	2 847	2 772	1 936	2 340	3 249	3 838	0,5	2 016	1 296	1 100	1 207	1 638	4 472	7,0	6 619	6 549	3 568	4 799	8 174	9 465	5,1	3 942	3 071	1 956	2 485	4 587	7 736
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	97,5	3 098	2 862	1 935	2 374	3 533	4 408	95,7	2 339	2 107	1 676	1 845	2 559	3 258	98,3	2 756	2 320	1 795	1 990	2 949	3 855	97,0	2 751	2 446	1 755	1 998	3 115	3 998
Bénéficiaires de contrats aidés	2,5	1 493	1 467	1 448	1 467	1 468	1 531	4,3	1 494	1 468	1 396	1 465	1 515	1 608	1,7	1 536	1 515	1 408	1 467	1 588	1 664	3,0	1 499	1 468	1 420	1 466	1 506	1 611
Femmes	60,6	2 877	2 716	1 788	2 256	3 274	4 035	58,3	2 213	2 007	1 611	1 780	2 402	3 082	77,7	2 589	2 290	1 771	1 969	2 847	3 514	63,5	2 579	2 340	1 685	1 924	2 948	3 680
Hommes	39,4	3 337	3 054	1 975	2 485	3 842	4 914	41,7	2 429	2 204	1 643	1 882	2 680	3 426	22,3	3 247	2 383	1 777	1 993	3 345	6 677	36,5	2 949	2 567	1 741	2 049	3 372	4 488
Moins de 30 ans	10,8	2 126	2 101	1 468	1 656	2 441	2 802	11,1	1 777	1 725	1 458	1 551	1 962	2 188	16,0	2 028	1 980	1 632	1 768	2 226	2 432	12,0	1 981	1 895	1 468	1 639	2 241	2 536
30-39 ans	23,3	2 665	2 562	1 836	2 244	2 926	3 508	19,4	2 194	2 033	1 650	1 829	2 445	2 930	25,3	2 539	2 257	1 791	1 977	2 648	3 314	22,3	2 486	2 336	1 730	1 964	2 748	3 304
40-49 ans	31,4	3 110	2 944	2 045	2 530	3 484	4 245	30,0	2 344	2 122	1 686	1 863	2 565	3 272	27,2	2 756	2 360	1 826	2 027	3 034	3 736	30,0	2 762	2 545	1 783	2 040	3 156	3 916
50-59 ans	27,3	3 464	3 239	2 087	2 661	3 967	4 972	32,5	2 434	2 198	1 686	1 888	2 714	3 446	26,8	3 072	2 605	1 851	2 130	3 324	4 316	29,1	2 967	2 647	1 783	2 078	3 436	4 382
60 ans et plus	7,3	3 954	3 636	2 179	2 795	4 597	6 047	7,0	2 655	2 302	1 700	1 923	3 039	4 057	4,7	4 166	3 233	1 897	2 366	4 775	8 385	6,6	3 487	3 009	1 818	2 208	4 086	5 707

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information."

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temp plein mensualisé.

FPE : hors militaires.

FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux.

FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Déduction faite des prélèvements sociaux à la source (cotisations sociales, CSG et CRDS), le salaire net mensuel moyen pour l'ensemble des agents, y compris les bénéficiaires de contrats aidés, s'élève à 2 232 euros dans la fonction publique (**Figure V 3-5**), avec 2 505 euros dans la FPE, 1 902 euros dans la FPT et 2 258 euros dans la FPH. Ceci représente des taux de cotisation moyens de 18,1 % dans la FPE, 17,4 % dans la FPT et 17,5 % dans la FPH, plus élevés dans la FPE notamment en raison du poids des rémunérations des agents non fonctionnaires plus fortement assujetties.

L'impact des bénéficiaires de contrats aidés sur le montant des salaires moyens nets est quasiment identique à celui sur les salaires bruts, c'est-à-dire d'environ +1,4 %.

Parmi ses fonctionnaires, l'État compte une grande proportion d'agents de catégorie A (composée notamment d'enseignants). Cette proportion est presque trois fois plus élevée que dans la FPH et sept fois plus élevée que dans la FPT. Ainsi, le salaire net moyen des fonctionnaires est supérieur dans la FPE ; en 2016, il s'élève à 2 672 euros dans la FPE, 2 117 euros dans la FPH, et 1 985 euros dans la FPT. Le salaire médian est inférieur au salaire moyen de l'ordre de 7,6 % à 9,5 % selon les versants, mais suit la même hiérarchie.

Le salaire moyen des contractuels est également plus élevé dans la FPE, une plus grande partie d'entre eux étant assimilés à la catégorie A. En 2016, il est de 2 068 euros dans la FPE, de 1 682 euros dans la FPT, et de 1 611 euros dans la FPH. Les salaires médians sont proches : de 1 820 euros dans la FPE à 1 478 euros dans la FPT en raison d'une moindre dispersion dans les hautes rémunérations des contractuels que des fonctionnaires.

Les agents relevant des « autres catégories et statuts », correspondent à des situations spécifiques à chaque versant, si bien que la dispersion des salaires y est importante, particulièrement dans la FPH.

Figure V 3-5 : Salaires nets mensuels en 2016 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi

	FPE (ministères et établissements publics)						FPT						FPH						Ensemble FP									
	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaires moyen	Salaires médian	1er décile	1er quartile	3ème quartile	9ème décile	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaires moyen	Salaires médian	1er décile	1er quartile	3ème quartile	9ème décile	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaires moyen	Salaires médian	1er décile	1er quartile	3ème quartile	9ème décile	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaires moyen	Salaires médian	1er décile	1er quartile	3ème quartile	9ème décile
Ensemble	100,0	2 505	2 310	1 494	1 901	2 869	3 611	100,0	1 902	1 718	1 326	1 482	2 092	2 664	100,0	2 258	1 904	1 455	1 623	2 415	3 172	100,0	2 232	1 984	1 392	1 616	2 530	3 263
Fonctionnaires	73,3	2 672	2 427	1 783	2 056	3 002	3 768	78,9	1 985	1 796	1 440	1 577	2 173	2 733	74,1	2 117	1 956	1 553	1 719	2 377	2 819	75,5	2 294	2 074	1 526	1 726	2 595	3 262
dont catégorie A	48,3	2 909	2 621	1 953	2 211	3 283	4 147	7,6	3 297	3 085	2 227	2 601	3 772	4 607	19,3	2 569	2 363	1 862	2 010	2 875	3 399	27,2	2 896	2 629	1 938	2 196	3 272	4 118
dont catégorie B	13,9	2 422	2 374	1 668	2 095	2 692	2 986	11,8	2 319	2 268	1 781	1 987	2 568	2 880	16,3	2 341	2 349	1 764	1 979	2 647	2 854	13,6	2 369	2 333	1 806	2 031	2 643	2 923
dont catégorie C	11,0	1 950	1 867	1 542	1 672	2 109	2 412	59,5	1 752	1 688	1 410	1 528	1 909	2 169	38,5	1 796	1 755	1 495	1 597	1 940	2 149	34,6	1 789	1 728	1 445	1 560	1 947	2 201
Contractuels	16,1	2 068	1 820	1 210	1 370	2 375	3 186	16,3	1 682	1 478	1 249	1 342	1 721	2 318	18,9	1 611	1 518	1 288	1 381	1 667	1 995	16,4	1 833	1 567	1 241	1 370	1 975	2 694
Autres catégories et statuts	8,1	2 256	2 173	1 524	1 830	2 562	3 066	0,5	1 745	1 194	1 012	1 110	1 482	3 656	7,0	5 481	5 403	2 930	3 937	6 765	7 890	5,1	3 199	2 424	1 544	1 949	3 758	6 395
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	97,5	2 538	2 331	1 582	1 931	2 889	3 635	95,7	1 932	1 740	1 373	1 520	2 117	2 693	98,3	2 275	1 914	1 475	1 637	2 430	3 192	97,0	2 263	2 009	1 439	1 646	2 553	3 288
Bénéficiaires de contrats aidés	2,5	1 215	1 195	1 173	1 194	1 195	1 242	4,3	1 215	1 195	1 135	1 190	1 234	1 310	1,7	1 251	1 233	1 145	1 194	1 293	1 356	3,0	1 220	1 195	1 154	1 193	1 226	1 311
Femmes	60,6	2 351	2 211	1 441	1 833	2 672	3 308	58,3	1 828	1 657	1 316	1 463	1 986	2 543	77,7	2 134	1 890	1 454	1 619	2 346	2 901	63,5	2 118	1 921	1 378	1 583	2 412	3 022
Hommes	39,4	2 742	2 494	1 616	2 026	3 151	4 057	41,7	2 008	1 821	1 344	1 551	2 219	2 834	22,3	2 689	1 964	1 459	1 640	2 765	5 543	36,5	2 431	2 111	1 426	1 689	2 769	3 710
Moins de 30 ans	10,8	1 740	1 704	1 195	1 350	1 993	2 308	11,1	1 461	1 413	1 189	1 268	1 618	1 805	16,0	1 663	1 616	1 328	1 445	1 833	2 012	12,0	1 624	1 550	1 195	1 337	1 832	2 085
30-39 ans	23,3	2 182	2 087	1 495	1 825	2 392	2 891	19,4	1 814	1 685	1 351	1 507	2 028	2 417	25,3	2 096	1 866	1 473	1 629	2 188	2 749	22,3	2 045	1 916	1 417	1 620	2 254	2 726
40-49 ans	31,4	2 547	2 397	1 676	2 056	2 859	3 503	30,0	1 939	1 755	1 383	1 536	2 128	2 705	27,2	2 278	1 949	1 506	1 673	2 498	3 101	30,0	2 273	2 089	1 466	1 684	2 586	3 227
50-59 ans	27,3	2 838	2 639	1 713	2 167	3 241	4 096	32,5	2 008	1 810	1 383	1 555	2 242	2 847	26,8	2 535	2 140	1 528	1 754	2 731	3 586	29,1	2 440	2 173	1 466	1 710	2 814	3 611
60 ans et plus	7,3	3 251	2 964	1 798	2 289	3 772	4 984	7,0	2 190	1 894	1 392	1 582	2 508	3 350	4,7	3 452	2 654	1 566	1 940	3 961	6 959	6,6	2 874	2 468	1 494	1 815	3 350	4 732

Source : Siasp, Insee, Traitements Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information."

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temp plein mensualisé.

FPE : hors militaires.

FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux.

FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

La part des primes et indemnités dans le salaire brut s'établit en moyenne à 22,5 % pour les fonctionnaires

La rémunération des fonctionnaires comprend une partie reposant sur une grille indiciaire liée au statut, le traitement brut, et une partie indemnitaire, les primes et indemnités, qui sont davantage liées à l'employeur, aux fonctions exercées, à la réalisation d'heures supplémentaires ou à des sujétions particulières. Les primes et indemnités incluent également ici les montants versés dans l'année au titre de la garantie individuelle de pouvoir d'achat (**voir Annexe 1**) ainsi que les montants liés au rachat de jours épargnés dans les comptes épargne-temps (**voir Annexe 2**).

En 2016, les fonctionnaires ont perçu un salaire brut mensuel moyen de 2 775 euros composé de 2 150 euros de traitement indiciaire brut et de 625 euros de primes et indemnités (Figure V 3-6)

La part des primes et indemnités (y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement) dans le salaire brut s'établit en moyenne pour les fonctionnaires à 22,5 %. Cette part est relativement homogène dans les trois versants, et s'élève à 22,0 % dans la FPE (20,1 % hors indemnité de résidence et supplément familial de traitement), moins que celles observées dans les deux autres versants : 23,2 % dans la FPT et 22,8 % dans la FPH. Hors enseignants, cette part est cependant plus importante dans la FPE (28,5 %). La rémunération des heures supplémentaires représente en moyenne 79 euros par mois dans la FPE, soit 11,1 % des primes et indemnités. En revanche, compte tenu de l'implantation géographique plus concentrée en Île-de-France, l'indemnité de résidence est en moyenne certainement plus élevée dans la FPE.

Les prélèvements sociaux à la source représentent 17,5 % de la rémunération brute des fonctionnaires de la FPE, soit un taux légèrement plus élevé que celui des fonctionnaires de la FPH (17,3 %) et de la FPT (17,2 %) en raison de la différence que représentent les primes relativement moins sujettes à cotisation que le traitement indiciaire.

Figure V 3-6 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la fonction publique en 2015 et 2016 (en euros)

(en euros)	FPE		dont ministères de la FPE		FPT		FPH		FP	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Salaire brut (a)	3 209	3 239	3 168	3 196	2 372	2 397	2 536	2 559	2 747	2 775
- Traitement brut	2 502	2 528	2 453	2 477	1 818	1 842	1 956	1 976	2 126	2 150
- Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement	707	711	715	719	554	555	581	583	622	625
dont indemnité de résidence ⁽¹⁾	28	28	26	27						
dont supplément familial ⁽¹⁾	32	32	33	34						
dont primes et rémunérations annexes hors indemnités de résidence et SFT	647	651	655	659						
dont ensemble des heures supplémentaires	nd	nd	nd	nd						
Part des primes (en % du salaire brut)	20,2	20,1	20,7	20,6						
Part des primes y.c. IR et SFT (en % du salaire brut)	22,0	22,0	22,6	22,5	23,4	23,2	22,9	22,8	22,6	22,5
Cotisations sociales⁽²⁾	551	567	545	560	400	412	430	442	468	482
- Cotisations sociales salariées (b)	299	313	296	309	214	224	231	241	252	264
- CSG et CRDS (c)	252	254	249	251	186	188	199	201	216	218
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 658	2 672	2 623	2 636	1 972	1 985	2 106	2 117	2 279	2 294
Salaire net de prélèvements, personnels transférés exclus	2 658	2 672	2 623	2 636	1 971	1 985				

Source : Siasp Insee. Traitements Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temp plein mensualisé. Hors militaires.

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

(2) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

Attention : Les données 2015 pour la FPH, et par conséquent pour l'ensemble de la fonction publique, ont été corrigées. Par ailleurs, partir de 2015, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue "Les rémunérations dans la fonction publique en 2015" du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

nd : non disponible

En 2016, la qualité des données sur les heures supplémentaires n'est pas suffisante pour diffuser les données.

Augmentation du salaire net moyen de 0,5 % en euros courants dans l'ensemble de la fonction publique en 2016 soit +0,3 % en pouvoir d'achat

En 2016, le salaire brut moyen des agents de la fonction publique a augmenté de 0,9 % en euros courants (+0,9 % hors bénéficiaires de contrats aidés, voir figure V 3-7, après +0,9 % en 2015

Le salaire net des agents de la fonction publique évolue de façon moins dynamique que leur salaire brut, en raison de l'augmentation du taux de cotisation pour pension civile des fonctionnaires au 1^{er} janvier 2016 (+0,4 point sur le traitement indiciaire brut) et des contractuels. Le salaire net moyen a ainsi augmenté de 0,5 % (de même hors bénéficiaires de contrats aidés) en euros courants après +0,6 % en 2015.

Les augmentations ont été plus faibles dans le bas de la hiérarchie salariale (+0,2 % pour le premier décile de salaire net) que dans le haut (+0,6 % au neuvième décile). Cela s'explique notamment par un ralentissement conséquent des mesures de revalorisation des grilles pour les agents de catégorie C (seuls quelques corps à faibles effectifs ont été revalorisés en 2016), après une importante revalorisation qui concernait l'ensemble des agents de la catégorie les deux années précédentes.

L'évolution du salaire net moyen en valeur est restée stable entre 2015 et 2016 dans la FPE (+0,4 %). En revanche elle est moins favorable en 2016 qu'en 2015 dans la FPT (+0,6 % après +0,8 % en 2015) et dans la FPH (+0,6 %).

Figure V 3-7 : Évolution des salaires mensuels dans la fonction publique en euros courants en 2016 (en %)

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

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temp plein mensualisé.

FPE : hors militaires.

FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux.

FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Dans l'ensemble de la fonction publique, le premier décile net augmente de 0,2 % et le neuvième décile de 0,6 %. Le premier quartile net augmente de 0,3 % et le troisième quartile de 0,7 %

Dans la FPE, le premier décile net recule de 0,3 %. Cette baisse s'explique par une augmentation du nombre d'apprentis. Leur proportion parmi les 10 % des agents les moins rémunérés passe de 0,5 % en 2015 à 1,9 %.

Le salaire net moyen des fonctionnaires de catégorie C augmente de 0,6 % en 2016, celui des catégories B de 0,2 % et celui des catégories A de 0,4 %. Cette évolution plus importante du salaire des fonctionnaires de catégorie C s'explique par une hausse des primes, liée notamment au passage en 2016 d'une partie des agents de la catégorie C au régime indemnitaire des fonctionnaires de l'État (RIFSEEP) et par l'augmentation de la prime de sujétions spéciales des agents du corps d'encadrement et d'application de la pénitentiaire.

Dans la FPH, les augmentations salariales les plus fortes ont concerné le haut de la distribution (+0,1 % pour le premier décile contre +1,2 % pour le neuvième décile de salaire net).

Dans la FPT, l'évolution du premier décile est inférieure à celle du neuvième (+0,3 % pour le premier décile contre +0,8 % pour le neuvième). Hors contrats aidés, l'ampleur des évolutions salariales est exactement croissante avec les déciles (de +0,3 % pour le premier décile à +0,8 % pour le neuvième).

En parallèle de l'accélération de l'évolution nominale du salaire moyen, le pouvoir d'achat des salariés a pâti de la légère accélération de l'inflation avec une évolution de l'indice des prix à la consommation (y compris tabac) passant de +0,04 % en 2015 à +0,18 % en 2016. Ainsi, l'évolution du salaire net en euros constants est moins favorable aux agents qu'en 2015. Elle est positive dans chacun des versants de la fonction publique : +0,2 % dans la FPE (après +0,4 % en 2015), +0,4 % dans la FPT (après +0,8 % en 2015) et +0,4 % dans la FPH. Sur l'ensemble de la fonction publique, le salaire net moyen augmente de 0,3 % en euros constants.

Figure V 3-8 : Évolution du salaire net mensuel en euros courants en 2016 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi

	FPE (ministères et établissements publics)						FPT						FPH						Ensemble FP					
	Salaire moyen	Salaire médian	1er décile	1er quartile	3ème quartile	9ème décile	Salaire moyen	Salaire médian	1er décile	1er quartile	3ème quartile	9ème décile	Salaire moyen	Salaire médian	1er décile	1er quartile	3ème quartile	9ème décile	Salaire moyen	Salaire médian	1er décile	1er quartile	3ème quartile	9ème décile
Ensemble	0,4	0,6	-0,3	0,6	0,6	0,3	0,6	0,6	0,3	0,4	0,7	0,8	0,6	0,3	0,1	0,1	0,6	1,2	0,5	0,6	0,2	0,3	0,7	0,6
Fonctionnaires	0,5	0,7	0,5	0,6	0,7	0,4	0,7	0,6	0,3	0,5	0,8	0,9	0,5	0,5	0,1	0,3	0,6	0,7	0,6	0,7	0,4	0,5	0,8	0,7
dont catégorie A	0,4	0,7	0,7	0,8	0,2	0,2	0,6	1,0	1,0	0,9	0,5	0,1	0,9	1,1	0,9	1,0	0,8	0,6	0,5	0,7	0,8	0,8	0,3	0,2
dont catégorie B	0,2	0,2	0,2	0,1	0,3	0,4	0,6	0,5	0,7	0,6	0,3	0,6	0,3	0,2	0,5	0,5	0,1	0,2	0,4	0,3	0,5	0,3	0,3	0,4
dont catégorie C	0,6	0,5	0,8	0,6	0,2	0,8	0,5	0,5	0,3	0,4	0,5	0,6	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1	0,0	0,4	0,4	0,3	0,4	0,3	0,4
Contractuels	0,2	1,0	0,5	-0,3	0,1	0,0	0,3	0,2	0,2	0,3	0,5	0,5	0,5	0,6	0,5	0,4	0,5	0,2	0,3	0,2	0,2	0,2	0,6	0,5
Autres catégories et statuts	-0,6	-0,1	-4,1	-1,3	0,2	0,3	1,1	0,5	0,4	0,5	1,6	1,4	1,2	1,0	1,7	1,0	0,8	1,2	0,5	0,3	-3,3	-0,6	1,2	1,2
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	0,4	0,5	-0,3	0,4	0,6	0,3	0,6	0,6	0,3	0,4	0,7	0,8	0,6	0,3	0,1	0,1	0,6	1,2	0,5	0,6	0,1	0,4	0,7	0,6
Bénéficiaires de contrats aidés	0,6	0,4	0,5	0,4	0,4	0,6	0,2	0,4	-1,3	0,1	0,7	0,8	0,4	0,5	0,1	0,4	0,4	0,2	0,4	0,4	-0,1	0,4	0,4	1,0
Femmes	0,6	0,8	-0,4	0,4	0,7	0,4	0,7	0,6	0,2	0,3	0,8	1,0	0,7	0,4	0,1	0,1	0,6	1,0	0,7	0,6	0,2	0,3	0,8	1,0
Hommes	0,3	0,4	-0,1	0,3	0,5	0,2	0,5	0,5	0,3	0,4	0,6	0,6	0,6	0,1	0,1	0,1	0,4	0,8	0,4	0,4	0,2	0,4	0,6	0,4
Moins de 30 ans	0,4	0,3	0,4	1,2	1,4	-0,4	0,0	-0,1	0,1	0,4	-0,2	-0,1	0,1	-0,2	0,1	-0,1	0,1	0,5	0,3	0,0	0,4	0,3	0,6	0,7
30-39 ans	0,1	0,2	-0,9	-0,2	0,0	0,4	0,2	0,2	-0,2	0,0	0,4	0,6	0,8	0,5	0,1	0,2	0,7	1,5	0,3	0,2	-0,2	0,0	0,3	0,5
40-49 ans	0,4	0,5	0,7	0,8	0,3	0,0	1,0	0,9	0,2	0,5	1,1	1,3	0,8	0,6	0,2	0,4	0,7	1,3	0,8	1,2	0,3	0,9	0,8	0,7
50-59 ans	0,2	0,8	-0,6	0,3	0,3	0,2	0,1	0,1	0,2	0,4	0,0	0,0	-0,2	-0,9	-0,1	-0,5	-0,2	0,4	0,0	-0,1	0,0	-0,1	0,4	0,1
60 ans et plus	-0,7	-0,6	-0,6	-0,5	-0,9	-0,7	0,0	0,2	0,4	0,6	-0,1	-0,4	-0,5	-0,2	0,6	-0,5	-1,5	-0,1	-0,7	-0,6	0,3	-0,4	-1,1	-1,3

Source : Siasp Insee. Traitements Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

FPE : hors militaires.

FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux.

FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Lecture : Dans la FPE, le salaire net moyen a évolué de +0,4 % ; le salaire net médian a augmenté de 0,6 % ; le premier décile a diminué de 0,3 % et le neuvième décile a augmenté de 0,3 %.

Pour les fonctionnaires des trois versants, les évolutions du salaire net sont plus particulièrement portées par l'évolution du traitement indiciaire

Le salaire net des fonctionnaires de la fonction publique augmente de 0,5 % en euros constants en 2016. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +1,0 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +0,9 % à l'évolution du traitement brut indiciaire et +0,1 % imputable à l'évolution des primes et indemnités ; et -0,6 % à l'augmentation des prélèvements sociaux.

Du fait de son poids prépondérant dans le salaire brut et de son évolution plus dynamique que celle des autres composantes, le traitement indiciaire brut moyen explique l'essentiel de la hausse du salaire moyen en 2016. Cette augmentation du traitement est liée à la hausse de la valeur du point d'indice de 0,6 % au 1^{er} juillet, ainsi qu'à la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations de la fonction publique (PPCR, voir Encadré : Les instruments de réévaluation des rémunérations dans la fonction publique). Ce protocole a débuté en 2016 avec la bascule d'une partie des primes en points d'indice pour les fonctionnaires des filières paramédicales et sociales de catégorie A, et de l'ensemble de la catégorie B hors policiers, agents de l'administration pénitentiaire et instituteurs. L'évolution moyenne du traitement indiciaire en euros constants continue de s'accroître en 2016 dans la FPE (+0,8 % après +0,6 % en 2015), mais ralentit fortement dans la FPT (+1,1 % après +1,6 % en 2015) et légèrement dans la FPH (+0,9 %).

La part des primes (Figure V 3-6) est restée stable dans la rémunération des fonctionnaires de la FPE, malgré la bascule d'une partie des primes en points instaurée par le protocole PPCR, suite notamment à une augmentation en moyenne des primes des fonctionnaires de catégorie C et à la revalorisation du point d'indice sur lequel une grande partie des primes est indexée. Elle a légèrement baissé pour les fonctionnaires de la FPT (23,2 % après 23,4 %) et de la FPH (22,8 % après 22,9 %).

L'évolution des primes s'est cependant ralentie dans la FPE par rapport à 2015, avec +0,4 % après +0,7 % en 2015, et s'est stabilisée dans la FPT après +0,8 % en 2015. Malgré l'augmentation moyenne des primes des agents de catégorie C dans la FPE et la revalorisation du point d'indice sur lequel une partie des primes est indexée, la baisse du montant versé au titre de la garantie individuelle de pouvoir d'achat (voir Annexe 1 : La garantie individuelle de pouvoir d'achat (Gipa)), et surtout la bascule d'une partie des primes en points instaurée par le protocole PPCR expliquent ce ralentissement de l'évolution des primes. Cependant, dans la FPH, les primes ont augmenté de 0,3 % malgré cette bascule primes-points. Ceci s'explique en partie par l'augmentation des primes indexées sur le point d'indice, et par une augmentation du montant versé dans les établissements de santé du secteur public au titre des rachats de jours de CET (voir Annexe 2 : Le rachat de jours de repos placés dans les comptes épargne-temps).

Les prélèvements sociaux pour les fonctionnaires sur le traitement sont identiques quel que soit le versant et le taux de prélèvement ne diffère qu'en raison du poids des primes. Ainsi la hausse des cotisations liée à l'augmentation du taux de retenue pour pension civile a un impact sensiblement identique (+0,4 point) en 2016 dans chaque versant de la fonction publique.

L'évolution des prélèvements sociaux des fonctionnaires contribue à l'évolution du salaire net de -0,6 point dans l'ensemble de la fonction publique avec -0,6 point dans la FPE ainsi que dans la FPT et de -0,5 point dans la FPH.

Figure V 3-9 : Décomposition de l'évolution en euros constants du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la fonction publique en 2016

	FPE		Dont ministères		FPT		FPH		FP	
	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en point de %)
Salaires bruts (a)	0,8	0,9	0,7	0,8	0,9	1,1	0,7	0,9	0,8	1,0
- Traitement brut	0,9	0,8	0,8	0,7	1,1	1,1	0,9	0,8	0,9	0,9
- Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement	0,4	0,1	0,4	0,1	0,0	0,0	0,3	0,1	0,3	0,1
dont indemnité de résidence ⁽¹⁾	-0,2	0,0	3,7	0,0						
dont supplément familial ⁽¹⁾	-0,2	0,0	2,8	0,0						
dont primes et rémunérations annexes hors indemnités de résidence et SFT	0,4	0,1	0,4	0,1						
dont ensemble des heures supplémentaires	nd	nd	nd	nd						
Cotisations sociales⁽²⁾	2,7	-0,6	2,6	-0,5	2,8	-0,6	2,6	-0,5	2,8	-0,6
- Cotisations sociales salariées (b)	4,5	-0,5	4,2	-0,5	2,8	-0,5	4,1	-0,5	4,6	-0,5
- CSG et CRDS (c)	0,6	-0,1	0,6	-0,1	0,9	-0,1	0,8	-0,1	0,7	-0,1
Salaires nets de prélèvements = (a)-(b)-(c)	0,3	0,3	0,3	0,3	0,5	0,5	0,3	0,3	0,5	0,5

Source : Siasp Insee. Traitements Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé, hors militaires.

Attention : Les données 2015 pour la FPH, et par conséquent pour l'ensemble de la fonction publique, ont été corrigées. Par ailleurs, partir de 2015, la méthode de calcul des salaires des agents de la FPH a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue "Les rémunérations dans la fonction publique en 2014" du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2016). Les données présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

NB : Évolution de l'indice des prix à la consommation y compris tabac (+0,5 % en 2014).

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

(2) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

Lecture : Le salaire net moyen a évolué en euros constants de 0,4 % pour les fonctionnaires de la FPE. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +0,9 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +0,8 % à l'évolution du traitement brut indiciaire et +0,1 % à l'évolution des primes et indemnités ; et -0,5 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

nd : non disponible

En 2016, la qualité des données sur les heures supplémentaires n'est pas suffisante pour diffuser les données.

Encadré : Les instruments de réévaluation des rémunérations dans la fonction publique

L'évolution de la rémunération des fonctionnaires dépend :

- des mesures d'avancement individuelles (par exemple, changement d'échelon et promotion de grade ou de corps) ;
- des mesures générales (par exemple, revalorisation du point de la fonction publique, attribution de points par modification de la correspondance entre indice brut et indice majoré, GIPA, indemnité différentielle SMIC...) ;
- des mesures catégorielles, statutaires et indemnitaires (par exemple, revalorisation de la grille indiciaire de rémunération d'un grade).

Dans la FPE, d'après la direction du budget, plus des deux tiers de la progression des rémunérations en 2016 provient des mesures individuelles (hors heures supplémentaires et rachat de jours de CET) qui représentent 64 % des facteurs de progression (après 75 % en 2015, en baisse), suivi par les mesures catégorielles (20 %, en augmentation par rapport à 2015 où elles représentaient 14 %) et les mesures générales (16 %) dont le poids augmente par rapport à 2015 (11 %).

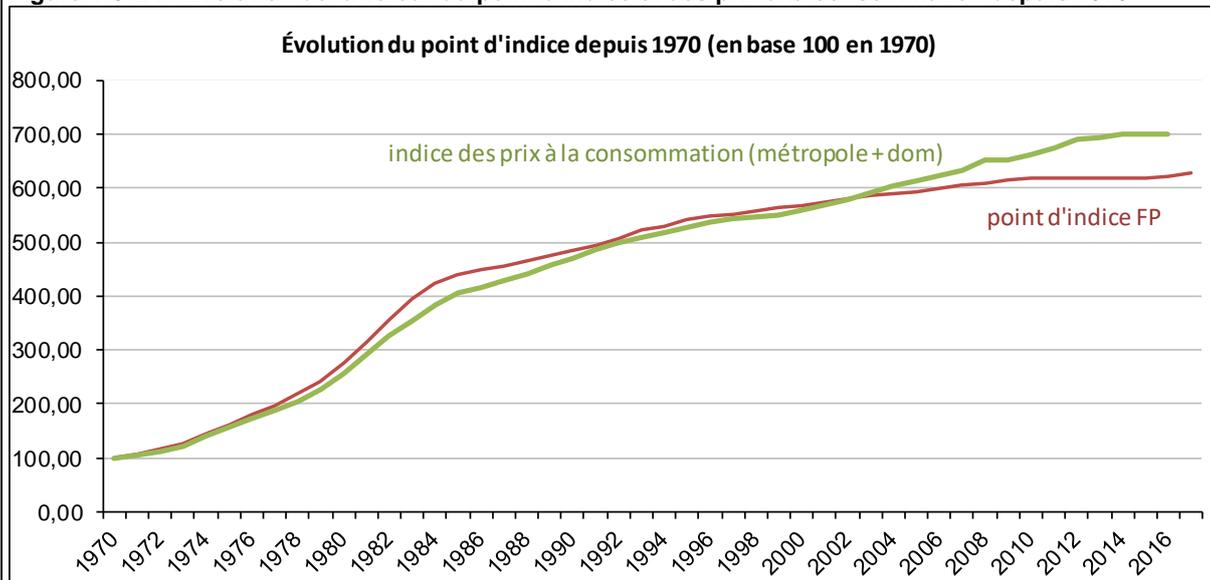
Les mesures générales

Les mesures générales peuvent passer notamment par l'attribution de points uniformes et par l'augmentation de la valeur du point d'indice.

La valeur du point était bloquée depuis juillet 2010 ; le décret n° 2016-670 du 25 mai 2016, portant majoration de la rémunération des agents publics rémunérés sur la base d'un indice, a conduit à revaloriser le point d'indice en deux étapes : +0,6 % au 1^{er} juillet 2016 et +0,6 % au 1^{er} février 2017.

La valeur annuelle du traitement afférent à l'indice 100 majoré, de 5 556,35 euros depuis juillet 2010, est passée à 5 589,69 euros au 1^{er} juillet 2016, et à 5 623,23 depuis le 1^{er} février 2017.

Figure V 3-E4 : Évolution de la valeur du point d'indice et des prix à la consommation depuis 1970



Source : IPC, Insee ; DGAFP. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

En outre, aucune attribution générale de point d'indice n'a eu lieu depuis le 1^{er} janvier 2013 (attribution d'un point de l'indice majoré 308 à l'indice majoré 313).

Les principales requalifications statutaires intervenues dans les trois versants de la fonction publique

- Le protocole d'accord du 2 février 2010 prévoit la mise en extinction progressive du corps des infirmiers diplômés d'État de catégorie statutaire B, remplacé par le corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés classé en catégorie A. À compter du 1^{er} décembre 2010, les nouveaux infirmiers sont directement recrutés dans le corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés. Les agents appartenant au corps des infirmiers diplômés d'État, en fonction au 1^{er} décembre 2010, ont pu opter soit pour la conservation de la catégorie active et le maintien dans le corps de catégorie B, soit pour l'intégration

dans le corps des infirmiers de soins généraux et spécialisés. À l'issue de la période pendant laquelle les infirmiers hospitaliers ont pu exercer leur droit d'option, 52 % d'entre eux ont choisi d'intégrer le corps classé en catégorie A, entraînant une modification de la répartition des agents par catégorie au sein de la FPH (la part des agents de catégorie A est ainsi passée de 18 % en 2010 à 29 % en 2011).

Ce dispositif a été adapté aux infirmiers de prévention de la fonction publique de l'État et aux infirmiers de la fonction publique territoriale.

Il a été mis en œuvre à l'identique au ministère de la Défense avec la création du corps des infirmiers civils en soins généraux et spécialisés du ministère de la Défense.

La transposition du dispositif aux infirmiers de la filière sapeurs-pompiers de la fonction publique territoriale a été mise en œuvre au 1^{er} septembre 2016 (décret n° 2016-1176 du 30 août 2016).

Cette réforme a également été transposée aux corps des personnels de rééducation de la fonction publique hospitalière (qui relèvent actuellement de la catégorie B) suivants :

- 1° Le corps des pédicures-podologues ;
- 2° Le corps des masseurs-kinésithérapeutes ;
- 3° Le corps des ergothérapeutes ;
- 4° Le corps des psychomotriciens ;
- 5° Le corps des orthophonistes ;
- 6° Le corps des orthoptistes ;

ainsi qu'au corps des manipulateurs d'électroradiologie médicale qui fait partie de la filière des personnels médico-techniques de la fonction publique hospitalière (décret n° 2017-1259 et 2017-1264 du 9 août 2017).

À l'instar des infirmiers, les agents appartenant aux corps précités ont pu opter, soit pour la conservation de la catégorie active et le maintien dans le corps de catégorie B, soit pour l'intégration dans le corps de catégorie A. Cette réforme est en cours de transposition au corps homologue du ministère des armées.

- Le protocole relatif aux parcours-professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique, prévoit que « les fonctionnaires relevant de la filière sociale, dans les trois versants de la fonction publique, bénéficieront d'une revalorisation en reconnaissance de leur diplôme au niveau licence et du niveau des missions exercées ». Le protocole précise que cette revalorisation sera réalisée en cohérence avec celle de la filière paramédicale décrite ci-dessus. Les décrets portant mise en œuvre de cette réforme, s'agissant des assistants de service social et conseillers techniques de service social des administrations de l'État, et des assistants socio-éducatifs, éducateurs de jeunes enfants et conseillers socio-éducatifs de la fonction publique territoriale ont été publiés en mai 2017 (décrets 2017-901, 2017-902 et 2017-903 du 9 mai 2017, 2017-1051, 2017-1052 et 2017-1053 du 10 mai 2017). Ils prendront effet le 1^{er} février 2019. Ces textes feront l'objet d'une transposition au bénéfice des personnels relevant des corps équivalents de la fonction publique hospitalière.

Zoom : les mesures mises en œuvre dans le cadre du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations de la fonction publique (PPCR)

Le protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations (PPCR) met en place une restructuration des grilles de rémunération des corps et cadres d'emplois des catégories A, B et C pour l'ensemble des fonctionnaires des trois versants de la fonction publique. Sa mise en œuvre a débuté en 2016.

Ces mesures comportent des revalorisations salariales, ainsi qu'un rééquilibrage progressif au profit de la rémunération indiciaire par la transformation d'une partie des primes en points d'indice. Les modalités de cette transformation ont été énoncées par l'article 148 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016 et précisées par le décret n° 2016-588 du 11 mai 2016 portant mise en œuvre de la mesure dite du « transfert primes/points ».

Une première étape de cette transformation a été engagée en 2016, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier.

Ce transfert primes/points se traduit par une majoration des indices de traitement des fonctionnaires s'élevant à :

- 4 points d'indice majoré pour l'ensemble des fonctionnaires de la catégorie C au 1^{er} janvier 2017 (correspondant à un abattement sur la rémunération indemnitaire équivalent à 3 points d'indice majoré) ;
- 6 points d'indice majoré pour l'ensemble des fonctionnaires de la catégorie B au 1^{er} janvier 2016 (abattement équivalent à 5 points d'indice majoré sur le régime indemnitaire), à l'exception des corps de la Police nationale et de l'administration pénitentiaire et des instituteurs, revalorisés de 6 points également mais en 2017 ;
- 9 points d'indice majoré pour les corps de la catégorie A (abattement équivalent à 7 points d'indice majoré sur le régime indemnitaire).

Pour les corps de catégorie A, ce transfert est réalisé en deux temps : 4 points d'indice en 2016 et 5 points d'indice en 2017 pour les corps paramédicaux et sociaux, 4 points d'indice en 2017 et 5 points d'indice en 2019 pour les autres corps.

Pour les fonctionnaires percevant un montant de primes inférieur au montant de l'abattement prévu, cette transformation s'est traduit par une augmentation nette de la rémunération perçue.

Dans l'ensemble de la fonction publique, le pouvoir d'achat de la rémunération nette des personnes en place a augmenté en 2016 de 1,5 % en moyenne

Dans l'ensemble de la fonction publique, 65,2 % des agents présents au moins une partie de l'année en 2015 ont travaillé vingt-quatre mois consécutifs en 2015 et 2016 chez le même employeur, avec la même quotité de travail (66,6 % hors bénéficiaires de contrats aidés). Ils sont proportionnellement quasiment aussi nombreux dans ce cas dans chacun des versants de la fonction publique.

Les contractuels sont proportionnellement moins nombreux à être dans cette situation, autour de 37 % sauf dans la FPH du fait des hôpitaux publics. De même, les bénéficiaires de contrats aidés sont peu nombreux à remplir ces conditions, environ un sur dix dans la FPE et un sur cinq dans les autres versants.

Les agents relevant des autres catégories et statuts sont dans des proportions très variables selon les versants, présents deux années complètes d'affilée chez le même employeur avec la même quotité de travail. Ils sont 69,7 % dans la FPE et 65 % dans la FPH, mais seulement 19,3 % dans la FPT.

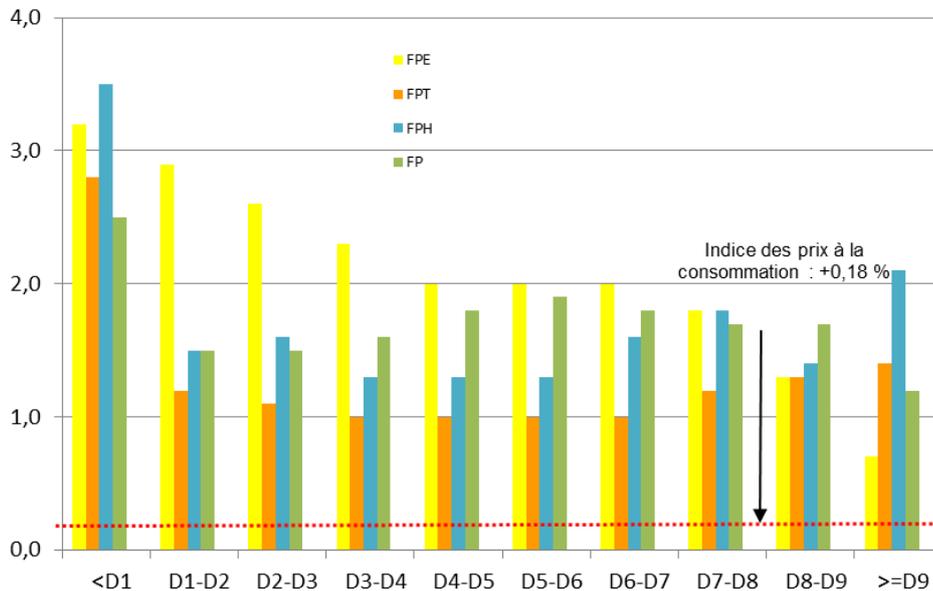
La rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) nette mesure le salaire moyen des seules personnes présentes toute l'année en 2015 et 2016 chez le même employeur avec la même quotité de travail. La RMPP nette est restée stable dans l'ensemble de la fonction publique, à +1,8 % (en pouvoir d'achat, +1,5 % après +1,8 % en 2015, suite à la légère reprise de l'inflation : +0,18 % après +0,04 % en 2016). L'évolution de la RMPP nette est identique hors contrats aidés, comme en 2015. En pouvoir d'achat, l'évolution de la RMPP a ralenti dans les trois versants (+1,7 % après +1,8 % en 2015 dans la FPE, +1,5 % en 2016, et +1,1 % après +1,7 % dans la FPT). Cela s'explique en partie, au moins pour la FPE, par un ralentissement des mesures catégorielles, consécutivement à l'accord de 2016 sur la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations des fonctionnaires (PPCR) qui prévoit une rénovation profonde des carrières et des rémunérations sur plusieurs années.

La rémunération nette des personnes en place a diminué en valeur entre 2015 et 2016 pour 32,6 % des agents dans l'ensemble de la fonction publique : 31,7 % des agents de la FPE, 32,5 % de ceux de la FPT, et 34,3 % de ceux de la FPH (Figure V 3-11). La part des personnes ayant subi une perte nominale de rémunération augmente ainsi de 3 points sur l'ensemble de la fonction publique par rapport à l'année précédente (+8,7 points dans la FPT mais -2,7 points dans la FPE). Les baisses de salaire net sont la conséquence de l'augmentation des cotisations sociales pour une petite partie seulement (de 3 à 8 % des agents selon les versants). Pour le reste, ces baisses observées chez les agents en place reflètent une grande hétérogénéité de situations : les salaires perçus l'année précédente ont pu être supérieurs dès lors que des rappels ont été perçus, le recours aux heures supplémentaires ou aux mesures de rachat de jours du compte d'épargne temps a pu diminuer pour certains agents. Ces baisses salariales peuvent aussi correspondre à des situations d'arrêts maladie. Cette année s'ajoute l'impact en année pleine de la suppression de l'Indemnité exceptionnelle de compensation de la CSG (IECSG) qui affecte directement les plus gros bénéficiaires de cette mesure créée en 1997 et se réduit à hauteur de leur avancement plus les autres.

En 2016, la rémunération nette de 36,8 % des agents en place a augmenté moins vite que les prix dans l'ensemble de la fonction publique (Figure V 3-11). La part des agents ayant perdu du pouvoir d'achat augmente, après trois années consécutives de baisses liées notamment au ralentissement de l'inflation sur cette période, cette dernière ayant connu une légère accélération cette année. Cette part était de 30,1 % en 2015 et de 1,2 point supérieure en 2014. En lien avec la structure du personnel par catégorie, les agents sont plus nombreux dans ce cas dans la FPE (34,7 % soit 0,2 point de moins qu'en 2015), et la FPH (38,7 % soit 7,9 points de plus qu'en 2015) que dans la FPT (37,8 %, soit 13,6 points de plus qu'en 2015).

L'évolution de la rémunération nette pour les agents classés dans le premier décile en 2015 est plus importante que celle dont ont bénéficié ceux qui étaient relativement mieux positionnés dans la distribution (Figure V 3-11). Ainsi, la RMPP nette a progressé de 3,2 % pour les agents en place de la FPE rémunérés en dessous du premier décile en 2015, de 2,8 % pour ceux de la FPT et de 3,5 % pour ceux de la FPH. En particulier, les agents rémunérés en-dessous du premier décile correspondent essentiellement aux agents les plus jeunes, relevant de la catégorie C ou bénéficiaires de contrats aidés. Dans la FPE, l'évolution de la RMPP devient de moins en moins dynamique au fil de la distribution des niveaux de salaire initiaux. Dans les autres versants, l'évolution de la RMPP est plus volatile selon les déciles.

Figure V 3-10 Évolution de la rémunération moyenne nette des agents en place en 2015 et 2016 selon leur position relative dans la distribution des salaires en 2015 (en %)



Source : Siasp Insee. Traitements Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensuel.

FPE : hors militaires.

FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux.

FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

(1) Rémunération moyenne des personnes présentes les deux années consécutives chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années. Pour la FPT, y compris les agents qui changent artificiellement d'employeur suite à des fusions d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

Lecture : Les 10% d'agents qui percevaient en 2015 un salaire net inférieur au premier décile ont connu en 2016 une évolution de leur RMPP nette de +2,5% dans la FP, avec +3,2 % dans la FPE, +2,8 % dans la FPT, et +3,5 % dans la FPH.

Dans la FPE, les cadres et professions intellectuelles supérieures (38,8 %) et les employés et ouvriers (37,1 %) en place ont plus souvent que les professions intermédiaires (29,2 %) connu une perte de pouvoir d'achat (**voir Fiche thématique 6.3-11**). Dans les deux autres versants, ce sont les employés et les ouvriers qui voient leur pouvoir d'achat s'éroder : ils sont 44,5 % dans la FPH et 39,9 % dans la FPT. C'est aussi le cas de respectivement 32,4 % et 31,6 % des professions intermédiaires, et 34,0 % et 31,2 % des cadres et professions intellectuelles supérieures, dans la FPH et la FPT.

En lien avec la forme de la courbe générale de carrière, dans les trois versants, globalement les proportions d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation augmentent avec l'âge. Parmi les agents âgés de moins de 30 ans, 35,4 % ont connu une évolution de leur salaire net inférieure à celle des prix à la consommation (34,3 % dans la FPE, 35 % dans la FPH et 36,6 % dans la FPT). Ces proportions s'accroissent de 0,6 point dans la FPE, de 14,2 points dans la FPT pour les agents de 60 ans et plus.

Dans les trois versants, le pouvoir d'achat de la RMPP nette moyenne évolue de façon plus dynamique pour les agents de catégorie A du fait des déroulements de carrière plus dynamiques.

L'évolution de la RMPP nette des contractuels est plus dynamique que celle des fonctionnaires dans la fonction publique, mais avec des disparités selon les versants. En 2016, dans la FPE, l'évolution de la RMPP nette des fonctionnaires est en effet légèrement plus favorable que celle des contractuels (+1,7 % contre +1,6 % en euros constants). En revanche, elle est beaucoup plus favorable pour les contractuels dans la FPH et la FPT, avec respectivement +1,8 % en euros constants pour les contractuels contre 1,0 % pour les fonctionnaires et +1,9 % contre 0,7 %.

L'évolution de la RMPP des agents relevant des autres catégories et statuts est supérieure à celle des fonctionnaires, avec des amplitudes différentes selon le versant : dans la FPE, +1,9 % en euros constants soit 0,2 point d'écart ; dans la FPH, +2,5 % soit 1,2 point d'écart ; et +3,0 % soit 2,0 points d'écart, dans la FPT où seul un agent sur sept de ce statut est présent de façon permanente les deux années.

Conformément à la forme générale des carrières salariales, ce sont les agents les plus jeunes, ceux âgés de moins de 39 ans en 2016, qui connaissent les évolutions de RMPP nette les plus fortes (Figure V 3-12). Les évolutions ralentissent ensuite au fil de l'âge : +0,6 % en euros constants pour les agents de 60 ans et plus dans la FPE et la FPT et +0,4 % en euros constants dans la FPH.

Rapport sur l'état de la fonction publique et les rémunérations

Figure V 3-11 : Proportion d'agents en place en 2015 et 2016 dont le salaire net a diminué en 2016 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi

	FPE (ministères et établissements publics)			FPT			FPH			Ensemble FP		
	Permanents en 2015 et 2016 (en % des effectifs de 2016)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2016 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2016 (en %)	Permanents en 2015 et 2016 (en % des effectifs de 2016)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2016 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2016 (en %)	Permanents en 2015 et 2016 (en % des effectifs de 2016)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2016 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2015 (en %)	Permanents en 2015 et 2016 (en % des effectifs de 2016)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2016 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2016 (en %)
Ensemble	65,4	31,7	34,7	66,1	32,5	37,8	68,0	34,3	38,7	65,2	32,6	36,8
Fonctionnaires	72,7	31,7	34,5	75,0	33,1	38,1	74,0	34,9	39,0	72,6	33,0	36,9
dont catégorie A	71,1	32,3	34,5	72,5	25,7	28,7	69,1	27,2	29,1	70,5	30,9	33,1
dont catégorie B	77,1	27,8	31,5	73,6	27,1	32,5	73,9	32,6	36,2	74,6	28,8	33,0
dont catégorie C	74,8	34,6	38,3	75,6	35,1	40,3	76,4	39,2	44,4	73,5	36,2	41,2
Contractuels	38,4	29,5	35,0	35,2	28,9	37,1	45,0	32,7	39,5	38,9	30,2	37,0
Autres catégories et statuts	69,7	35,3	37,6	19,3	27,3	39,8	65,0	29,6	34,5	66,3	33,6	36,0
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	66,8	31,8	34,8	67,9	32,7	38,0	68,8	34,3	38,8	66,6	32,8	36,9
Bénéficiaires de contrats aidés	11,0	12,8	14,4	23,3	20,7	23,4	22,0	30,0	32,1	18,4	20,4	22,7
Femmes	62,9	30,0	33,1	60,7	31,9	37,7	66,2	34,5	38,9	62,2	31,9	36,2
Hommes	69,1	34,2	37,0	73,6	33,3	37,8	74,3	33,5	38,2	70,3	33,8	37,6
Moins de 30 ans	29,5	30,8	34,3	39,2	30,4	36,6	50,9	31,6	35,0	38,6	31,0	35,4
30-39 ans	60,1	28,2	30,4	61,6	27,1	32,4	61,7	31,2	34,9	60,3	28,6	32,2
40-49 ans	75,5	30,2	33,0	72,5	31,9	36,9	76,8	33,7	37,8	73,4	31,6	35,4
50-59 ans	76,2	34,4	37,9	75,6	35,7	40,9	78,2	37,8	43,2	75,0	35,7	40,3
60 ans et plus	51,5	41,9	45,8	49,7	36,6	42,4	51,3	38,2	46,1	50,0	39,4	44,7

Source : Siasp Insee. Traitements Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information."

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

FPE : hors militaires.

FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux.

FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

NB : Rémunération des personnes présentes les deux années consécutives chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années. Pour la FPT, y compris les agents qui changent artificiellement d'employeur suite à des fusions d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

Lecture : 65,4 % des agents présents dans la FPE en 2016 ont été présents avec la même quotité de travail et chez le même employeur tout au long de 2015 et 2016. Le salaire net a diminué pour 31,7 % de ces agents et pour 34,7 % en euros constants.

Figure V 3-12 : Évolutions en 2016 en euros constants du salaire net des agents en place en 2015 et 2016 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi (en %)

	FPE (ministères et établissements publics)					FPT					FPH					Ensemble FP								
	RMPP	Distribution des évolutions individuelles					RMPP	Distribution des évolutions individuelles					RMPP	Distribution des évolutions individuelles					RMPP	Distribution des évolutions individuelles				
		Médiane	1er décile	1er quartile	3ème quartile	9ème décile		Médiane	1er décile	1er quartile	3ème quartile	9ème décile		Médiane	1er décile	1er quartile	3ème quartile	9ème décile		Médiane	1er décile	1er quartile	3ème quartile	9ème décile
Ensemble	1,7	1,2	- 2,9	- 0,6	3,9	8,2	1,1	0,6	- 2,8	- 0,5	2,7	5,6	1,5	0,8	- 3,6	- 0,9	3,6	7,4	1,5	0,8	- 3,1	- 0,7	3,4	7,1
Fonctionnaires	1,7	1,2	- 2,8	- 0,6	3,9	8,0	1,0	0,6	- 2,8	- 0,5	2,6	5,2	1,3	0,7	- 3,5	- 1,0	3,4	6,8	1,4	0,8	- 3,0	- 0,7	3,2	6,7
dont catégorie A	1,8	1,4	- 3,2	- 0,8	4,7	8,9	2,0	1,6	- 1,6	- 0,2	3,8	6,8	2,3	1,9	- 3,1	- 0,4	5,1	8,8	1,9	1,4	- 3,2	- 0,6	4,6	8,6
dont catégorie B	1,4	1,3	- 1,6	- 0,3	3,0	5,8	1,5	1,1	- 1,7	- 0,2	3,0	5,7	1,3	0,9	- 3,0	- 0,8	3,7	7,1	1,4	1,0	- 2,1	- 0,3	3,1	6,0
dont catégorie C	1,1	0,9	- 2,5	- 0,7	2,8	6,1	0,7	0,4	- 3,1	- 0,7	2,3	4,9	0,5	0,3	- 3,9	- 1,3	2,5	5,6	0,7	0,4	- 3,3	- 0,8	2,4	5,2
Contractuels	1,6	0,8	- 3,5	- 0,5	3,5	8,7	1,9	0,8	- 3,0	- 0,4	3,9	9,5	1,8	0,7	- 3,5	- 0,7	4,2	9,4	1,8	0,7	- 3,4	- 0,5	3,8	9,1
Autres catégories et statuts	1,9	1,0	- 3,4	- 1,0	4,6	9,4	3,0	1,4	- 1,7	- 0,2	10,3	19,9	2,5	1,7	- 5,1	- 0,7	6,1	13,6	2,2	1,1	- 3,8	- 0,9	5,0	10,2
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	1,7	1,2	- 2,9	- 0,6	3,9	8,2	1,1	0,6	- 2,8	- 0,5	2,6	5,5	1,5	0,8	- 3,6	- 0,9	3,6	7,4	1,5	0,8	- 3,1	- 0,7	3,4	7,1
Bénéficiaires de contrats aidés	0,8	0,4	- 0,7	0,2	0,3	2,7	3,4	0,8	- 2,3	0,1	5,1	13,2	2,6	1,1	- 4,0	- 0,7	5,9	11,2	2,7	0,3	- 2,3	0,1	3,9	11,0
Femmes	1,8	1,2	- 2,6	- 0,5	4,0	8,3	1,1	0,6	- 2,5	- 0,4	2,5	5,4	1,4	0,7	- 3,6	- 1,0	3,6	7,3	1,5	0,8	- 2,9	- 0,6	3,4	7,1
Hommes	1,5	1,1	- 3,3	- 0,8	3,8	7,8	1,1	0,7	- 3,1	- 0,6	2,8	5,9	1,7	0,8	- 3,6	- 0,9	3,9	7,9	1,4	0,8	- 3,3	- 0,7	3,3	7,0
Moins de 30 ans	2,3	1,2	- 4,9	- 0,7	4,6	10,6	1,9	0,7	- 3,1	- 0,5	3,6	9,1	2,0	1,3	- 4,1	- 0,8	4,8	9,4	2,0	1,0	- 4,0	- 0,6	4,4	9,5
30-39 ans	2,4	1,7	- 3,1	- 0,4	4,9	9,6	1,7	1,0	- 2,4	- 0,3	3,3	6,7	2,3	1,1	- 3,7	- 0,7	4,5	9,0	2,2	1,2	- 3,1	- 0,4	4,2	8,5
40-49 ans	1,8	1,3	- 2,9	- 0,6	4,1	8,3	1,1	0,7	- 2,8	- 0,5	2,7	5,5	1,6	0,8	- 3,4	- 0,9	3,5	7,0	1,6	0,9	- 3,0	- 0,6	3,4	7,0
50-59 ans	1,3	0,8	- 2,6	- 0,7	3,3	7,1	0,7	0,4	- 2,8	- 0,6	2,3	4,8	1,0	0,4	- 3,4	- 1,2	2,9	6,1	1,0	0,5	- 3,0	- 0,8	2,8	5,9
60 ans et plus	0,6	0,4	- 3,1	- 1,2	2,5	5,7	0,6	0,3	- 2,9	- 0,6	2,3	4,9	0,4	0,2	- 4,1	- 1,2	2,6	6,0	0,5	0,2	- 3,3	- 1,0	2,4	5,4

Source : Siasp Insee. Traitements Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information."

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

FPE : hors militaires.

FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux.

FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

NB : Rémunération des personnes présentes les deux années consécutives chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années. Pour la FPT, y compris les agents qui changent artificiellement d'employeur suite à des fusions d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

Lecture : Dans la FPE, parmi les agents en place en 2015 et 2016, le salaire net moyen a évolué de +1,7 %. Pour la moitié des agents en place en 2015 et 2016, le salaire net a augmenté de plus de 1,2 %. Il a diminué de 2,9 % pour 10 % des agents et augmenté de plus de 8,2 % pour 90 % des agents.

Les effets d'entrées-sorties pèsent de façon légèrement moins marquée en 2015 sur l'évolution du salaire moyen

Dans les trois versants, le pouvoir d'achat de la RMPP nette moyenne évolue de façon plus dynamique pour les agents de catégorie A du fait des déroulements de carrière plus dynamiques.

L'évolution de la RMPP nette des contractuels est plus dynamique que celle des fonctionnaires dans la fonction publique, mais avec des disparités selon les versants. En 2016, dans la FPE, l'évolution de la RMPP nette des fonctionnaires est en effet légèrement plus favorable que celle des contractuels (+1,7 % contre +1,6 % en euros constants). En revanche, elle est beaucoup plus favorable pour les contractuels dans la FPH et la FPT, avec respectivement +1,8 % en euros constants pour les contractuels contre 1,0 % pour les fonctionnaires et +1,9 % contre 0,7 %.

L'évolution de la RMPP des agents relevant des autres catégories et statuts est supérieure à celle des fonctionnaires, avec des amplitudes différentes selon le versant : dans la FPE, +1,9 % en euros constants soit 0,2 point d'écart ; dans la FPH, +2,5 % soit 1,2 point d'écart ; et +3,0 % soit 2,0 points d'écart, dans la FPT où seul un agent sur sept de ce statut est présent de façon permanente les deux années.

Conformément à la forme générale des carrières salariales, ce sont les agents les plus jeunes, ceux âgés de moins de 39 ans en 2016, qui connaissent les évolutions de RMPP nette les plus fortes (Figure V 3-12). Les évolutions ralentissent ensuite au fil de l'âge : +0,6 % en euros constants pour les agents de 60 ans et plus dans la FPE et la FPT et +0,4 % en euros constants dans la FPH.

Figure V 3-13 : Décomposition de l'évolution du salaire moyen dans les trois versants de la fonction publique en 2016 (en %)

Évolution 2016/2015 (en %)	FPE (ministères et établissements publics)		FPT		FPH		Ensemble FP	
	en euros courants	en euros constants	en euros courants	en euros constants	en euros courants	en euros constants	en euros courants	en euros constants
Salaire moyen								
Salaire brut	0,8	0,6	0,9	0,8	1,0	0,8	0,9	0,7
Salaire net de prélèvements	0,4	0,2	0,6	0,4	0,6	0,4	0,5	0,4
<i>dont : effet d'entrées-sorties</i>	-1,5		-0,7		-1,1		-1,1	
<i>dont : effet de structure</i>	0,2		-0,2		0,1		-0,2	
Salaire à structure constante								
Salaire brut	0,6	0,4	1,1	1,0	0,8	0,6		
Salaire net de prélèvements	0,2	0,0	0,8	0,6	0,5	0,3		
Salaire brut des personnes en place ⁽¹⁾	2,2	2,1	1,7	1,5	2,0	1,8	2,0	1,8
Salaire net des personnes en place ⁽¹⁾	1,9	1,7	1,3	1,1	1,7	1,5	1,6	1,5

Source : Siasp Insee. Traitements Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information."

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

FPE : hors militaires.

FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux.

FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Attention : Les données 2015 pour la FPH, et par conséquent pour l'ensemble de la fonction publique, ont été corrigées. Par ailleurs, partir de 2015, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue "Les rémunérations dans la fonction publique en 2015" du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

NB : L'effet d'entrées-sorties est calculé par solde entre l'évolution du salaire moyen et l'évolution de la RMPP.

L'effet de structure est calculé par différence entre l'évolution du salaire moyen et l'évolution du salaire à structure constante.

L'indicateur à structure constante est calculé comme l'évolution de la moyenne à structure constante (indice de Laspeyre). La qualité des informations sur la répartition des agents par échelon étant variable d'un versant à l'autre la structure des emplois est définie en termes de corps, grade et échelon dans la FPE, de grade et statut (fonctionnaires, contractuels etc.) dans la FPH, et de cadre d'emploi et de statut dans la FPT.

(1) Rémunération moyenne des personnes présentes les deux années consécutives chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années. Pour la FPT, y compris les agents qui changent artificiellement d'employeur suite à des fusions d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

Encadré : Les écarts de salaires entre les fonctionnaires entrants et sortants

L'effet d'entrées-sorties, également appelé « effet de noria », est généralement négatif du fait d'un niveau de salaires plus élevé des agents sortants que celui des agents entrants.

De manière simplificatrice, pour illustrer ce phénomène, des salaires d'entrées et de sorties ont été calculés en s'appuyant sur les concepts de flux d'entrées et de sorties en fin d'année, développées dans la vue « L'emploi publique dans la fonction publique en 2016 ».

La notion d'entrant et de sortant inclut ici des agents qui peuvent avoir déjà travaillé dans la fonction publique et sont par exemple placés en congé non rémunéré à la fin de l'année considérée (disponibilité, congé parental, congé longue maladie par exemple). C'est la raison pour laquelle ces données peuvent apparaître particulièrement volatiles. L'inclusion ou l'exclusion de certains grades accessibles par exemple uniquement en promotion interne change sensiblement les résultats.

Le salaire mensuel net moyen des « sortants », population constituée ici des fonctionnaires présents au 31 décembre 2015 et absents au 31 décembre 2016, est de 2 657 euros dans l'ensemble de la fonction publique (en baisse de 0,4 % par rapport à celui des sortants de 2015), de 3 097 euros dans la FPE (-0,8 %), de 2 116 euros dans la FPT (-0,5 %) et de 2 422 euros dans la FPH (+1,5 %). La moyenne d'âge des fonctionnaires « sortants » est de 54 ans dans l'ensemble de la fonction publique, de 53 ans dans la FPE, de 55 ans dans la FPT, et de 52 ans dans la FPH. Ceci s'explique notamment par des départs à la retraite plus précoces dans la FPH que dans les autres versants (voir Vue sur les retraites du rapport annuel 2017).

L'écart de rémunération entre les « sortants » et les « entrants » est nettement plus élevé dans la FPE (+46,6 %) que dans la FPH (+26 %) et la FPT (+17,7 %) en raison de la part plus importante des catégories hiérarchiques plus élevées dans la FPE et donc ayant un déroulement de carrière plus dynamique.

Au total, l'effet de noria s'accroît avec l'écart de rémunération entre entrants et sortants et avec le renouvellement des effectifs. Bien que ce renouvellement soit proportionnellement plus important dans la FPT ou la FPH que dans la FPE, l'écart de rémunération creusé au long de la carrière l'emporte. Toutefois, cet écart étant relativement structurel, c'est l'évolution du volume de renouvellement des effectifs qui explique la plus grande part de la variabilité de l'effet d'entrées-sorties.

Figure V 3-E5 Salaire mensuel moyen des fonctionnaires entrants et sortants dans chacun des versants de la fonction publique (1)

	FPE (ministères et établissements publics)						FPT						FPH						FP					
	Entrants			Sortants			Entrants			Sortants			Entrants			Sortants			Entrants			Sortants		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en équivalent temps plein mensualisé)	17 615	19 832	19 437	29 965	28 521	28 904	13 025	11 986	11 621	19 001	18 728	19 515	6 597	5 203	5 270	10 295	9 833	9 284	37 238	37 020	36 328	59 261	57 077	57 703
Salaire mensuel net moyen	2 149	2 109	2 113	3 170	3 122	3 097	1 727	1 758	1 798	2 105	2 127	2 116	1 906	1 911	1 922	2 350	2 387	2 422	1 958	1 967	1 984	2 686	2 669	2 657
Âge moyen	35	35	35	54	54	53	39	40	40	54	55	55	35	35	37	51	51	52	37	37	37	54	53	54

Source : Siasp Insee. Traitements Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

FPE : hors militaires.

FPT : hors militaires, assistants maternels et familiaux.

FPH : hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux

(1) Les entrants de 2016 sont définis comme les fonctionnaires absents de la fonction publique au 31/12/2015 et présents au 31/12/2016.

Les sortants de 2016 sont définis comme les fonctionnaires présents dans la fonction publique au 31/12/2015 et absents au 31/12/2016."

Attention : Les données 2015 pour la FPH, et par conséquent pour l'ensemble de la fonction publique, ont été corrigées. Par ailleurs, partir de 2015, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue "Les rémunérations dans la fonction publique en 2015" du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

Il serait souhaitable, pour que ces résultats soient plus clairement interprétables, d'isoler plus distinctement les agents publics recrutés dans l'année et leur rémunération en éliminant les « faux entrants » constitués par des agents de retour de congé en cours de carrière, et d'isoler symétriquement les « faux sortants », ce qui nécessite une information annexe non disponible dans les fichiers courants.

Dans la fonction publique de l'État, le pouvoir d'achat du salaire net moyen progresse de 0,2 % dans les ministères et de 0,4 % dans les établissements publics administratifs

Le salaire net moyen des agents civils des ministères s'élève à 2 553 euros en 2016. Celui des agents travaillant dans les établissements publics de l'État lui est inférieur de 7,7 % (Figure V 3-14).

Figure V 3-14 : Décomposition du salaire mensuel moyen dans la fonction publique de l'État en 2016

	Ministères et établissements publics			Établissements publics			Ministères		
	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)
Salaire brut (a)	3 058	0,6	0,7	2 898	0,7	0,8	3 109	0,5	0,6
Cotisations sociales⁽¹⁾	553	2,2	-0,5	543	2,1	-0,5	556	2,2	-0,5
- Cotisations sociales salariées (b)	313	3,5	-0,4	316	3,2	-0,4	312	3,7	-0,4
- CSG et CRDS (c)	240	0,5	0,0	227	0,7	-0,1	244	0,5	0,0
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 505	0,2	0,2	2 355	0,4	0,4	2 553	0,2	0,2

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, hors militaires, en équivalent temps plein mensualisé.

(1) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

Lecture : Le salaire net moyen a évolué de +0,2 % en euros constants dans la FPE. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +0,7 % imputable à l'augmentation du salaire brut et -0,5 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

La part moyenne de primes (hors IR et SFT) dans le salaire brut total des seuls fonctionnaires s'établit à 17,3 % pour les agents de catégorie A (30,0 % si on exclut les enseignants), 28,3 % pour ceux de catégorie B (en baisse de 0,5 point notamment en lien avec la bascule primes-points prévue par le protocole PPCR) et 24,8 % pour ceux de catégorie C (Figure V 3-15).

L'importance de la rémunération indemnitaire est très variable d'un type de corps ou emploi à l'autre. Concernant les fonctionnaires travaillant dans les ministères à temps complet en métropole, les primes et indemnités représentent 44,6 % de la rémunération brute totale pour les agents relevant des emplois de l'encadrement supérieur et de direction (voir Fiche thématique 6.4-2⁶). La part de primes s'élève à 32,4 % de la rémunération totale pour les corps relevant d'une grille indiciaire de catégorie A-type (attachés et inspecteurs), 26,5 % pour ceux relevant d'une grille de catégorie B-type (contrôleurs et secrétaires administratifs) et 22,9 % pour ceux relevant d'une grille de catégorie C-type (adjoints administratifs et techniques). Les enseignants de la catégorie A perçoivent des montants de primes différenciés, selon qu'ils relèvent de l'enseignement du premier ou du second degré : en moyenne, 14,2 % de primes pour les professeurs certifiés et agrégés et 6,3 % pour les professeurs des écoles. Les primes représentent 32,9 % de la rémunération totale des agents des corps d'encadrement et d'application de la police nationale (gardiens de la paix, brigadiers, etc.) qui relèvent de la catégorie B depuis 2005-2006.

Figure V 3-15 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la FPE en 2016

	Ensemble			Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C		
	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)
Salaire brut (a)	3 239	0,8	0,9	3 526	0,6	0,8	2 945	0,5	0,6	2 355	0,8	1,0
- Traitement brut	2 528	0,8	0,8	2 849	0,6	0,6	2 058	1,1	0,9	1 728	0,5	0,4
- Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement	711	0,5	0,1	677	0,7	0,2	888	-0,9	-0,3	627	1,7	0,5
- dont indemnité de résidence ⁽¹⁾	28	1,2	0,0	30	0,2	0,0	28	4,3	0,0	22	1,6	0,0
- dont supplément familial ⁽¹⁾	32	0,0	0,0	37	-0,5	0,0	25	1,7	0,0	20	-0,9	0,0
- dont primes et rémunérations annexes	651	0,4	0,1	610	0,8	0,2	835	-1,1	-0,4	585	1,8	0,5
dont ensemble des heures supplémentaires	nd	nd	nd									
Part des primes (en % du salaire brut)	20,1			17,3			28,3			24,8		
Part des primes y.c. IR et SFT (en % du salaire brut)	22,0			19,2			30,1			26,6		
Cotisations sociales⁽²⁾	567	2,7	-0,6	617	2,5	-0,5	523	2,6	-0,5	405	2,7	-0,5
- Cotisations sociales salariées (b)	313	4,3	-0,5	341	4,1	-0,5	292	4,3	-0,5	220	4,3	-0,5
- CSG et CRDS (c)	254	0,7	-0,1	277	0,6	-0,1	231	0,5	0,0	185	0,8	-0,1
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 672	0,4	0,4	2 909	0,2	0,2	2 422	0,1	0,1	1 950	0,4	0,4

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, hors militaires, en équivalent temps plein mensualisé. Fonctionnaires.

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

(2) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

Lecture : le salaire net moyen a évolué de +0,4 % en euros constants pour les fonctionnaires de la FPE. Cette évolution globale du salaire net moyen en euros constants peut se décomposer ainsi : +0,9 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +0,8 % à l'évolution du traitement brut indiciaire et +0,1 % à l'évolution des primes et indemnités ; et -0,6 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux. En 2016, la qualité des données sur les heures supplémentaires n'est pas suffisante pour diffuser les données.

⁶ Voir aussi l'étude de la DGAFP sur l'encadrement supérieur et dirigeant dans les trois versants de la fonction publique (Baradji et al., 2015).

En 2016, le salaire net moyen augmente dans les ministères (0,2 % en euros constants après 0,3 % en 2015, voir Figure V 3-14) et dans les établissements publics (0,4 % en euros constants après 0,8 % en 2015). Cette plus forte augmentation du salaire moyen dans les EPA est notamment liée à une baisse (pour la deuxième année consécutive) du nombre de bénéficiaires des contrats aidés (-3,9 % en 2016 après -3,5 % en 2015), qui représentent une part importante de leurs effectifs. Elle s'explique également par l'augmentation des primes de la catégorie C, notamment liée au passage en 2016 d'une partie des agents de cette catégorie au régime indemnitaire des fonctionnaires de l'État (RIFSEEP), dont l'impact est plus fort que dans les ministères du fait de la plus forte représentation des agents de catégorie C dans les EPA.

En revanche, les transferts de personnels des ministères n'ont désormais plus d'impact sur l'évolution du salaire moyen des établissements publics et des ministères. En effet, ces transferts d'agents relativement mieux rémunérés des ministères vers les EPA continuent de se ralentir. Entre 2015 et 2016, environ 600 postes ministériels ont été transférés vers les EPA contre 1 600 postes en 2015, 5 300 en 2014 et 6 500 en 2013 et 2012, toujours en fort ralentissement par rapport aux années antérieures (33 000 en 2011 et 65 000 en 2010).

La part des primes (hors IR et SFT) est stable dans la rémunération brute des fonctionnaires de la FPE malgré la bascule primes-points

La part des primes (hors IR et SFT) dans la rémunération brute des fonctionnaires de la FPE est stable en 2016 (voir Figure V 3-15).

Parmi les fonctionnaires de catégorie A, les primes (hors IR et SFT) ont augmenté en euros constants de 1,7 % pour les enseignants, suite notamment à la revalorisation de l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (ISAE) dans le premier degré, dont le montant est passé de 400 à 1 200 euros annuel, l'ISAE représentant, en 2016, 4 % des primes des enseignants du premier degré (professeurs des écoles majoritairement). Ces dernières progressent plus vite qu'en 2015 (+1,6 %), année qui avait notamment connu la revalorisation des indemnités des personnels exerçant dans les écoles ou établissements relevant des programmes « Réseau d'éducation prioritaire renforcé » et « Réseau d'éducation prioritaire » (Décret n° 2015-1087) et l'effet à plein sur l'année de la mise en place de l'ISAE en 2014.

Les primes ont en revanche stagné pour les autres fonctionnaires de catégorie A après +0,5 % en 2015), suite à la combinaison de l'effet négatif de la bascule d'une partie des primes en points d'indice pour les agents appartenant aux filières paramédicales et sociales, et de l'effet positif de la revalorisation du point d'indice survenue en février 2016, une partie des primes étant indexée sur le traitement indiciaire.

Pour les fonctionnaires de catégorie B, les primes ont diminué de 1,1 % en euros constants, après une progression en 2015 de +0,7 %. Ceci s'explique en grande partie par la bascule d'une partie des primes en points d'indice pour cette catégorie (à l'exception des instituteurs, de la Police nationale et de l'administration pénitentiaire), dans le cadre de l'application du protocole PPCR.

Pour les fonctionnaires de catégorie C, le pouvoir d'achat des primes augmente de 1,8 %, en accélération par rapport à 2015 (+0,4 %), malgré une légère accélération de l'inflation (+0,14 point). Ceci s'explique notamment par le passage en 2016 d'une partie des agents de cette catégorie au régime indemnitaire des fonctionnaires de l'État (RIFSEEP) et à revalorisation de la prime de sujétions spéciales des agents du corps d'encadrement et d'application de la pénitentiaire.

Accélération des mesures générales et catégorielles portant sur le traitement indiciaire des fonctionnaires de l'État en 2016

Les mesures générales et catégorielles portant sur le traitement indiciaire dont ont bénéficié les fonctionnaires de l'État ont globalement conduit à une augmentation indiciaire plus importante en 2016 qu'en 2015, sous l'effet notamment de la revalorisation du point d'indice de 0,6 % intervenue au 1er juillet 2016 et de la bascule d'une partie des primes en points d'indice dans le cadre du protocole « Parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR) pour une partie des fonctionnaires de catégories A et B (voir Encadré 4 : Les instruments de réévaluation des rémunérations dans la fonction publique). Ces mesures ont conduit à une évolution en valeur à structure constante du traitement brut (mesuré par l'ITB-GI, voir définitions) en hausse de 0,5 % (voir Figure V 3-16), soit 0,2 point de plus qu'en 2015, et à une évolution du traitement net à structure constante (ITN-GI) stable (+0,04 % après -0,2 % en 2015)⁷.

L'indice de traitement brut grille indiciaire des fonctionnaires de catégorie A est en hausse de 0,3 %, principalement suite à la revalorisation du point d'indice et à l'application des mesures prévues par le protocole PPCR pour les corps de la filière médico-sociale, qui ont bénéficié au 1^{er} janvier 2016 d'un gain de 4 points d'indice majoré (compensé sur les primes). Ces mesures n'ont cependant pas compensé les hausses de cotisation, avec un indice de traitement net-grille indiciaire de la catégorie A de -0,2 %.

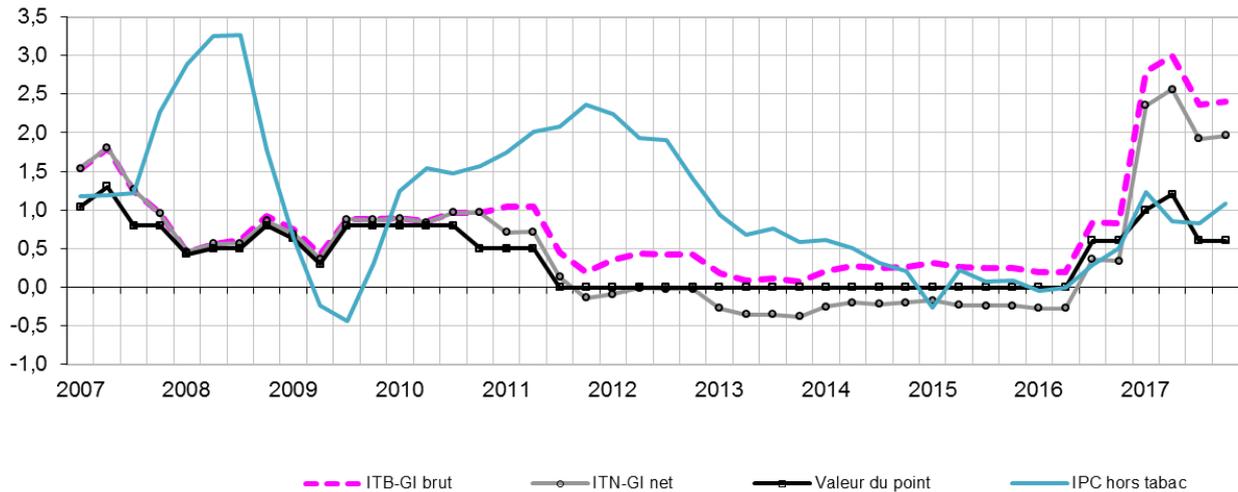
L'ITB-GI des fonctionnaires de catégorie B augmente de 1,44 %, sous l'effet de la hausse du point d'indice ; de l'application des mesures de transfert primes-points de PPCR qui ont conduit au 1^{er} janvier 2016 à un gain de 6 points d'indice majoré (compensé sur les primes) pour l'ensemble des fonctionnaires de catégorie B à l'exception de la police, de l'administration pénitentiaire et des instituteurs ; et enfin de la revalorisation des grilles indiciaires des corps et emplois des personnels des services actifs de la Police nationale et du corps d'encadrement et d'application du personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire, en application des grilles de référence du « nouvel espace statutaire » de la catégorie B.

⁷ En 2017, l'ITB-GI augmente de 2,64 % et l'ITN-GI de 2,20 %, l'indice des prix à la consommation (y compris tabac) ayant augmenté de 1,03 % (pour en savoir plus, voir *Stats Rapides*, juin 2018).

L'ensemble de ces mesures conduit à une augmentation du traitement brut à structure constante en valeur au-delà des cotisations sociales (+1,0 %).

L'indice de traitement brut grille indiciaire des fonctionnaires de catégorie C est en hausse de 0,3 %, principalement suite à la revalorisation du point d'indice. Cette mesure n'a pas compensé les hausses de cotisation, avec un indice de traitement net-grille indiciaire de la catégorie A de -0,2 %.

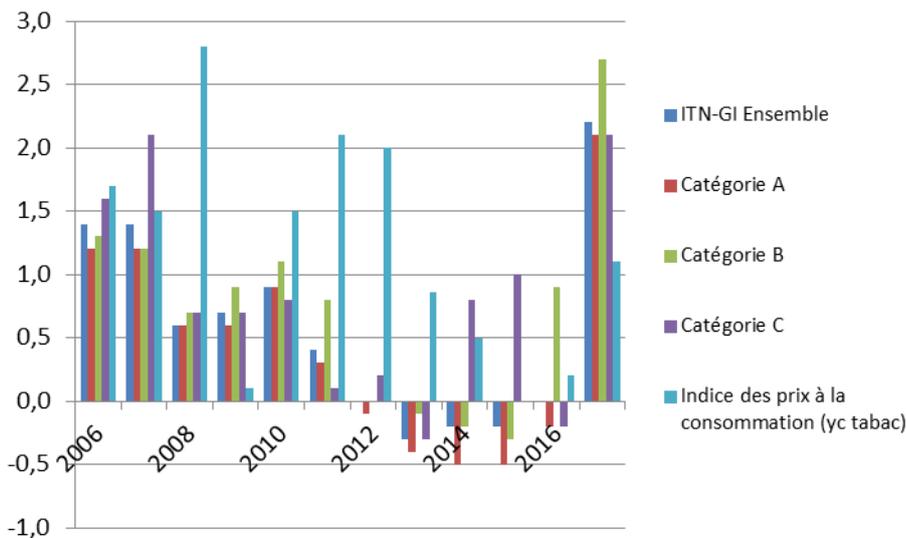
Figure V 3-16 : Glissement annuel de l'ITB-GI, de la valeur du point d'indice de la fonction publique et de l'indice des prix à la consommation



Source : Siasp Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensualisé. Fonctionnaires civils des ministères jusqu'en 2009, fonctionnaires civils de la FPE depuis 2010.

Figure V 3-17 : Évolution moyenne de l'indice de traitement net - grille indiciaire (ITN-GI) et de l'indice des prix à la consommation depuis 2006 (en %)



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensualisé. Fonctionnaires civils des ministères jusqu'en 2009, fonctionnaires civils de la FPE depuis 2010.

Ralentissement de la RMPP brute des agents de la FPE

En 2016, la RMPP brute des agents de la FPE a augmenté de 2,2 % en euros courants, stable par rapport à 2015 (+2,2 %), après une année 2014 qui avait été particulièrement dynamique (+2,5 %). Du fait de la plus forte inflation, la RMPP brute en pouvoir d'achat ralentit cependant légèrement, avec +2,1 % après +2,2% en 2015.

D'après les prévisions de la direction du budget, la RMPP brute des agents de la FPE en euros courants progresserait de 4,1% en 2017, notamment sous l'impulsion du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations de la fonction publique (PPCR), de la revalorisation du point d'indice et de mesures indemnitaires comme celles en faveur des professeurs des écoles.

Elle progresserait de 3,0 % en 2018 suite à l'une augmentation de 0,8 % de la rémunération brute, due à l'instauration de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG (dont l'impact, par construction, est en revanche nul sur la RMPP nette).

La RMPP des fonctionnaires de l'État est davantage portée par les évolutions individuelles du traitement indiciaire liées à la carrière

La différence entre l'évolution de la RMPP brute et de l'ITB-GI peut s'identifier à l'évolution du traitement indiciaire brut des agents présents vingt-quatre mois consécutifs, hors effet imputable à la mise en œuvre de ces mesures. En d'autres termes, cet indice peut être utilisé pour décomposer la RMPP brute des fonctionnaires présents deux années consécutives selon différentes contributions : une composante indiciaire liée aux mesures générales et catégorielles (l'ITB-GI), une composante indiciaire liée à des effets individuels propres aux agents et une composante liée à l'évolution des primes. La composante liée aux effets individuels, aussi appelée « glissement vieillesse-technicité » (GVT) positif, résulte des évolutions du traitement indiciaire liées aux effets individuels de type avancement automatique des échelons (ancienneté), changement de grade ou de corps à l'occasion de promotions internes ou de réussite à des concours. Cet effet est calculé par solde.

La composante liée à l'évolution des primes peut être décomposée en une contribution des heures supplémentaires⁸ et en une contribution de l'ensemble des autres primes et indemnités.

En 2016, l'évolution de la RMPP brute des fonctionnaires civils est, comme tous les ans, essentiellement portée par le GVT positif, c'est-à-dire les évolutions du traitement indiciaire liées aux effets individuels (stable de +1,5 % en 2015 et 2016).

La contribution des primes à la RMPP brute diminue légèrement (+0,4 % en 2016, après +0,5 % en 2015, voir Figure V 3-18), tandis que celle des mesures générales portant sur le traitement indiciaire augmente (+0,4 % après +0,2 % en 2015).

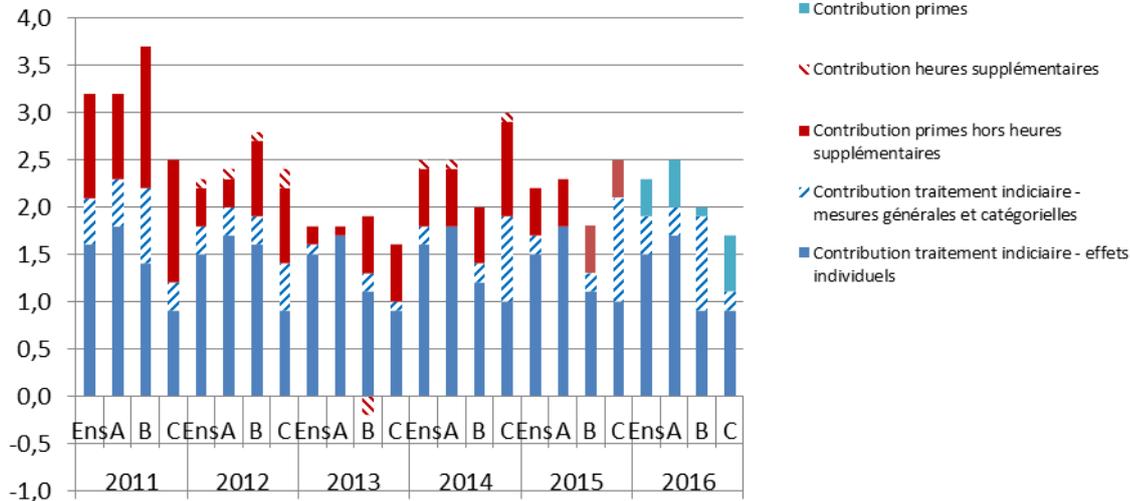
Le transfert primes-points pour une partie des agents de catégorie A et de catégorie B d'une part, les mesures de revalorisation d'une partie des agents de catégorie B (Police nationale et administration pénitentiaire), et la revalorisation du point d'indice pour l'ensemble des agents d'autre part, expliquent l'augmentation de la contribution de la composante indiciaire liée aux mesures générales et catégorielles pour ces deux catégories.

Pour la catégorie C, la quasi-totalité des fonctionnaires avait bénéficié en 2015 d'une revalorisation de leur grille indiciaire. La revalorisation du point d'indice de 0,6 % intervenue au 1^{er} juillet 2016 et les revalorisations de quelques corps (par exemple, revalorisation des premiers échelons de la grille indiciaire du grade des adjoints techniques de deuxième classe de l'administration pénitentiaire) mais avec des effectifs très faibles ont eu un moindre effet sur le traitement indiciaire des agents en 2016, ce qui conduit à une diminution de la contribution de la composante liée aux mesures générales et catégorielles, et donc à une évolution de la RMPP plus faible qu'en 2015.

En revanche, les fonctionnaires de catégorie C ont connu une hausse de leurs primes, notamment liée au passage en 2016 d'une partie des agents de cette catégorie au régime indemnitaire des fonctionnaires de l'État (RIFSEEP) et par l'augmentation de la prime de sujétions spéciales (indexée) des agents du corps d'encadrement et d'application de la pénitentiaire.

⁸ Il s'agit de l'ensemble des heures supplémentaires, exonérées et non exonérées. Pour 2016, la qualité des données dans Siasp n'étant pas assez satisfaisante, ces données ne sont donc pas disponibles.

Figure V 3-18 : Décomposition de l'évolution de la RMPP brute des fonctionnaires civils en place deux années consécutives depuis 2011 (en %)



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensualisé. Fonctionnaires civils présents 24 mois consécutifs (année n et n-1 pour la RMPP de l'année n) chez le même employeur avec la même quotité de travail.

Note de lecture : En 2016, la RMPP brute des fonctionnaires civils de la FPE a augmenté de 2,2 %. Cette évolution peut se décomposer ainsi : +1,5 % imputable à l'augmentation du traitement indiciaire relevant de l'effet carrière, +0,4 % imputable à l'augmentation du traitement indiciaire relevant des mesures générales, catégorielles et statutaires, +0,6 % imputable à l'augmentation des primes hors heures supplémentaires et -0,2 % imputables à l'évolution des montants versés au titre de l'ensemble des heures supplémentaires.

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

En 2016, la qualité des données sur les heures supplémentaires n'est pas suffisante pour diffuser les données.

La part moyenne des primes est stable pour les fonctionnaires de la FPT

En 2016, le salaire mensuel net moyen des fonctionnaires territoriaux s'élève à 1 985 euros. Les primes (y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement) représentent 23,2 % de la rémunération des fonctionnaires. Cette part est stable puisqu'elle était de 23,4 % en 2015. Elle varie selon la catégorie : elle est de 29,9 % de la rémunération brute des agents de catégorie A, 23,7 % pour les agents de catégorie B et 21,4 % pour les agents de catégorie C (Figure V 3-19).

Figure V 3-19 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires civils de la fonction publique territoriale en 2016

	Ensemble				Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C			
	Niveau moyen 2015 (en euros)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)
Salaires bruts (a)	2 372	2 397	0,9	1,1	3 923	3 961	0,8	0,9	2 776	2 805	0,9	1,0	2 099	2 117	0,7	0,8
- Traitement brut	1 816	1 842	1,1	1,1	2 745	2 776	1,0	0,8	2 096	2 140	1,9	1,8	1 648	1 664	0,8	0,8
- Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement	554	555	0,0	0,0	1 178	1 185	0,4	0,1	680	665	-2,3	-0,7	451	453	0,3	0,0
Part des primes (en % du salaire brut)	23,4	23,2			30,0	29,9			24,5	23,7			21,5	21,4		
Cotisations sociales⁽¹⁾	400	412	2,8	-0,6	646	663	2,4	-0,5	471	486	3,0	-0,6	355	365	2,6	-0,5
- Cotisations sociales salariées (b)	214	224	4,5	-0,5	339	353	3,9	-0,4	253	266	4,8	-0,5	190	199	4,6	-0,5
- CSG et CRDS (c)	186	188	0,9	-0,1	307	310	0,8	-0,1	218	220	0,9	-0,1	165	166	0,7	0,0
Salaires nets de prélèvements = (a)-(b)-(c)	1 972	1 985	0,5	0,5	3 277	3 297	0,4	0,4	2 305	2 319	0,4	0,4	1 744	1 752	0,3	0,3

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

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensualisé.

(1) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

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

Le salaire net moyen dans la fonction publique territoriale augmente porté par l'évolution du traitement indiciaire

En 2016, en tenant compte de l'inflation, le salaire mensuel net moyen des fonctionnaires territoriaux s'est accru de 0,5 %. La hausse de la rémunération totale en euros constants est très largement portée par l'évolution du traitement indiciaire (+1,1 point, voir Figure V 3-19). Le montant moyen des primes des fonctionnaires est resté stable en 2016 alors qu'il était de +0,8% en euros constants en 2015. Le montant moyen des primes en euros constants augmente pour les catégories A (+0,4 %) et pour les catégories C (+0,3 %) alors qu'il diminue pour la catégorie B (-2,3 %) suite à la mise en place du PPCR.

En 2016, c'est dans les régions et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre que l'évolution du salaire net moyen des agents territoriaux est la plus forte (respectivement +1,8 % et +0,6 % en euros constants, voir Figure V 3-20). L'importante évolution dans les régions est en grande partie due à la création en janvier 2016 des collectivités territoriales uniques de Martinique et de Guyane, issues de la fusion entre département et région. Hormis ces deux cas particuliers, l'évolution du salaire net moyen dans les régions est de +0,8 % en euros constants en 2016. À l'inverse, les départements et les communes connaissent une évolution de rémunération plus faible (+0,2 % en euros constants).

Toujours en tenant compte de l'inflation, la rémunération moyenne nette des personnes en place (RMPP) augmente de façon moins dynamique qu'en 2015. Il n'y a pas de grandes disparités entre les différentes catégories d'employeurs, cependant la hausse est plus forte dans les EPCI à fiscalité propre et les services départementaux d'incendie et de secours (SDIS) (respectivement +1,4 % et +1,3 % en euros constants contre +1,1 % pour l'ensemble de la FPT). C'est dans les SDIS, les départements et les régions que la part des agents présents tout au long des vingt-quatre mois de 2015 et 2016 est la plus élevée (respectivement 88,0 %, 70,7 % et 70,2 % des effectifs de 2015 présents en 2016). En revanche, l'augmentation de la RMPP est plus faible dans les centres communaux d'action sociale (CCAS) et les caisses des écoles (+0,9 % en euros constants).

Figure V 3-20 : Évolution des salaires mensuels nets moyens et de la RMPP nette en 2016 dans la fonction publique territoriale selon le type de collectivité

	Effectifs (en équivalent temps plein mensualisé)		Salaire mensuel moyen net de prélèvements en 2016	Évolution du salaire net moyen 2016/2015 (en %)		RMPP nette 2016/2015 ⁽¹⁾			
	Structure des effectifs 2016 (en %)	Évolution 2016/2015 (en %)		En euros courants	En euros constants	Proportion des agents de 2015 présents en 2016 (en %)	Évolution de la rémunération en euros courants (en %)	Évolution de la rémunération en euros constants (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'indice des prix à la consommation
Ensemble	100,0	-0,3	1901,6	0,6	0,4	66,1	1,3	1,1	37,8
Communes	54,3	-1,3	1802,7	0,4	0,2	66,5	1,1	1,0	39,5
CCAS et caisses des écoles	6,7	-1,3	1697,5	0,7	0,5	51,2	1,1	0,9	38,8
EPCI à fiscalité propre (2)	12,6	5,5	1979,5	0,8	0,6	63,7	1,6	1,4	34,2
Autres structures intercommunales	3,6	0,7	1876,4	0,8	0,6	59,6	1,7	1,6	33,5
Départements (2)	13,9	-2,9	2115,9	0,4	0,2	70,7	1,3	1,1	38,1
Services départementaux d'incendie et de secours	2,9	-0,9	2595,6	0,7	0,6	88,0	1,5	1,3	29,4
Régions	4,8	5,7	2023,7	2,0	1,8	70,2	1,3	1,1	35,1
Autres collectivités locales	1,2	2,7	2121,3	0,3	0,2	49,8	1,7	1,5	32,6

Source : Siasp Insee. Traitement DGCL - Département des études et des statistiques locales.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, et assistants maternels et familiaux.

(1) Rémunération moyenne des personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années. Pour la FPT, y compris les agents qui changent artificiellement d'employeur suite à des fusions d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

(2) La métropole de Lyon est ici classée avec les départements.

Attention : Les données 2015 pour la FPH, et par conséquent pour l'ensemble de la fonction publique, ont été corrigées. Par ailleurs, partir de 2015, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue "Les rémunérations dans la fonction publique en 2015" du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

L'éventail des salaires est plus large dans les hôpitaux publics que dans les établissements médico-sociaux

Au sein de la FPH, le salaire net moyen dans les hôpitaux publics (2 320 euros pour l'ensemble des agents, 2 141 euros pour les fonctionnaires) est supérieur à celui du secteur social et médico-social (1 822 euros pour l'ensemble des agents, 1 931 euros pour les fonctionnaires). L'éventail des salaires est stable dans les deux secteurs et plus important dans les hôpitaux publics (rapport inter-déciles de 2,24) que dans les établissements médico-sociaux (1,70).

Figure V 3-21 : Salaire net moyen et RMPP nette par filières d'emploi et secteurs en 2016 dans les hôpitaux publics et dans les établissements médico-sociaux

	Hôpitaux publics					Établissements médico-sociaux				
	Salaire net moyen	Part des emplois en 2016 (en %)	Évolution de la RMPP nette en euros constants	Part des présents en 2015 et 2016 parmi les présents en 2015 (en %)	Âge moyen au 31/12/2016	Salaire net moyen	Part des emplois en 2016 (en %)	Évolution de la RMPP nette en euros constants	Part des présents en 2015 et 2016 parmi les présents en 2015 (en %)	Âge moyen au 31/12/2016
Personnels de direction et personnels administratifs	2007	10,5	1,6	72,4	44,9	2362	6,4	2,1	71,3	45,8
Personnels des services de soins	2078	64,4	1,3	68,1	40,9	1788	69,3	0,8	63,2	41,8
Personnels médico-techniques	2276	4,5	1,9	70,1	41,2	2015	0,3	1,1	60,9	41,6
Personnels éducatifs et sociaux	1984	1,5	1,6	66,5	41,9	2010	8,6	1,8	68	42,2
Personnels techniques et ouvriers	1908	11	1,2	77,6	44,6	1681	12,1	0,8	73,4	46,2
Personnel médical	5495	8	2,5	65,3	47	4589	0,9	1,7	48,6	54,8
Non ventilés	2403	0,1	1,6	36,2	48,6	1634	2,5	0,7	39,3	40,7

Source : Siasp Insee. Traitement Drees.

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensualisé. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, et assistants maternels et familiaux.

Attention : Les données 2015 pour la FPH, et par conséquent pour l'ensemble de la fonction publique, ont été corrigées. Par ailleurs, partir de 2015, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue "Les rémunérations dans la fonction publique en 2015" du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

Que ce soit dans les hôpitaux publics (HOP) ou dans les établissements médico-sociaux (ETMS), les médecins sont les mieux rémunérés (5 481 euros nets en moyenne dans la FPH avec 5 495 euros nets dans les hôpitaux et 4 589 euros nets dans les ETMS). Hors médecins, les personnels médico-techniques ont le salaire moyen le plus élevé (2 273 euros nets). Les personnels techniques et ouvriers et les personnels éducatifs et sociaux ont les niveaux de rémunération les plus faibles. La dispersion des salaires nets, mesurée par le rapport inter-déciles, est relativement homogène entre les filières non médicales (entre 1,9 dans les hôpitaux et 1,7 dans les établissements médico-sociaux) (**Figure V 3-22**).

Figure V 3-22 : Distribution des salaires nets et bruts par filières d'emploi du personnel de la FPH en 2016

	Salaire net en EQTP						Évolution de la RMPP nette entre 2015 et 2016 en euros constants
	Moyenne	Évolution en euros constants	D1	D5	D9	D9/D1	
Personnels de direction et personnels administratifs	2 034	0,1	1 374	1 732	2 662	1,9	1,6
Personnels des services de soins	2 041	0,2	1 512	1 907	2 766	1,8	1,2
Personnels médico-techniques	2 273	0,0	1 497	2 265	2 924	2,0	1,8
Personnels éducatifs et sociaux	1 995	-0,1	1 409	1 915	2 588	1,8	1,7
Personnels techniques et ouvriers	1 879	0,3	1 406	1 698	2 530	1,8	1,2
Médecins	5 481	1,0	2 930	5 403	7 890	2,7	2,5

Source : Siasp, Insee. Traitement Drees.

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensualisé. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, et assistants maternels et familiaux.

En 2016, la part des primes et rémunérations annexes dans la rémunération brute totale des fonctionnaires de la FPH est, comme dans les autres versants, croissante avec la catégorie hiérarchique : elle passe ainsi de 21,0 % en catégorie C à 26,0 % en catégorie A.

Rapport sur l'état de la fonction publique et les rémunérations

Figure V 3-23 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la fonction publique hospitalière en 2016

	Ensemble				Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C			
	Niveau moyen 2015 (en euros)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2015/2016 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2015/2016 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2015/2016 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2015/2016 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)
Salaire brut (a)	2 536	2 559	0,7	0,9	3 061	3 100	1,1	1,3	2 820	2 841	0,5	0,7	2 158	2 169	0,3	0,4
- Traitement brut	1 956	1 976	0,9	0,8	2 263	2 299	1,4	1,3	2 179	2 207	1,1	1,0	1 709	1 716	0,2	0,2
- Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement	581	583	0,3	0,1	798	801	0,2	0,1	641	634	-1,3	-0,4	449	453	0,8	0,2
Part des primes (en % du salaire brut)	23,0	23,0			26,0	26,0			23,0	22,0			21,0	21,0		
Cotisations sociales⁽¹⁾	430	442	2,6	-0,6	516	531	2,8	-0,6	486	500	2,6	-0,6	365	373	2,2	-0,4
- Cotisations sociales salariées (b)	231	241	4,2	-0,5	276	288	4,3	-0,5	265	277	4,4	-0,5	195	203	3,8	-0,4
- CSG et CRDS (c)	199	201	0,7	-0,1	240	243	1,1	-0,1	221	223	0,5	-0,1	169	170	0,3	0,0
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2106	2117	0,3	0,3	2545	2569	0,8	0,8	2334	2341	0,1	0,1	1783	1796	0,0	0,0

Source : Siasp Insee. Traitement Drees.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

Attention : Les données 2015 pour la FPH, et par conséquent pour l'ensemble de la fonction publique, ont été corrigées. Par ailleurs, partir de 2015, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue "Les rémunérations dans la fonction publique en 2015" du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

(1) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

Lecture : Le salaire net moyen a augmenté de 0,3 % en euros constants pour les fonctionnaires de la FPH. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +0,9 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +0,8 % à l'évolution du traitement brut indiciaire et +0,1 % à l'évolution des primes et indemnités ; et -0,6 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

Globalement, la part des primes apparaît plus élevée dans les hôpitaux publics. Le salaire brut mensuel moyen des fonctionnaires y est de 2 588 euros, composé de 1 997 euros de traitement indiciaire brut et de 592 euros de primes et indemnités (y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement). La part des primes y est de 23,0 % (Figure V 3-24) contre 22,0 % dans le secteur médico-social, où le salaire brut mensuel moyen s'élève à 2 329 euros pour 519 euros de primes (Figure V 3-25). Toutefois, une partie de cet écart provient d'effets de composition du personnel : en effet, la part des primes est supérieure dans les établissements du secteur médico-social pour les fonctionnaires de catégorie A (30,0 % contre 26,0 %) par rapport à ce qu'on observe dans les hôpitaux, équivalente pour les fonctionnaires de catégorie C et légèrement inférieure pour les fonctionnaires de catégorie B. La part des primes reste stable dans les hôpitaux publics (23,0 %) comme dans les établissements médico-sociaux (22,0 %).

Figure V 3-24 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires des hôpitaux publics en 2016

	Ensemble				Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C			
	Niveau moyen 2015 (en euros)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)
Salaire brut (a)	2 564	2 588	0,8	0,9	3 047	3 087	1,1	1,4	2 835	2 856	0,6	0,7	2 167	2 177	0,3	0,3
- Traitement brut	1 976	1 997	0,9	0,8	2 259	2 295	1,4	1,3	2 189	2 217	1,1	1,0	1 717	1 722	0,1	0,1
- Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement	588	592	0,4	0,1	788	792	0,2	0,1	646	639	-1,2	-0,3	450	455	0,9	0,2
Part des primes (en % du salaire brut)	23,0	23,0			26,0	26,0			23,0	22,0			21,0	21,0		
Cotisations sociales⁽¹⁾	436	448	2,6	-0,5	514	530	2,8	-0,6	489	502	2,6	-0,5	366	375	2,1	-0,4
- Cotisations sociales salariées (b)	234	244	4,2	-0,5	275	288	4,3	-0,5	266	278	4,4	-0,5	196	204	3,8	-0,3
- CSG et CRDS (c)	201	203	0,7	-0,1	239	242	1,1	-0,1	222	224	0,6	-0,1	170	171	0,2	0,0
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2129	2141	0,4	0,4	2533	2557	0,8	0,8	2346	2354	0,1	0,1	1800	1802	-0,1	-0,1

Source : Siasp Insee. Traitement Drees.

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensualisé.

Attention : Les données 2015 pour la FPH, et par conséquent pour l'ensemble de la fonction publique, ont été corrigées. Par ailleurs, partir de 2015, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue "Les rémunérations dans la fonction publique en 2015" du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

(1) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

Lecture : Le salaire net moyen a évolué de +0,4 % pour les fonctionnaires des hôpitaux publics. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : +0,9 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont +0,8 % à l'évolution du traitement brut indiciaire et +0,1 % à l'évolution des primes et indemnités ; et -0,5 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

Figure V 3-25 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires des établissements du secteur médico-social en 2016

	Ensemble				Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C			
	Niveau moyen 2015 (en euros)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)	Niveau moyen 2015 (en euros)	Niveau moyen 2016 (en euros)	Évolution 2016/2015 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution en euros constants du salaire net moyen (en point de %)
Salaires brut (a)	2 308	2 329	0,7	0,8	3 389	3 382	0,2	0,3	2 629	2 647	0,5	0,6	2 111	2 128	0,6	0,6
- Traitement brut	1 789	1 811	1,0	0,9	2 350	2 382	1,2	1,0	2 045	2 082	1,6	1,5	1 668	1 683	0,7	0,7
- Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement	519	519	-0,3	-0,1	1 020	1 001	-2,0	-0,7	584	565	-3,4	-0,9	442	445	0,4	0,1
Part des primes (en % du salaire brut)	22,0	22,0			30,0	30,0			22,0	21,0			21,0	21,0		
Cotisations sociales⁽¹⁾	388	399	2,6	-0,5	547	561	2,4	0,5	451	464	2,7	0,6	355	364	2,4	0,5
- Cotisations sociales salariées (b)	206	216	4,3	-0,5	283	296	4,4	0,4	245	256	4,6	0,5	189	197	4,0	0,4
- CSG et CRDS (c)	181	183	0,6	-0,1	265	266	0,2	0,0	206	208	0,5	0,1	166	167	0,5	0,0
0	0															
Salaires net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	1 921	1 931	0,3	0,3	2 822	2 821	-0,2	-0,2	2 178	2 183	0,0	0,0	1 755	1 763	0,3	0,3

Source : Siasp, Insee. Traitement DREES.

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensualisé.

(1) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.

Dans la FPH, le pouvoir d'achat du salaire net moyen des fonctionnaires augmente de 0,3 %

Dans la FPH, la rémunération moyenne des personnels médico-techniques est restée stable en euros constants (voir Figure V 3-22). Elle a diminué pour les personnels éducatifs et sociaux (-0,1 %) et a progressé pour toutes les autres catégories de personnel (de +0,1 % pour les personnels de direction et d'administration à +1,0 % pour les médecins).

En 2016, le salaire net moyen des fonctionnaires de la FPH augmente de 0,3 % en euros constants (Figure V 3-23). Cet accroissement vient pour 0,8 point de la hausse du traitement indiciaire brut (+0,9 % en euros constants) et pour 0,1 point de la hausse des primes et rémunérations annexes. A l'opposé, la hausse des cotisations sociales (+2,6 % en euros constants) ont tiré l'évolution 2015-2016 du salaire net vers le bas même si seuls les fonctionnaires de catégorie A et de catégorie B ont enregistré une hausse moyenne du pouvoir d'achat de leur salaire. Il stagne en 2016 pour les fonctionnaires de catégorie C.

Le salaire brut moyen a augmenté pour toutes les catégories d'agents, de 1,1 % en euros constants pour les A, de 0,5 % pour les B et de 0,3 % pour C. Ces évolutions différenciées s'expliquent par une augmentation plus importante du traitement indiciaire brut pour les catégories A (1,4 % en euros constants) et B (1,1 % en euros constants) que pour les catégories C (0,2 % en euros constants). Par ailleurs, les primes et rémunérations annexes (y compris indemnité de résidence et supplément familial) augmentent pour les agents de catégorie A (0,2 % en euros constants) et diminuent pour les agents de catégorie B (-1,3 % en euros constants) du fait de la mise en place de la réforme Parcours professionnels, carrières et rémunérations.

La part des agents qui ont travaillé vingt-quatre mois consécutifs en 2015 et 2016 chez le même employeur, avec la même quotité de travail est de 68,8 % dans les hôpitaux publics et de 62,2 % dans les établissements médico-sociaux (Figure V 3-26). Ces proportions reflètent des disparités selon le statut. Les contractuels sont proportionnellement moins nombreux à être dans cette situation, mais également dans des proportions variables (47,9 % dans les hôpitaux publics et 34,6 % dans les ETMS). De même, c'est le cas de seulement deux bénéficiaires de contrats aidés sur dix dans chaque secteur.

Le pouvoir d'achat de la RMPP nette a augmenté +1,6 % dans les hôpitaux public (après +1,9 %) et de 1,0 % dans les ETMS (après +1,2 %).

La RMPP nette a diminué entre 2015 et 2016 pour 33,9 % des agents des hôpitaux public et 36,9 % des agents des ETMS (Figure V 3.1-26). En 2016, pour 38,4 % des agents en place dans les hôpitaux public (31,0 % en 2015) et 41,6 % dans les ETMS (29,6 % en 2015), la rémunération nette a augmenté moins vite que l'indice des prix.

Figure V 3.1-26 : Proportion d'agents en place en 2015 et 2016 dont le salaire net a diminué en 2016 selon le secteur et le statut ou la situation d'emploi

	Hôpitaux				Établissements médico-sociaux			
	Évolution de la RMPP ⁽¹⁾ nette en euros constants	Permanents en 2015 et 2016 (en % des effectifs de 2015)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2016 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2016 (en %)	Évolution de la RMPP ⁽¹⁾ nette en euros constants	Permanents en 2015 et 2016 (en % des effectifs de 2015)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2016 (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2016 (en %)
Ensemble	1,6	68,8	33,9	38,4	1,0	62,2	36,9	41,6
Fonctionnaires	1,3	73,8	34,6	38,7	1,0	75,7	36,9	41,1
<i>dont catégorie A</i>	2,3	69,2	27,2	29,1	2,5	67,4	28,0	29,9
<i>dont catégorie B</i>	1,3	73,9	32,8	36,5	1,7	74,5	29,9	32,2
<i>dont catégorie C</i>	0,5	76,3	39,2	44,5	0,6	77,0	39,2	44,1
Contractuels	2,0	47,9	31,9	38,7	1,2	34,6	36,9	43,6
Autres catégories et statuts	2,5	65,3	29,6	34,3	1,7	48,6	33,0	48,0
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	1,6	69,4	34,0	38,4	1,0	64,6	36,9	41,7
Bénéficiaires de contrats aidés	2,8	23,8	28,6	30,8	2,2	19,0	32,9	34,9
Femmes	1,5	67,0	34,1	38,5	1,0	61,2	37,4	42,0
Hommes	1,7	75,2	33,4	38,1	1,3	66,7	34,5	39,8
Moins de 30 ans	2,0	52,9	31,1	34,5	1,4	37,4	36,1	39,9
30-39 ans	2,4	62,2	30,8	34,5	1,3	57,1	34,5	39,1
40-49 ans	1,6	77,5	33,2	37,2	1,0	72,2	37,0	41,5
50-59 ans	1,0	78,9	37,8	43,2	0,9	73,7	38,2	43,5
60 ans et plus	0,3	52,1	38,1	46,1	0,8	44,7	38,8	45,8

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors internes, externes, et assistants maternels et familiaux.

- (1) Rémunération des personnes présentes les deux années consécutives chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.
- (2) Lecture : 68,8 % des agents présents dans les hôpitaux en 2016 ont été présents avec la même quotité de travail et chez le même employeur tout au long de 2015 et 2016. Le salaire net a diminué pour 33,9 % de ces agents et pour 38,4 % en euros constants.

Annexe 1 : La garantie individuelle de pouvoir d'achat (Gipa)

Instituée par le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008, la garantie individuelle de pouvoir d'achat est une prime qui compense l'écart d'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) vis-à-vis de l'inflation sur une période de référence de quatre ans lorsque le traitement indiciaire a eu une évolution inférieure à l'inflation.

Cette garantie s'applique aux fonctionnaires et à certains agents publics contractuels des administrations de l'État, des régions, des départements, des communes, des collectivités à statuts particuliers, des collectivités d'outre-mer et de leurs établissements publics, dans les conditions prévues par le décret du 6 juin 2008. Elle participe à l'assiette de cotisation retraite dans le cadre du régime additionnel de la fonction public (RAFP).

Techniquement, la garantie individuelle du pouvoir d'achat résulte d'une comparaison établie entre l'évolution de l'indice majoré au 31 décembre d'une année, multiplié par la valeur du point fonction publique en moyenne annuelle (indépendamment de la quotité de temps de travail) sur une période de référence de quatre ans ; et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le traitement indiciaire ainsi calculé a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi évaluée (modulée par la quotité de temps de travail en fin de période) est versé à chaque agent concerné. L'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, la nouvelle bonification indiciaire et toutes les autres primes et indemnités pouvant être servies aux agents sont exclus de l'assiette. Toutes les majorations et indexations relatives à l'outre-mer et applicables aux traitements ne sont pas prises en compte pour le calcul de la Gipa.

Le dispositif de la garantie individuelle du pouvoir d'achat a été prolongé en 2017.

Dans les ministères, 45 000 bénéficiaires civils de la Gipa en 2017 au titre de la période décembre 2012-décembre 2016 contre 60 300 en 2016 (au titre de décembre 2011-décembre 2015)

En 2017, 18,2 millions d'euros ont été versés au titre de la Gipa relativement à la période décembre 2012 - décembre 2016, sur le champ des dépenses de personnel de l'État (titre 2 de la LOLF). Ce montant est en forte baisse par rapport à celui de 2016 consacré à la période décembre 2011 - décembre 2015 (61,6 millions d'euros).

Sur le champ des agents civils des ministères et des universités, la prime correspondant à la Gipa au titre de la période décembre 2012 - décembre 2016 a été versée à 45 000 agents en 2017, soit 3 % des agents. Le nombre de bénéficiaires, qui avait déjà fortement diminué en 2016 (-64 %) continue de baisser en 2017 (-25 %). Le ministère de l'Éducation nationale représente 73 % des bénéficiaires et des montants versés en 2017.

Cette diminution du nombre de bénéficiaires et des montants versés au titre de la GIPA s'explique à la fois par une baisse de l'inflation sur la période de 4 ans (1,38 % sur la période 2012-2016 contre 3,08 % sur la période 2011-2015), par la revalorisation du point d'indice de 0,6 % survenue en juillet 2016, par les mesures de revalorisations successives sur la période (notamment de la quasi-totalité des grilles indiciaires des agents de catégories B et C en 2014 et 2015, et 2016 pour les B uniquement), et enfin par la mise en place des mesures de transferts primes-points du protocole PPCR pour une partie des agents de catégories A et B.

Figure V 3-A1-1 : Bilan des versements Gipa effectués en 2017 au titre de la période décembre 2012-2016 dans les ministères (hors militaires, établissements publics et enseignement privé)

	Part dans l'effectif bénéficiaire (en %)	Montant total (en millions d'euros)	Montant moyen par agent (en euros)	Montant du premier décile (en euros)	Montant médian (en euros)	Montant du neuvième décile (en euros)
Ensemble	100,0	18,2	404	257	395	578
Fonctionnaires de catégorie A	88,9	16,2	429	319	395	578
Fonctionnaires de catégorie B	5,1	0,4	163	3	3	309
Fonctionnaires de catégorie C	0,7	0,1	256	128	263	360
Fonctionnaires de catégorie inconnue	5,4	0,8	360	209	367	493
Contractuels	2,8	0,4	294	39	233	493
Statut non spécifié	2,6	0,3	282	75	220	470
Moins de 30 ans	0,1	0,0	154	65	193	233
30 à 34 ans	0,5	0,1	230	75	220	292
35 à 39 ans	1,1	0,1	295	129	275	322
40 à 44 ans	5,9	0,8	317	220	319	367
45 à 49 ans	13,2	2,1	347	266	340	440
50 à 54 ans	18,7	3,1	373	281	367	479
55 ans et plus	60,3	11,9	439	309	470	578
Hommes	46,8	9,0	428	287	440	578
Femmes	53,2	9,2	383	246	367	470

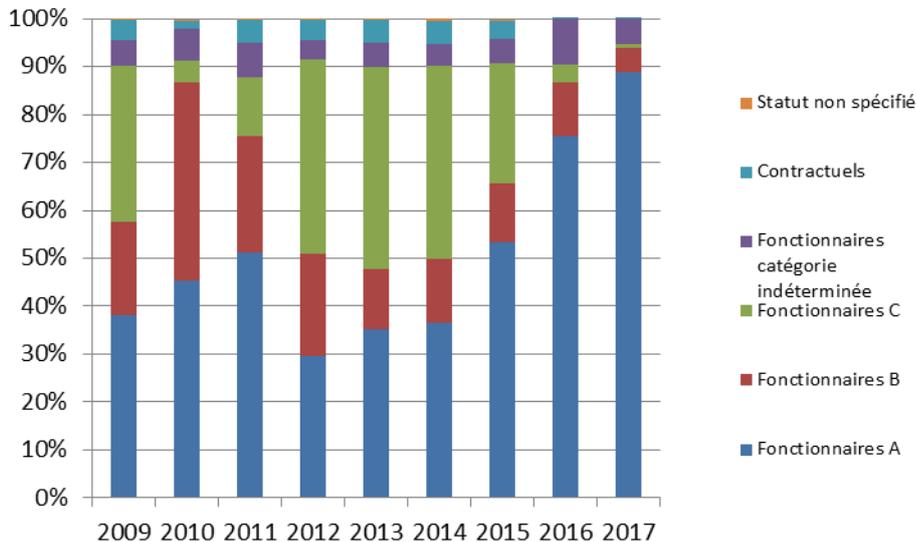
Source : Fichiers ON, DGFiP. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.
 Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs), y compris universités passées au régime des compétences élargies.
 Note de lecture : Les agents fonctionnaires de catégorie C représentent 0,7 % de l'effectif bénéficiaire de la Gipa versée en 2017 ; le montant total perçu par cette catégorie d'agents s'élève à 0,5 millions d'euros, ce qui représente un montant moyen perçu par agent de catégorie C de 256 euros. En termes de distribution, 10 % des agents de catégorie C ont perçu un montant de Gipa de moins de 128 euros, 50 % des agents de catégorie C ont perçu moins de 263 euros et 90 % des agents de catégorie C ont perçu moins de 360 euros.

En 2017, comme toutes les années depuis 2011 à l'exception de 2016 les femmes sont plus nombreuses (53,2 %) que les hommes (46,8 %) à bénéficier du dispositif, mais pour un montant versé inférieur en moyenne (383 euros contre 428 euros pour les hommes) et en médiane (367 euros contre 440 euros).

Les agents de catégorie A sont les premiers bénéficiaires de la GIPA versée en 2017 (88,9 %, voir Figure V 3-A1-2), 5,1 % sont des agents de catégorie B, et 0,7 % des agents de catégorie C (5,4 % des agents sont en catégorie indéterminée). Les agents de catégorie A étaient également les plus bénéficiaires de la GIPA en 2015 et 2016, et avant 2012. De 2012 à 2014, ce sont les agents de catégorie C qui en étaient le plus bénéficiaires.

Les agents âgés de 50 ans et plus représentent une majorité des bénéficiaires (79,1 % des bénéficiaires de la mesure en 2017). Les moins de 35 ans représentent un peu moins de 1 % des bénéficiaires. Le montant moyen versé augmente avec l'âge pour atteindre 439 euros pour les agents âgés de 55 ans et plus.

Figure V 3-A1-2 : Évolution des caractéristiques statutaires des bénéficiaires de la Gipa dans les ministères depuis 2009



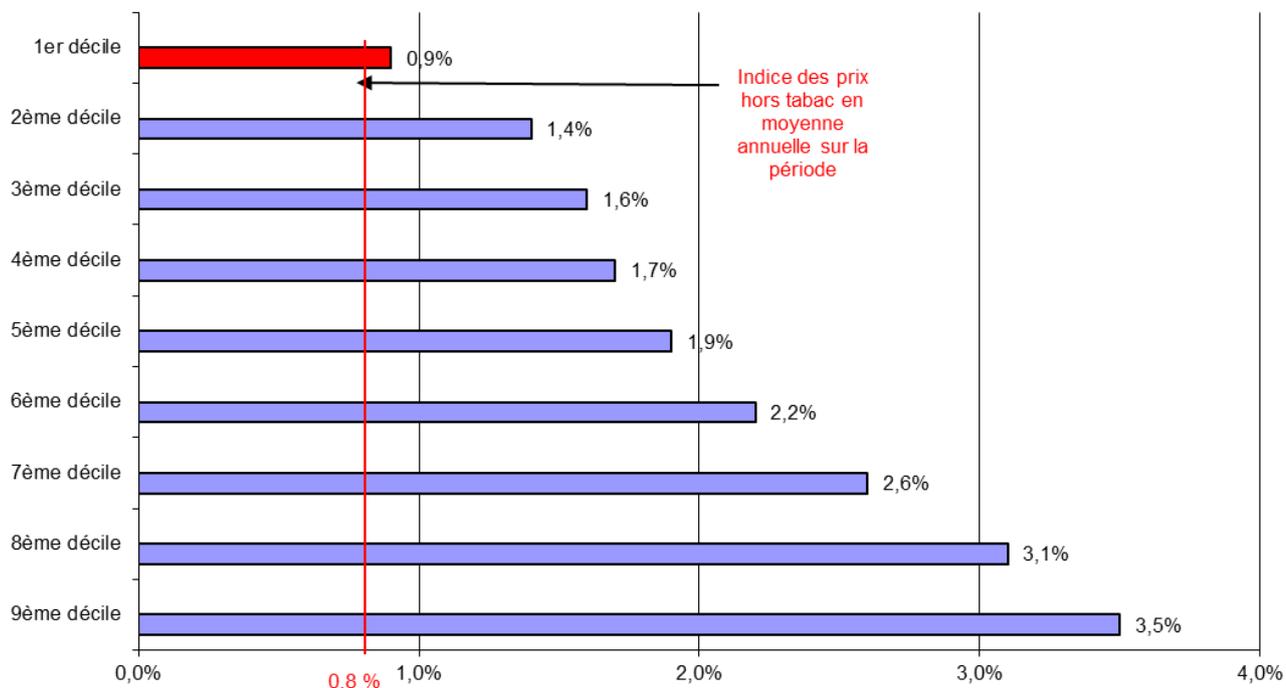
Source : Fichiers ON, DGFIP. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs), y compris universités passées au régime des compétences élargies.

Afin de se rapprocher au plus près du mode de calcul de la prime versée au titre de la **Gipa en 2017**, des évolutions de traitements indiciaires bruts à temps complet ont été calculées pour les agents civils des ministères, hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs entre décembre 2012 et décembre 2016. La moitié a bénéficié d'une augmentation de traitement brut indiciaire à temps complet supérieure à 7,6 % (soit 1,8 % en moyenne annuelle, **Figure V 3-A1-3**). Aux deux extrémités de la distribution, 10 % des agents ont bénéficié d'une augmentation de moins de 3,2 % (soit 0,8 % en moyenne annuelle), tandis qu'à l'autre extrémité, 10 % des agents ont bénéficié d'une augmentation de plus de 15,1 % (soit 3,6 % en moyenne annuelle). Compte tenu d'une évolution de l'indice des prix (hors tabac) de 1,38 % sur la période 2012-2016⁹, le traitement brut indiciaire à temps complet de 5,8 % des agents a augmenté moins vite que les prix.

⁹ L'indice des prix de 2,0 % utilisé dans l'édition 2017 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique était celui sur la période décembre 2011- décembre 2015. Pour se rapprocher du mode de calcul réel de la GIPA, on utilise désormais l'évolution de l'indice des prix (hors tabac) sur la période 2012 (moyenne annuelle) - 2016 (moyenne annuelle). En appliquant le même mode de calcul à 2016, et donc compte tenu d'une évolution de l'indice des prix (hors tabac) de 3,08 % sur la période 2011-2015, le traitement brut indiciaire à temps complet de 6,3 % des agents a augmenté moins vite que les prix.

Figure V 3-A1-3 : Distribution des évolutions annuelles moyennes de traitement indiciaire brut à temps plein des agents civils des ministères entre décembre 2011 et décembre 2015 calculée pour l'attribution de la GIPA



Sources : Fichiers ON, DGFIP. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.
 Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs), y compris universités passées au régime des compétences élargies.

Lecture : 10 % des agents ont vu leur traitement indiciaire brut à temps plein progresser de moins de 0,8 % en moyenne par an entre décembre 2012 et décembre 2016 ; 90 % des agents ont vu leur traitement indiciaire brut à temps plein progresser de moins de 3,6 % en moyenne par an entre décembre 2012 et décembre 2016.

NB : Le montant versé au titre de la GIPA en 2017 est calculé sur la base de l'évolution entre décembre 2012 et décembre 2016 du traitement indiciaire à temps plein, calculé sur la base de l'indice majoré au 31 décembre valorisé au point fonction publique en moyenne annuelle.

Erratum : L'indice des prix de 0,05% indiqué sur la Figure V 3-A1-3 dans l'édition 2017 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique était celui de 2015, et non celui en moyenne annuelle sur la période 2011-2015.

Pour estimer la prime qui sera versée au titre de la **Gipa en 2018**, des évolutions de traitements indiciaires bruts à temps complet ont été calculées pour les agents civils des ministères, hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs entre décembre 2013 et décembre 2017. La moitié a bénéficié d'une augmentation de traitement brut indiciaire à temps complet supérieure à 10,6 % (soit 2,6 % en moyenne annuelle, **Figure V 3-A1-3**). Aux deux extrémités de la distribution, 10 % des agents ont bénéficié d'une augmentation de moins de 5,9 % (soit 1,4 % en moyenne annuelle), tandis qu'à l'autre extrémité, 10 % des agents ont bénéficié d'une augmentation de plus de 18,1 % (soit 4,2 % en moyenne annuelle). Compte tenu d'une évolution de l'indice des prix (hors tabac) de 1,63 % sur la période 2012-2016, le traitement brut indiciaire à temps complet de 2,0 % des agents a augmenté moins vite que les prix.

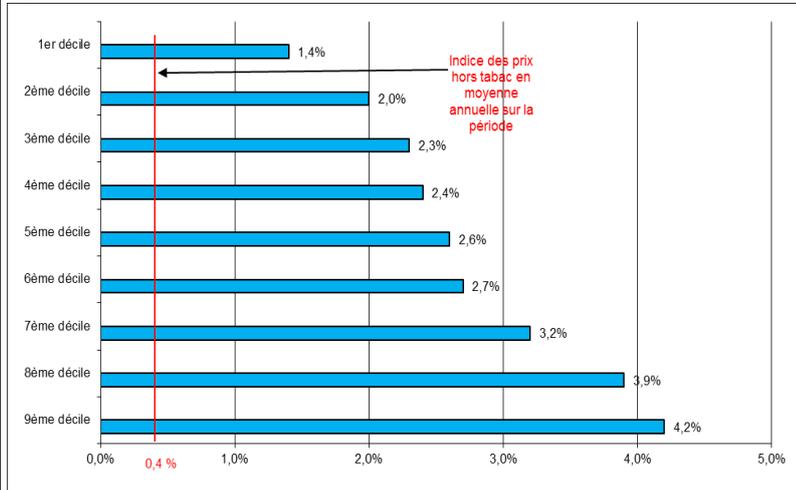
L'accélération des évolutions de traitements indiciaires bruts à temps complet du nombre de bénéficiaires et des montants versés au titre de la GIPA, malgré une légère hausse de l'inflation sur la période de 4 ans (1,63 % sur la période 2013-2017 contre 1,38 % sur la période 2012-2016), s'explique notamment par les revalorisations du point d'indice de 0,6 % de juillet 2016 et de 0,6 % de février 2017, par les mesures de revalorisations successives ayant précédé la mise en place du protocole PPCR (notamment de la quasi-totalité des grilles indiciaires des agents de catégories B et C en 2014 et 2015, et 2016 pour les B uniquement), et enfin par la mise en place des mesures de transferts primes-points du protocole PPCR et des différentes mesures de revalorisation prévues par le protocole pour l'ensemble des agents.

Une baisse des bénéficiaires de la Gipa parmi les militaires en 2017

Sur le périmètre du ministère de la Défense, 0,02 million d'euros ont été versés en 2017 au titre de la Gipa pour les militaires. Du fait de la parution tardive de l'arrêté prorogeant le dispositif de l'indemnité et fixant les éléments à prendre en compte pour son calcul, le nombre de versements réalisés a été limité en 2017 et un rattrapage est prévu en 2018. En outre, la transposition de la grille catégorie C aux militaires du rang a eu pour incidence de diminuer le nombre de bénéficiaires de la Gipa en 2017 par rapport à 2016.

Le ministère de la Défense estime ainsi que sur le périmètre des armées, moins de 2 000 personnes devraient en bénéficier au titre de 2017. Le versement sera mis, pour la plupart, en paiement au cours de l'année 2018.

Figure V 3-A1-4 : Distribution des évolutions annuelles moyennes de traitement indiciaire brut à temps plein des agents civils des ministères entre décembre 2013 et décembre 2017 calculée pour l'attribution de la Gipa



Sources : Fichiers ON, DGFIP. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs), y compris universités passées au régime des compétences élargies.

Note de lecture : 10 % des agents ont vu leur traitement indiciaire brut à temps plein progresser de moins de 1,4 % en moyenne par an entre décembre 2013 et décembre 2017 ; 90 % des agents ont vu leur traitement indiciaire brut à temps plein progresser de moins de 4,2 % en moyenne par an entre décembre 2013 et décembre 2017.

NB : le montant versé au titre de la GIPA en 2018 est calculé sur la base de l'évolution entre décembre 2013 et décembre 2017 du traitement indiciaire à temps plein, calculé sur la base de l'indice majoré au 31 décembre valorisé au point fonction publique en moyenne annuelle.

La Gipa dans la fonction publique territoriale

Les éléments statistiques les plus récents concernant la Gipa dans la FPT sont issus d'une enquête ponctuelle et complémentaire aux bilans sociaux, menée en 2013. Ils concernent les montants versés en 2012 au titre de la période décembre 2007 - décembre 2011, qui a bénéficié à 159 000 agents (dont 150 000 fonctionnaires, voir **Figure V 3.1-26** de l'édition 2013 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique), soit trois fois plus de bénéficiaires que lors du dispositif 2011, pour un montant moyen annuel de 477 euros. Ce sont principalement les fonctionnaires de catégorie C qui en ont bénéficié (cinq fois plus nombreux qu'en 2011).

La Gipa dans les hôpitaux publics

En 2016, on estime à 13,4 millions d'euros le montant de la Gipa versé aux fonctionnaires des hôpitaux publics pour la période décembre 2011 - décembre 2015, soit un montant en forte diminution par rapport au montant versé en 2015 pour la période décembre 2010 - décembre 2014 (62,3 millions d'euros). 24 800 fonctionnaires hospitaliers (contre 97 000 en 2015) ont perçu un montant brut de 539 euros en moyenne en 2016, soit 3% des fonctionnaires des hôpitaux publics. Ceci s'explique notamment par une plus faible inflation sur la période (3,08 % sur la période 2011-2015 contre 5,16 % sur la période 2010-2014).

Annexe 2 : Le rachat de jours de repos placés dans les comptes épargne-temps

Dans la fonction publique de l'État et la fonction publique hospitalière, le compte épargne-temps (CET) a été mis en place en 2002 à la suite de l'instauration de l'aménagement et de la réduction du temps de travail. Dans la FPT, la possibilité de recourir au dispositif des CET a été ouverte mi-2004. Dans la FPE et la FPT, en application des accords de février 2008, une réforme globale des modalités d'utilisation des jours épargnés sur les CET a été opérée et les agents ont désormais trois possibilités d'utilisation des jours stockés dans un CET :

- une utilisation en jours de congés ;
- un rachat sous la forme d'une indemnité dont le montant par jour est fixé forfaitairement par catégorie statutaire : 125 euros pour la catégorie A, 80 euros pour la catégorie B et 65 euros pour la catégorie C. Le nombre de jours est plafonné en fonction du stock acquis et du nombre de jours versés en fin d'année sauf en cas de cessation définitive d'activité ;
- un abondement au régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP).

Les agents ont eu jusqu'au 31 décembre 2009 pour décider de l'usage de leur stock acquis au 31 décembre 2008 et jusqu'au 31 janvier 2010 pour les jours déposés au titre de l'année 2009. Préalablement à cette refonte d'ensemble, plusieurs procédures de rachat avaient été proposées aux agents en 2007 (décret 2007-1597 du 12 novembre 2007) et en 2008 (notamment décrets 2008-1136 du 3 novembre 2008 et n° 2008-454 et n° 2008-455 du 14 mai 2008) permettant l'indemnisation de la moitié des jours épargnés au 31 décembre 2007 : au lieu d'un plafond à quatre jours/an, les agents de la FPH se sont vu proposer une indemnisation plus rapide.

Deux types de CET coexistent aujourd'hui, le CET historique et le CET pérenne. Le CET dit « historique », ouvert avant le 1^{er} janvier 2009, ne peut toutefois plus être abondé.

Dans les deux cas, au-delà du seuil de vingt jours, les congés épargnés peuvent être stockés, utilisés sous forme de congés, indemnisés à un tarif forfaitaire dépendant de la catégorie hiérarchique, ou transférés sous forme de droit dans le régime de retraite additionnelle de la fonction publique.

Le compte épargne-temps dit « historique » est régi par les dispositions du décret n° 2009-1065 du 28 août 2009 modifiant certaines dispositions relatives au compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature. Les jours accumulés peuvent être stockés sans limite de date ; l'indemnisation des jours au-delà de vingt ne pouvait se faire qu'à hauteur de quatre jours par an ou en quatre fractions identiques d'égale montant entre 2010 et 2013.

Le CET pérenne est le compte ouvert après le 1^{er} janvier 2009. Le stock de jours cumulables, qui peuvent être indemnisés sans limitation de montant annuel, est limité à soixante.

Dans la FPE, l'analyse des caractéristiques principales des bénéficiaires du rachat de jours de CET pour l'année 2017 porte sur le champ des ministères incluant les universités passées au régime des responsabilités et compétences élargies, hors militaires et enseignement privé sous contrat. En 2017, sur ce périmètre, 82 700 agents ont racheté des jours de CET (soit +11,4 % par rapport à 2016) pour un montant total de 95,6 millions d'euros (+13,8 % par rapport à 2016), soit un montant moyen annuel par agent bénéficiaire de 1 157 euros et un montant médian de 880 euros (**voir V 3-A2-1**). Le dispositif a concerné un peu plus d'un agent sur vingt.

En 2017, comme les cinq années précédentes, le rachat de jours de CET a concerné dans la FPE une majorité d'hommes (63,6 %). Les agents âgés de 50 ans et plus ainsi que les agents de catégorie A continuent d'être fortement représentés parmi les bénéficiaires même si, depuis 2016, les agents de catégorie B sont les premiers bénéficiaires (**Figure V 3-A2-1**). Les principaux ministères concernés restent de loin ceux de l'Intérieur et de l'Économie et des finances. Les personnels enseignants du ministère de l'Éducation nationale n'ayant pas de compte épargne-temps, les agents de ce ministère sont notablement sous-représentés.

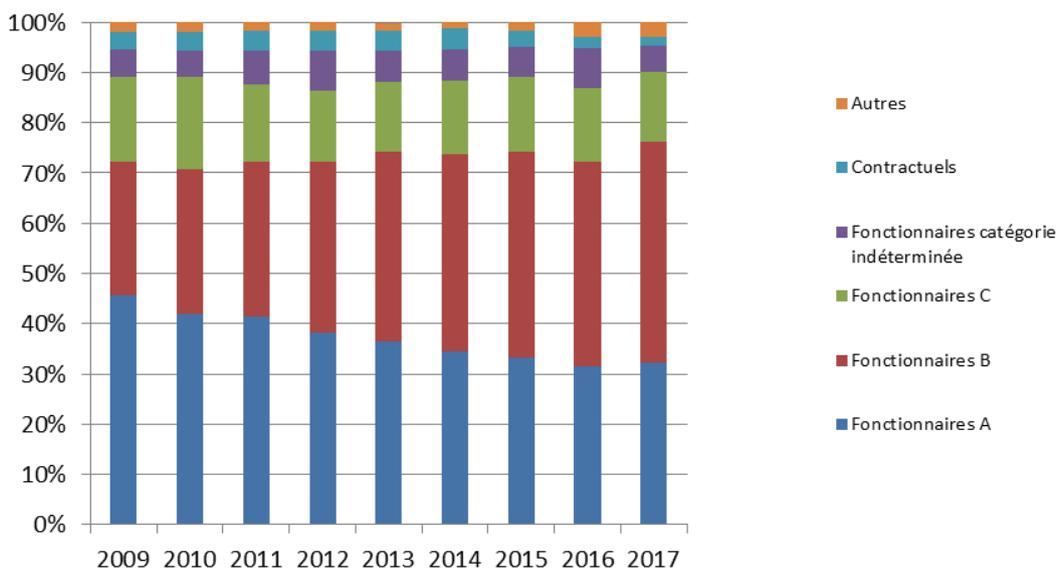
Figure V 3-A2-1 : Bilan de la mesure de rachat de jours RTT ou de congés annuels dans la FPE (ministères) en 2017

	Part dans l'effectif bénéficiaire (en %)	Montant total (en millions d'euros)	Montant annuel moyen (en euros)	Montant annuel du premier décile (en euros)	Montant annuel médian (en euros)	Montant annuel du neuvième décile (en euros)
Ensemble	100,0	95,6	1 157	260	880	2 250
Fonctionnaires de catégorie A	32,2	38,3	1 441	375	1 250	2 875
Fonctionnaires de catégorie B	43,9	36,6	1 011	320	800	2 000
Fonctionnaires de catégorie C	14,1	8,8	757	195	650	1 495
Fonctionnaires de catégorie inconnue	5,0	6,1	1 481	325	1 170	3 000
Contractuels	1,8	0,0	1 340	268	1 125	2 625
Autres	3,0	0,0	1 492	375	1 250	3 125
Moins de 30 ans	2,2	1,7	917	228	750	1 875
30 à 34 ans	8,0	7,0	1 058	320	845	2 080
35 à 39 ans	13,3	12,1	1 106	320	880	2 125
40 à 44 ans	17,2	16,1	1 127	320	880	2 160
45 à 49 ans	16,9	16,0	1 145	320	960	2 240
50 à 54 ans	14,8	14,2	1 163	260	910	2 375
55 ans et plus	27,6	28,5	1 254	250	910	2 563
Hommes	63,6	66,1	1 257	320	1 000	2 480
Femmes	36,4	29,6	983	240	780	2 000

Source : Fichiers ON, DGFIP. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs), y compris universités passées au régime des compétences élargies.

Note de lecture : En 2017, les fonctionnaires de catégorie B représentent 43,9 % de l'effectif bénéficiaire de la mesure de rachat de jours dans la FPE ; le montant total perçu par cette catégorie d'agents s'élève à 36,6 millions d'euros, ce qui représente un montant moyen perçu par agent de catégorie B de 1 011 euros. En termes de distribution, 10 % des agents de catégorie B ont perçu un montant de moins de 320 euros, 50 % des agents de catégorie B ont perçu moins de 800 euros et 90 % des agents de catégorie B ont perçu moins de 2 000 euros.

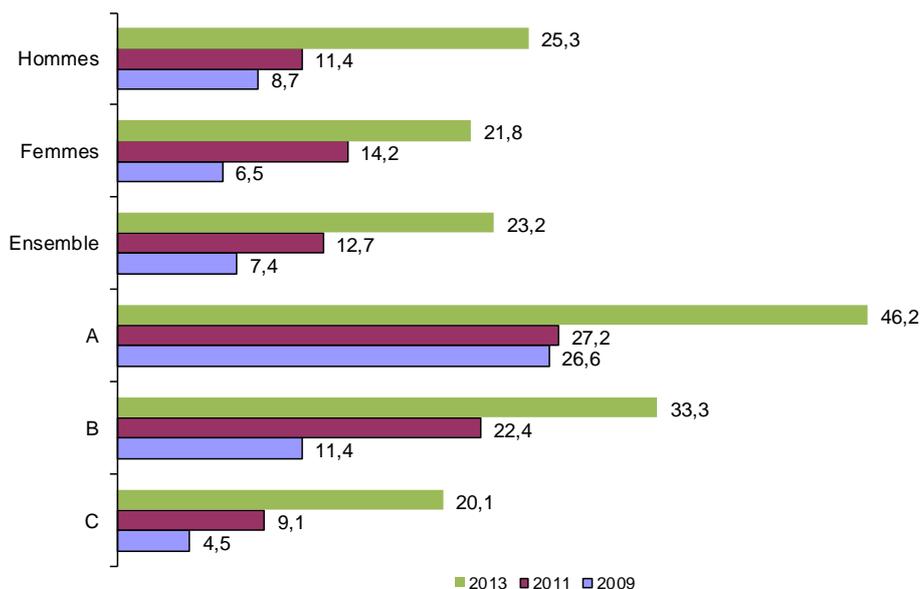
Figure V 3-A2-2 : Évolution des caractéristiques statutaires des bénéficiaires du rachat de jours RTT ou de congés annuels dans la FPE (ministères) depuis 2009

Source : Fichiers ON, DGFIP. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs), y compris universités passées au régime des compétences élargies.

Dans la fonction publique territoriale, fin 2015, on comptabilise environ 468 600 agents (voir figure V 3-A2-3) ayant un compte épargne-temps, ouvert depuis la mise en place du dispositif en août 2004. Parmi eux, 79 300 agents ont ouverts un CET au cours de l'année 2015.

Figure V 3-A2-3 : Nombre de CET ouverts pour 100 agents selon le sexe et la catégorie hiérarchique dans la FPT en 2009, 2011 et 2013



Source : DGCL, Bilans sociaux 2013, 9^{ème} synthèse nationale des rapports sur l'état au 31 décembre 2013 des collectivités territoriales.

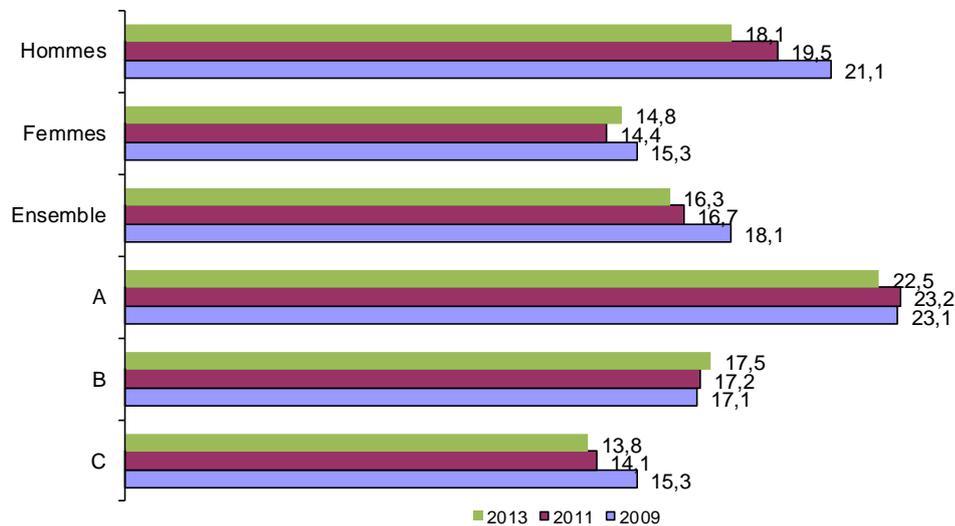
Note de lecture : Dans la FPT, en moyenne, on comptabilise 25,3 CET pour 100 hommes 2013.

En 2015, la part d'agents ayant un CET s'établit toutes catégories confondues à 28 % (Figure V 3-A2-3). Ce sont les agents de catégorie A qui ont le plus souvent un CET : 52 % des agents de catégorie A ont un CET en 2015, contre 39 % des agents de catégorie B et 23 % des agents de catégories C.

La part des hommes ayant un CET est légèrement supérieure à celle des femmes (respectivement 30 % et 27 %, voir figure V 3-A2-4). Les femmes de catégorie A sont moins souvent détentrices d'un CET que les hommes de la même catégorie (respectivement 50 % et 56 %). Il en va de même pour la catégorie C (respectivement 22 % et 25 %). Chez les agents de catégorie B, la part des femmes ayant un CET est comparable à celle des hommes (respectivement 39 % et 38 %).

En 2015, le nombre de jours moyen accumulés, toutes catégories confondues, atteint 15 jours. Il est plus élevé chez les catégories A (21 jours par agent et moins élevé chez les catégories C - 14 jours). Fin 2015, les hommes ont accumulé plus de jours que les femmes sur leur CET (respectivement 18 jours contre 14 jours).

Figure V 3-A2-4 : Nombre total de jours accumulés pour un CET par genre et catégorie hiérarchique dans la FPT en 2009, 2011 et 2013



Source : DGCL, Bilans sociaux 2013, 9^{ème} synthèse nationale des rapports sur l'état au 31 décembre 2013 des collectivités territoriales.
 Note de lecture : Dans la FPT, les hommes ont 18,1 jours en moyenne sur leur CET en 2013.

Dans les **établissements de santé du secteur public**, le nombre de jours de CET rachetés en 2016 continue d'augmenter (+5 % après +8 %), avec plus de 663 300 jours, dans la continuité des fortes hausses observées entre 2013 et 2015 (avec 629 000 en 2015, 398 000 en 2014 et 362 000 en 2013, contre 16 000 en 2012). Ceci représente un montant total de 142,3 millions d'euros (après 122,1 millions en 2015 et 93,7 millions en 2014), dont 79,7% ont été versés au bénéfice des personnels médicaux. Parmi les 48 400 bénéficiaires de ces rachats, plus de 23 500 sont des fonctionnaires hospitaliers qui ont perçu en moyenne un montant de 1 099 euros au titre du rachat de jours de CET (après 1 048 euros en 2015).

Cette hausse s'explique essentiellement par la mise en œuvre en 2013 du décret 2012-1481 du 27 décembre 2012 concernant les personnels médicaux. Ce décret leur permet, quel que soit leur niveau de rémunération, un rachat de jours épargnés au tarif de 300 euros par jour, y compris en cas de cessation définitive d'activité. Les médecins avaient souvent jusqu'à 200 jours ou plus stockés sur leur CET. Le décret prévoit de plus que le total des compteurs historiques et pérennes ne pourra plus excéder 206 jours à compter du 1^{er} janvier 2016 contre 300 jours jusqu'à fin 2015.

Outre les opérations de conversion effectuées en 2015 qui ont donné lieu à rachat par les agents, un report des jours non pris au 31 décembre dans le CET « historique » pourrait expliquer ces très fortes augmentations du nombre de jours de CET rachetés depuis 2013.



Figure 6.2-1 : Bilan de la valeur du point d'indice dans les trois versants de la fonction publique

Années	Date	Ampleur	Valeur de l'indice 100		Points uniformes ou différenciés	Observations
			En francs	En euros		
2006	1 ^{er} juillet	0,50%		5 397,95	1 à 4	Attribution de points d'indice : 4 points jusqu'à l'IM 275, 3 points à l'IM 276, 2 points à l'IM 277, 1 point à l'IM 278
	1 ^{er} novembre				1	Attribution d'1 point uniforme
	1 ^{er} février	0,80%		5 441,13		
2007	1 ^{er} juillet				1 à 3	Attribution de points d'indice : 3 points jusqu'à l'IM 280, 2 points à l'IM 281, 1 point à l'IM 282
	1 ^{er} mars	0,50%		5 468,34		
2008	1 ^{er} mai				1 à 5	L'indice minimum de la fonction publique est porté à l'IM 288. Attribution supplémentaire de points d'indice différenciée : 5 points jusqu'à l'IM 283, 4 points à l'IM 284, 3 points à l'IM 285, 2 points à l'IM 286 et 1 point à l'IM 287.
	1 ^{er} juillet				1 à 2	Attribution de points d'indice : 2 jusqu'à l'IM 288, 1 à l'IM 289.
	1 ^{er} octobre	0,30%		5 484,75		
2009	1 ^{er} juillet	0,50%		5 512,17	1 à 2	Attribution de points d'indice : 2 jusqu'à l'IM 292, 1 à l'IM 293 et à l'IM 294.
	1 ^{er} octobre	0,30%		5 528,71		
2010	1 ^{er} juillet	0,50%		5 556,35		
2011	1 ^{er} janvier	0,00%		5 556,35	1 à 3	Attribution de points d'indice : 3 jusqu'à l'IM 295, 2 à l'IM 296, 1 à l'IM 297 et 1 à l'IM 298.
2012	1 ^{er} janvier	0,00%		5 556,35	1 à 7	Attribution de points d'indice : 7 points de l'IM 295 à l'IM 299, 6 points à l'IM 300, 5 points à l'IM 301, 4 points à l'IM 302, 3 points à l'IM 303, 2 points aux IM 304 et 305, 1 point à l'IM 306
	1 ^{er} juillet	0,00%		5 556,35	1 à 6	Attribution de points d'indice : 6 points de l'IM 302 à l'IM 308, 5 points à l'IM 309, 4 points à l'IM 310 et 311, 3 points à l'IM 312 et 313, 2 points à l'IM 314, 1 point à l'IM 315
2013	1 ^{er} janvier	0,00%		5 556,35	1	Attribution de points d'indice : 1 point à l'IM 308 et à l'IM 312
2014	1 ^{er} février	0,00%		5 556,35		Attribution de points d'indices aux agents de catégorie C sous l'effet de la revalorisation de l'échelonnement indiciaire des fonctionnaires relevant des échelles 3 à 6 de catégorie C. Les grilles indiciaires des agents de maîtrise territoriaux, des brigadiers chefs principaux de police municipale, et des sergents et adjudants de sapeurs-pompiers professionnels ont également été revalorisées.
2015	1 ^{er} janvier	0,00%		5 556,35	5	Attribution de points d'indices : 5 points d'indice majoré aux agents de catégorie C, sous l'effet de la revalorisation au 1 ^{er} janvier 2015 de l'échelonnement indiciaire des fonctionnaires relevant des échelles 3 à 6 de catégorie C. Revalorisation également de l'échelonnement indiciaire des membres du corps d'encadrement et d'application du personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire (majors pénitentiaires, premiers surveillants, surveillants brigadiers, surveillants et surveillants principaux), des agents de maîtrise territoriaux, des brigadiers chefs principaux de police municipale, et des sergents et adjudants de sapeurs-pompiers professionnels.
2016	1 ^{er} janvier	0,00%		5 556,35	4 à 6	Suite à la mise en oeuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations de la fonction publique (PPCR), attribution de points d'indice majoré, mais compensée par un abattement équivalent sur le régime indemnitaire : - 6 points d'indice majoré pour l'ensemble des fonctionnaires de la catégorie B (à l'exception des corps de la Police nationale, de l'administration pénitentiaire et des instituteurs), compensés par un abattement de 5 points. - 4 points d'indice majoré pour les corps relevant des filières paramédicales et sociales de catégorie A, compensés par un abattement de 3 points.
2016	1 ^{er} juillet	0,60%		5 589,69		
2017						Suite à la mise en oeuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations de la fonction publique (PPCR), attribution de points d'indice majoré, mais compensée par un abattement équivalent sur le régime indemnitaire : - 4 points d'indice majoré pour l'ensemble des fonctionnaires de la catégorie C, compensés par un abattement de 3 points. - 6 points d'indice majoré pour les corps de la Police nationale, de l'administration pénitentiaire et des instituteurs, compensés par un abattement de 5 points. - 5 points d'indice majoré pour les corps relevant des filières paramédicales et sociales de catégorie A, et 4 points d'indice majoré pour les autres corps de catégorie A, compensés par un abattement respectif de 4 et 3 points. Par ailleurs, une grande partie des agents ont également bénéficié d'un gain net de points d'indice (autre que le transfert primes-points).
	1 ^{er} janvier					
2017	1 ^{er} février	0,60%		5 623,23		

Source : DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Hors La Poste et Orange.

Figure 6.2-2 : Comparaison du minimum de traitement de la fonction publique et du SMIC

Date	Salaires minimum interprofessionnel de croissance (Smic)			Minimum de traitement de la fonction publique ⁽²⁾ hors indemnité différentielle ⁽³⁾			Minimum de traitement de la fonction publique ⁽²⁾ y compris indemnité différentielle		
	Taux horaire (en euros)	Montant mensuel brut (en euros) ⁽¹⁾	Montant mensuel net (en euros)	Indice majoré	Montant mensuel brut (en euros)	Montant mensuel net (en euros)	Indice majoré	Montant mensuel brut (en euros)	Montant mensuel net (en euros)
1 ^{er} juillet 2007	8,44	1 280,07	1 005,07	283	1 283,20	1 080,90	283	1 283,20	1 080,90
1 ^{er} mai 2008	8,63	1 308,88	1 027,99	288	1 312,40	1 107,54	288	1 312,40	1 107,54
1 ^{er} juillet 2008	8,71	1 321,05	1 036,37	290	1 321,51	1 103,05	290	1 321,51	1 103,05
1 ^{er} juillet 2009	8,82	1 337,70	1 050,63	292	1 341,29	1 131,91	292	1 341,29	1 131,91
1 ^{er} janvier 2010	8,86	1 343,77	1 056,24	292	1 345,32	1 135,32	292	1 345,32	1 135,32
1 ^{er} juillet 2010	8,86	1 343,77	1 056,24	292	1 352,05	1 140,99	292	1 352,05	1 140,99
1 ^{er} janvier 2011	9,00	1 365,00	1 072,07	295	1 365,94	1 149,03	295	1 365,94	1 149,03
1 ^{er} décembre 2011	9,19	1 393,82	1 094,71	295	1 365,94	1 149,03	295	1 393,82	1 172,48
1 ^{er} janvier 2012	9,22	1 398,37	1 096,94	302	1 398,35	1 171,12	302	1 398,37	1 171,14
1 ^{er} juillet 2012	9,40	1 425,67	1 118,36	308	1 426,13	1 194,38	308	1 426,13	1 194,38
1 ^{er} janvier 2013	9,43	1 430,22	1 120,43	309	1 430,76	1 192,37	309	1 430,76	1 192,37
1 ^{er} janvier 2014	9,53	1 445,38	1 128,70	309	1 430,76	1 187,53	309	1 445,38	1 199,67
1 ^{er} janvier 2015	9,61	1 457,52	1 135,99	309	1 430,76	1 181,81	309	1 457,52	1 203,91
1 ^{er} janvier 2016	9,67	1 466,62	1 141,61	309	1 430,76	1 176,08	309	1 466,62	1 205,56
1 ^{er} juillet 2016	9,67	1 466,62	1 141,61	309	1 439,35	1 183,15	309	1 466,62	1 205,56
1 ^{er} février 2017	9,76	1 480,27	1 151,50	309	1 447,98	1 185,17	309	1 480,27	1 211,60
1 ^{er} janvier 2018	9,88	1 498,47	1 173,60	309	1 447,98	1 157,08 ⁽⁴⁾	309	1 498,47	1 197,42 ⁽⁴⁾

Source : DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

(1) Depuis le 1^{er} janvier 2002, il est calculé sur la base de 35 heures hebdomadaires (151,67 heures mensuelles).

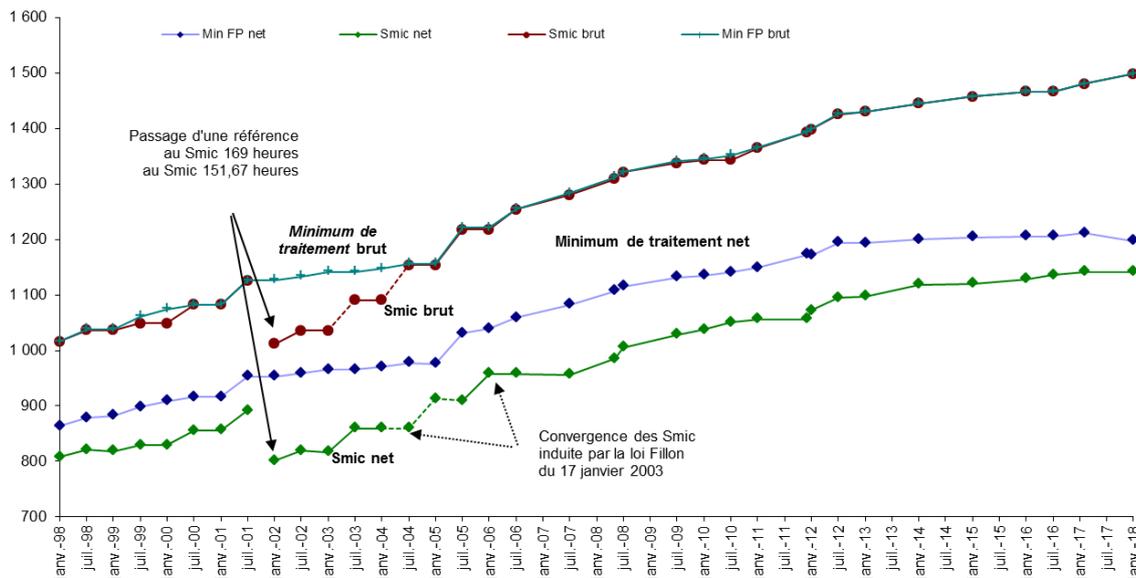
(2) Traitement minimum des fonctionnaires en 3^{ème} zone d'indemnité de résidence (taux à 0 %).

(3) L'indemnité différentielle a été instituée à compter du 1^{er} juillet 1991.

Pour un agent à temps complet, son montant est égal à la différence entre le montant brut mensuel du Smic et la rémunération brute mensuelle afférente à l'indice majoré détenu par l'agent à laquelle sont ajoutés les avantages en nature (tous les compléments de revenu autres que l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités).

(4) Hors indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG) instituée par le décret n° 2017-1889 du 30 décembre.

Figure 6.2-3 : Évolution du minimum de traitement (brut et net) de la fonction publique et du Smic (brut et net) de référence (en euros)



Source : DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ pour le Smic : Secteur privé.

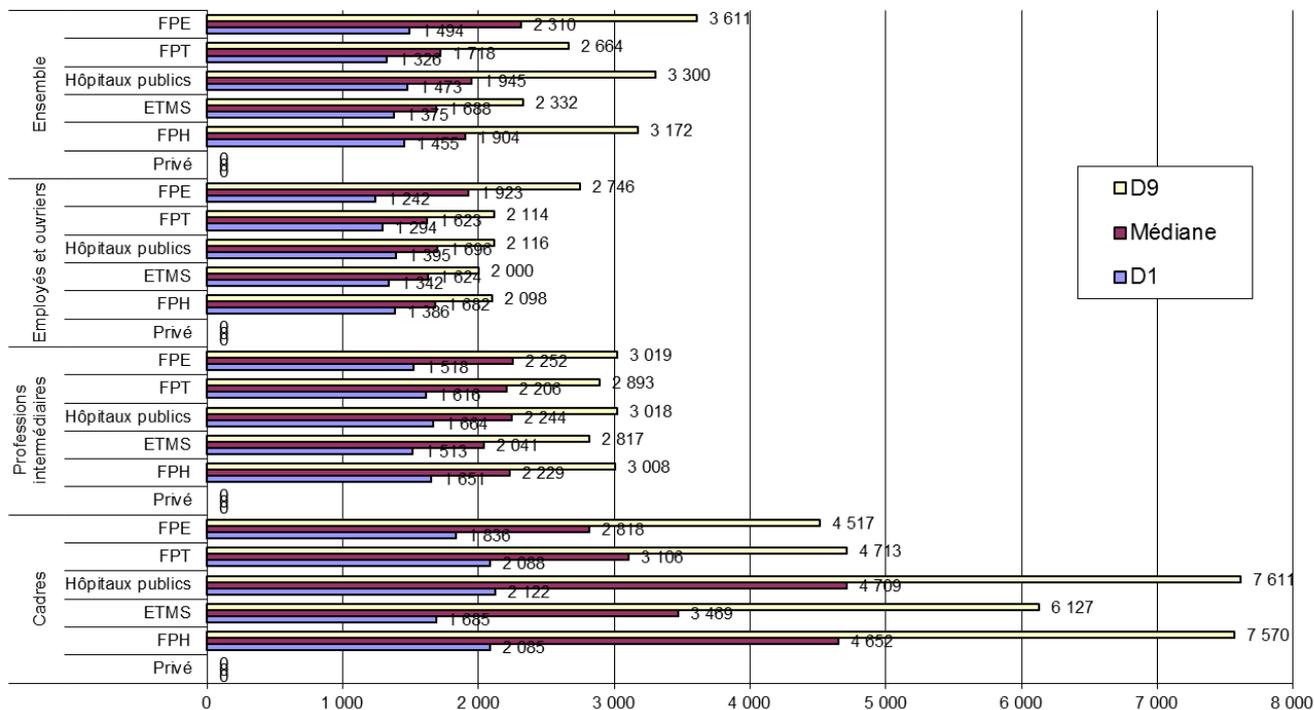
Champ pour le minimum de traitement de la fonction publique : Fonction publique de l'État, fonction publique territoriale, fonction publique hospitalière. Y compris indemnité différentielle.

Le minimum de traitement net est hors indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG) instituée par le décret n° 2017-1889 du 30 décembre.

Pour rappel, la CSG a augmenté de 1,7 % au 1^{er} janvier 2018 d'où une baisse de 24,18 euros du minimum de traitement net.

L'augmentation de la CSG a été intégralement compensée par l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG."

Figure 6.3-1 : Distribution des salaires nets mensuels dans la fonction publique par versant et catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) en 2016
(en euros)



Sources : DADS, Siasp, Insee. Traitements Insee, Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ pour le privé : Salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs. Les données publiées ici sont issues d'une exploitation des DADS complètes. Les données 2016 n'étaient pas disponibles au moment de la publication de ce rapport.

Champ pour la fonction publique : Y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

FPE : Hors militaires.

FPT : Hors militaires, assistants maternels et familiaux.

FPH : Hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Note : ETMS est le nouveau sigle pour Établissements médico-sociaux.

Figure 6.3-2 : Rapports interdéciles (D9/D1) de salaires nets mensuels dans la fonction publique par versant et catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) à partir de 2012

Années		2012	2013	2014	2015	2016	Écart (2016)-(2015)
Cadres	Privé	2,98	2,95	2,94	2,95	nd	nd
	FPH	3,51	3,60	3,62	3,64	3,63	-0,01
	FPT	2,32	2,29	2,29	2,26	2,26	0,00
	FPE	2,41	2,39	2,42	2,45	2,46	0,01
Professions intermédiaires	Privé	2,19	2,20	2,22	2,23	nd	nd
	FPH	1,80	1,79	1,79	1,81	1,82	0,01
	FPT	1,81	1,82	1,81	1,79	1,79	0,00
	FPE	1,81	1,80	2,09	2,01	1,99	-0,02
Employés et ouvriers	Privé	1,95	1,98	1,98	1,99	nd	nd
	FPH	1,54	1,52	1,52	1,51	1,51	0,00
	FPT	1,61	1,61	1,62	1,63	1,63	0,00
	FPE	2,25	2,22	2,10	2,18	2,21	0,03
Ensemble	Privé	2,92	2,96	2,99	3,01	nd	nd
	FPH	2,20	2,19	2,16	2,16	2,18	0,02
	FPT	1,99	2,00	2,01	2,00	2,01	0,01
	FPE	2,40	2,38	2,39	2,40	2,42	0,02

Sources : DADS, Siasp, Insee. Traitements Insee, Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ pour le privé : Salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs. Les données publiées ici sont issues d'une exploitation des DADS complètes.

Champ pour la fonction publique : Y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

FPE : Hors militaires.

FPT : Hors militaires, assistants maternels et familiaux.

FPH : Hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Attention : Les données 2015 pour la FPH ont été corrigées. Par ailleurs, à partir de 2015, la méthode de calcul des salaires a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue "Les rémunérations dans la fonction publique" du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017) sans impact global, mais modifiant certains niveaux pour des catégories fines.

nd : non disponible

Figure 6.3-3 : Comparaison des salaires nets mensuels moyens en équivalent temps plein mensualisé et à temps complet dans les trois versants de la fonction publique en 2016 (en euros courants)

	FPE (ministères et établissements publics)		FPE (ministères)		FPT		FPH		Hôpitaux publics		Établissements médico-sociaux	
	Évolution en euros courants (en %)	Niveau moyen (en euros)	Évolution en euros courants (en %)	Niveau moyen (en euros)	Évolution en euros courants (en %)	Niveau moyen (en euros)	Évolution en euros courants (en %)	Niveau moyen (en euros)	Évolution en euros courants (en %)	Niveau moyen (en euros)	Évolution en euros courants (en %)	Niveau moyen (en euros)
Salaires nets en équivalent temps plein annualisé⁽¹⁾	0,4	2 505	0,3	2 553	0,6	1 902	0,6	2 258	0,7	2 320	0,3	1 822
Salaires nets des temps complets⁽²⁾	-0,5	2 560	-0,4	2 571	0,5	1 960	0,5	2 249	0,6	2 307	0,2	1 826

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

FPE : Hors militaires.

FPT : Hors militaires, assistants maternels et familiaux.

FPH : Hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

(1) voir définitions.

(2) Salaires des temps complets : le calcul des salaires moyens est effectué sur les seuls salariés à temps complet.

Figure 6.3-4 : Salaires nets mensuels moyens par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) dans les trois versants de la fonction publique en 2016

	Niveaux mensuels moyens (en euros)			Évolution 2016/2015 en euros courants (en %)		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
FPE (ministères)	2 416	2 770	2 553	0,5	0,2	0,3
Cadres	2 827	3 289	3 023	-0,1	-0,2	-0,2
<i>dont cadres hors enseignants</i>	3 743	4 298	4 028	0,1	-0,2	-0,1
Professions intermédiaires	2 313	2 578	2 386	1,1	0,4	0,9
Employés, ouvriers	1 896	2 263	2 086	-0,2	0,4	0,1
FPE (ministères et établissements publics)	2 351	2 742	2 505	0,6	0,3	0,4
Cadres	2 859	3 291	3 057	0,1	0,1	0,1
<i>dont cadres hors enseignants</i>	3 424	3 820	3 632	0,4	0,2	0,3
Professions intermédiaires	2 230	2 443	2 292	1,1	0,4	0,9
Employés, ouvriers	1 836	2 199	2 001	-0,3	0,4	-0,1
FPT	1 826	2 008	1 902	0,7	0,5	0,6
Cadres	3 084	3 562	3 296	1,0	0,2	0,6
Professions intermédiaires	2 206	2 328	2 248	0,7	0,7	0,7
Employés, ouvriers	1 601	1 781	1 678	0,4	0,4	0,4
Hôpitaux publics	2 186	2 769	2 320	0,7	0,7	0,7
Cadres	4 261	5 573	4 869	1,4	1,1	1,0
<i>médecins et pharmaciens</i>	4 422	5 828	5 075	1,3	1,2	1,0
<i>cadres administratifs et de direction (hors médecins et pharmaciens)</i>	3 394	4 171	3 751	1,3	0,8	0,9
Professions intermédiaires	2 308	2 390	2 321	0,5	0,4	0,5
<i>P.I. soignantes et sociales</i>	2 342	2 400	2 351	0,5	0,3	0,5
<i>P.I. administratives et techniques</i>	2 045	2 344	2 119	0,6	0,7	0,7
Employés, ouvriers	1 728	1 746	1 733	0,1	0,1	0,1
<i>dont : agents de service et employés administratifs</i>	1 738	1 778	1 744	0,1	0,4	0,2
<i>ouvriers</i>	1 604	1 713	1 679	-0,2	-0,2	-0,2
Établissements médico-sociaux	1 795	1 951	1 822	0,4	0,2	0,3
Cadres	3 339	4 443	3 714	1,7	0,6	1,0
Professions intermédiaires	2 138	2 143	2 139	0,5	0,0	0,4
Employés, ouvriers	1 657	1 668	1 659	0,3	0,5	0,3
FPH	2 134	2 689	2 258	0,7	0,6	0,6
Cadres	4 216	5 539	4 823	1,4	1,1	1,0
Professions intermédiaires	2 298	2 370	2 310	0,5	0,3	0,5
Employés, ouvriers	1 714	1 736	1 719	0,1	0,1	0,1
Secteur privé	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Cadres	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Professions intermédiaires	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Employés, ouvriers	nd	nd	nd	nd	nd	nd

Sources : DADS, Siasp, Insee. Traitements Insee, Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ pour le privé : Salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs. Les données publiées ici sont issues d'une exploitation des DADS complètes. Les données 2016 n'étaient pas disponibles au moment de la publication de ce rapport.

Champ pour la fonction publique : Y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé.

FPE : Hors militaires ; FPT : Hors militaires, assistants maternels et familiaux. ; FPH : Hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

nd : non disponible

Figure 6.3-5 : Salaires nets mensuels moyens des fonctionnaires par catégorie hiérarchique, sexe et tranche d'âge en 2016 (en euros courants)

	FPE (ministères et établissements publics)		FPT		FPH		Hôpitaux publics		Établissements médico-sociaux	
	Effectifs (en %)	Salaire net mensuel moyen	Effectifs (en %)	Salaire net mensuel moyen	Effectifs (en %)	Salaire net mensuel moyen	Effectifs (en %)	Salaire net mensuel moyen	Effectifs (en %)	Salaire net mensuel moyen
Ensemble des fonctionnaires	100,0	2 672	100,0	1 985	100,0	2 117	100,0	2 141	100,0	1 931
Catégorie A Ensemble	65,9	2 909	9,6	3 297	26,1	2 569	28,1	2 557	10,2	2 821
-30 ans	4,9	1 950	0,2	2 168	4,6	1 958	5,1	1 958	1,2	1 969
30-39 ans	15,9	2 405	1,9	2 742	8,6	2 260	9,4	2 256	2,6	2 378
40-49 ans	22,4	2 866	3,1	3 251	6,8	2 711	7,3	2 709	3,0	2 737
50-59 ans	17,9	3 378	3,3	3 524	4,9	3 215	5,2	3 208	2,7	3 329
60 ans et +	4,8	3 996	1,1	3 856	1,0	3 887	1,1	3 853	0,7	4 286
Catégorie B Ensemble	18,9	2 422	15,0	2 319	22,0	2 341	23,0	2 354	14,2	2 183
-30 ans	1,1	1 901	0,4	1 770	1,5	1 812	1,6	1 819	0,7	1 668
30-39 ans	4,3	2 178	3,1	2 042	4,8	2 022	5,0	2 032	3,4	1 898
40-49 ans	6,6	2 447	5,0	2 300	6,6	2 341	6,9	2 355	4,5	2 168
50-59 ans	5,5	2 602	5,3	2 489	7,8	2 584	8,2	2 598	4,8	2 406
60 ans et +	1,5	2 731	1,2	2 560	1,2	2 692	1,3	2 705	0,8	2 536
Catégorie C Ensemble	15,0	1 950	75,4	1 752	52,0	1 796	49,0	1 802	75,6	1 763
-30 ans	0,8	1 784	4,1	1 586	3,9	1 638	3,7	1 640	5,2	1 625
30-39 ans	2,5	1 848	13,8	1 712	11,7	1 714	11,2	1 715	15,4	1 711
40-49 ans	4,6	1 931	24,3	1 756	16,6	1 780	15,5	1 783	25,8	1 766
50-59 ans	5,6	2 005	27,9	1 783	17,9	1 882	16,8	1 896	26,6	1 814
60 ans et +	1,5	2 064	5,3	1 803	1,9	1 942	1,8	1 966	2,6	1 809
Femmes fonctionnaires	100,0	2 509	100,0	1 908	100,0	2 107	100,0	2 134	100,0	1 908
Catégorie A Ensemble	69,4	2 685	10,4	3 072	27,3	2 505	29,5	2 497	10,2	2 665
-30 ans	5,9	1 920	0,2	2 130	5,1	1 953	5,6	1 954	1,3	1 947
30-39 ans	18,4	2 300	2,2	2 643	9,3	2 248	10,2	2 245	2,8	2 333
40-49 ans	23,8	2 690	3,2	3 056	7,0	2 673	7,6	2 675	3,0	2 638
50-59 ans	17,3	3 134	3,7	3 277	4,9	3 125	5,2	3 121	2,6	3 181
60 ans et +	3,9	3 646	1,1	3 508	0,9	3 593	0,9	3 575	0,5	3 836
Catégorie B Ensemble	14,8	2 347	16,7	2 247	22,7	2 327	23,9	2 338	13,2	2 184
-30 ans	0,8	1 844	0,6	1 737	1,6	1 805	1,7	1 812	0,7	1 667
30-39 ans	3,0	2 095	3,7	2 016	4,9	2 014	5,2	2 023	3,2	1 901
40-49 ans	4,4	2 312	5,5	2 246	6,8	2 333	7,2	2 344	4,1	2 181
50-59 ans	5,1	2 508	5,7	2 398	8,1	2 568	8,6	2 578	4,4	2 416
60 ans et +	1,6	2 657	1,2	2 466	1,2	2 656	1,2	2 667	0,7	2 517
Catégorie C Ensemble	15,7	1 886	72,9	1 664	50,1	1 791	46,6	1 798	76,5	1 759
-30 ans	0,7	1 732	3,6	1 535	3,9	1 642	3,7	1 646	5,5	1 626
30-39 ans	2,4	1 783	12,5	1 631	11,6	1 722	11,0	1 723	15,8	1 715
40-49 ans	4,4	1 830	23,5	1 661	16,0	1 780	14,7	1 784	26,1	1 765
50-59 ans	6,4	1 940	27,4	1 686	16,8	1 874	15,5	1 889	26,5	1 806
60 ans et +	1,8	2 021	5,9	1 719	1,7	1 902	1,5	1 928	2,6	1 788
Hommes fonctionnaires	100,0	2 913	100,0	2 089	100,0	2 157	100,0	2 169	100,0	2 045
Catégorie A Ensemble	60,7	3 287	8,5	3 672	21,1	2 909	22,2	2 875	9,9	3 643
-30 ans	3,3	2 028	0,1	2 263	2,8	1 994	3,0	1 989	0,6	2 224
30-39 ans	12,1	2 641	1,4	2 959	5,8	2 337	6,2	2 326	1,6	2 781
40-49 ans	20,3	3 171	2,9	3 544	6,0	2 891	6,3	2 873	2,8	3 289
50-59 ans	18,8	3 710	2,9	3 944	4,9	3 586	5,1	3 564	3,3	3 919
60 ans et +	6,2	4 324	1,2	4 303	1,6	4 543	1,6	4 493	1,6	5 021
Catégorie B Ensemble	25,1	2 488	12,6	2 448	19,2	2 409	19,2	2 433	19,3	2 177
-30 ans	1,5	1 945	0,2	1 878	1,3	1 848	1,4	1 855	0,6	1 678
30-39 ans	6,2	2 238	2,2	2 097	4,1	2 061	4,1	2 080	4,4	1 885
40-49 ans	9,9	2 535	4,4	2 392	5,6	2 382	5,5	2 412	6,2	2 125
50-59 ans	6,2	2 715	4,7	2 637	6,8	2 667	6,8	2 697	6,7	2 374
60 ans et +	1,4	2 857	1,1	2 706	1,4	2 822	1,4	2 846	1,4	2 590
Catégorie C Ensemble	13,9	2 057	78,9	1 862	59,7	1 812	58,6	1 815	70,8	1 786
-30 ans	0,9	1 841	4,7	1 639	3,4	1 617	3,4	1 617	3,7	1 613
30-39 ans	2,8	1 931	15,6	1 801	12,2	1 685	12,1	1 685	13,4	1 692
40-49 ans	4,8	2 068	25,5	1 874	18,9	1 781	18,4	1 782	24,0	1 770
50-59 ans	4,4	2 141	28,6	1 908	22,2	1 908	21,7	1 915	27,0	1 857
60 ans et +	0,9	2 186	4,5	1 951	2,9	2 035	2,9	2 046	2,6	1 915

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ pour la fonction publique : En équivalent temps plein mensualisé.

FPE : Hors militaires.

FPT : Hors militaires, assistants maternels et familiaux.

FPH : Hors internes, externes des hôpitaux, assistants maternels et familiaux.

Figure 6.4-1 : Évolution des salaires nets mensuels moyens dans la fonction publique de l'État (ministères et établissements publics) selon le statut ou la situation d'emploi et la catégorie socioprofessionnelle

	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (*)			Salaires nets moyens en 2016 (**) (en euros)	Évolution 2016/2015 (en %)		RMPP nette ⁽¹⁾ 2016/2015		
	Structure des effectifs 2016 (en %)	2016 (en milliers)	Évolution 2016/2015 (en %)		Salaires moyens (en euros constants)	À structure constante	Proportion des agents de 2015 présents en 2016 (en %)	Évolution de la rémunération en euros constants (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation ⁽²⁾ (en %)
Ensemble	100,0	2039,6	0,4	2 505	0,2	0,0	65,4	1,7	34,7
<i>dont : enseignants</i>	46,2	941,7	0,7	2 555	0,4	0,0	68,1	1,9	34,4
<i>dont : non-enseignants</i>	53,8	1097,9	0,2	2 463	0,1	0,1	63,1	1,5	35,0
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	37,2	759,3	1,2	3 057	-0,1	-0,2	66,7	1,6	38,8
Fonctionnaires de catégorie A+ ⁽³⁾	5,0	101,0	0,1	4 257	0,4	-0,1	70,1	1,5	39,6
<i>dont enseignants⁽⁴⁾</i>	2,7	56,1	-0,5	3 727	0,8	0,1	69,6	1,5	39,7
<i>dont police⁽⁵⁾</i>	0,1	1,5	0,0	5 481	0,7	0,6	55,6	2,3	33,9
Fonctionnaires de catégorie A (à l'exception des A+)	22,7	463,2	0,7	3 067	0,0	-0,3	72,9	1,5	38,9
<i>dont enseignants⁽⁶⁾</i>	15,4	313,6	0,6	2 801	0,0	-0,4	73,2	1,4	41,1
<i>dont police⁽⁷⁾</i>	0,2	4,8	4,3	4 117	-0,3	-0,3	77,8	0,6	44,5
Contractuels	5,0	101,6	1,3	2 502	0,5	0,6	34,2	2,0	36,0
<i>dont enseignants⁽⁸⁾</i>	1,7	34,6	0,9	1 977	0,1	-0,2	24,0	1,9	41,2
Autres catégories et statuts	4,6	92,8	5,0	2 318	-1,3	-0,3	67,6	2,0	38,6
<i>dont enseignants⁽⁹⁾</i>	4,5	91,0	5,1	2 276	-1,3	-0,3	68,1	2,0	38,7
PCS professions intermédiaires dont :	38,1	777,4	-0,4	2 292	0,7	0,3	65,0	2,1	29,2
Fonctionnaires de catégorie A	20,7	421,7	1,1	2 412	0,6	0,3	69,3	2,4	28,1
<i>dont enseignants⁽¹⁰⁾</i>	19,1	389,5	1,3	2 383	0,7	0,3	68,6	2,4	27,8
<i>dont police⁽¹¹⁾</i>	0,2	4,8	-5,9	3 513	0,6	-0,1	77,5	2,0	33,8
Fonctionnaires de catégorie B	9,0	184,2	-0,8	2 397	0,0	0,0	75,0	1,6	30,2
<i>dont personnels administratifs et techniques</i>	7,0	143,6	-0,6	2 405	-0,2	-0,3	75,5	1,4	32,3
<i>dont enseignants⁽¹²⁾</i>	0,1	2,8	-20,0	2 199	1,1	0,6	76,2	2,2	32,2
<i>dont pénitentiaire⁽¹³⁾</i>	0,0	1,0	0,0	2 732	-1,4	-0,2	76,6	2,5	24,6
Contractuels	5,1	104,6	2,0	1 848	-1,1	0,7	36,9	1,3	35,0
<i>dont enseignants⁽⁸⁾</i>	0,6	12,1	4,3	1 871	1,0	0,1	38,1	1,8	41,1
Autres catégories et statuts	2,4	49,4	-7,8	2 201	2,9	0,9	72,4	2,0	29,2
<i>dont enseignants⁽⁹⁾</i>	2,0	41,2	-8,2	2 054	3,1	1,1	70,5	2,4	23,4
PCS employés et ouvriers dont :	24,7	502,9	0,5	2 001	-0,2	0,2	64,1	1,2	37,1
Fonctionnaires de catégorie B	4,8	98,6	1,0	2 470	0,1	0,4	81,2	1,1	33,8
<i>dont police⁽¹⁴⁾</i>	4,8	98,4	1,0	2 471	0,1	0,4	81,2	1,1	33,8
Fonctionnaires de catégorie C	11,0	223,7	-2,0	1 950	0,4	0,2	74,8	1,1	38,3
<i>dont personnels administratifs et techniques</i>	9,0	182,7	-2,5	1 884	0,1	-0,1	75,2	0,9	39,6
<i>dont pénitentiaire⁽¹⁵⁾</i>	1,3	25,5	1,6	2 296	1,5	1,7	76,6	1,9	31,0
Contractuels	6,0	122,1	1,4	1 895	0,6	0,6	43,1	1,6	34,3
Autres catégories et statuts	1,1	22,3	5,7	2 117	-7,6	-1,1	71,5	1,1	55,5
Ministères	75,9	1547,1	0,7	2 553	0,2	0,0	70,1	1,7	34,6
<i>dont : enseignants</i>	41,9	855,2	1,0	2 484	0,3	0,0	69,0	1,9	33,8
<i>dont : non-enseignants</i>	33,9	691,9	0,5	2 638	0,0	0,0	71,5	1,4	35,5
Etablissements publics	24,1	492,5	-0,6	2 355	0,4	0,4	50,8	1,6	35,3
<i>dont : enseignants</i>	4,2	86,5	-2,3	3 252	1,7	0,1	60,2	1,5	40,6
<i>dont : non-enseignants</i>	19,9	405,9	-0,3	2 164	0,1	0,6	48,7	1,6	33,9
Fonctionnaires	73,3	1496,0	0,2	2 672	0,4	0,0	72,7	1,7	34,5
Catégorie A	48,3	986,0	0,8	2 909	0,2	-0,1	71,1	1,8	34,5
Catégorie B	13,9	283,3	-0,2	2 422	0,1	0,2	77,1	1,4	31,5
Catégorie C	11,0	223,8	-2,0	1 950	0,4	0,2	74,8	1,1	38,3
Contractuels	16,1	328,3	1,6	2 068	0,0	0,6	38,4	1,6	35,0
Autres catégories et statuts	8,1	164,6	0,9	2 256	-0,7	-0,1	69,7	1,9	37,6
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	97,5	1988,8	0,5	2 538	0,2	0,0	66,8	1,7	34,8
Bénéficiaires de contrats aidés	2,5	50,8	-2,3	1 215	0,4	3,2	11,0	0,8	14,4
Femmes	60,6	1235,7	0,9	2 351	0,4	0,1	62,9	1,8	33,1
Hommes	39,4	803,9	-0,4	2 742	0,1	0,0	69,1	1,5	37,0
Moins de 30 ans	10,8	219,4	0,8	1 740	0,2	1,0	29,5	2,3	34,3
30-39 ans	23,3	475,9	-2,8	2 182	-0,1	0,1	60,1	2,4	30,4
40-49 ans	31,4	640,3	1,2	2 547	0,2	0,0	75,5	1,8	33,0
50-59 ans	27,3	556,1	0,8	2 838	0,1	-0,1	76,2	1,3	37,9
60 ans et plus	7,3	147,9	5,8	3 251	-0,9	-0,4	51,5	0,6	45,8
Ensemble France métropolitaine	96,6	1969,8	0,4	2 477	0,2	0,0	65,4	1,7	34,8
Ensemble DOM	3,4	69,8	0,1	3 305	0,7	0,3	66,1	1,9	32,1

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte). Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé, voir définitions.

(**) Les salaires sont exprimés en équivalent temps plein mensualisé, voir définitions.

(1) Rémunération moyenne nette des personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

(2) Inflation y compris tabac (+0,18 %) en 2016.

"(3) Bien qu'elle n'ait pas d'existence juridique définie dans le statut général des fonctionnaires, la notion de catégorie « A+ » est fréquemment utilisée pour distinguer les corps et emplois fonctionnels de l'encadrement supérieur au sein de la catégorie A. Les « A+ » sont parfois appelés aussi « hauts fonctionnaires ».

Cette notion recouvre l'ensemble des corps et cadres d'emplois culminant en hors échelle, recrutant par la voie de la promotion interne dans des corps de catégorie A, recrutant a minima au niveau de la licence et dont les missions fixées par les statuts particuliers correspondent à des fonctions supérieures d'encadrement, de direction, d'expertise, de contrôle ou d'inspection.

Les emplois fonctionnels dont le vivier d'accès est constitué des corps et cadres d'emploi culminant au moins à la hors échelle B sont également inclus dans le périmètre de l'encadrement supérieur."

(4) Par exemple : professeurs d'université et maîtres de conférence.

(5) Commissaires de police.

(6) Par exemple : professeurs agrégés et certifiés.

(7) Par exemple : commandants de police.

(8) Emplois occasionnels ou saisonniers majoritairement. Hors enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat.

(9) Enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat.

(10) Par exemple : professeurs des écoles et professeurs d'enseignement général de collège.

(11) Par exemple : capitaines ou lieutenants de police.

(12) Par exemple : instituteurs.

(13) Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires).

(14) Corps d'encadrement et d'application de la Police nationale : gardiens de la paix, brigadiers.

(15) Personnel surveillant de l'administration pénitentiaire.

Attention : À partir de 2015, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue "Les rémunérations dans la fonction publique en 2015" du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données en niveau présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

Figure 6.4-2 : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle(1) des fonctionnaires civils de la FPE en 2016

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires ⁽¹⁾ (en milliers)	Traitement brut de base ⁽²⁾⁽³⁾	Primes et indemnités				Salaire brut ⁽³⁾	Salaire net global ⁽³⁾⁽⁶⁾
				Montant ⁽³⁾⁽⁴⁾	dont heures sup.	Part des primes ⁽⁵⁾ (en %)	Taux de primes ⁽⁵⁾ (en %)		
Ensemble	100,0	1 496,0	2 528	651	<i>nd</i>	20,1	25,8	3 239	2 672
<i>dont : total enseignants</i>	<i>50,9</i>	<i>762,2</i>	<i>2 778</i>	<i>388</i>	<i>nd</i>	<i>12,0</i>	<i>14,0</i>	<i>3 231</i>	<i>2 653</i>
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	37,8	564,8	3 061	831	<i>nd</i>	21,0	27,2	3 962	3 279
Ensemble des cadres de catégorie A (A et A+) dont :	37,7	563,5	3 062	831	<i>nd</i>	21,0	27,1	3 962	3 280
Cadres de catégorie A+⁽⁶⁾ dont :	6,8	101,0	3 986	1 055	<i>nd</i>	20,5	26,5	5 137	4 257
Encadrement et direction ⁽⁷⁾	0,7	10,5	4 204	3 415	<i>nd</i>	44,1	81,2	7 742	6 566
Juridiction, inspection, contrôle et expertise ⁽⁸⁾	0,8	12,3	4 254	2 559	<i>nd</i>	37,0	60,2	6 922	5 841
Enseignement supérieur, recherche et assimilé ⁽⁹⁾	5,2	78,3	3 914	504	<i>nd</i>	11,2	12,9	4 508	3 699
Cadres de catégorie A (à l'exception des A+) :	30,9	462,5	2 860	782	<i>nd</i>	21,1	27,3	3 706	3 067
Attachés et inspecteurs	3,6	53,3	2 604	1 289	<i>nd</i>	32,6	49,5	3 956	3 307
<i>dont attachés et inspecteurs principaux</i>	0,7	10,6	3 111	1 586	<i>nd</i>	33,2	51,0	4 774	4 002
Ingénieurs de l'État et assimilés (hors ingénieurs militaires) ⁽¹⁰⁾	1,8	27,2	2 730	1 662	<i>nd</i>	37,2	60,9	4 464	3 766
Professeurs certifiés et agrégés	20,7	309,7	2 822	516	<i>nd</i>	15,2	18,3	3 402	2 800
Autres enseignants de catégorie A	0,3	3,9	3 134	350	<i>nd</i>	9,9	11,2	3 543	2 911
Police (commandants)	0,3	4,0	3 455	1 680	<i>nd</i>	32,1	48,6	5 235	4 230
Autres cadres de catégorie A ⁽¹¹⁾	4,3	64,3	3 258	1 238	<i>nd</i>	27,2	38,0	4 557	3 793
PCS professions intermédiaires dont :	40,5	606,0	2 426	443	<i>nd</i>	15,1	18,3	2 926	2 407
Professions intermédiaires de catégorie A dont :	28,2	421,7	2 565	313	<i>nd</i>	10,6	12,2	2 941	2 412
Professeurs des écoles	21,8	326,3	2 526	225	<i>nd</i>	8,0	8,9	2 814	2 304
Professeurs de lycée professionnel	4,0	60,3	2 756	550	<i>nd</i>	16,3	19,9	3 366	2 773
Professeurs de collège d'enseignement général	0,1	1,6	3 345	516	<i>nd</i>	13,3	15,4	3 882	3 185
Autres enseignants	0,1	1,3	3 464	338	<i>nd</i>	8,8	9,8	3 830	3 184
Police (capitaine et lieutenant)	0,3	4,8	2 795	1 452	<i>nd</i>	33,4	52,0	4 344	3 513
Professions intermédiaires de catégorie B :	12,3	184,2	2 109	740	<i>nd</i>	25,6	35,1	2 891	2 397
Greffiers	0,6	9,0	2 047	555	<i>nd</i>	21,0	27,1	2 643	2 188
Instituteurs	0,2	2,8	2 367	271	<i>nd</i>	10,1	11,5	2 687	2 197
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	9,3	139,4	2 104	767	<i>nd</i>	26,3	36,4	2 913	2 416
<i>dont secrétaires administratifs</i>	2,1	30,7	2 112	785	<i>nd</i>	26,7	37,2	2 941	2 448
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	0,1	1,0	2 357	980	<i>nd</i>	28,8	41,6	3 399	2 732
Autres professions intermédiaires de catégorie B	2,2	32,3	2 114	704	<i>nd</i>	24,6	33,3	2 860	2 375
PCS employés et ouvriers dont :	21,7	325,1	1 792	727	<i>nd</i>	28,3	40,5	2 570	2 113
Employés et ouvriers de catégorie B :	6,6	98,6	1 962	1 014	<i>nd</i>	33,3	51,7	3 050	2 470
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...)	6,6	98,4	1 962	1 015	<i>nd</i>	33,3	51,7	3 050	2 471
<i>dont brigadiers (y compris chefs et majors)</i>	2,9	43,9	2 229	1 133	<i>nd</i>	32,9	50,8	3 440	2 777
<i>dont gardiens de la paix</i>	3,6	54,5	1 747	920	<i>nd</i>	33,6	52,7	2 736	2 224
Employés et ouvriers de catégorie C :	15,0	223,7	1 728	585	<i>nd</i>	24,8	33,8	2 355	1 950
Adjoints administratifs et adjoints techniques	12,2	182,7	1 716	514	<i>nd</i>	22,6	29,9	2 270	1 884
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire	1,7	25,5	1 847	925	<i>nd</i>	32,7	50,1	2 829	2 296

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte). Fonctionnaires civils de la fonction publique de l'État.

(1) Voir définitions.

(2) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut.

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(6) Bien qu'elle n'ait pas d'existence juridique définie dans le statut général des fonctionnaires, la notion de catégorie « A+ » est fréquemment utilisée pour distinguer les corps et emplois fonctionnels de l'encadrement supérieur au sein de la catégorie A. Les « A+ » sont parfois appelés aussi « hauts fonctionnaires ». Cette notion recouvre l'ensemble des corps et cadres d'emplois culminant en hors échelle, recrutant par la voie de la promotion interne dans des corps de catégorie A, recrutant à minima au niveau de la licence et dont les missions fixées par les statuts particuliers correspondent à des fonctions supérieures d'encadrement, de direction, d'expertise, de contrôle ou d'inspection.

Les emplois fonctionnels dont le vivier d'accès est constitué des corps et cadres d'emploi culminant au moins à la hors échelle B sont également inclus dans le périmètre de l'encadrement supérieur.

(7) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(8) Regroupe les corps ENA des juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les corps des juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(9) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférence, les inspecteurs de l'enseignement.

(10) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'État.

(11) Par exemple : conseillers principaux d'éducation.

NB : Les données sur les heures supplémentaires n'étaient pas d'assez bonne qualité en 2016 pour être exploitables.

Figure 6.4-3 : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle(*) des femmes fonctionnaires civiles de la FPE en 2016

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires ⁽¹⁾ (en milliers)	Traitement brut de base ⁽²⁾⁽³⁾	Primes et indemnités				Salaire brut ⁽³⁾	Salaire net global ⁽³⁾⁽⁶⁾
				Montant ⁽³⁾⁽⁴⁾	dont heures sup.	Part des primes ⁽⁵⁾ (en %)	Taux de primes ⁽⁵⁾ (en %)		
Ensemble	100,0	892,2	2 468	520	nd	17,1	21,1	3 046	2 509
<i>dont : total enseignants</i>	56,9	507,5	2 667	325	nd	10,6	12,2	3 058	2 507
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	33,4	298,4	2 931	708	nd	19,1	24,2	3 705	3 060
Ensemble des cadres de catégorie A (A et A+) dont :	33,4	297,9	2 932	709	nd	19,1	24,2	3 706	3 062
Cadres de catégorie A+⁽⁷⁾ dont :	4,4	39,1	3 799	1 003	nd	20,5	26,4	4 893	4 054
Encadrement et direction ⁽⁸⁾	0,4	3,4	3 972	2 979	nd	42,2	75,0	7 065	5 981
Juridiction, inspection, contrôle et expertise ⁽⁹⁾	0,8	7,1	4 029	2 270	nd	35,5	56,3	6 400	5 392
Enseignement supérieur, recherche et assimilé ⁽¹⁰⁾	3,2	28,7	3 722	459	nd	10,8	12,3	4 267	3 498
Cadres de catégorie A (à l'exception des A+) :	29,0	258,8	2 801	664	nd	18,8	23,7	3 527	2 912
Attachés et inspecteurs	3,4	30,1	2 608	1 243	nd	31,8	47,7	3 913	3 268
<i>dont attachés et inspecteurs principaux</i>	0,7	5,9	3 101	1 517	nd	32,3	48,9	4 691	3 927
Ingénieurs de l'État et assimilés (hors ingénieurs militaires) ⁽¹¹⁾	1,1	9,5	2 621	1 406	nd	34,3	53,6	4 098	3 445
Professeurs certifiés et agrégés	20,4	182,4	2 776	456	nd	13,8	16,4	3 293	2 706
Autres enseignants de catégorie A	0,2	1,8	3 063	331	nd	9,6	10,8	3 445	2 822
Police (commandants)	0,1	0,7	3 433	1 561	nd	30,7	45,5	5 087	4 099
Autres cadres de catégorie A ⁽¹²⁾	3,8	34,3	3 128	1 058	nd	24,9	33,8	4 245	3 524
PCS professions intermédiaires dont :	48,6	433,9	2 415	372	nd	13,1	15,4	2 846	2 338
Professions intermédiaires de catégorie A dont :	36,0	321,5	2 525	262	nd	9,2	10,4	2 851	2 336
Professeurs des écoles	30,1	268,8	2 500	209	nd	7,5	8,4	2 775	2 271
Professeurs de lycée professionnel	3,4	30,0	2 730	513	nd	15,6	18,8	3 300	2 716
Professeurs de collège d'enseignement général	0,1	0,9	3 337	475	nd	12,4	14,2	3 831	3 139
Autres enseignants	0,1	0,6	3 333	317	nd	8,6	9,5	3 673	3 032
Police (capitaine et lieutenant)	0,2	1,4	2 736	1 342	nd	32,2	49,1	4 165	3 359
Professions intermédiaires de catégorie B :	12,6	112,4	2 102	687	nd	24,3	32,7	2 830	2 343
Greffiers	0,9	7,9	2 047	553	nd	20,9	27,0	2 641	2 187
Instituteurs	0,2	2,2	2 357	253	nd	9,5	10,7	2 662	2 174
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	9,3	83,4	2 099	724	nd	25,3	34,5	2 864	2 373
<i>dont secrétaires administratifs</i>	2,6	23,1	2 111	774	nd	26,4	36,7	2 928	2 435
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	0,0	0,3	2 197	849	nd	27,4	38,6	3 092	2 482
Autres professions intermédiaires de catégorie B	2,1	18,8	2 100	625	nd	22,6	29,8	2 769	2 286
PCS employés et ouvriers dont :	17,9	159,9	1 744	571	nd	24,2	32,7	2 357	1 948
Employés et ouvriers de catégorie B :	2,1	19,1	1 889	968	nd	33,1	51,2	2 926	2 372
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...)	2,1	19,0	1 887	970	nd	33,1	51,4	2 927	2 373
<i>dont brigadiers (y compris chefs et majors)</i>	0,8	7,4	2 180	1 109	nd	33,0	50,9	3 361	2 713
<i>dont gardiens de la paix</i>	1,3	11,7	1 703	883	nd	33,3	51,8	2 652	2 158
Employés et ouvriers de catégorie C :	15,7	139,7	1 730	508	nd	22,3	29,3	2 276	1 886
Adjoints administratifs et adjoints techniques	14,1	125,8	1 729	479	nd	21,3	27,7	2 246	1 862
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire	0,6	5,1	1 754	844	nd	31,9	48,1	2 646	2 146

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte). Fonctionnaires civils de la fonction publique de l'État.

(1) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

(2) Traitement indiciaire brut de base.

(3) Exprimés en équivalent temps plein mensualisé.

(4) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(5) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut.

(6) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(7) Bien qu'elle n'ait pas d'existence juridique définie dans le statut général des fonctionnaires, la notion de catégorie « A+ » est fréquemment utilisée pour distinguer les corps et emplois fonctionnels de l'encadrement supérieur au sein de la catégorie A. Les « A+ » sont parfois appelés aussi « hauts fonctionnaires ». Cette notion recouvre l'ensemble des corps et cadres d'emplois culminant en hors échelle, recrutant par la voie de la promotion interne dans des corps de catégorie A, recrutant à minima au niveau de la licence et dont les missions fixées par les statuts particuliers correspondent à des fonctions supérieures d'encadrement, de direction, d'expertise, de contrôle ou d'inspection.

Les emplois fonctionnels dont le vivier d'accès est constitué des corps et cadres d'emploi culminant au moins à la hors échelle B sont également inclus dans le périmètre de l'encadrement supérieur.

(8) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(9) Regroupe les corps ENA des juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les corps des juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(10) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférence, les inspecteurs de l'enseignement.

(11) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'État.

(12) Par exemple : conseillers principaux d'éducation.

(*) Voir définitions.

NB : les données sur les heures supplémentaires n'étaient pas d'assez bonne qualité en 2016 pour être exploitables.

Figure 6.4-4 : Salaires mensuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle(*) des hommes fonctionnaires civils de la FPE en 2016

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires ⁽¹⁾ (en milliers)	Traitement brut de base ⁽²⁾⁽³⁾	Primes et indemnités				Salaire brut ⁽³⁾	Salaire net global ⁽³⁾⁽⁶⁾
				Montant ⁽³⁾⁽⁴⁾	dont heures sup.	Part des primes ⁽⁵⁾ (en %)	Taux de primes ⁽⁵⁾ (en %)		
Ensemble	100,0	603,8	2 617	845	<i>nd</i>	24,0	32,3	3 526	2 913
<i>dont : total enseignants</i>	42,2	254,7	2 997	512	<i>nd</i>	14,3	17,1	3 577	2 944
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	44,1	266,5	3 206	969	<i>nd</i>	22,8	30,2	4 249	3 524
Ensemble des cadres de catégorie A (A et A+) dont :	44,0	265,6	3 208	968	<i>nd</i>	22,8	30,2	4 250	3 525
Cadres de catégorie A+⁽⁷⁾ dont :	10,3	62,0	4 103	1 088	<i>nd</i>	20,6	26,5	5 291	4 384
Encadrement et direction ⁽⁸⁾	1,2	7,1	4 314	3 620	<i>nd</i>	44,9	83,9	8 061	6 842
Juridiction, inspection, contrôle et expertise ⁽⁹⁾	0,9	5,2	4 561	2 953	<i>nd</i>	38,7	64,7	7 633	6 451
Enseignement supérieur, recherche et assimilé ⁽¹⁰⁾	8,2	49,6	4 025	530	<i>nd</i>	11,4	13,2	4 647	3 815
Cadres de catégorie A (à l'exception des A+)	33,7	203,7	2 936	931	<i>nd</i>	23,7	31,7	3 933	3 263
Attachés et inspecteurs	3,8	23,2	2 599	1 348	<i>nd</i>	33,6	51,9	4 013	3 359
<i>dont attachés et inspecteurs principaux</i>	0,8	4,7	3 123	1 672	<i>nd</i>	34,3	53,5	4 878	4 096
Ingénieurs de l'État et assimilés (hors ingénieurs militaires) ⁽¹¹⁾	2,9	17,7	2 789	1 800	<i>nd</i>	38,6	64,5	4 661	3 938
Professeurs certifiés et agrégés	21,1	127,3	2 888	603	<i>nd</i>	17,0	20,9	3 557	2 934
Autres enseignants de catégorie A	0,3	2,1	3 197	366	<i>nd</i>	10,1	11,4	3 629	2 989
Police (commandants)	0,5	3,3	3 460	1 707	<i>nd</i>	32,4	49,3	5 269	4 259
Autres cadres de catégorie A ⁽¹²⁾	5,0	30,0	3 406	1 443	<i>nd</i>	29,4	42,4	4 913	4 101
PCS professions intermédiaires dont :	28,5	172,1	2 454	621	<i>nd</i>	19,9	25,3	3 127	2 583
Professions intermédiaires de catégorie A dont :	16,6	100,1	2 694	477	<i>nd</i>	14,8	17,7	3 229	2 655
Professeurs des écoles	9,5	57,5	2 644	298	<i>nd</i>	9,9	11,3	2 996	2 456
Professeurs de lycée professionnel	5,0	30,3	2 781	585	<i>nd</i>	17,1	21,0	3 430	2 830
Professeurs de collège d'enseignement général	0,1	0,7	3 356	570	<i>nd</i>	14,4	17,0	3 949	3 245
Autres enseignants	0,1	0,8	3 563	354	<i>nd</i>	9,0	9,9	3 948	3 300
Police (capitaine et lieutenant)	0,6	3,4	2 820	1 499	<i>nd</i>	33,9	53,1	4 420	3 578
Professions intermédiaires de catégorie B	11,9	71,9	2 120	821	<i>nd</i>	27,5	38,7	2 986	2 482
Greffiers	0,2	1,1	2 047	572	<i>nd</i>	21,5	27,9	2 657	2 199
Instituteurs	0,1	0,6	2 398	334	<i>nd</i>	12,0	13,9	2 775	2 274
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	9,3	56,0	2 111	830	<i>nd</i>	27,8	39,3	2 986	2 480
<i>dont secrétaires administratifs</i>	1,3	7,6	2 116	817	<i>nd</i>	27,4	38,6	2 984	2 485
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	0,1	0,7	2 430	1 040	<i>nd</i>	29,4	42,8	3 539	2 846
Autres professions intermédiaires de catégorie B	2,2	13,5	2 133	814	<i>nd</i>	27,3	38,2	2 986	2 499
PCS employés et ouvriers dont :	27,4	165,2	1 838	877	<i>nd</i>	31,6	47,7	2 775	2 272
Employés et ouvriers de catégorie B	13,2	79,5	1 980	1 026	<i>nd</i>	33,3	51,8	3 079	2 494
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...)	13,2	79,4	1 980	1 026	<i>nd</i>	33,3	51,8	3 080	2 494
<i>dont brigadiers (y compris chefs et majors)</i>	6,1	36,6	2 239	1 138	<i>nd</i>	32,9	50,8	3 456	2 790
<i>dont gardiens de la paix</i>	7,1	42,8	1 759	930	<i>nd</i>	33,7	52,9	2 758	2 242
Employés et ouvriers de catégorie C	13,9	84,0	1 726	713	<i>nd</i>	28,7	41,3	2 486	2 057
Adjoints administratifs et adjoints techniques	9,4	56,9	1 686	592	<i>nd</i>	25,5	35,1	2 322	1 933
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire	3,4	20,5	1 870	946	<i>nd</i>	32,9	50,6	2 874	2 333

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte). Fonctionnaires civils de la fonction publique de l'État.

(1) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

(2) Traitement indiciaire brut de base.

(3) Exprimés en équivalent temps plein mensualisé.

(4) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(5) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut.

(6) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(7) Bien qu'elle n'ait pas d'existence juridique définie dans le statut général des fonctionnaires, la notion de catégorie « A+ » est fréquemment utilisée pour distinguer les corps et emplois fonctionnels de l'encadrement supérieur au sein de la catégorie A. Les « A+ » sont parfois appelés aussi « hauts fonctionnaires ». Cette notion recouvre l'ensemble des corps et cadres d'emplois culminant en hors échelle, recrutant par la voie de la promotion interne dans des corps de catégorie A, recrutant à minima au niveau de la licence et dont les missions fixées par les statuts particuliers correspondent à des fonctions supérieures d'encadrement, de direction, d'expertise, de contrôle ou d'inspection.

Les emplois fonctionnels dont le vivier d'accès est constitué des corps et cadres d'emploi culminant au moins à la hors échelle B sont également inclus dans le périmètre de l'encadrement supérieur.

(8) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(9) Regroupe les corps ENA des juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les corps des juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(10) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférence, les inspecteurs de l'enseignement.

(11) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'État.

(12) Par exemple : conseillers principaux d'éducation.

(*) Voir définitions.

Attention : À partir de 2015, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue "Les rémunérations dans la fonction publique en 2015" du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données en niveau présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

NB : les données sur les heures supplémentaires n'étaient pas d'assez bonne qualité en 2016 pour être exploitables.

Figure 6.4-5 et 6.4-6 : Évolution des prix et des rémunérations (en euros courants) des agents de l'État (dont ministères) en France (métropolitaine puis ensemble de la France)
(en %)

Années		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
En glissement annuel au dernier trimestre (en %)	Prix hors tabac	1,7	2,4	1,2	0,6	0,0	0,2	0,6
	Mesures générales valeur du point et points uniformes	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3
En moyenne annuelle (en %)	Prix hors tabac	1,5	2,1	1,9	0,7	0,4	0,0	0,2
	RMPP (brute) ensemble civils FPE	3,3	3,2	2,4	1,8	2,5	2,2	2,2
	dont RMPP (brute) des ministères	3,2	3,2	2,3	1,8	2,4	2,2	2,3
	RMPP (nette) ensemble civils FPE	3,4	3,0	2,0	1,4	2,2	1,9	1,9
	dont RMPP (nette) des ministères	3,2	3,0	2,0	1,4	2,1	1,8	1,9
	salaire moyen (brut) ensemble civils FPE	2,9	2,2	1,6	0,5	0,7	0,8	0,8
	dont salaire moyen (brut) des ministères	2,2	1,7	1,4	0,5	0,9	0,7	0,7
	salaire moyen (net) ensemble civils FPE	2,9	2,0	1,2	0,1	0,3	0,4	0,4
	dont salaire moyen (net) des ministères	2,2	1,6	1,0	0,2	0,6	0,3	0,3

Source : Jusqu'à 2009 : Fichier général de l'État (FGE), Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Depuis 2010 : Siasp, Insee. Traitement Insee-DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte). Agents civils des ministères et des établissements publics de l'État. Jusqu'à 2009 : France métropolitaine. Depuis 2010 : France (hors Mayotte).

Le glissement annuel d'une variable au dernier trimestre de l'année (T4) correspond au taux d'évolution (en %) obtenu en rapportant le niveau de la variable en T4 à son niveau au même trimestre de l'année précédente (T4-4).

Jusqu'en 2009, la RMPP était calculée sur le champ des agents présents deux années consécutives. Depuis 2010, la RMPP est calculée désormais sur le champ des agents présents 24 mois chez le même employeur avec la même quotité de travail.

La RMPP (rémunération moyenne des personnes en place) : sa progression mesure l'évolution de la fiche de paie moyenne des agents en place, deux années de suite. Dans le calcul de la RMPP, il n'y a par définition ni départs, ni embauches.

L'évolution du salaire à structure constante est calculée en figeant la structure des effectifs par corps, grade et échelon au niveau atteint l'année initiale.

L'effet de structure mesure l'effet des modifications de la répartition de la population entre les différents corps, grade et échelon.

L'effet de structure résulte de l'effet de carrière, toujours positif (du fait de l'avancement), et de l'effet des départs et des embauches ou "entrées-sorties" généralement négatif.

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

Attention : À partir de 2015, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue "Les rémunérations dans la fonction publique en 2015" du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

Figure 6.4-7 et 6.4-8 : Salaires mensuels bruts et nets des agents civils de la FPE et part des primes des fonctionnaires

Années	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Ensemble des agents de la FPE (ministères)							
Salaire moyen brut	2 931	2 980	3 022	3 038	3 066	3 087	3 109
- dont fonctionnaires	2 996	3 053	3 096	3 114	3 148	3 168	3 196
Part des primes (% du salaire brut)	20,0	20,8	20,6	20,6	20,7	20,7	20,6
Part des primes y.c. IR et SFT (en % du salaire brut)	21,9	22,6	22,5	22,4	22,6	22,6	22,5
Salaire moyen net	2 452	2 491	2 517	2 521	2 536	2 544	2 553
- dont fonctionnaires	2 522	2 565	2 593	2 598	2 616	2 623	2 636
Ensemble des agents de la FPE (ministères et établissements publics)							
Salaire moyen brut	2 868	2 931	2 977	2 991	3 011	3 035	3 058
- dont fonctionnaires				3 154	3 187	3 209	3 239
Part des primes (% du salaire brut)				20,0	20,2	20,2	20,1
Part des primes y.c. IR et SFT (en % du salaire brut)				21,9	22,0	22,0	22,0
Salaire moyen net	2 396	2 444	2 473	2 477	2 484	2 495	2 505
- dont fonctionnaires				2 632	2 650	2 658	2 672

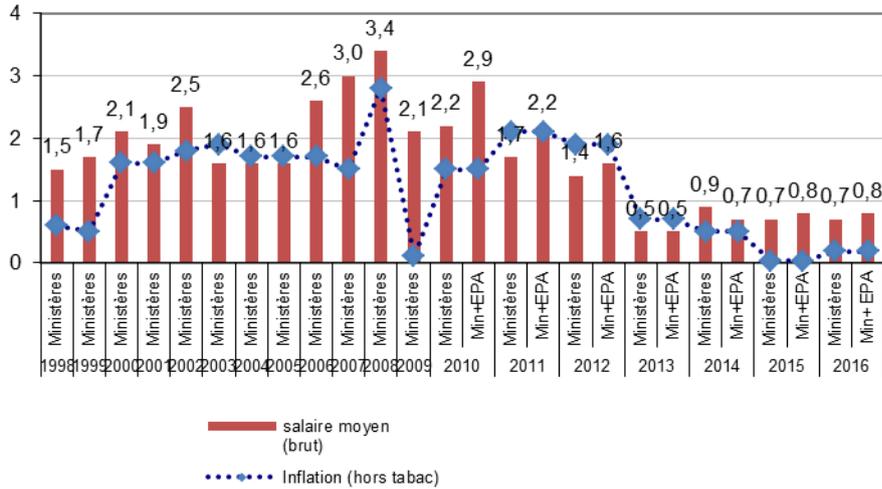
Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France (hors Mayotte), hors militaires, exprimés en équivalent temps plein mensualisé.

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

Attention : À partir de 2015, la méthode de calcul des salaires des agents des trois versants de la fonction publique a été revue et améliorée (voir encadré 1 de la vue "Les rémunérations dans la fonction publique en 2015" du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2017). Les données en niveau présentées ici ne sont donc pas directement comparables avec celles publiées dans les éditions antérieures à 2017.

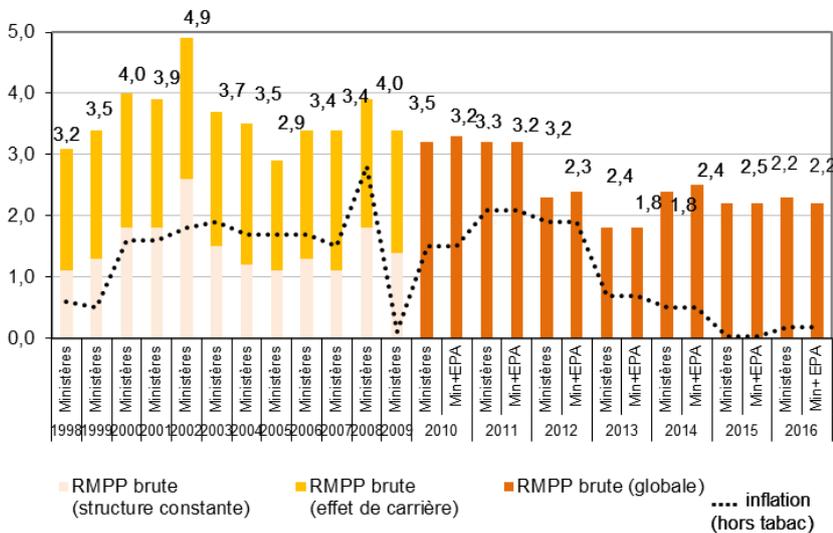
Figure 6.4-9 : Facteurs d'évolution du salaire brut moyen depuis 1998 dans la FPE (en %)



Source : Insee.

Champ : Jusqu'en 2009, agents des ministères civils de l'État, France métropolitaine ; à partir de 2010, agents civils des ministères de l'État ou des ministères et des établissements publics de l'État. France (hors Mayotte).

Figure 6.4-10 : Facteurs d'évolution de la rémunération brute moyenne des personnes en place (RMPP) depuis 1998 dans la FPE(1)



Source : Insee. Traitement Insee-DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Jusqu'en 2009, France métropolitaine, agents des ministères civils de l'État présents deux années consécutives ; à partir de 2010, France (hors Mayotte), agents civils des ministères ou des ministères et des établissements publics de l'État présents 24 mois consécutifs chez le même employeur avec la même quotité de travail.

(1) Décomposition de la RMPP non disponible depuis 2009.

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

3.2. Les dépenses de personnel dans les finances publiques

Les rémunérations et les dépenses de personnel peuvent être appréhendées à partir de diverses sources d'information.

D'une part, en masse, les dépenses de personnel peuvent être suivies dans la fonction publique de l'État à partir des documents budgétaires et dans la fonction publique territoriale et hospitalière à partir des bilans sociaux ou comptables. Cette approche fait essentiellement l'objet de la Fiche 6.1.

D'autre part, le suivi des rémunérations peut être appréhendé à partir de données relatives aux salaires et traitements individuels pour une analyse des niveaux ou des évolutions salariales individuels et de leur dispersion. Cette approche fait essentiellement l'objet des Fiches 6.3 et 6.4.

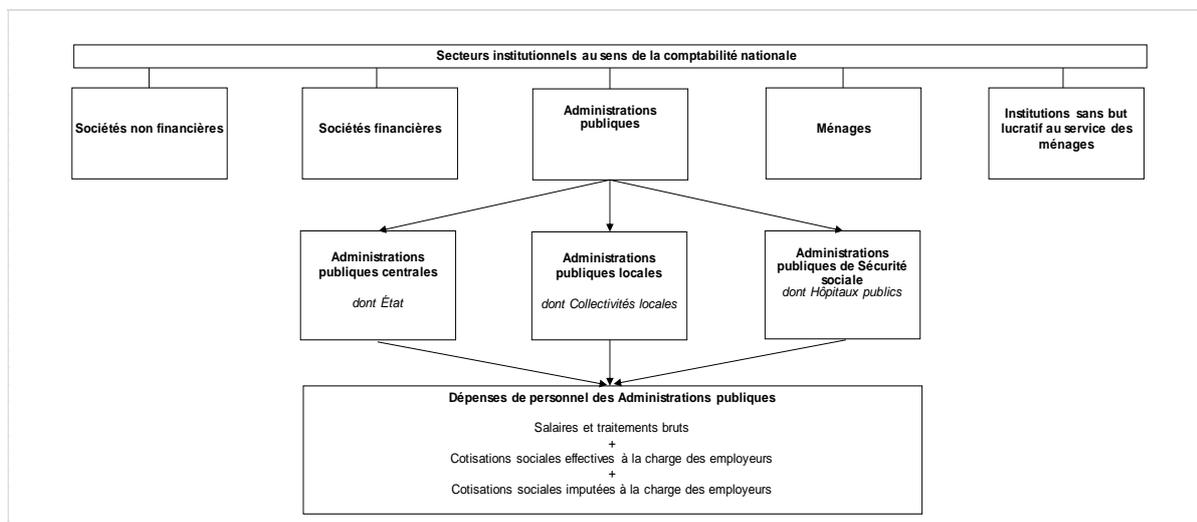
Les dépenses de personnel au sens de la comptabilité nationale

En outre, l'Insee élabore les comptes nationaux sectoriels au format du Système européen de comptes selon une nomenclature des opérations harmonisée pour l'ensemble des pays de l'Union faisant l'objet d'une méthodologie décrite dans un règlement.

La comptabilité nationale a pour objet de retracer les flux entre les différents « secteurs institutionnels » qui composent l'économie nationale et correspondent aux différents acteurs de la vie économique. Parmi ceux-ci, les administrations publiques ont pour fonction principale la production de services non marchands, ainsi que des opérations de redistribution du revenu et des richesses nationales. Elles tirent la majeure partie de leurs ressources de contributions obligatoires. **Le secteur des administrations publiques comprend les administrations publiques centrales (dont l'État), les administrations publiques locales (dont les collectivités locales) et les administrations de Sécurité sociale (dont les hôpitaux).**

Dans l'Union européenne, les comptes des administrations publiques sont particulièrement précis dans la mesure où ils interviennent dans le calcul du déficit au sens de Maastricht et dans des procédures de contrôle particulières.

Les dépenses de personnel des administrations publiques en comptabilité nationale



Les dépenses de personnel au sens de la comptabilité budgétaire de l'État

La comptabilité budgétaire retrace l'exécution des dépenses, au moment où elles sont payées, et l'exécution des recettes, au moment où elles sont encaissées. Elle diffère en ce sens de la comptabilité nationale qui enregistre les opérations en droits constatés.

Pour la fonction publique de l'État, la mise en place de la loi de finances (Lolf) du 1^{er} août 2001 a modifié les règles de gestion budgétaire et comptable des opérations de l'État. Le budget 2006 a été le premier budget à être entièrement prévu et réalisé dans la nouvelle nomenclature Lolf.

Le projet de loi de finances est présenté et discuté au Parlement avec une unité de vote des crédits. La loi organique n° 2001-692 prévoit que les dépenses de personnel s'imputent sur le titre 2 des dépenses de l'État et comprennent les rémunérations d'activité, les cotisations et contributions sociales à la charge de l'employeur, ainsi que les prestations sociales et les allocations diverses (art. 5). Une dépense relève du titre 2 dès lors qu'elle correspond à une rémunération due à une personne physique par la personne morale État ou est induite par celle-ci à condition qu'il existe un lien juridique direct de type « contrat de travail » entre le bénéficiaire et l'État. Sont ainsi exclues du titre 2 les dépenses liées aux personnels de l'État détachés auprès d'autres personnes morales (tels les établissements publics) et celles relatives aux personnes employées par des personnes morales autres que l'État et qui sont sans lien de subordination avec lui (telles que les

recrutements propres des établissements publics). Comme pour la comptabilité nationale, les dépenses de rémunération de La Poste et Orange (anciennement France Télécom) sont ainsi exclues.

Depuis l'instauration de la Lolf, les rémunérations d'activité comprennent les salaires des enseignants du secteur privé sous contrat, tandis que pour les pensions, les contributions de l'État employeur au compte d'affectation spéciale (CAS) « Pensions » sont comptabilisées en lieu et place des pensions effectivement versées.

Rémunération : dans la comptabilité budgétaire, elle comprend la partie « principale » de la rémunération (salaire, traitement ou solde), ainsi que les parties accessoires comme le supplément familial de traitement, les primes et les indemnités liées à la résidence, à la mobilité ou encore à des heures supplémentaires. Le terme budgétaire recouvre donc le champ du salaire et traitement brut et diffère ainsi de la rémunération au sens des comptes nationaux qui inclut l'ensemble des cotisations sociales (effectives ou imputées) à la charge de l'employeur.

Dépenses de personnel : voir définitions.

Prestations sociales : (voir définitions) les prestations sociales évoquées dans cette fiche sont celles versées par l'employeur.

Dépenses indexées : correspondent à la partie des dépenses de personnel dont la valeur dépend directement de la valeur du point de la fonction publique. C'est sur cette base qu'est évaluée l'incidence financière globale sur le budget de l'État des mesures salariales portant sur la valeur du point.

Pour ce qui concerne la fonction publique territoriale et hospitalière, les employeurs correspondants ont leurs propres normes budgétaires et comptables. On parlera pour les collectivités locales de « frais de personnel » et pour les établissements publics de santé de « charges de personnel ». Les frais de personnel incluent l'ensemble des rémunérations d'activité (y compris les vacances), les cotisations et les prestations sociales. Les charges de personnels comprennent les rémunérations du personnel médical et non médical, les charges de sécurité sociale et de prévoyance et les autres charges.

Les prélèvements sociaux obligatoires à la charge du salarié et l'indice minimum de traitement

Dans la fonction publique, le **salaire brut** (voir définitions) est soumis à un certain nombre de prélèvements sociaux obligatoires à la charge du fonctionnaire :

- la retenue (CNRACL) ou cotisation (SRE) pour pension civile : elle est assise sur le traitement brut. Plusieurs décrets ont prévu un relèvement du taux de cette cotisation salariale dans le cadre des réformes des retraites de 2010 et de 2014 et de la réforme de la retraite anticipée pour carrière longue en 2012. Ainsi, le taux de cette cotisation est progressivement relevé de 7,89 % avant la réforme de 2010 à 11,10 % en 2020. Ce taux est ainsi fixé à 10,56 % en 2018 ;
- la CSG déductible : 5,1 % de 98,25 % du salaire brut de 2012 à 2017, 6,8 % de 98,25 % du salaire brut à partir de 2018 ;
- la CSG non déductible : 2,4 % de 98,25 % du salaire brut depuis 2012 ;
- le CRDS : 0,5 % de 98,25 % du salaire brut depuis 2012 ;
- la cotisation salariale au régime additionnel de la fonction publique (RAFP) : 5 %. Son assiette comprend les éléments de rémunération de toute nature perçus et non soumis à retenue pour pension (indemnité de résidence, supplément familial de traitement, primes, rémunération des activités accessoires...) dans la limite de 20 % du traitement brut ;
- la contribution exceptionnelle de solidarité : 1 % du salaire brut après déduction de la cotisation pour pension et de la cotisation salariale au RAFP jusqu'en 2017. Elle a été supprimée en 2018 concomitamment à la hausse de la CSG.

Après déduction de ces contributions et cotisations sociales à la charge du fonctionnaire, on aboutit au **salaire net de prélèvements**.

Pour mémoire, le traitement brut sert également d'assiette à des contributions et cotisations sociales employeur non détaillées ici.

Le décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017 instaure une hausse de la contribution sociale généralisée (CSG) de +1,7 % à compter du 1^{er} janvier 2018. Pour compenser la réduction de la rémunération des agents publics, le gouvernement français a décidé la suppression de l'indemnité exceptionnelle de solidarité (1 %) et la mise en place d'une indemnité compensatrice fixe, calculée pour l'année 2018 sur la base des revenus 2017. Son mode de calcul est détaillé dans la circulaire du 15 janvier 2018 relative aux modalités de mise en œuvre de l'indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée (NOR : CPAF1735515C).

L'indice minimum de traitement de la fonction publique constitue également un facteur commun aux trois versants de la fonction publique. Le traitement afférent à cet indice est le traitement minimum qu'un agent de la fonction publique peut percevoir. S'il est inférieur au Smic, une indemnité différentielle compensant l'écart est versée aux agents concernés et qui y sont éligibles (décret n° 91-769 du 2 août 1991).

Pour **les contractuels**, leur rémunération peut être fixée par référence à une grille ou un indice, mais cette référence n'est pas obligatoire. Au sein des trois grandes catégories de contractuels répertoriées (catégories spécifiques, emplois statutaires de contractuels des établissements publics dérogatoires et autres contractuels), on observe, par exemple, que les maîtres auxiliaires, les maîtres d'internat et les attachés temporaires d'enseignement et de recherche sont rattachés à une grille indiciaire.

Les sources de progression des rémunérations dans la fonction publique

Les trois sources de progression des rémunérations dans la fonction publique sont :

- les **mesures générales**, qui concernent la totalité des agents et n'influent que sur le traitement indiciaire : par exemple, revalorisation du point fonction publique (une revalorisation de 0,6 % est intervenue le 1^{er} février 2017) ;
- les **mesures catégorielles**, qui concernent certaines catégories de personnels désignées par leur statut ou leur métier. Elles jouent soit sur la structure ou le niveau de la grille indiciaire, soit sur les indemnités, soit sur le niveau hiérarchique des emplois. La revalorisation du corps d'encadrement et d'application du personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire à compter du 1^{er} janvier 2014 et du 1^{er} janvier 2015 (décrets n° 2013-1256 et n° 2013-1257) ; et l'harmonisation et convergence, en novembre 2014, des montants de l'indemnité spécifique de service servie aux corps techniques de la catégorie B (ministère de l'Écologie) en conséquence de la fusion de certains corps techniques et de leur adhésion au nouvel espace statutaire (décret n° 2014-1404) en sont deux exemples. Il peut également s'agir d'attribution de points d'indice majoré sur tout ou partie de la grille indiciaire, comme celle survenue au 1^{er} janvier 2013 ;
- les **mesures individuelles** qui s'appliquent aux agents par référence à leurs caractéristiques personnelles. Cette notion renvoie à celle de « glissement vieillesse technicité » (GVT) positif.

Les mesures individuelles se décomposent en des mesures automatiques qui peuvent être assimilées à la part « vieillesse » du GVT positif (par exemple, changement d'échelon) et des mesures non automatiques que les collectivités publiques et les ministères peuvent piloter chaque année en fonction de leur politique de gestion des ressources humaines (par exemple : changement de grade ou de corps) ;

Les indicateurs types de suivi de l'évolution des rémunérations

Les trois principaux indicateurs de suivi de l'évolution des rémunérations sont :

- **le salaire moyen** ;
- **la rémunération moyenne des personnes en place (RMPP)** ;
- **l'indice de traitement brut - grille indiciaire (ITB-GI)**.

Les évolutions de salaire sont calculées en euros courants et en euros constants. Les évolutions en euros constants sont calculées en tenant compte de la progression de l'indice des prix à la consommation, y compris tabac.

L'évolution du salaire moyen prend en compte à la fois l'évolution de la rémunération des agents présents durant la période, l'effet des mouvements d'entrées-sorties (recrutements ; départs, dont départs à la retraite), et des modifications de structure (par exemple, modification de la qualification des agents et de leur niveau de rémunération). Notamment :

- *l'évolution du salaire à structure constante et les effets de structure* : dans le cas des fonctionnaires, l'évolution du salaire moyen entre deux années peut être décomposée entre une évolution à effectifs de corps, grade et échelon figés, l'évolution du salaire à structure constante, et un effet de structure.

L'effet de structure mesure donc l'effet des modifications de la répartition de la population entre les différents corps, grades et échelons. Il se calcule comme l'écart entre l'évolution du salaire moyen et l'évolution du salaire à structure constante. Il résulte de l'effet de carrière, toujours positif, et de l'effet des départs et des embauches (ou « entrées-sorties » ou effet de noria), généralement négatif ;

- *les effets de carrière liés à l'avancement des personnes en place (dit GVT positif)*. Il mesure la contribution à l'évolution du salaire moyen des avancements et promotions des personnes en place. Comme le salaire à structure constante, il s'obtient en figeant la structure des effectifs par corps, grade, échelon. L'effet de carrière inclut l'impact des mesures statutaires et des réformes catégorielles.

- *les effets d'entrées-sorties* qui, du fait de l'arrivée de débutants et du départ de personnes expérimentées dont le salaire est supérieur à celui des remplaçants souvent plus jeunes, pèsent négativement sur le salaire moyen. Cet effet, appelé GVT négatif, peut avoir un impact positif ou négatif sur l'évolution du salaire moyen.

La rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) : cette notion est utilisée pour évaluer l'évolution moyenne du salaire des agents présents deux années déterminées (généralement consécutives). L'évolution de la RMPP prend ainsi en compte les mesures portant sur la valeur du point, les mesures statutaires et indemnitaires, de même que l'impact des mesures d'avancement individuel et des promotions (GVT positif) et les autres éléments susceptibles d'avoir un impact sur le traitement ou salaire (requalification des emplois par exemple). Seules les personnes présentes tout au long des deux années considérées chez le même employeur et avec la même quotité de travail sont qualifiées de « personnes en place » de manière à neutraliser les effets sur le revenu du volume de travail ou d'une réorientation professionnelle.

L'indice de traitement brut - grille indiciaire (ITB-GI) et l'indice de traitement net - grille indiciaire (ITN-GI) : dans la fonction publique de l'État, ils mesurent d'une part l'impact des mesures générales (évolution du point d'indice, relèvement du minimum de traitement de la fonction publique et attribution de points uniformes), et d'autre part celui de toutes les réformes statutaires intervenues sur la période sur le traitement indiciaire des fonctionnaires civils de la fonction publique d'État. L'ITN-GI prend en outre en compte l'impact de l'évolution des cotisations salariales assises sur le traitement indiciaire. En revanche, ces indicateurs n'intègrent aucun élément de nature indemnitaire, ni les impacts des GVT positif et négatif. Ces indicateurs couvrent actuellement la seule fonction publique de l'État.



Figure 6.1-1 : Détail de l'ensemble des dépenses de personnel de l'État (titre 2)

(en milliards d'euros)

Catégories et sous-catégories	2016	2017	dont ministère de la Défense	Évolution 2017/2016 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2017/2008 (en %)
Rémunérations d'activité	70,589	72,612	10,250	2,9	-0,1
Traitement brut	52,702	54,780	6,416	3,9	-0,3
Nouvelle bonification indiciaire (NBI)	0,192	0,191	0,029	-0,2	-1,4
Indemnité de résidence	1,221	1,242	0,296	1,8	1,0
Supplément familial de traitement	0,906	0,909	0,168	0,4	0,0
Majorations	1,225	1,296	0,092	5,8	1,0
Indemnités indexées	8,075	8,104	2,261	0,4	-1,7
Indemnités non indexées	6,269	6,089	0,988	-2,9	5,1
Rémunérations d'activité non ventilées	0,000	0,000	0,000	-100,0	-
Cotisations et contributions sociales	51,867	53,885	9,568	3,9	2,0
Contributions d'équilibre au CAS Pensions	40,541	41,998	8,117	3,6	2,6
CAS pensions civils + ATI ⁽¹⁾	29,840	30,878	0,653	3,5	2,6
CAS pensions militaires ⁽¹⁾	9,364	9,794	6,332	4,6	2,4
Contributions au FSPOEIE et au CAS cultes	1,337	1,325	1,133	-0,9	3,0
Contribution exceptionnelle au CAS	0,000	0,000	0,000	-	-
Régime additionnel de la fonction publique (RAFP)	0,361	0,374	0,057	3,5	0,3
Cotisations patronales au FSPOEIE	0,243	0,235	0,203	-3,2	-1,7
Cotisations retraites autres	1,511	1,584	0,045	4,8	4,8
Cotisations sécurité sociale (hors vieillesse)	5,397	5,603	0,659	3,8	-0,8
FNAL + CNAF + CSA	3,119	3,355	0,407	7,6	0,0
Autres ⁽²⁾⁽³⁾	0,695	0,736	0,080	5,8	0,6
Prestations sociales et allocations diverses	0,734	0,715	0,299	-2,6	-6,3
Prestations sociales ⁽³⁾	0,097	0,088	0,020	-9,0	-1,9
Remboursement transport	0,079	0,083	0,008	5,1	0,2
Capital décès	0,023	0,020	0,003	-10,7	-9,8
Congé de fin d'activité (CFA) et CAA ⁽⁴⁾	0,061	0,062	0,059	2,3	0,8
dont CFA	0,00	0,00	0,00	-	-
Congé de longue durée (CLD)	(5) -	(5)-	(5) -	-	-
Allocation de retour à l'emploi	0,343	0,344	0,148	0,5	1,5
Accidents du travail ⁽³⁾	0,114	0,101	0,060	-11,3	-3,2
Autres	0,019	0,017	0,002	-10,8	-27,1
Total des dépenses de personnel (titre 2)	123,191	127,213	20,117	3,3	0,7
Dépenses annexes :					
Pensions civiles, militaires et ouvriers d'État	55,053	55,784		1,3	2,8
Budget de l'État	314,384	326,375		3,8	1,8
Part des dépenses de personnel dans le budget de l'État (en %)	39,2	39,0		-0,5	-1,1

Source : Budgets d'exécution (Direction du budget). Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Périmètre : Budget général.

NB : L'enseignement privé est désormais imputé en titre 2 (dépenses de personnel).

(1) Le compte d'affectation spéciale "Pensions" a été créé par la Loi. Il retrace toutes les recettes et les dépenses de pensions. Il est financé par les contributions versées par les ministères, ainsi que par d'autres recettes : notamment les retenues sur salaires (cotisations salariales) et les contributions des autres employeurs de fonctionnaires (notamment les EP dont La Poste et France Télécom). La spécificité des contributions des ministères provient du fait qu'elles sont calculées pour équilibrer le CAS Pensions (fixation d'un taux d'équilibre).

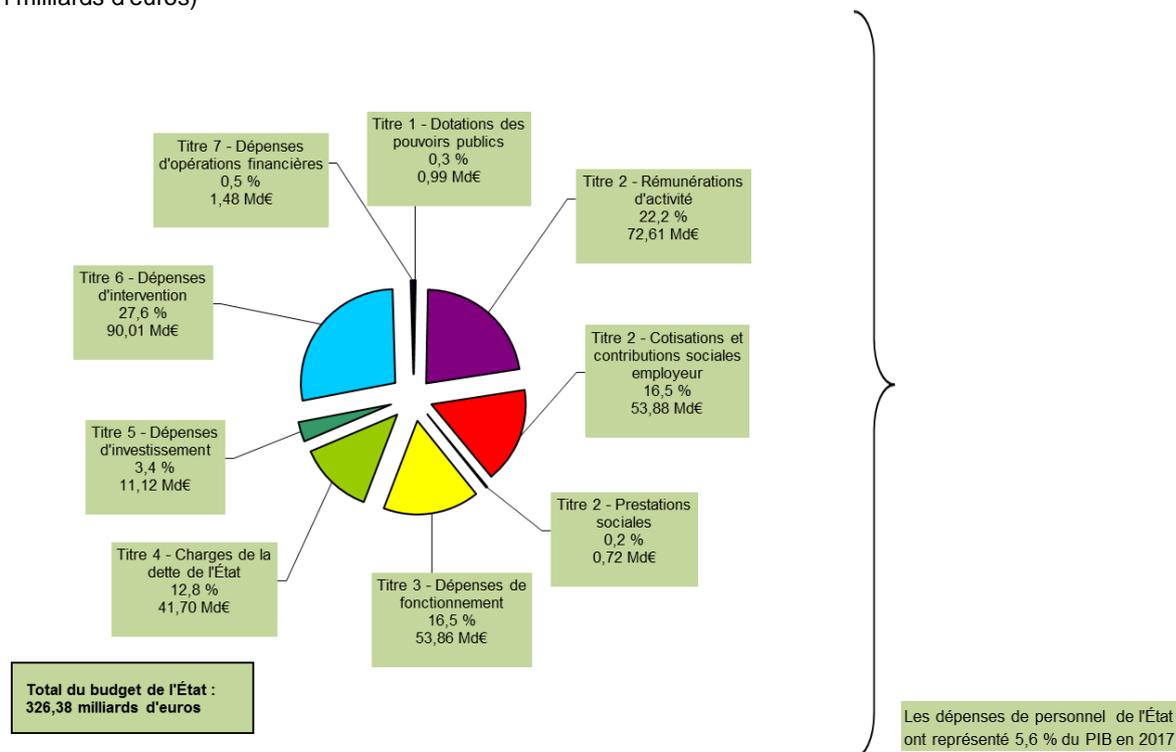
(2) Non compris les versements des affiliations rétroactives.

(3) Non compris les programmes du compte d'affectation spéciale « Pensions » : pensions civiles et militaires de retraite, ouvriers des établissements industriels de l'État, pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre et autres pensions.

(4) L'allocation spécifique de cessation anticipée d'activité concerne uniquement le ministère de la Défense (décrets 2001-1269 du 21 décembre 2001 et 2006-418 du 7 avril 2006) et est comptabilisée avec le CFA. Seuls 80 088 euros ont été versés au titre du CFA en 2009.

(5) À compter du 1er janvier 2012, les CLD sont imputés sur la catégorie 21 (traitement brut).

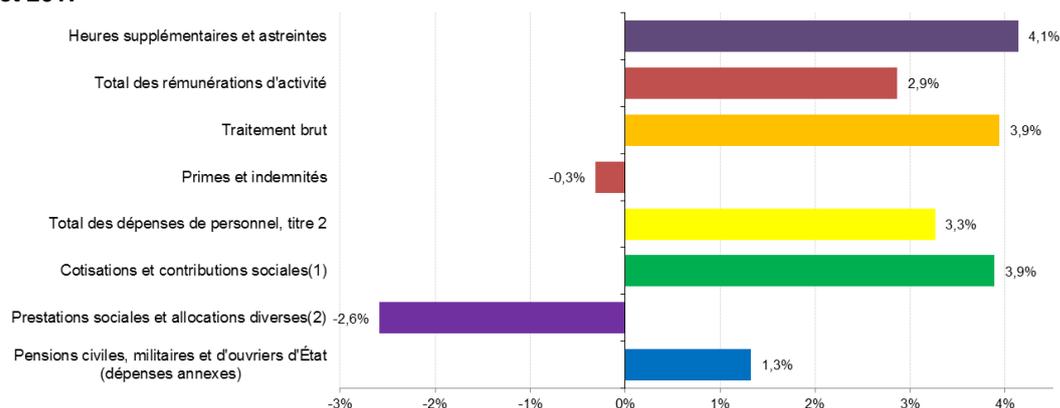
Figure 6.1-2 : Dépenses de personnel dans le budget de l'État (nettes des remboursements et dégrèvements d'impôts) en 2017
(en milliards d'euros)



Source : Budget d'exécution, Direction du budget. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Périmètre : Budget général

Figure 6.1-3 : Évolution des différentes composantes des dépenses de personnel dans le budget de l'État entre 2016 et 2017



Source : Budget d'exécution, Direction du budget. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

(1) Non compris les versements des affiliations rétroactives.

Non compris les programmes du compte d'affectation spéciale « Pensions » : pensions civiles et militaires de retraite, ouvriers des établissements industriels de l'État, pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre et autres pensions.

(2) Non compris les programmes du compte d'affectation spéciale « Pensions » : pensions civiles et militaires de retraite, ouvriers des établissements industriels de l'État, pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre et autres pensions.

À compter du 1er janvier 2012, les CLD sont imputés sur la catégorie 21 (traitement brut).

Figure 6.1-4 : Principales composantes des rémunérations d'activité dans la fonction publique de l'État
(en milliards d'euros)

Années	2016	2017	Évolution 2017/2016 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2017/2008 (en %)
Rémunérations principales :	54,329	56,541	4,1	-0,3
Fonctionnaires	39,490	40,921	3,6	-0,3
Stagiaires	(1) nd	(1) nd	-	-
Contractuels ⁽²⁾	2,695	3,032	12,5	1,3
Ouvriers d'État	0,533	0,507	-4,9	-3,7
Enseignants de l'enseignement privé sous contrat	3,947	4,084	3,5	0,5
Militaires	6,979	7,267	4,1	0,1
Rémunérations à l'acte, à la tâche, à l'heure	0,260	0,266	2,5	-2,2
Autres rémunérations	0,426	0,463	8,8	18,6
Charges connexes à la rémunération principale :	4,825	4,672	-3,2	0,2
Supplément familial de traitement	0,906	0,909	0,4	0,0
Indemnités de résidence et liées à la mobilité	1,652	1,653	0,1	0,0
Heures supplémentaires et astreintes	1,471	1,532	4,1	1,9
<i>dont indemnités horaires pour travaux supplémentaires</i>	<i>0,057</i>	<i>0,061</i>	<i>6,6</i>	<i>0,8</i>
<i>heures supplémentaires effectives</i>	<i>0,000</i>	<i>0,000</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
<i>heures supplémentaires-années</i>	<i>0,000</i>	<i>0,000</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
<i>heures d'interrogation</i>	<i>0,000</i>	<i>0,000</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
<i>indemnités horaires pour travaux supplémentaires des personnels de surveillance</i>	<i>0,000</i>	<i>0,000</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
<i>astreintes</i>	<i>0,057</i>	<i>0,065</i>	<i>13,7</i>	<i>0,6</i>
<i>autres</i>	<i>1,357</i>	<i>1,406</i>	<i>3,6</i>	<i>42,2</i>
Nouvelle bonification indiciaire (NBI)	0,192	0,191	-0,2	-1,4
Autres charges connexes	0,604	0,386	-36,1	-2,9
<i>dont garantie individuelle de pouvoir d'achat</i>	<i>0,064</i>	<i>0,017</i>	<i>-73,9</i>	<i>-16,6</i>
Primes et indemnités :	11,435	11,399	-0,3	0,9
Personnels civils :	7,926	7,719	-2,6	-
Indemnités interministérielles ⁽³⁾ indexées sur le point	1,085	0,958	-11,7	-6,7
Indemnités interministérielles ⁽³⁾ non indexées sur le point	1,454	1,140	-21,6	18,4
<i>dont prime de fonctions et de résultats (PFR)</i>	<i>0,080</i>	<i>0,031</i>	<i>-61,3</i>	<i>-</i>
<i>dont indemnité de sujétions de fonctions et d'expertise</i>	<i>1,256</i>	<i>1,584</i>	<i>26,1</i>	<i>-</i>
<i>dont abattement indemnitaire prime-point</i>	<i>-0,038</i>	<i>-0,307</i>	<i>714,5</i>	<i>-</i>
Indemnités ministérielles indexées sur le point	2,293	2,364	3,1	-1,4
Indemnités ministérielles non indexées sur le point	3,094	3,257	5,3	4,2
Personnels militaires :	3,509	3,680	4,9	0,3
Indemnités de sujétion pour charges militaires	1,079	1,064	-1,4	-0,9
Indemnités de sujétions spéciales	1,687	1,835	8,8	1,2
Primes de qualification et de technicité	0,713	0,746	4,6	1,1
Autres indemnités	0,030	0,035	18,2	-9,8
Non réparti	0,000	0,000	-	-
Total rémunérations d'activité	70,589	72,612	2,9	-0,1

Source : Budgets d'exécution, Direction du budget. Traitement DGAFF - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Périmètre : Budget général.

NB : Le champ des dépenses de personnel (titre 2) comprend l'enseignement privé sous contrat.

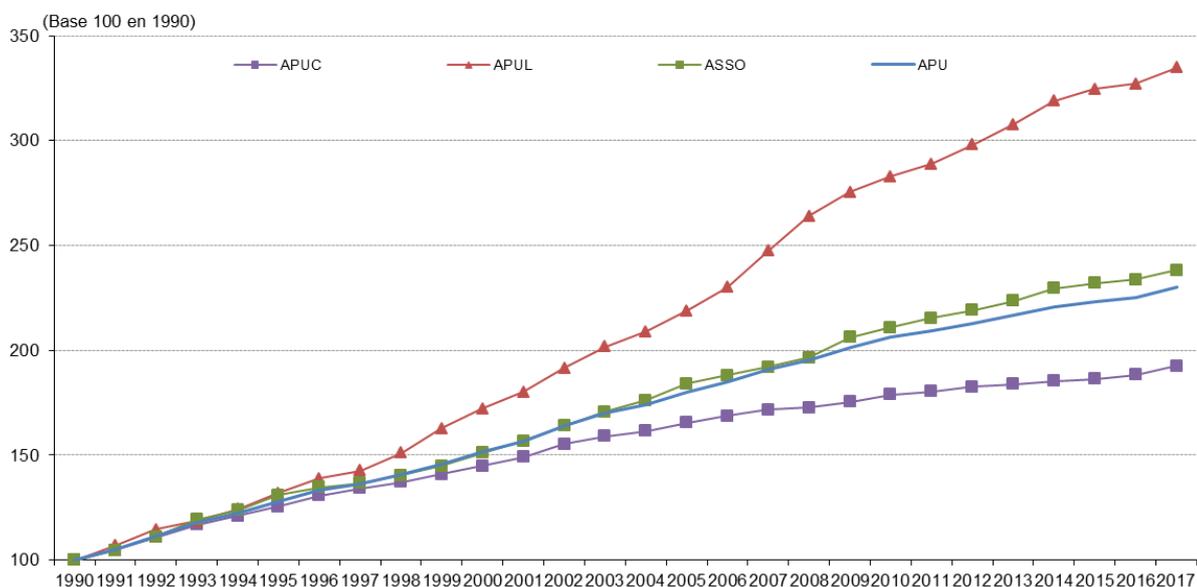
(1) À compter de 2012, il n'est plus possible, compte tenu de l'évolution de la nomenclature d'exécution comptable, de distinguer la rémunération des stagiaires de celle des fonctionnaires.

(2) Y compris la rémunération des réservistes.

(3) Les indemnités interministérielles sont communes à plusieurs ministères. Par exemple, l'indemnité d'administration et de technicité, la prime de rendement, l'indemnité de fonction et de résultat, etc.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 6.1-5 : Évolution des dépenses de personnel dans les administrations publiques en comptabilité nationale



Source : Comptes nationaux annuels, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

APUC : Administrations publiques centrales. Les APUC recouvrent le champ de l'État et de ses établissements publics.

APUL : Administrations publiques locales.

ASSO : Administrations de sécurité sociale, y compris les hôpitaux à financement public.

APU : Ensemble des administrations publiques.

NB : Les séries de comptes nationaux présentés sont désormais publiées en base 2014.

Les données 2016 sont des données semi-définitives, et les données 2017 des données provisoires (voir insee.fr).

Figure 6.1-6 : Poids des dépenses de rémunération des administrations publiques dans le PIB au sens de la comptabilité nationale

Années	2016*			2017**			Évolution 2017/2016	Évolution annuelle moyenne 2017/2010
	En milliards d'euros	En part du PIB	En part dans les dépenses totales (4)	En milliards d'euros	En part du PIB	En part dans les dépenses totales (4)		
Administrations publiques centrales⁽¹⁾	139,1	6,2%	26,9%	142,2	6,2%	26,9%	2,2%	1,1%
<i>dont État</i>	121,3	5,4%	25,3%	124,2	5,4%	25,3%	2,4%	0,9%
Administrations publiques locales⁽²⁾	79,7	3,6%	32,0%	81,5	3,6%	31,9%	2,3%	2,4%
<i>dont collectivités locales</i>	64,1	2,9%	28,3%	65,8	2,9%	28,4%	2,7%	2,6%
Administrations de Sécurité sociale⁽³⁾	65,1	2,9%	11,1%	66,4	2,9%	11,1%	1,9%	1,8%
<i>dont organismes dépendant des assurances sociales⁽⁵⁾</i>	55,3	2,5%	59,5%	56,5	2,5%	59,7%	2,2%	2,1%
Toutes administrations publiques	283,9	12,7%	22,5%	290,1	12,7%	22,5%	2,2%	1,6%

Source : Comptes nationaux annuels, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

NB : Les dépenses de rémunération qui figurent dans le tableau ci-dessus intègrent le financement de la charge des pensions.

* Résultats semi-définitifs.

** Résultats provisoires.

(1) État et organismes divers d'administration centrale.

(2) Collectivités locales et organismes divers d'administration locale.

(3) Les administrations de Sécurité sociale comprennent les régimes d'assurance sociale et les organismes dépendant des assurances sociales (principalement les hôpitaux à financement public).

(4) En part dans les dépenses totales de l'administration concernée.

(5) Dont hôpitaux, Pôle emploi, ... (S13142)

NB : Les séries de comptes nationaux présentés sont désormais publiées en base 2014.

Figure 6.1-7 : Évolution des dépenses de personnel dans les collectivités locales et leurs groupements à fiscalité propre
(en milliards d'euros)

Dépenses de personnel ⁽¹⁾	2013	2014	2015	2016	2017*	2018**	Évolution 2017/2016 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2017/2003 (en %)
Régions et collectivités territoriales uniques	3,06	3,19	3,27	3,56 (a)	3,69	3,96 (c)	3,5	15,0
Départements	11,83	12,15	12,16	11,91 (b)	12,07	12,04 (d)	1,4	6,2
Communes	35,01	36,43	36,94	36,93	37,61	nd	1,9	2,7
Groupements à fiscalité propre ⁽²⁾	6,72	7,21	7,75	8,28	9,03	nd	9,0	8,7
Ensemble des collectivités locales et de leurs groupements à fiscalité propre	56,63	58,98	60,12	60,68	62,40	nd	2,8	4,3
Dépenses totales des collectivités locales et de leurs groupements à fiscalité propre⁽³⁾	230,66	230,50	228,98	227,31	233,47	nd	2,7	3,2

Sources : DGCL et DGFIP.

* Résultats provisoires.

** Estimations à partir des budgets primitifs 2017 et 2018.

(a) Y compris Martinique et Guyane, devenues en 2016 collectivités territoriales uniques.

(b) Hors Martinique et Guyane, devenues en 2016 collectivités territoriales uniques (et regroupées avec les régions).

(c) Y compris la collectivité de Corse, qui fusionne la région et les départements à partir de 2018.

(d) Les départements de Corse ont été fusionnés avec la collectivité de Corse en 2018.

(1) Y compris les cotisations employeur au titre de la retraite (CNRACL, etc.).

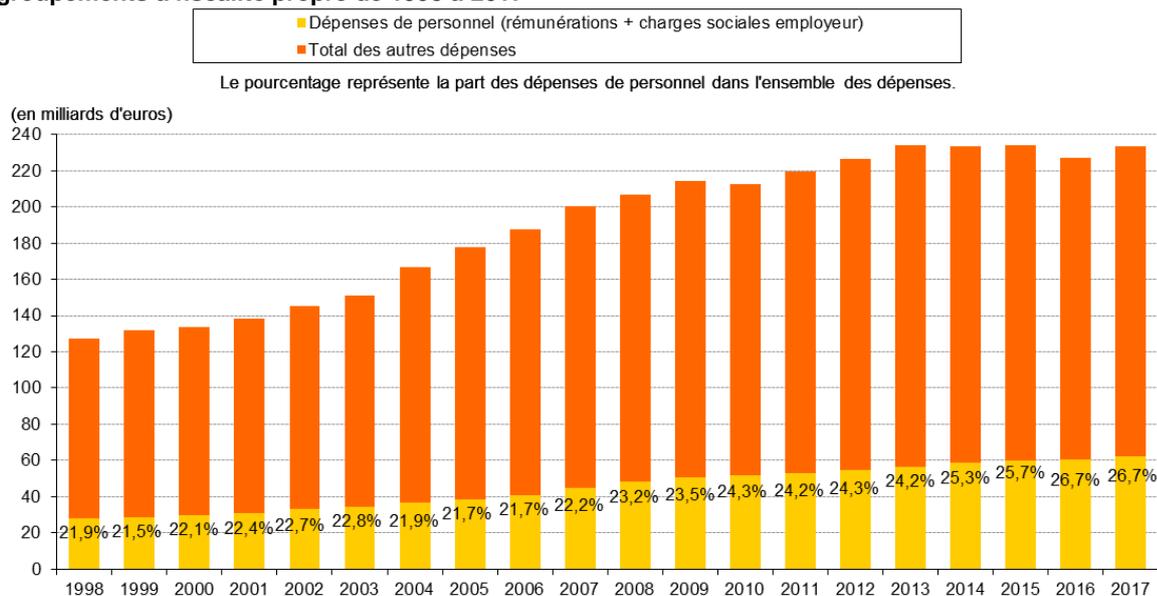
(2) Groupements à fiscalité propre : métropoles, communautés urbaines, d'agglomérations, de communes et syndicats d'agglomération nouvelle.

(3) Dépenses totales hors gestion active de la dette.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Note : Les périmètres des collectivités ont changé en 2015, 2016 et 2018, ce qui entraîne des ruptures de périmètres. Créée en 2015, la métropole de Lyon a des compétences habituellement réservées aux départements. Depuis 2016 la Martinique et la Guyane ne sont plus ni des régions ni des départements, mais des collectivités uniques, qui regroupent les compétences des deux niveaux. En 2018, la collectivité territoriale de Corse et les départements de Corse ont fusionné en une collectivité territoriale unique.

Figure 6.1-8 : Évolution des dépenses de personnel et dépenses totales des collectivités locales et de leurs groupements à fiscalité propre de 1998 à 2017



Sources : DGCL et DGFIP.

NB : Résultats 2017 provisoires. Dépenses de personnel y compris les cotisations employeur au titre de la retraite (CNRACL, etc.). Dépenses totales hors gestion active de la dette à partir de 2003.

Les groupements à fiscalité propre regroupent les métropoles, communautés urbaines, d'agglomérations, de communes et syndicats d'agglomération nouvelle.

Figure 6.1-9 : Évolution des charges d'exploitation relatives au personnel des établissements publics de santé
(en milliards d'euros)

Dépenses de personnel	2016*	2017**	Évolution 2017/2016 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2017/2000 (en %)
Rémunérations du personnel non médical	22,411	22,829	1,9	2,1
Rémunérations du personnel médical ⁽¹⁾	7,017	7,257	3,4	4,4
Charges de sécurité sociale et de prévoyance ⁽²⁾	10,652	10,964	2,9	3,3
Impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations	2,674	2,729	2,1	2,5
Autres charges ⁽³⁾	2,362	2,421	2,5	4,3
Ensemble des charges de personnel	45,117	46,200	2,4	2,8
Dépenses totales	72,137	73,419	1,8	3,3

Sources : DGOS et DGFIP.

* Chiffres définitifs actualisés par rapport à l'édition précédente.

** Résultats provisoires, données issues des Comptes de résultats principaux des établissements publics de santé.

(1) Médecins hospitaliers.

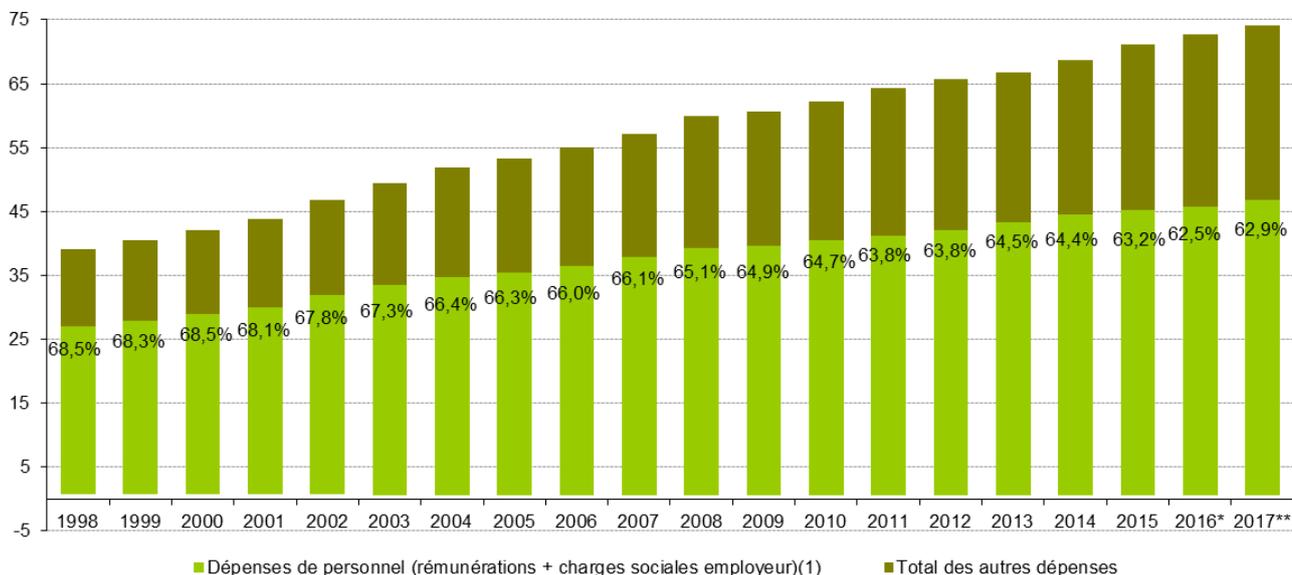
(2) Y compris les cotisations employeur au titre de la retraite (CNRACL, etc.).

(3) Depuis 2006, les reports de charges correspondant aux dépenses de personnel ne sont plus intégrés.

Figure 6.1-10 : Évolution des dépenses de personnel et des charges totales des établissements publics de santé

(en milliards d'euros)

Le pourcentage représente la part des dépenses de personnel dans l'ensemble des dépenses.



Sources : DGOS et DGFIP.

* Chiffres actualisés par rapport à l'édition précédente.

** Résultats provisoires, données issues des Comptes de résultats principaux des établissements publics de santé.

(1) Y compris les cotisations employeur au titre de la retraite (CNRACL, etc.).

4. Le temps de travail et la politique sociale

4.1. L'organisation du temps de travail

D'après l'enquête Emploi, la durée annuelle effective du travail (voir infra A – Organisation du temps de travail) des agents de la fonction publique (hors enseignants) à temps complet (79,5 % des agents) est de 1 650 heures en 2017, soit une durée inférieure au secteur privé (1 721 heures) et supérieure à l'équivalent annuel de la durée légale (1 607 heures). Les agents de la FPE (hors enseignants) ont, en moyenne, les durées les plus longues, tant annuelles (1 749 heures) qu'hebdomadaires (41,4 heures) relativement aux deux autres versants (1 600 heures par an et 38,5 heures par semaine dans la FPT et 1 606 heures par an et 38,2 heures par semaine dans la FPH) et au secteur privé dans son ensemble (1 721 heures par an et 39,2 heures par semaine) [Figure 8.1-1a]. Ces résultats excluent les enseignants dont le temps de travail est mal évalué à partir des enquêtes Emploi. Comme dans le secteur privé, les cadres et professions intellectuelles supérieures à temps complet déclarent, en moyenne, les durées les plus longues (1 856 heures par an et 43,3 heures par semaine). Ces durées sont supérieures à celles des employés et ouvriers et des professions intermédiaires qui affichent des durées proches. Les femmes à temps complet travaillent en moyenne moins que les hommes à temps complet avec en moyenne 1 604 heures contre 1 708 heures par an, en partie du fait de différences de métiers, de positions dans l'échelle hiérarchique ou de secteurs d'activité.

Les salariés à temps partiel, soit 20,5 % des agents de la fonction publique (hors enseignants) et 18,4 % des salariés du secteur privé, ont logiquement des durées travaillées significativement plus faibles que celles des salariés à temps complet. Ainsi, les agents de la fonction publique (hors enseignants) déclarent, en moyenne, en 2017 une durée annuelle effective de 1 054 heures et une durée habituelle hebdomadaire de 26,1 heures, soit des durées supérieures aux salariés à temps partiel du secteur privé qui déclarent travailler, en moyenne, 986 heures par an et 22,4 heures par semaine. Comme dans le secteur privé, le temps partiel concerne surtout les femmes : dans la fonction publique (hors enseignants), en 2017, 86,8 % des salariés à temps partiel dans la fonction publique (hors enseignants) sont des femmes, et 28,6 % des femmes sont à temps partiel. Les catégories socioprofessionnelles et les familles de métiers les plus représentées dans le temps partiel sont également les plus féminisées.

Les autres salariés relèvent d'un forfait annuel en jours de travail à effectuer dans l'année, établi entre le salarié et l'employeur (voir infra A - Organisation du temps de travail). En 2017, dans la fonction publique (hors enseignants), pour 8 % des agents le temps de travail se décompose sous la forme d'un forfait annuel en jours contre 11,5 % dans le secteur privé. Cette part s'élève à 10 % dans la FPE, 9 % dans la FPH et 6 % dans la FPT. Quels que soient le secteur et le versant, cette organisation du temps de travail est plus répandue parmi les cadres et professions intellectuelles supérieures et concerne plus souvent les hommes (**Figure 8.1-2**).

Certains salariés, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel, au forfait ou non, sont soumis à des horaires de travail atypiques par opposition aux horaires standards (réguliers, en journée, du lundi au vendredi). Les horaires atypiques concernent principalement les professions qui assurent la continuité de la vie sociale, la permanence des soins et la sécurité des personnes. Ainsi, les agents de la FPE et de la FPH sont plus souvent soumis à des horaires atypiques et à des contraintes horaires que l'ensemble des salariés. Les horaires variables et longs (travailler 40 heures ou plus, plus de 5 jours par semaine, travailler au-delà de l'horaire prévu, emporter du travail à la maison, avoir été joint par les collègues/supérieurs en dehors des horaires de travail pour les besoins du travail) sont plus répandus dans la FPE (y compris enseignants). Les horaires alternants (travail en équipe, 2x8, 3x8 ou plus) et décalés (samedi, dimanche, matin tôt, soir, nuit) sont plus développés dans la FPH (**Figures 8.1-4 et 8.1-5**). Les agents de la fonction publique hospitalière sont par ailleurs, plus souvent exposés aux contraintes de rythme de travail que ceux des autres versants et que les salariés du secteur privé : 42,5 % déclarent subir en 2016 au moins trois contraintes de rythme contre 37,4 % des salariés du privé, 25,4 % des agents de la FPT et 20,7 % des agents de la FPE (**Figure 8.1-6**).

Au titre des facteurs de baisse de la durée effective du travail figurent les heures non travaillées dans l'année pour cause de congés annuels, jours fériés, maladie, accidents, maternité, paternité...

En 2017, les agents de la fonction publique (hors enseignants), qui occupent le même emploi depuis au moins un an, déclarent en moyenne avoir pris 35 jours de congés ordinaires (y compris jours de RTT), soit plus que dans le secteur privé où les salariés ont pris 27 jours en moyenne (**Figure 8.3-1**). Au sein de la fonction publique, le nombre de congés pris est le plus élevé dans la FPE avec 38 jours en moyenne. En effet, c'est dans ce versant que les agents sont le plus souvent soumis à des régimes horaires forfaitaires ou à des durées collectives hebdomadaires supérieures aux 35 heures, lesquels donnent lieu à l'attribution de jours RTT en compensation. En moyenne, les agents de la FPE (sur la base de la répartition des cycles de 2003) disposent de 20 jours RTT, qui s'ajoutent aux congés annuels, d'après l'enquête DGAFP Temps de travail de 2003. Le compte épargne-temps (CET) permet également aux agents d'accumuler des droits à congés en contrepartie des périodes de congés non prises. Fin 2015, 28,2 % des agents de la FPT détenaient un CET avec une moyenne de 15,4 jours et 5,7 jours accumulés par agent (Bilans sociaux). Cette part s'établissait à 31,4 % dans la FPE, fin 2009 (enquête annuelle CET de la DGAFP) et à 14,1 % dans la FPH, fin 2007 (Enquêtes ponctuelles FPH de la DGOS). Dans ces deux derniers versants, le nombre moyen de jours par CET s'élevait respectivement à 17,1 et 27,7 jours (**Figure 8.2-1**).

Le niveau des absences pour raison de santé diffère également selon le versant de la fonction publique. Les absences sont plus fréquentes dans la FPT et la FPH que dans la FPE et le secteur privé, quels que soient l'indicateur et la source retenus. Selon l'enquête Emploi 2017, 3,9 % des agents de la fonction publique (3,3 % de la FPE (hors enseignants), 4,7 % des agents de la FPT et de la FPH) ont été absents au moins un jour au cours d'une semaine pour raison de santé (3,8 % dans le privé) (**Figure 8.4-1**). L'enquête Conditions de travail - Risques psychosociaux 2016 met également en évidence que plus d'un agent sur trois de la fonction publique - 34 % dans la fonction publique de l'État (FPE), 37 % dans la fonction publique territoriale (FPT) et 38 % dans la fonction publique hospitalière (FPH) - a eu au moins un arrêt maladie dans l'année, contre 30 % des salariés du secteur privé. Pour 52 % d'entre eux il s'agit d'un arrêt d'une durée inférieure à 8 jours (49 % dans le privé). Dans la fonction publique (comme dans le privé), les femmes s'arrêtent plus souvent et plus longtemps que les hommes. C'est également plus souvent le cas des fonctionnaires, des agents de catégorie C et des familles de métiers « Action sociale », « Bâtiment, travaux publics » et « Entretien maintenance » (**Figure 8.4-3**). Enfin, selon les résultats de l'enquête « Absentéisme pour raison de santé en 2012 », les agents des ministères (hors ministère des Affaires étrangères) se sont arrêtés en moyenne 12,3 jours pour raison de santé au cours de l'année 2012. Ce nombre s'élève à 24,2 jours dans la FPT et 22,7 jours dans la FPH en 2015 (bilans sociaux 2015). Quel que soit le versant, plus de la moitié des jours d'absences pour raison de santé le sont pour maladie ordinaire (**Figure 8.4-2**).

D'après l'enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux, seule source permettant la comparaison des données sur les accidents du travail entre versants et avec le secteur privé, en 2016, 9,5 % des agents de la fonction publique et 10,4 % des salariés du privé ont eu au moins un accident de service ou du travail au cours de l'année (**Figure 8.5-1**). Dans la fonction publique, 7,9 % des agents ont déclaré un accident de service, 1,1 % deux et 0,6 % trois accidents de service ou plus.

Cette enquête interroge plus largement les salariés sur leurs conditions de travail dans la continuité des enquêtes Conditions de travail menées depuis 1978 et, pour la première fois, sur les risques psychosociaux au travail.

D'après les résultats de l'enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016, les agents de la FPH sont plus souvent soumis à des pénibilités physiques. Ils déclarent plus souvent être exposés à au moins trois contraintes physiques dans leur travail (56,1 %) que ceux de la FPE (19,2 %) et de la FPT (32,0 %) et que les salariés du secteur privé (34,4 %) (**Figure 8.7-1**). L'exécution de leur travail leur impose plus fréquemment de rester longtemps debout (69,2 % des agents de la FPH), dans une posture pénible ou fatigante (41,1 %), de porter ou déplacer des charges lourdes (62,4 %) ou d'effectuer des mouvements douloureux ou fatigants (55,3 %). Enfin, plus de la moitié des agents de la FPH (52,6 %) déclarent être en contact avec des produits dangereux, d'après l'enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux (**Figure 8.7-1**), et sont plus souvent exposés à des agents chimiques ou biologiques, d'après l'enquête Sumer 2010 (**Figure 8.7-2**). Concernant les relations de travail, 62,8 % des agents de la fonction publique en 2016 déclarent être « aidés par leurs supérieurs hiérarchiques en cas de travail délicat ou compliqué », soit un peu moins que les salariés du secteur privé (67,4 %) (**Figure 8.7-4**). En revanche, ces derniers sont 78,2 % à être « aidés par leurs collègues en cas de travail délicat ou compliqué », contre 86,8 % dans la fonction publique et 94,8 % dans la FPH.

En 2016, 24,3 % des agents de la fonction publique déclarent avoir subi une « agression verbale de la part du public au cours des 12 derniers mois » contre 12,0 % dans le secteur privé (**Figure 8.7-6**) ; c'est particulièrement le cas des agents de la FPH (33,4 %), plus souvent en contact direct avec le public (91,9 % d'entre eux) et plus souvent en contact avec des personnes en situation de détresse (88,1 %) ou dans des situations où ils sont amenés à devoir « calmer les gens » (86,4 %). En 2016, 27,0 % des agents de la fonction publique déclarent « devoir toujours ou souvent faire trop vite une opération qui demanderait davantage de soin » (35,9 % des agents de la FPH), 28,6 % ne pas ressentir la fierté du travail bien fait (32,0 % des agents de la FPH) et 8,3 % « devoir toujours ou souvent faire des choses qu'ils désapprouvent ».

Dans un contexte de réorganisation territoriale, en 2016, 20,1 % des agents de la FPT et 19,1 % des agents de la FPH déclarent « craindre pour leur emploi pour l'année qui vient » et 25,4 % des agents de la FPT et 33,2 % des agents de la FPH « craindre d'être muté à un autre poste de travail contre [leur] volonté ». En 2016, une part non négligeable d'agents publics signale des changements dans leur environnement de travail. Notamment, 23,9 % des agents de la FPT et 28,4 % de ceux de la FPH ont vécu un changement dans l'organisation du travail au sein de leur établissement. Pour 34,1 % des agents de la fonction publique les changements vécus sont plutôt négatifs.

A- L'organisation du temps de travail

L'organisation et le temps de travail sont fixés selon les versants de la fonction publique par le décret du 25 août 2000 (FPE), la loi du 3 janvier 2001 (FPT) et le décret du 4 janvier 2002 (FPH).

Le décompte du temps de travail est réalisé en référence à la durée annuelle du travail effectif, fixée à 1 607 heures, depuis 2005, sauf sujétion particulière (travail de nuit, repos variable, servitudes...). Elle est définie comme « le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles » (Code du travail, article L.3121-1).

Le « forfait » est un régime spécifique applicable aux personnels chargés soit de fonctions d'encadrement, soit de fonctions de conception lorsqu'ils bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail ou sont soumis à de fréquents déplacements de longue durée. Il a fait l'objet de dispositions spécifiques adaptées à la nature et à l'organisation du service,

ainsi qu'au contenu des missions de ces agents. Ce régime, dans la mesure où le décompte horaire du temps de travail de ces personnels est inadapté, se traduit par l'obligation de travailler 208 jours par an, soit 20 jours de réduction du temps de travail (RTT) établi sur la base d'une charge horaire moyenne de 7h40.

En application des recommandations du rapport Laurent sur le temps de travail (2016), de nouvelles statistiques sont produites à partir de l'enquête Emploi pour mieux appréhender le temps de travail (Figures 8.1-1 a et 8.1-2). Deux indicateurs sont publiés : la **durée annuelle effective** qui inclut toutes les heures travaillées dans l'emploi principal lors d'une semaine de référence, y compris les heures supplémentaires rémunérées ou non, et exclut les heures non travaillées pour cause de congés annuels, jours fériés, maladie, accident, maternité, paternité, chômage partiel, formation, grève ; la **durée habituelle hebdomadaire**, laquelle ne préjuge pas de la durée réellement travaillée sur l'année. Celle-ci s'applique à une semaine normale sans événement exceptionnel (jour férié, congé, etc.) et inclut toutes les heures habituellement effectuées.

Outre la durée du travail, l'organisation du temps de travail est également appréhendée. L'enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux de 2016 (Dares-DGAFP-Drees-Insee) permet d'étudier les différents types d'horaires – **standards** (réguliers, en journée, du lundi au vendredi) ou à l'inverse **atypiques** - ainsi que les contraintes horaires auxquelles peuvent être soumis les agents de la fonction publique et les salariés du privé (Figures 8.1-4 à 8.1-6).

B- Le compte épargne-temps

Dans la fonction publique de l'État

Le fonctionnement du compte épargne-temps (CET), créé par le décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 dans la fonction publique de l'État, a connu plusieurs transformations régies par des décrets successifs. Les nouvelles conditions d'utilisation du CET, qui fonctionnent sur la base du volontariat, s'inscrivent dans la logique d'une plus large utilisation des jours de congés épargnés, qui peuvent toujours être utilisés sous forme d'un congé rémunéré, mais également être « monétarisés » selon certaines conditions :

- le décret n° 2008-1136 du 3 novembre 2008 levait toutes les contraintes limitant le libre usage des jours de CET en jours de congé ;
- le décret n° 2009-1065 du 28 août 2009 ouvre un accès pérenne à un abondement au régime additionnel de la fonction publique (RAFP) ou à une indemnisation des jours de congés non pris. Il institue des règles annuelles de dépôt et de consommation sous forme financière, de congé ou d'épargne retraite. Il repousse, en outre, le droit d'option sur les jours toujours en stock au 31 décembre 2007 et 2008.

Dans la fonction publique territoriale

Le CET a été créé dans la FPT par le décret n° 2004-878 du 26 août 2004. Le dispositif a été mis en place progressivement en 2005. Le décret n° 2010-531 du 20 mai 2010 s'inscrit dans la logique du décret d'août 2009 dans la FPE, mais introduit la nécessité d'une délibération favorable de la collectivité ou de l'établissement local concerné.

Dans la fonction publique hospitalière

Le CET a été créé dans la FPH par le décret n° 2002-788 du 3 mai 2002. En mai 2008, des dispositions furent prises pour l'indemnisation des jours accumulés sur le CET des agents par les décrets suivants : décret n° 2008-454 pour l'ensemble des agents ; décret n° 2008-455 pour certains personnels des établissements publics de santé. Les droits et contraintes au regard des CET, en vigueur fin 2007, sont similaires presque terme à terme à ceux des deux autres versants de la fonction publique.

Les résultats publiés dans la figure 8.2-1 sont issus de sources diverses selon le versant et portent sur des périodes différentes. Les données de la FPT proviennent ainsi du bilan social 2015 tandis que celles des deux autres versants sont issues d'enquêtes administratives plus anciennes - l'enquête annuelle CET 2009 (DGAFP) dans la FPE et les enquêtes ponctuelles FPH (DGOS). Dans ce dernier versant, une partie des informations présentées dans la figure est disponible pour 2015 à partir du bilan social de cette année. Les dernières modifications des indicateurs sur les CET, et plus généralement sur le temps de travail, dans les bilans sociaux de la FPE (arrêté du 22 décembre 2017)¹⁰, devraient également permettre d'actualiser les données dans les années à venir.

C- Les congés et autres causes d'absence au travail

Les données sur les **congés annuels** (Figure 8.3-1) sont issues de l'enquête Emploi de l'Insee et sont calculées en jours ouvrés. Sont définis comme tels les jours de la semaine où l'établissement est en activité (le plus souvent du lundi au vendredi). Depuis cette édition du rapport annuel, les enseignants sont exclus du champ de calcul. En effet, la question posée dans l'enquête Emploi : « À combien de congés annuels avez-vous droit, y compris RTT et congés d'ancienneté ? » peut être ambiguë pour les enseignants. Ces derniers déclarent beaucoup plus de congés que les autres catégories socioprofessionnelles du fait d'enseignants qui renseignent les jours où ils n'enseignent pas pendant la période de vacances des classes (mois d'été) comme des congés.

¹⁰ En réponse à la recommandation 33 « définir un tronc commun d'indicateurs sur le temps de travail dans le cadre d'un groupe de travail associant l'Insee, la Dares, la DGAFP, la DGCL et la DGOS » du rapport Laurent (2016).

Des données sur les **autres causes d'absences au travail** peuvent être obtenues à partir des enquêtes DGAFP auprès des directions de personnels des ministères (**Figure 8.3-2**). Toutefois, l'indicateur utilisé rapportant le nombre de personnes absentes un jour donné selon les causes d'absence et l'ensemble des effectifs des agents ne permet pas d'évaluer le nombre moyen de jours d'absence au travail par agent sur l'année.

Enfin, les résultats sur les congés parentaux présentés dans les **Figures 8.3-3 à 8.3-6** sont issues de l'enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire-TEMS (DGAFP) pour la FPE et des bilans sociaux pour les deux autres versants de la fonction publique.

D – Les congés maladie

Les conditions de santé des agents peuvent donner lieu à l'octroi de congés. Ces congés relèvent des congés pour maladie ordinaire, longue maladie, maladie longue durée, accident du travail et maladie professionnelle. Ils sont octroyés par des médecins sous forme d'arrêt de travail.

Concernant la mesure des absences dans la fonction publique et les possibilités de comparaison entre les trois versants, des progrès ont été réalisés dans le sens de l'harmonisation des concepts et des indicateurs, avec en particulier la prise en compte stricte des absences pour raison de santé, distinctivement des autres types d'absence (maternité/paternité/adoption, formation, etc.). L'analyse des absences pour raison de santé à partir des sources d'information de type administratif se heurte néanmoins à certaines difficultés : les définitions retenues, les champs d'investigation, les producteurs de données, les calendriers de collecte d'informations et ceux de publication peuvent être hétérogènes et non coordonnés. Les comparaisons entre versants de la fonction publique et avec le secteur privé sont dès lors délicates à réaliser. Néanmoins, les données publiées dans les bilans sociaux des collectivités territoriales et les bilans sociaux des établissements publics de santé peuvent être utilisées pour reconstruire un indicateur agrégé portant sur les mêmes définitions (Figure 8.4-2). Pour les trois versants, les indicateurs d'absences pour raison de santé prennent en compte les congés de maladie ordinaire, les congés pour accident de service, accident de travail, les congés pour maladie professionnelle, les congés de longue maladie et les congés de maladie de longue durée.

Dans la fonction publique de l'État, l'indicateur présenté est le nombre moyen de jours d'arrêt pour motifs médicaux par agent parmi l'effectif physique au 31 décembre. Cet indicateur prend en compte l'ensemble des jours d'arrêt et non seulement les jours théoriquement travaillés, qui dépendent de la quotité de travail et qui excluent la plupart du temps les samedis, dimanches et jours fériés.

Dans la fonction publique territoriale, l'indicateur utilisé est le nombre moyen de journées d'absence par agent et par an : nombre de journées d'absence pour motifs médicaux / effectif physique sur emplois permanents.

Dans la fonction publique hospitalière, au-delà du nombre moyen de journées d'absence par agent (présenté dans la **Figure 8.4-7**), est calculé par la DGOS un taux d'absence pour raison de santé construit de la manière suivante : nombre total de jours d'absence, hors formation / nombre d'ETP moyens travaillés de l'année x 365.

Par ailleurs, les enquêtes Emploi (Insee) et Conditions de travail – Risques psychosociaux (Dares, DGAFP, Drees, Insee) présentent l'avantage de poser les mêmes questions au même moment à un ensemble d'individus sur un corpus de questions liées notamment aux conditions d'emploi. Elles permettent une comparaison entre les trois versants de la fonction publique et entre le secteur public et le secteur privé. Toutefois, ces deux enquêtes ne mesurent pas les mêmes indicateurs. L'enquête Emploi, peut ainsi être exploitée pour mesurer la part des salariés ayant eu une absence au travail une semaine donnée, notamment pour raison de santé dans les différents secteurs mais elle ne permet pas d'évaluer le nombre d'arrêts ou le nombre de journées d'absence pour raison de santé cumulées sur l'année car ces absences ne sont pas pondérées par leur durée. L'enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux permet de calculer la part des agents ayant eu un arrêt maladie ainsi que la durée d'absence cumulée au cours de l'année.

À noter que ces enquêtes fournissent une mesure, à partir du point de vue des salariés, et non celle, administrative, de l'employeur ou de l'Assurance maladie.

E – Les accidents du travail

Dans la fonction publique de l'État, la refonte du bilan « Hygiène et sécurité » en 2013 auprès des ministères a permis la mise en place d'un volet spécifique sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Les résultats agrégés portant sur les accidents du travail et les accidents du trajet en 2015 sont présentés dans les **Figures 8.5-2 à 8.5-4**.

Dans la fonction publique territoriale, l'indicateur utilisé est le nombre d'accidents (avec ou sans arrêt pour 100 agents) (**Figure 8.5-5**).

Dans la fonction publique hospitalière, l'indicateur retenu est le nombre d'accidents de travail avec et sans arrêt (**Figures 8.5-7 à 8.5-9**).

Des éléments complémentaires peuvent être obtenus grâce à l'exploitation de l'enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016, et pour la FPT et la FPH grâce à l'exploitation de la banque nationale de données (BND), du Fonds national de prévention de la CNRACL, données issues de l'utilisation du logiciel Prorisq. Voir les **Figures 8.5-1, 8.5-6 et 8.5-10**.

F – Les maladies professionnelles

Les résultats agrégés portant sur les maladies professionnelles reconnues en 2016, issus du bilan « Hygiène et sécurité » pour la FPE, sont présentés dans la **Figure 8.6-1**. Des éléments peuvent être obtenus pour la FPT et la FPH grâce à l'exploitation de la banque nationale de données (BND), du Fonds national de prévention de la CNRACL, données issues de l'utilisation du logiciel Prorisq. **Voir Figures 8.6-2 et 8.6-3**.

G – Les expositions aux risques professionnels

La description des expositions aux risques professionnels a fait l'objet de nombreux travaux dans le secteur privé, et plus récemment dans la fonction publique. La couverture du champ de la fonction publique sur ces sujets répond aux engagements pris par les pouvoirs publics dans le cadre de l'accord de novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique, et du protocole d'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique signé en octobre 2013, ainsi qu'aux conclusions du rapport du collègue d'expertise pour le suivi des risques psychosociaux au travail de mai 2011 auquel la DGAFP a participé. Les résultats présentés ici sont issus de l'exploitation des enquêtes Sumer 2009-2010 (Dares-DGT-DGAFP) et Conditions de travail – Risques psychosociaux 2016 (Dares-DGAFP-Drees-Insee) pour laquelle la DGAFP a financé une extension d'échantillon permettant d'obtenir des résultats détaillés sur les trois versants de la fonction publique (**Figures 8.7**).

Figure 8.1-1 : Durées et nombre de jours travaillés en 2017 (hors enseignants)

	Durée annuelle effective (en heures)		Durée habituelle hebdomadaire (en heures)		Part des agents/salariés à temps partiel (en %)
	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	
Fonction publique (hors enseignants⁽¹⁾)	1 650	1 054	39,3	26,1	20,5
FPE	1 749	1 004	41,4	26,5	15,1
FPT	1 600	1 012	38,5	24,8	24,2
FPH	1 606	1 183	38,2	28,3	20,5
[Enseignants ⁽¹⁾]					
Sexe					
Femme	1 604	1 063	38,8	26,5	28,6
Homme	1 708	990	40,1	23,3	7,2
Catégorie socioprofessionnelle					
Cadres et professions intellectuelles supérieures	1 856	1 111	43,3	26,6	13,2
Professions intermédiaires	1 598	1 052	38,3	26,2	22,7
Employés et ouvriers	1 613	1 043	38,7	25,9	21,3
Statut					
Fonctionnaires	1 621	1 149	39,1	28,6	15,9
Contractuels	1 676	921	39,0	22,6	33,2
Autres statuts ⁽²⁾	2 161	1 211	48,6	26,5	17,8
Famille de métiers⁽³⁾					
Action sociale	1 574	1 146	38,3	28,2	24,7
Administration	1 633	1 126	38,9	27,7	17,2
Bâtiment, travaux publics	1 566	1 132	36,8	24,8	8,9
Entretien et maintenance	1 514	995	36,9	24,7	29,1
Espaces verts, paysages	1 603	821	37,0	26,0	7,5
Finances publiques	1 633	1 260	38,7	33,0	13,9
Éducation, formation et recherche (hors enseignants)	1 681	790	41,2	22,1	28,8
Justice	2 119	726	49,0	25,6	4,9
Sécurité et défense	1 883	824	43,9	21,5	3,2
Services à la personne	1 843	1 069	43,4	26,4	23,3
Soins	1 629	1 170	38,7	28,3	23,9
Sport et loisirs, animation, culture	1 455	915	35,8	21,0	39,6
Technique, informatique, transports	1 624	1 080	38,6	27,7	10,4
Secteur privé⁽⁴⁾	1 721	980	39,2	22,4	18,4
De 1 à 9 salariés	1 718	984	38,4	22,1	22,8
De 10 à 49 salariés	1 715	1 051	38,9	23,9	17,0
De 50 à 500 salariés	1 700	1 082	39,1	25,1	13,0
500 salariés ou plus	1 725	1 103	40,1	26,9	9,7

Rapport sur l'état de la fonction publique et les rémunérations

Source : Enquête Emploi 2017, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France entière (hors Mayotte), salariés. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : La durée annuelle effective inclut toutes les heures travaillées dans l'emploi principal lors d'une semaine de référence, y compris les heures supplémentaires rémunérées ou non, et exclut les heures non travaillées pour cause de congés annuels, jours fériés, maladie, accident, maternité, paternité, chômage partiel, formation, grève. La durée habituelle hebdomadaire ne préjuge pas de la durée réellement travaillée sur l'année. Elle s'applique à une semaine normale sans événement exceptionnel (jour férié, congé, etc.) et inclut toutes les heures habituellement effectuées.

Lecture : Dans la fonction publique (hors enseignants), la durée annuelle effective du travail des agents occupant un emploi à temps plein est de 1 650 heures et celle des agents à temps partiel est de 1 054 heures en 2017.

(1) Le temps de travail des enseignants est sous-évalué dans l'enquête Emploi, la durée déclarée par cette population ne tenant pas toujours compte de l'ensemble des heures effectuées en dehors de la salle de classe. D'après l'enquête Emploi du temps 2009-2010 de l'Insee - qui contient un questionnaire spécifiquement adapté à cette population - la durée de travail hebdomadaire des enseignants du premier degré à temps complet s'élève à 44 heures (dont 9h30 à domicile). Les enseignants du second degré déclarent quant à eux exercer 41 heures de travail par semaine d'école (dont 12h36 à domicile) [Notes d'information 12.12 et 13.12 publiées en juillet 2013 par la Depp].

(2) La catégorie "Autres statuts" comprend les assistants maternels et familiaux, les médecins et les apprentis.

(3) Voir "La nomenclature FaPFP de familles de métiers de la fonction publique", Documents et méthodes n° 16, 2015.

(4) Y compris les salariés dont on ne connaît pas la taille de l'entreprise.

Figure 8.1-2 : Part des agents déclarant travailler au forfait par sexe et catégorie socioprofessionnelle dans les trois versants de la fonction publique en 2017 (hors enseignants)

(en %)

	FPE	FPT	FPH	Ensemble de la fonction publique	Privé
Ensemble	10,2	5,7	8,6	7,8	11,5
Sexe					
Femmes	8,6	5,4	7,9	6,9	9,1
Hommes	11,6	6,1	10,9	9,2	13,4
Catégorie socioprofessionnelle					
Cadres et professions intellectuelles supérieures	16,7	12,3	26,0	17,2	41,7
Professions intermédiaires	7,7	6,2	7,8	7,2	8,4
Employés et ouvriers	7,9	4,5	5,0	5,3	3,5

Source : Enquête Emploi 2017, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France entière (hors Mayotte), salariés. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : 11,6 % des hommes de la FPE travaillent au forfait en 2017.

Figure 8.1-4 : Organisation du temps de travail en 2016

(en %)

	FPE	FPT	FPH	Ensemble fonction publique	Privé	Ensemble
Avoir les mêmes horaires tous les jours	66,0	81,1	50,0	68,0	65,6	66,1
Avoir des horaires alternants (travail en équipe, 2x8, 3x8 ou plus) ⁽¹⁾	2,3	3,2	20,9	6,5	8,1	7,8
Avoir des horaires variables d'un jour à l'autre	31,7	15,7	29,1	25,5	26,3	26,1
Travailler le samedi (même occasionnellement) ⁽²⁾	40,5	39,1	71,0	46,4	47,9	47,5
Travailler le dimanche (même occasionnellement) ⁽²⁾	29,9	27,7	66,0	36,7	25,1	27,9
Travailler le matin (entre 5 h et 7 h, même occasionnellement)	19,4	22,9	54,6	28,0	28,4	28,3
Travailler le soir (entre 20 h et minuit, même occasionnellement)	35,7	24,4	56,6	36,1	31,2	32,4
Travailler la nuit (entre minuit et 5 h, même occasionnellement)	12,2	11,3	35,3	16,8	14,3	14,9

Source : Enquête Conditions de travail - Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France, salariés.

Lecture : 29,9 % des agents de la FPE travaillent le dimanche, même occasionnellement.

(1) Mode d'organisation du travail en équipe selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un rythme rotatif, de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines.

(2) Les familles de métiers les plus confrontées au travail le samedi et le dimanche sont les familles Soins, Sécurité-Défense et Justice.

Figure 8.1-5 : Contraintes horaires : durées, flexibilité et prévisibilité en 2016
(en %)

	FPE	FPT	FPH	Ensemble fonction publique	Privé	Ensemble
Travailler 40 heures ou plus par semaine	38,0	17,4	21,8	27,3	30,7	29,9
Travailler plus de 5 jours par semaine	9,6	5,2	3,9	6,8	8,6	8,2
Faire des heures supplémentaires tous les jours ou souvent <i>dont : aucune ne fait l'objet d'une compensation</i>	38,7 80,6	19,1 53,7	35,7 49,0	31,2 67,2	27,9 53,6	28,6 57,1
Emporter du travail à la maison	44,5	7,9	6,9	23,7	8,4	12,0
Avoir été joints plus de 20 fois par les collègues et/ou supérieurs ou par des personnes extérieures en dehors des horaires de travail pour les besoins du travail au cours des 12 derniers mois	19,6	8,9	8,1	13,4	11,7	12,1
Ne pas disposer d'au moins 48h consécutives de repos par semaine	11,4	6,3	23,8	12,2	15,9	15,0
Être obligé de dormir hors de chez soi au moins une fois par semaine	4,7	1,3	4,2	3,4	3,7	3,6
Ne pas connaître ses horaires pour la semaine suivante	5,0	4,5	2,8	4,3	10,4	8,9
Être soumis à un contrôle horaire	47,9	41,8	47,9	45,7	46,6	46,4
Ne pas pouvoir modifier ses horaires en s'arrangeant avec ses collègues en cas d'imprévu	36,1	21,1	14,6	26,3	21,1	22,4
Ne pas pouvoir s'absenter même quelques heures en cas d'imprévu personnel ou familial	13,3	9,5	23,9	14,2	11,6	12,2

Source : Enquête Conditions de travail - Risques psychosociaux 2016, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Dares et DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France, salariés.

Lecture : 38 % des agents de la FPE travaillent 40 heures ou plus par semaine.

Figure 8.2-1 : Nombre de comptes épargne-temps (CET), de jours en dépôt et nombre de jours indemnisés dans les trois versants de la fonction publique

	Fonction publique de l'État		Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière
	Tous agents éligibles au CET dans les ministères au 31/12/2009	Tous agents éligibles au CET dans les ministères au 31/12/2007	Tous agents 31/12/2015	Tous agents 31/12/2013	Ensemble des personnels de la FPH 31/12/2007 ⁽¹⁾
Part des agents ayant un CET (en %) au 31/12	31,4	25,1	28,2	23,2 ⁽²⁾	14,1*
Nombre moyen de jours par CET au 31/12	17,1	18,0	15,4 ⁽³⁾	16,3	27,7
Nombre de CET ouverts au 31/12	230 759	202 403	468 555 ⁽⁴⁾	380 909	132 750
Nombre de jours en stock au 31/12	3 950 769	3 581 410	7 230 228	6 201 435	3 676 450
Nombre de jours indemnisés ou rachetés	921 780	353 741	193 328	191 398	925 671
Nombre de jours versés au RAFF ⁽⁵⁾	166 738		11 379	8 719	

Sources : Enquêtes annuelles CET (FPE), DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information ; bilans sociaux FPT, DGCL ; enquêtes ponctuelles FPH, DGOS.

Estimation.

(1) On ne dispose pas de données plus récentes à partir des enquêtes ponctuelles de la DGOS. Le bilan social de la FPH indique, cependant, un nombre de CET stockés qui s'élève à 3 141 590 jours au 31 décembre 2015, soit une moyenne de 5,7 jours par agent (26 jours pour le personnel médical et 4 jours pour le personnel non médical).

(2) Ce résultat et ceux des années antérieures publiés dans les éditions précédentes du rapport annuel correspondent au nombre de CET pour cent agents et non pas à la part d'agent ayant un CET. La refonte du questionnaire des bilans sociaux de la FPT portant sur l'année 2015 permet désormais de calculer cette part.

(3) Le questionnaire 2015 des bilans sociaux de la FPT ne permet plus de calculer le nombre de jours par CET. Ce résultat correspond au nombre de jours de CET par agent. Il diffère peu du nombre de jours par CET puisque généralement les agents ne disposent pas de plusieurs CET.

(4) Ce résultat correspond au nombre d'agents ayant un CET au 31/12 et non plus au nombre de CET ouverts au 31/12 comme renseigné jusqu'en 2013. Ces deux indicateurs diffèrent peu puisque généralement les agents ne disposent pas de plusieurs CET.

(5) RAFF : Régime de retraite additionnelle de la fonction publique.

Figure 8.2-2 : Récapitulatif des principaux indicateurs par catégorie hiérarchique des agents de la fonction publique de l'État au 31 décembre 2009 après l'application des nouvelles mesures de gestion des CET

	A niveau administrateur	A niveau attaché	Ensemble des A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Nombre de CET au 31-12-2009	27 527	62 374	89 901	86 297	54 561	230 759
Part des agents éligibles au dispositif ayant un CET (en %)	51,0	49,9	50,3	30,7	19,9	31,4
Part des nouveaux CET, ouverts pendant les années 2008 et 2009 sur l'ensemble des CET (en %)	25,0	26,4	26,0	33,6	44,1	33,1
Part des CET utilisés pour le rachat de jours sur l'ensemble des CET au titre du décret n° 2009-1065 du 28 août 2009 (en %)	41,2	32,7	35,3	19,6	18,6	25,5
Nombre de jours rachetés au titre du décret n° 2009-1065 du 28 août 2009	222 147	358 543	580 690	240 446	100 644	921 780
Moyenne de jours rachetés par compte utilisé pour le rachat	19,6	17,6	18,3	14,2	9,9	15,7
Part des comptes épargne utilisés pour le versement de jours au RAFP (en %)	14,5	2,5	6,2	1,7	1,8	3,4
Nombre de jours placés au RAFP au titre du décret n° 2009-1065 du 28 août 2009	39 412	46 997	86 409	50 638	29 691	166 738
Moyenne de jours versés au RAFP par compte utilisé pour le versement	9,9	29,8	15,5	35,4	30,9	20,9
Part des comptes épargne utilisés pour la consommation sous forme de congé pendant les années 2008 et 2009 (en %)	9,7	10,7	10,4	11,8	11,6	11,2
Nombre moyen de jours consommés sous forme de congé par CET concerné	13,4	12,3	12,6	11,5	7,9	11,0
Nombre de jours restant sur les CET au 31/12/2009	725 270	1 043 397	1 768 667	1 544 555	637 547	3 950 769
Nombre moyen de jours en stock sur les CET	26,3	16,7	19,7	17,9	11,7	17,1

Source : Enquête bisannuelle CET 2008-2009, DGAFP, traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Lecture : Au 31 décembre 2009, 230 759 CET étaient ouverts depuis la mise en place du dispositif, ce qui représente 31,4 % de l'ensemble des agents de la fonction publique éligibles au CET et une moyenne de 17,1 jours de dépôt. Parmi les agents possédant un CET, 25,5 % ont racheté 15,7 jours en moyenne et 3,4 % ont versé au RAFP 20,9 jours en moyenne.

Figure 8.3-1 : Congés payés et jours de RTT par type d'employeur en 2017

	Nombre de jours	Nombre de semaines
Fonction publique (hors enseignants⁽²⁾)	35	7,1
FPE ⁽³⁾	38	7,6
FPT	36	7,1
FPH	32	6,4
Privé	27	5,3
De 1 à 9 salariés	23	4,7
10 à 49 salariés	26	5,2
50 à 499 salariés	28	5,6
500 salariés ou plus	32	6,4

Source : Enquête Emploi 2017, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi principal, hors apprentis, stagiaires et bénéficiaires de contrats aidés. France entière (sauf Mayotte).

Lecture : En 2017, les agents de la fonction publique (hors enseignants) déclarent en moyenne avoir pris 35 jours ouvrés de congé (RTT compris), correspondant à 7,1 semaines de congé (RTT compris).

(1) Les congés sont calculés à partir du nombre de jours pris déclarés au cours d'une semaine dite de référence.

Les congés déclarés par les individus sont renseignés en jours ouvrés.

L'échantillon des semaines de référence étant uniformément réparti sur les 52 semaines que comporte l'année 2017, un nombre moyen de jours de congés pris au cours d'une année peut ensuite être estimé.

(2) Bénéficiant d'un régime de congé particulier, les enseignants sont exclus de cette figure.

(3) Les cycles hebdomadaires de travail des agents peuvent donner lieu à l'attribution de jours ARTT en compensation. En moyenne, les agents de la FPE (sur la base de la répartition des cycles de 2003) disposent de 20 jours ARTT, qui s'ajoutent aux congés annuels, d'après l'enquête DGAFP Temps de travail de 2003.

4.2. Les absences au travail

Figure 8.3-2 : Causes d'absence au travail dans la fonction publique de l'État en mars 2004 et mars 2010
(en %)

	Tous ministères hors Éducation nationale		Éducation nationale		Total général	
	2004	2010	2004	2010	2004	2010
Congé ordinaire de maladie	3,0	2,8	2,8	2,3	2,9	2,5
Congé de longue maladie ou pour grave maladie	1,1	0,9	0,8	0,8	0,9	0,8
Accident de service ou de travail, maladie professionnelle	0,3	0,3	0,2	0,1	0,2	0,2
Ensemble "maladies"	4,3	4,0	3,8	3,1	4,0	3,5
Congé de maternité, paternité et d'adoption	0,4	0,5	1,2	1,4	0,9	1,1
Autorisation spéciale d'absence	0,7	0,8	0,5	0,4	0,6	0,5
<i>dont garde enfant malade</i>	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Formations	1,8	2,0	1,6	0,7	1,7	1,2
Congés annuels, RTT, CET, récupération	10,4	8,9	0,2 ⁽³⁾	2,3 ⁽²⁾	5,5	3,4 ⁽²⁾
Part des personnes absentes un jour test de mars 2004 et de mars 2010⁽¹⁾	17,9	17,1	7,4	6,2⁽²⁾	11,7	10,1⁽²⁾

Source : Enquêtes DGAFP auprès des directions de personnel des ministères, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Agents civils des ministères.

Lecture : 2,5 % des agents de l'État étaient en congé de maladie ordinaire, lors de la journée du 25 mars 2010 ; ils étaient 2,9 % à être absents pour ce motif en mars 2004.

(1) Le nombre de personnes absentes lors du jour test est rapporté à l'effectif du ministère.

(2) Le jour test choisi se situe en période scolaire, ce qui exclut de facto les congés (annuels, RTT, etc.) des enseignants. Cela explique le faible taux d'absence des agents du ministère de l'Éducation nationale pour ce motif puisqu'il ne peut concerner que les personnels administratifs. Compte tenu du poids des enseignants dans la fonction publique de l'État, le même type de résultat est observé (faible taux global d'absence) dans l'ensemble des ministères.

(3) Le faible taux d'absence pour congés annuels, RTT et CET à l'Éducation nationale en 2004 résulte du fait que l'instauration des CET a débuté seulement en 2004 dans ce ministère : les agents ne pouvaient donc pas encore disposer de jours de congé pour ce motif en mars 2004.

Figure 8.3-3 : Nombre d'agents en congé parental dans les ministères au 31 décembre

	2015 ⁽¹⁾	2016	Évolution 2016/2015 (en %)
Affaires étrangères et Développement international	17	17	0,0
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt	54	39	-27,8
Culture et Communication	44	44	0,0
Défense	nd	85	-
Écologie, Développement durable, Énergie et Logement ⁽²⁾	85	71	-16,5
Ministères économiques et financiers ⁽³⁾	202	234	15,8
Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche	4 933	4 579	-7,2
Intérieur et Outre-mer	392	289	-26,3
Justice	268	253	-5,6
Services du Premier ministre ⁽⁴⁾	4	3	-25,0
Ministères sociaux	39	39	0,0
Ensemble	6038⁽⁵⁾	5 568	-7,8
Part des agents en congé parental	0,5%	0,4%	

Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire 2015 et 2016, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Fonctionnaires civils des ministères.

Lecture : Au 31 décembre 2016, les fonctionnaires en congé parental représentent 0,4 % de l'ensemble des titulaires civils des ministères.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes

(1) Résultats partiels : en 2015 les résultats ne sont pas connus pour le ministère de la Défense.

(2) Y compris la DGAC.

(3) Y compris Caisse des dépôts.

(4) Périmètre concerné : BOP soutien programme 129, Dila, SGDSN, Cour des comptes, Le CESE.

(5) Hors ministère de la Défense, ce montant est donc sous-estimé d'environ 1,6 %.

Figure 8.3-4 : Répartition par sexe, âge et catégorie hiérarchique des agents en congé parental dans les ministères au 31 décembre
(en %)

	2015 ⁽¹⁾	2016
Sexe		
Femme	94,5	94,6
Homme	5,5	5,4
Ensemble	100,0	100,0
Âge		
Moins de 30 ans	8,9	9,9
30 à 39 ans	73,2	72,1
40 à 49 ans	17,4	17,5
50 ans et plus	0,5	0,4
Ensemble	100,0	100,0
Catégorie hiérarchique		
A+	0,9	1,1
A	78,8	79,6
B	9,3	8,7
C	11,0	10,5
Ensemble	100,0	100,0

Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire 2015 et 2016, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Fonctionnaires civils des ministères.

Lecture : 94,6 % des fonctionnaires civils des ministères en congé parental au 31 décembre 2016 sont des femmes et 72,1 % sont âgés de 30 à 39 ans.

(1) Résultats partiels : en 2015 les résultats ne sont pas connus pour le ministère de la Défense.

Figure 8.3-5 : Répartition des agents des ministères en congé parental selon la durée(1) au 31 décembre
(en %)

	2015 ⁽²⁾	2016
Moins d'un an	67,9	74,3
De 1 à 5 ans	30,5	24,4
De 5 à 10 ans	1,4	1,1
Plus de 10 ans	0,2	0,2
Ensemble	100,0	100,0

Source : Enquêtes annuelles Transparence de l'emploi et mobilité statutaire 2015 et 2016, DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Fonctionnaires civils des ministères.

(1) Pour le ministère de la Culture, la répartition des agents en congé parental selon la durée au 31 décembre est estimée à partir de la moyenne des autres ministères.

(2) Résultats partiels : en 2015 les résultats ne sont pas connus pour le ministère de la Défense.

Lecture : 74,3 % des fonctionnaires civils des ministères en congé parental au 31 décembre 2015 sont en congé parental depuis moins d'un an.

Figure 8.3-6 : Effectif des agents en congé parental dans la fonction publique territoriale au 31 décembre 2013

	Année	Total	Part des femmes (en %)
En congé parental (article 75) Fonctionnaires et non-titulaires	2013	8 058	96,2
	2015	7 571	96,8

Source : DGCL-CNFPT, Synthèse nationale des rapports aux CTP sur l'état des collectivités territoriales.

Note : Ces données sont des estimations provenant de l'exploitation des "bilans sociaux" et ne peuvent être considérées comme exactes à l'unité près.

Figure 8.4-1 : Proportion de salariés absents au moins un jour au cours d'une semaine pour raisons de santé dans les différents versants de la fonction publique et le secteur privé (en %)

	2016	2017
FPE	3,0	2,9
Enseignants	3,0	2,5
Hors enseignants	3,0	3,3
FPT	5,1	4,7
FPH	4,7	4,7
Ensemble de la fonction publique	4,0	3,9
Secteur privé	3,8	3,8
Ensemble	3,8	3,8

Source : Insee, enquêtes Emploi. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France entière (hors Mayotte), salariés. Hors apprentis, stagiaires, contrats aidés, salariés des particuliers-employeurs et salariés travaillant à domicile.

Lecture : En 2017, 3,9 % des agents de la fonction publique ont été absents au moins un jour au cours d'une semaine pour raison de santé.

Note : Le champ d'étude ayant été élargi à la France entière (hors Mayotte) dans cette édition du rapport annuel, les données 2016 peuvent avoir été légèrement modifiées.

Figure 8.4-2 : Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé dans les trois versants de la fonction publique

	Fonction publique de l'État (2012)	Fonction publique territoriale (2015)	Fonction publique hospitalière (2015)
Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé	12,3 ⁽¹⁾	24,2	personnel médical : 5,6 personnel non médical : 22,7
dont : pour maladie ordinaire	7,1	13,4	personnel médical : 3,8 personnel non médical : 13,5

Sources : FPE : enquête « Absentéisme pour raison de santé en 2012 », DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information ; FPT : bilans sociaux 2015, DGCL ; FPH : analyse des bilans sociaux des établissements publics de santé en 2015, ATIH-DGOS.

Champ : FPE : Agents civils des ministères ; FPT : Fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents ; FPH : Agents de 301 établissements publics de santé répondants.

(1) Hors ministère des Affaires étrangères.

Figure 8.4-3 : Part des agents ayant fait l'objet d'au moins un arrêt dans les ministères en 2012 (en %)

Ministère	Part d'agents ayant fait l'objet d'au moins un arrêt pour...				
	maladie ordinaire de moins de 4 jours	maladie ordinaire de 4 jours et plus	maladie grave, longue durée	accident du travail	maladie professionnelle
Affaires étrangères	26,2	17,1	nd	nd	0,0
Agriculture	11,8	14,6	1,4	1,1	0,0
Caisse des dépôts, Conseil d'État, Cour des comptes	20,3	23,7	1,9	1,6	0,0
Culture	11,9	18,4	2,1	nd	nd
Défense - civils	17,6	45,5	2,5	2,0	0,3
Écologie	6,2	22,5	0,9	1,8	0,1
Économie et Finances	nd	nd	2,4	nd	nd
Intérieur	12,9	28,3	1,2	7,4	0,0
Justice	7,0 ⁽¹⁾	14,1 ⁽¹⁾	1,0 ⁽¹⁾	1,2 ⁽¹⁾	0,0 ⁽¹⁾
Ministères de l'enseignement	26,5	24,0	2,0	1,0	0,0
Ministères sociaux	4,5	20,1	3,0	nd	nd
Services du Premier ministre	12,1	16,6	2,3	2,1	0,0
Travail	15,4	27,8	3,3	2,1	0,0
Ensemble	20,6	24,6	1,8⁽²⁾	2,1⁽²⁾	0,0
Hors ministères de l'enseignement	13,3	25,3	1,6 ⁽²⁾	3,4 ⁽²⁾	0,0

Source : Enquête « Absentéisme pour raison de santé en 2012 », DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Ministères, agents civils.

(1) Hors administration pénitentiaire.

(2) Hors ministère des Affaires étrangères

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Ces proportions d'agents ne s'additionnent pas, un agent peut en effet avoir eu recours à deux types de congé différents la même année.

Figure 8.4-4 : Nombre moyen de jours d'arrêt pour raison de santé dans les ministères en 2012

Ministère	Nombre moyen de jours d'arrêt pour raison de santé par agent	pour maladie ordinaire de moins de 4 jours	pour maladie ordinaire de 4 jours et plus	pour maladie ordinaire	pour maladie grave, longue durée	accident du travail	maladie professionnelle	AT/MP
Affaires étrangères	nd	0,7	3,2	3,9	nd	nd	0,0	nd
Agriculture	9,9	0,4	4,8	5,2	4,1	0,6	0,0	0,6
Caisse des dépôts, Conseil d'État, Cour des comptes	13,5	0,7	7,0	7,7	5,0	0,7	0,0	0,7
Culture	9,7	0,3	3,8	4,1	1,8	3,6	0,2	3,9
Défense - civils	14,5	0,5	7,1	7,5	5,6	0,9	0,4	1,3
Écologie	13,2	0,1	6,5	6,7	5,4	1,0	0,1	1,1
Économie et Finances	14,4	nd	nd	8,2	5,6	nd	nd	0,6
Intérieur	13,2	0,3	7,6	8,0	3,1	2,2	0,0	2,2
Justice	14,0 ⁽¹⁾	nd	nd	8,7	3,7	1,7	0,1 ⁽¹⁾	1,7 ⁽¹⁾
Ministères de l'enseignement	11,4	0,8	5,8	6,6	4,5	0,4	0,0	0,4
Ministères sociaux	12,6	0,3	5,3	5,6	6,6	0,4	0,0	0,0
Services du Premier ministre	10,2	0,3	4,5	4,8	4,5	0,9	0,0	0,9
Travail	16,5	0,5	8,0	8,5	7,5	0,4	0,0	0,4
Ensemble	12,3⁽²⁾	0,6	6,5	7,1	4,4⁽²⁾	0,8⁽²⁾	0,0	0,9⁽²⁾
Hors ministères de l'enseignement	13,5 ⁽²⁾	0,5	7,2	7,8	4,3 ⁽²⁾	1,4 ⁽²⁾	0,1	1,5 ⁽²⁾

Source : Enquête « Absentéisme pour raison de santé en 2012 », DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Ministères, agents civils.

(1) Hors maladies professionnelles de l'administration pénitentiaire.

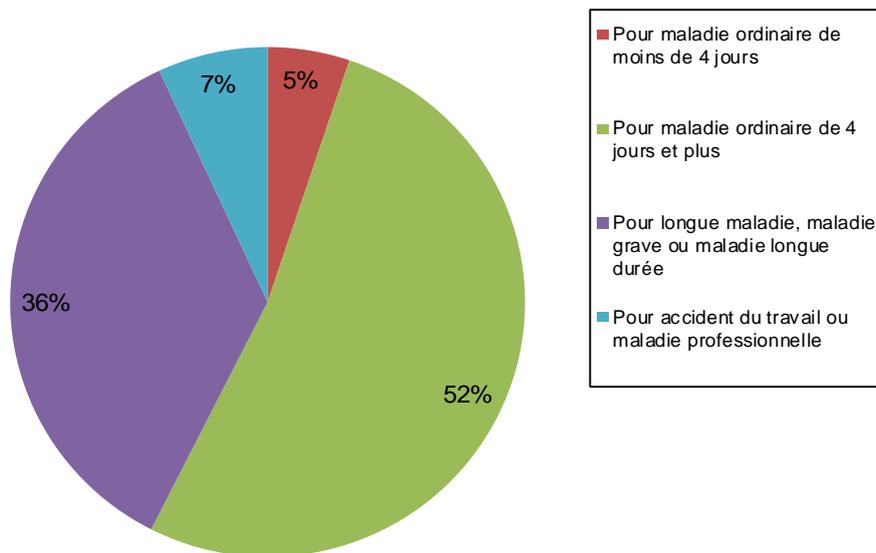
(2) Hors ministère des Affaires étrangères

Lecture : Le nombre moyen de jours d'arrêt pour raison de santé par agent du ministère de l'Agriculture s'élève à 9,9 en 2012.

Note : En raison des arrondis, le nombre de jours moyen total peut être différent de la somme des décompositions à hauteur d'un dixième de jour.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

Figure 8.4-5 : Répartition des jours d'arrêt pour raison de santé selon le motif et la durée dans les ministères en 2012



Source : Enquête « Absentéisme pour raison de santé en 2012 », DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Ministères, agents civils.

Note : Hors maladies professionnelles de l'administration pénitentiaire et hors ministère des Affaires étrangères pour les congés pour longue maladie, maladie grave ou maladie longue durée et pour AT/MP.

Figure 8.5-2 : Répartition des accidents du travail notifiés en 2016 selon le sexe et la gravité par ministère

	Taux de couverture	Nombre d'accidents du travail notifiés	Répartition selon le sexe		Répartition selon la gravité							
			H	F	Sans arrêt		Avec arrêt		dont + de 3 jours		Avec décès	
					H	F	H	F	H	F	H	F
Affaires étrangères et Développement international ⁽¹⁾	100%	56	34%	66%	58%	43%	42%	57%	88%	57%	0%	0%
Agriculture, Agroalimentaire et Forêt/Enseignement privé agricole	37%	208	47%	53%	nd	nd	nd	nd	nd	nd	0%	0%
Finances et Comptes publics, Économie, Industrie et Numérique, et Décentralisation, Réforme de l'État et Fonction publique	91%*	1 249	43%	57%	42%	44%	58%	56%	81%	84%	0%	0%
Conseil d'État	100%	42	29%	71%	33%	57%	67%	56%	88%	100%	0%	0%
Culture et Communication	63%	458	46%	54%	nd	nd	nd	nd	nd	nd	0%	0%
DDI	100%	541	39%	61%	50%	44%	50%	56%	89%	89%	0%	0%
Défense ⁽²⁾	95%	1 336	60%	40%	41%	48%	59%	52%	87%	85%	0%	0%
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité - hors Aviation civile ⁽³⁾	96%	1 070	77%	23%	nd	nd	nd	nd	nd	nd	0%	0%
Écologie, Développement durable et Énergie, et Logement, Égalité des territoires et Ruralité - Aviation civile	75%	141	52%	48%	nd	nd	nd	nd	nd	nd	0%	0%
Éducation nationale ⁽¹⁾	100%	11 145	22%	78%	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Enseignement supérieur et Recherche ⁽¹⁾	76%	3 362	nd	nd	52%	48%	85%	85%	0%	0%	0%	0%
Intérieur - gendarmerie	100%	123	65%	35%	nd	nd	nd	nd	nd	nd	0%	0%
Intérieur - police ⁽¹⁾	100%*	12 732	82%	18%	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Intérieur - secrétariat général	100%	149	42%	58%	24%	16%	76%	84%	88%	81%	0%	0%
Justice ⁽¹⁾	85%	3 768	68%	32%	28%	34%	72%	66%	64%	78%	0%	0%
Services du Premier ministre ⁽¹⁾	100%	68	60%	40%	nd	nd	nd	nd	nd	nd	0%	0%
Ministères sociaux ⁽¹⁾	96%*	483	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd

Source : Volet AT/MP, Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine du travail dans la fonction publique de l'État en 2015. Traitement DGAFF - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Ministères.

(1) AT reconnus uniquement.

(2) Hors personnel militaire.

(3) DDI inclus, hors EPA.

Lecture : Sur un périmètre couvrant 100 % des services du secrétariat général du ministère de l'Intérieur, 149 accidents du travail ont été notifiés en 2016. Parmi ceux-ci, 58 % concernaient des femmes. Et parmi les accidents du travail qui concernaient les femmes dans ce même ministère, 16 % n'ont fait l'objet d'aucun arrêt de travail, 84 % en ont fait l'objet (81 % un arrêt de travail de plus de 3 jours), et aucun n'ont donné lieu à un décès.

Note : Le taux de couverture représente la part des services du ministère couverts par ces réponses. Ces résultats excluent les accidents du trajet.

nd : données non disponibles, non communiquées ou manquantes.

* Taux de réponse manquant (remplacé par le taux de couverture global de l'enquête).

4.3. L'action sociale et la situation sociale des agents

Figure 10.1-1 : Taux des prestations d'action sociale individuelles interministérielles(1)
(en euros)

Prestations	Taux 2018 (en euros)	Évolution 2018/2017 (en %)	Évolution annuelle moyenne 2018/2009 (en %)
Restauration			
Prestation repas (par repas)	1,24	1,6	1,2
Aide à la famille			
Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant	23,07	1,4	1,0
Subventions pour séjours d'enfants			
En colonie de vacances (par jour)			
• enfants de moins de 13 ans	7,41	1,4	1,0
• enfants de 13 à 18 ans	11,21	1,4	1,0
En centre de loisirs sans hébergement			
• journée complète	5,34	1,3	1,0
• demi-journée	2,70	1,5	1,0
En maison familiale de vacances et gîte (par jour)			
• séjours en pension complète	7,79	1,3	1,0
• autre formule	7,41	1,0	1,0
Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif			
• forfait pour vingt et un jours ou plus	76,76	1,3	1,0
• pour les séjours d'une durée inférieure (par jour)	3,65	1,4	1,0
Séjours linguistiques (par jour)			
• enfants de moins de 13 ans	7,41	1,4	1,0
• enfants de 13 à 18 ans	11,22	1,4	1,0
Enfants handicapés			
Allocation aux parents d'enfant handicapé de moins de 20 ans (montant mensuel)	161,39	1,4	1,0
Allocation pour enfant infirme poursuivant des études ou un apprentissage entre 20 et 27 ans (montant mensuel)	122,35	0,0	0,5
Séjours en centres de vacances spécialisés (par jour)	21,13	1,3	1,0

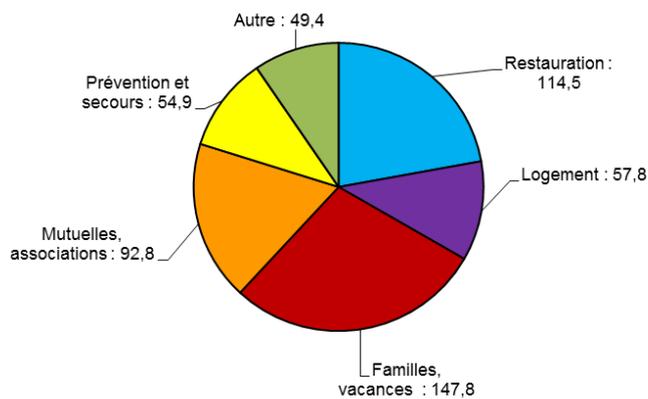
Sources : DGAFP - Bureau de l'action sociale ; Direction de la sécurité sociale - Bureau des prestations familiales et des aides au logement.
(1) À réglementation commune.

Figure 10.1-2 : Crédits d'action sociale interministérielle (gérés par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique), par type d'action
(en millions d'euros)

Type d'action	Exécution 2017		Loi de finances initiale (LFI) 2018	
	Autorisations d'engagement (AE)	Crédits de paiement (CP)	Autorisations d'engagement (AE)	Crédits de paiement (CP)
Aides aux familles	72,62	97,08	99,19	99,09
Chèques vacances	36,78	38,83	38,42	38,42
Chèque emploi service universel (CESU) pour la garde des enfants de 0 à 6 ans	12,25	35,63	35,20	35,30
Réservations de places en crèche	23,59	22,62	25,57	25,37
Retraite	0,00	0,00	0,50	0,50
Aide au maintien à domicile (AMD)	0,00	0,00	0,50	0,50
Participation au financement de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA)	0,00	0,00	0,00	0,00
Logement	6,02	6,30	8,86	9,06
Aide à l'installation des personnels	5,88	5,81	8,28	8,28
Logements d'urgence et temporaires	0,13	0,29	0,58	0,58
Réservations de logements	0,01	0,20	0,00	0,20
Restauration	4,47	6,05	6,76	6,60
Projets d'action sociale interministérielle déconcentrée (projets Srias)	3,97	3,95	4,17	4,17
Total	87,08	113,38	119,48	119,42

Sources : Loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018. DGAFP - Bureau de l'action sociale.

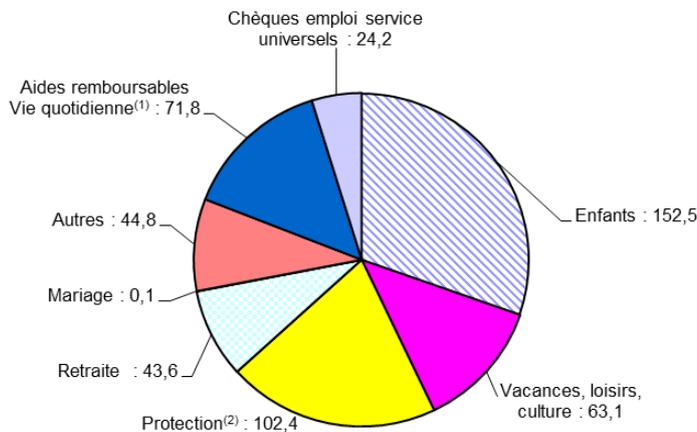
Figure 10.1-3 : Action sociale ministérielle en 2018
(en millions d'euros)



Source : Loi de finances initiale 2018, Plans annuels de performance..

Note : Ne comprend pas les majorations, compléments et suppléments de l'indemnité pour charges militaires (ICM) qui peuvent être estimés à 145,2 millions d'euros.

Figure 10.1-4 : Action sociale dans la fonction publique hospitalière en 2017
(en millions d'euros)



Source : Données chiffrées 2017, CGOS, Agospap, APHP, CLOS, CGOSH outre-mer. Ces données ne tiennent pas compte de l'action sociale menée en propre par les établissements hors AP-HP, ni de celle délivrée par Plurélya (organisme agréé au cours de l'année 2017 dont les crédits seront intégrés dès le rapport annuel 2019).

(1) Fonds social logement, habitat, consommation, véhicule.

(2) Maladie, décès, congé de présence parentale, etc.

Figure 10.3-1 : Situation familiale des individus majeurs selon le type d'employeur

	FPE	dont enseignants	FPT	FPH	Total FP
Vit en couple dans le logement	70,1	74,6	68,4	68,7	69,3
dont Sans enfant	22,7	21,4	21,9	22,4	22,4
Famille traditionnelle	43,1	49,3	41,2	40,7	42,0
Famille recomposée	4,3	3,8	5,2	5,6	4,9
Ne vit pas en couple dans le logement	29,9	25,4	31,6	31,3	30,8
dont Sans enfant	23,2	19,3	22,8	22,4	22,9
Famille monoparentale	6,7	6,1	8,9	8,9	7,9
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
dont Sans enfant	45,9	40,7	44,7	44,8	45,3
Avec enfants	54,1	59,2	55,3	55,2	54,7
Avec enfants de moins de 25 ans	52,5	58,3	52,8	53,3	52,8
Avec enfants de moins de 18 ans	46,3	52,5	43,5	46,3	45,4

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

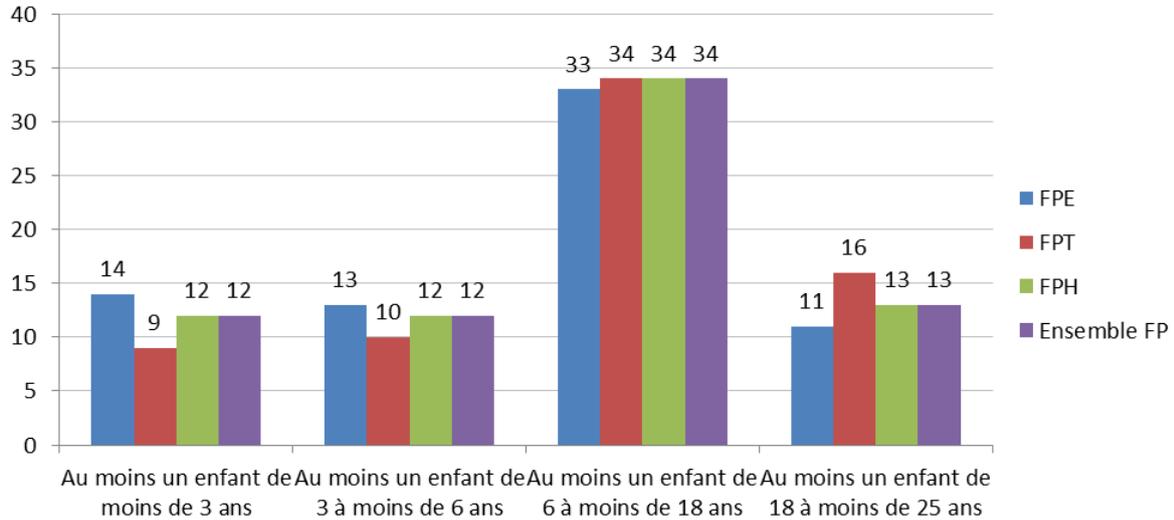
Champ : France métropolitaine, population des ménages ordinaires, agents de la fonction publique de 18 ans ou plus, enfants vivant en famille.

Note : L'enfant est défini au sens du recensement, comme une personne célibataire vivant l'essentiel de son temps dans le même logement qu'au moins un de ses parents et qui n'est elle-même ni parent d'un enfant du logement, ni en couple dans le logement.

Au sein d'une famille composée d'un couple avec enfants, dès lors qu'un enfant du logement, mineur ou non, n'est pas l'enfant des deux membres du couple, alors tous les enfants du logement sont considérés comme vivant en famille recomposée. Si tous les enfants du logement, mineurs ou non, sont ceux du couple, alors la famille est qualifiée dans cette étude de traditionnelle.

Voir "Un enfant sur dix vit dans une famille recomposée", Insee Première, n°1470, Octobre 2013.

Figure 10.3-2 : Répartition des agents de la fonction publique selon l'âge de leurs enfants dans le logement (en %)

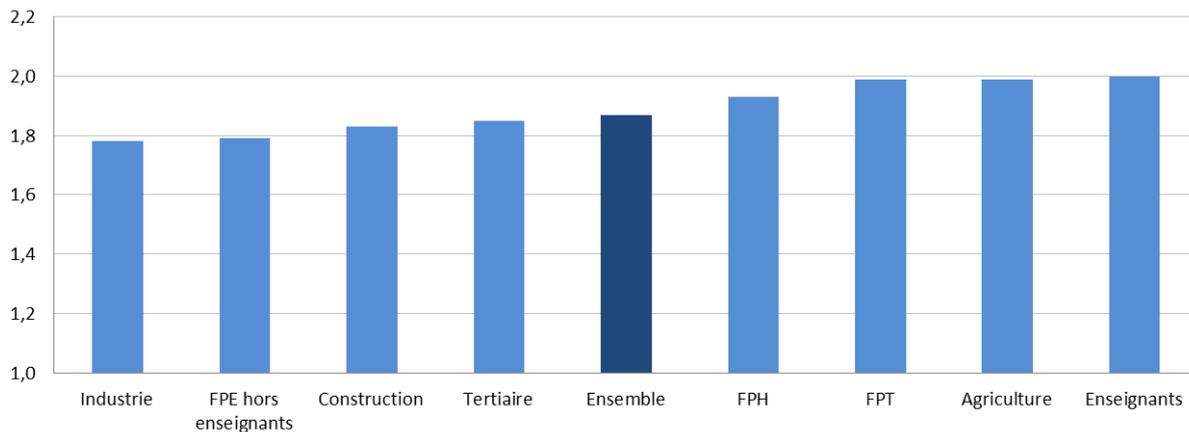


Source : Insee, enquête Famille et Logements 2011. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France métropolitaine, population des ménages ordinaires, agents de la fonction publique de 18 ans ou plus, enfants vivant en famille.

Lecture : 14 % des agents de la FPE vivent avec un ou plusieurs enfants dont au moins un a moins de 3 ans.

Figure 10.3-3 : Nombre moyen d'enfants qu'une salariée a eus au cours de sa vie, selon le type d'employeur



Source : Insee, enquête Famille et logements 2011.

Champ : France métropolitaine, femmes salariées âgées de 45 ans à 49 ans, vivant en ménage ordinaire.

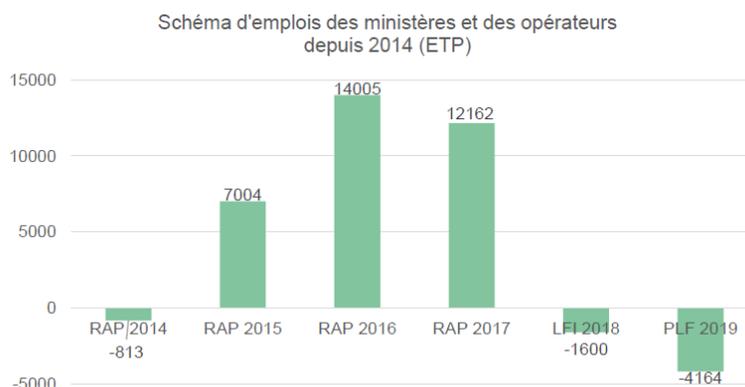
5. Les effectifs et la politique salariale de l'État

Le projet de lois de finances pour 2019 marque le renforcement de la dynamique de suppressions nettes d'emplois pour l'État et ses opérateurs initiée en 2018.

Pour 2019, le solde global des créations et des suppressions d'emplois s'élève à -4 164 emplois, (après -1 600 en 2018), dont -1 571 emplois pour l'État et -2 593 emplois dans les opérateurs. Ce solde net intègre les créations de postes prévues sur les priorités du Gouvernement, et notamment la création de 2 153 emplois au ministère de l'Intérieur (police, gendarmerie et sécurité civile), 1 300 emplois au ministère de la Justice et 466 emplois au ministère des Armées.

Il résulte donc de suppressions nettes d'emplois à hauteur de -8 412 emplois dans les autres ministères (-5 694 emplois) et dans les opérateurs (-2 718 emplois).

Pour l'État, les principaux contributeurs sont le ministère de l'Action et des Comptes publics (-1 947 emplois), le ministère de l'Éducation nationale (-1 800 emplois), le ministère de la Transition écologique et solidaire (-811 emplois), le ministère de l'Économie et des Finances (-280 emplois), le ministère des Solidarités et de la Santé (-250 emplois), le ministère du Travail (-233 emplois), de l'Agriculture et de l'Alimentation (-140 emplois), le ministère de la Culture (-50 emplois) et celui de l'Europe et des Affaires étrangères (-130 emplois).



Source : traitement direction du Budget, SD2, 2BPSS.

S'agissant des opérateurs, les suppressions d'emplois portent notamment sur les opérateurs du ministère du travail (-1 385 emplois), de l'Action et des Comptes publics (-336 emplois), de la Transition écologique et solidaire (-267 emplois), des Solidarités et de la Santé (-252 emplois), de l'Europe et des Affaires étrangères (-166 emplois), de l'Agriculture et de l'Alimentation (-137 emplois) et de la Culture (-110 emplois).

Les plafonds d'emplois ministériels poursuivent leur hausse du fait de mesures de périmètre et du décalage de prise en compte des efforts initiés en 2018.

Le schéma d'emplois prévu pour 2019 contribue à hauteur de -2 342 équivalent temps plein travaillés (ETPT) à l'évolution des plafonds annuels d'autorisations d'emplois ministériels. Toutefois, les plafonds annuels d'autorisation d'emplois augmentent de 4 326 ETPT par rapport aux plafonds autorisés par la loi de finances initiale pour 2018, car ils intègrent également les éléments suivants :

- des mesures de transfert et de périmètre, à hauteur de 6 311 ETPT, correspondant pour l'essentiel à la poursuite du plan de déprécarisation des contrats aidés du ministère de l'Éducation nationale. La transformation de ces contrats en contrats d'accompagnement d'élèves en situation de handicap (AESH) à hauteur de 6 400 ETPT, et leur prise en charge directe sur la masse salariale de l'État, conduisent en effet à leur intégration sous le plafond d'emplois ministériel.
- l'effet en année pleine des baisses d'effectifs intervenues en 2018, à hauteur de +357 ETPT (la LFI 2018 prévoyait la suppression de 324 ETP mais l'effet en ETPT en 2019 est positif du fait des dates d'arrivée et de départ des agents).

Les plafonds d'emplois des opérateurs sont en diminution en cohérence avec les suppressions d'emplois prévues pour 2019.

La baisse du plafond total des autorisations d'emplois des opérateurs entre la loi de finances initiale pour 2018 et le projet de loi de finances pour 2019 est de 3 004 ETPT. Elle résulte des éléments suivants :

- l'effet en ETPT du schéma d'emplois 2019 pour -1 416 ETPT ;
- l'effet d'extension en année pleine du schéma d'emploi de 2018 pour -178 ETPT ;
- les mesures de périmètre pour -794 ETPT qui s'expliquent notamment par une mesure de périmètre sur l'AFPA au titre de la filialisation de ses activités commerciales (-581 ETPT), par la sortie du champ des opérateurs de l'établissement public du Domaine de Chambord (-138 ETPT), de l'Agence nationale pour la rénovation urbaine (ANRU, -96 ETPT) et du GIP réinsertion et citoyenneté (-93 ETPT) et à l'entrée dans ce même champ de la société de livraison des ouvrages olympiques (SOLIDEO, +70 ETPT) et de France compétences (+44 ETPT).
- les transferts et corrections techniques à hauteur de -616 ETPT.

La masse salariale de l'État augmente de 1,6 Md€ par rapport à la loi de finances initiale pour 2018.

Les dépenses de personnel du budget général de l'État s'élèvent à 131,6 Md€ pour 2019, dont 88,3 Md€ hors contributions au compte d'affectation spéciale « Pensions ». L'augmentation de la masse salariale hors pensions, à hauteur de 1,35 Md€ (soit +1,6 %) par rapport à la loi de finances initiale pour 2018, s'explique notamment par :

- l'impact des mesures catégorielles en 2019 (0,59 Md€) ;
- le solde du glissement vieillesse-technicité, traduisant l'effet mécanique des progressions de carrière sur la masse salariale (+ 0,3 Md€).

Schéma d'emplois Etat (Budget général et budgets annexes) (en ETP)

Ministères	Etat			Opérateurs		
	Schéma d'emplois (ETP)		Plafond d'emplois PLF 2019 (en ETPT)	Schéma d'emplois (ETP)		Plafond d'emplois PLF 2019 (en ETPT)
	LFI 2018 (format 2019)	PLF 2019		LFI 2018 (format 2019)	PLF 2019	
Action et comptes publics	-1 450	-1 947	124 973	-29	-336	1 195
Agriculture et alimentation	-130	-140	30 097	-95	-137	15 209
Armées	518	466	274 595	-6	-16	7 881
Cohésion des territoires	-15	-15	564	-8	-4	281
Culture	-110	-50	11 089	-110	-110	18 146
Économie et finances	-198	-280	12 801	-21	-30	4 852
Éducation nationale	0	-1 800	1 027 527	-13	-13	3 329
Enseignement supérieur, recherche et innovation	0	0	7 960	0	0	250 487
Europe et affaires étrangères	-100	-130	13 669	0	-166	6 530
Intérieur	1 420	2 153	287 771	57	125	2 662
Justice	1 000	1 300	86 629	0	0	617
Outre-mer	20	23	5 548	0	0	127
Services du Premier ministre	75	181	11 701	0	0	597
Solidarités et santé	-258	-250	9 524	-272	-252	9 822
Sports	0	0	0	4	-2	604
Transition écologique et solidaire	-828	-811	39 850	-496	-267	24 254
Travail	-239	-233	9 012	-347	-1 385	54 063
TOTAL Budget général	-295	-1 533	1 953 310	-1 336	-2 593	400 656
Contrôle et exploitation aériens	0	0	10 686	0	0	812
Publications officielles et information administrative	-29	-38	663			
TOTAL Budgets annexes	-29	-38	11 349	0	0	812
TOTAL GENERAL	-324	-1 571	1 964 659	-1 336	-2 593	401 468

Source : traitement direction du Budget, SD2, 2BPSS.

6. Politiques et pratiques de ressources humaines 2016-2017

6.1. Préserver le pouvoir d'achat des agents publics tout en assurant le retour à l'équilibre des finances publiques

Appliquer le protocole sur les « Parcours professionnels, les carrières et les rémunérations » sur le quinquennat

Lors du rendez-vous salarial du 16 octobre 2017, le ministre de l'Action et des Comptes publics a confirmé la mise en œuvre intégrale du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) sur la durée du quinquennat. Initié sous la précédente mandature, ce protocole prévoit des mesures de revalorisation des grilles indiciaires intervenant selon un calendrier pluriannuel, initialement fixé de 2016 à 2020. Ce calendrier initial conduit à ce que 82 % de la dépense résultant de ces mesures de revalorisation soit imputée sur la mandature 2017-2022.

Aussi, afin de concilier les engagements pris par le précédent Gouvernement avec la nouvelle trajectoire de redressement des finances publiques, il a été décidé de reporter de douze mois les mesures de revalorisation prévues pour les années 2018 à 2020 du protocole, ce qui impliquera une reprise de la mise en œuvre du protocole au 1^{er} janvier 2019.

Parallèlement à cette annonce, les travaux de mise en œuvre du protocole PPCR se sont poursuivis en 2017 et 2018 et plus de soixante décrets statutaires et indiciaires ont été publiés à cet effet depuis mai 2017. Les fonctionnaires qui devaient bénéficier de revalorisations de leurs grilles indiciaires au titre des années 2016 et 2017 ont bénéficié des effets rétroactifs du protocole pour ces deux années, se traduisant par le versement de rappels de traitement.

Au 1^{er} août 2018, la totalité des corps et cadres d'emplois de catégories C et B des trois fonctions publiques ont bénéficié de la transposition du protocole. C'est également le cas de l'ensemble des cadres d'emplois (A, B et C) de la fonction publique territoriale.

Lors du rendez-vous salarial du 18 juin 2018, le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des comptes publics s'est engagé à ce que les huit corps de la fonction publique de l'État et le corps de l'Assistance publique – Hôpitaux de Paris, rassemblant au total 7 500 agents, qui n'avaient pas encore reçu application de PPCR bénéficient de la mise en œuvre du protocole à l'automne 2018 au plus tard.

Mesures de préservation et de soutien du pouvoir d'achat des agents publics

La compensation de la hausse de la contribution sociale généralisée

L'article 8 de la loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018 prévoit la hausse de 1,7 point de la contribution sociale généralisée (CSG) à compter du 1^{er} janvier 2018. Le gouvernement a décidé de garantir le pouvoir d'achat des agents publics civils des trois versants de la fonction publique et des militaires à solde mensuelle.

Si dans le secteur privé, cette hausse était compensée par la baisse des cotisations maladie et chômage, cela ne pouvait pas toujours être le cas dans la fonction publique, la rémunération de la plupart des agents publics n'étant pas assujettie à ces cotisations. Sans mesure spécifique, la hausse de la CSG se serait donc traduite par une diminution de leur rémunération nette.

Ainsi, les agents publics – fonctionnaires, militaires à solde mensuelle, agents contractuels de droit public, ouvriers d'État, praticiens hospitaliers, magistrats de l'ordre judiciaire – recrutés ou nommés avant le 1^{er} janvier 2018 et rémunérés au 31 décembre 2017 bénéficient d'une indemnité calculée sur la base de la rémunération perçue durant l'année 2017.

Les agents recrutés à compter du 1^{er} janvier 2018 bénéficient d'une indemnité calculée de manière forfaitaire et correspondant à 0,76 % de la première rémunération brute servie au titre d'un mois.

Le décret du 30 décembre 2017 prévoit également une réévaluation du montant de cette indemnité au 1^{er} janvier 2019 en cas de progression de la rémunération entre 2017 et 2018.

Le rétablissement du jour de carence pour maladie dans la fonction publique

Le Gouvernement a décidé, conformément à l'engagement de campagne du Président de la République, de rétablir, par l'article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018, un délai de carence d'une journée applicable aux agents publics ayant été en congé maladie à partir du 1^{er} janvier 2018.

La retenue sur la rémunération s'applique au titre du premier jour de congé pour maladie et porte sur l'ensemble de la rémunération des agents publics (hors supplément familial de traitement, avantages en nature, ou remboursement de frais).

Par ailleurs, le délai de carence ne s'applique pas dans certains cas particuliers de congé de maladie. Il en est ainsi des congés de maladie en lien avec un accident de service ou une maladie professionnelle, des congés de maladie en lien avec un acte de dévouement dans un intérêt public ou un acte exposant ses jours pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes ainsi que des congés de maladie d'une durée particulièrement longue (congé de longue maladie (CLM), congé de longue durée (CLD), congé de grave maladie (CGM), etc.). Par ailleurs, pour ne pas pénaliser les cas de « rechute », le délai de carence ne s'applique pas aux congés de maladie lorsque la reprise du travail entre deux congés de maladie accordés au titre de la même cause n'a pas excédé quarante-huit heures. Enfin, pour les agents atteints d'une affection de longue durée

(ALD) au sens de l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale, le délai de carence ne pourra s'appliquer plus d'une fois sur une même période de trois ans.

L'instauration d'un délai de carence dans la fonction publique permet de réduire les absences pour raison de santé de très courte durée qui sont un facteur important de désorganisation des services et contre lesquelles les contre-visites médicales ne permettent pas de lutter efficacement. En effet, d'après l'enquête Emploi 2017 réalisée par l'INSEE, l'instauration d'un jour de carence pour arrêt maladie dans la fonction publique entre le 1^{er} janvier 2012 et le 1^{er} janvier 2014 a conduit à une baisse de plus de 50 % des absences pour raison de santé de deux jours dans la fonction publique de l'État. Cette mesure permet également de rapprocher le régime applicable aux agents publics de celui des salariés du secteur privé pour lesquels les indemnités journalières ne sont versées qu'à compter de la quatrième journée d'arrêt de travail.

6.2. La refondation du contrat social avec les agents publics

Le Gouvernement a annoncé lors du Comité interministériel de la Transformation Publique du 1^{er} février 2018 quatre chantiers prioritaires de transformation de la fonction publique dans le cadre d'une concertation ouverte avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique devant aboutir à une véritable « refondation du contrat social avec les agents publics » : modernisation du dialogue social ; élargissement du recrutement par contrat ; rénovation de la politique de rémunération pour une plus grande prise en compte du mérite individuel et collectif des agents ; accompagnement en termes de ressources humaines des transformations publiques. Pour préparer la mise en œuvre de ces transformations de la fonction publique, la DGAFP, en tant que direction des ressources humaines de l'État, a conduit les travaux amont avec l'ensemble des ministères et les représentants des employeurs publics dans le cadre de l'un des cinq chantiers transverses du programme Action publique 2022, portant sur « la rénovation du cadre de gestion de la fonction publique ».

Le Forum de l'action publique : une démarche participative associant les agents publics et les usagers

Dans le cadre des travaux préparatoires du programme « Action publique 2022 », le Gouvernement a souhaité faire des usagers des services publics et des agents publics les premiers contributeurs de la transformation publique. C'est dans cet objectif qu'a été lancé le Forum de l'action publique après une phase d'échanges avec les organisations syndicales représentatives des trois versants de la fonction publique de juillet à novembre 2017.

Au total, ce sont plus de 150 000 personnes qui se sont rendues sur le site internet de la consultation pour donner leur avis sur la gestion des ressources humaines dans la fonction publique. Quatre thématiques, déclinées en 18 questions, étaient proposées aux participants : « Une fonction publique plus ouverte et plus attractive », « Des parcours professionnels plus riches et diversifiés », « Des employeurs publics attentifs aux agents, à la qualité de vie au travail et à l'innovation » et « Une offre de service ressources humaines renforcée ».

Au total, ce sont près de 5 000 contributions qui ont été postées sur la plate-forme et plus de 20 000 votes qui ont été exprimés. L'ensemble des contributions et des données anonymisées extraites de la consultation en ligne sont téléchargeables sur data.gouv.fr, la plate-forme ouverte des données publiques françaises.

Une dizaine d'ateliers de co-construction sur les ressources humaines ont été organisés sur le territoire en présence du ministre de l'Action et des Comptes publics, du secrétaire d'État auprès du ministre ou de la DGAFP : à Reims le 24 novembre 2017, à Dijon le 14 décembre 2017, à Briançon le 8 janvier 2018, à Montpellier le 11 janvier 2018, à Strasbourg le 18 janvier 2018, à Nantes le 25 janvier 2018, à Lille le 1^{er} février 2018, à Paris le 8 février 2018, et Orléans le 14 mars 2018. Ces ateliers, conçus suivant une méthode innovante, ont très concrètement permis à des agents de catégorie A, B et C des trois versants de la fonction publique et à des élèves des écoles de service public de proposer des projets concrets répondant aux thèmes de la consultation. Plusieurs de ces projets ont fait l'objet d'un financement au titre du Fonds de soutien à l'innovation en matière de ressources humaines dans la fonction publique de l'État (FIRH).

Dans le prolongement de ces ateliers participatifs, la DGAFP a organisé 5 tables-rondes (à Dijon le 15 décembre 2017, Toulouse le 12 janvier 2018, Strasbourg le 19 janvier 2018, Lille le 2 février 2018 et Paris le 9 février 2018) au cours desquelles ont pu échanger des experts des ressources humaines venant d'horizons variés (universitaires, experts internationaux, directeurs des ressources humaines du secteur privé, représentants de l'État, des collectivités et des établissements hospitaliers).

Le bilan de la consultation numérique ainsi que des événements et des ateliers organisés en région a été présenté le 2 mai 2018 à l'occasion d'un évènement public de restitution en présence du secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics. Une synthèse des résultats de la consultation publiée par la DGAFP et intitulée « Les propositions des agents pour transformer la fonction publique » est accessible sur le portail de la fonction publique.

Les résultats du Forum de l'action publique ont été transmis aux membres du Comité d'action publique 2022 et ont permis d'alimenter les travaux de refonte de la politique de ressources humaines dans la fonction publique, et notamment les quatre chantiers annoncés lors du Comité interministériel de la transformation publique (CITP) du 1^{er} février 2018.

Améliorer la qualité et l'efficacité du dialogue social

Le premier des quatre chantiers de concertation avec les organisations syndicales visant à « refonder le contrat social avec les agents publics » porte sur l'amélioration de la qualité et de l'efficacité du dialogue social. Il vise à simplifier les instances de dialogue social pour en renforcer l'efficacité et à améliorer la pratique et la culture du dialogue social auprès des employeurs publics.

Simplifier les instances de dialogue social pour en renforcer l'efficacité

Le droit à participation des agents publics, garantie fondamentale consacrée par la loi du 13 juillet 1983, s'exerce principalement aujourd'hui à travers les instances de concertation qui examinent tant les questions collectives (comités techniques (CT), comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), conseils supérieurs de la FPE, de la FPT et de la FPH, conseil commun de la fonction publique) que les questions individuelles (commissions administratives paritaires (CAP) pour les fonctionnaires et commissions consultatives paritaires (CCP) pour les contractuels).

La première grande évolution envisagée porte sur la mise en place d'une nouvelle instance de dialogue social en matière de questions collectives, issue du rapprochement des CT et CHSCT actuels. L'objectif recherché est de moderniser les conditions de travail des agents publics ainsi que l'organisation des services, sans remettre en cause les efforts de professionnalisation des représentants du personnel et des administrations sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail. L'amélioration du dialogue social sur ces questions constitue en effet un levier clé de la modernisation de l'État dans le cadre du programme « Action publique 2022 ».

S'agissant des questions individuelles, deuxième grande thématique traitée dans le cadre du chantier, un recentrage des attributions des CAP est proposé afin que ces instances puissent être en plus grande capacité de prévenir, traiter et accompagner les situations individuelles les plus complexes. Dans le même temps, la nouvelle instance issue du rapprochement des CT et CHSCT actuels sera chargée de la définition de lignes directrices de gestion.

Enfin, la dernière thématique abordée vise à interroger les conditions nécessaires pour renforcer la qualité et l'efficacité du dialogue social. À cet égard, plusieurs mesures sont envisagées, notamment en matière d'offre de formation au dialogue social, de garanties accordées aux déchargés syndicaux et de lutte contre les discriminations syndicales, de renforcement du dialogue social de proximité ainsi que d'amélioration de la diffusion des données sociales.

Améliorer les pratiques du dialogue social en renforçant la formation des acteurs et en développant la négociation de proximité

La modernisation du dialogue social passe également par la diffusion d'une culture commune et le renforcement des pratiques du dialogue social à tous les niveaux.

S'agissant de la formation, il est prévu de poursuivre la formation obligatoire des membres de la nouvelle instance collective en matière de santé, sécurité et conditions de travail, mais aussi de développer des formations communes aux membres de la nouvelle instance et aux employeurs sur les nouvelles compétences.

Par ailleurs, des formations spécifiques au dialogue social sont proposées à destination plus largement des cadres et des élèves des écoles de service public en formation initiale et continue.

Des dispositifs complémentaires de formation au dialogue social sont proposés au niveau ministériel comme interministériel. Ainsi, au sein de la fonction publique de l'État, la DGAFP a conçu un dispositif interministériel de formation à la conduite de dialogue social en partenariat avec l'Institut de gestion publique et du développement économique (IGPDE). Ce dispositif est proposé aux chefs de service et sous-directeurs en administration centrale ainsi qu'aux directeurs de l'administration territoriale de l'État et vise un large partage d'expériences faisant intervenir notamment des représentants des organisations représentatives des personnels au niveau interministériel. Pour 2018, plus d'une centaine de cadres devraient bénéficier de ce dispositif qui sera maintenu dans les années à venir.

L'objectif de ce nouveau dispositif de formation est de permettre aux représentants de l'administration et aux représentants des personnels de partager les concepts et les points clefs du fonctionnement des instances, de mieux identifier les rôles, responsabilités et attentes de chacun, de favoriser une compréhension mutuelle et de renforcer la confiance réciproque pour parvenir à un dialogue social de qualité.

S'agissant de la négociation de proximité, le Gouvernement souhaite renforcer les pratiques de concertation et de négociation sur des sujets qui concernent la vie des équipes et des agents au plus près du terrain, tels que l'égalité professionnelle ou les conditions de travail.

Le Gouvernement souhaite ainsi promouvoir un dialogue social plus souple, plus réactif et plus efficace, davantage fondé sur une véritable culture de la concertation voire de la négociation.

Mieux répondre aux besoins des employeurs en améliorant le recrutement par voie contractuelle

Le deuxième des quatre chantiers prioritaires pour la fonction publique présentés lors du Comité interministériel de la transformation publique (CITP) du 1^{er} février 2018 porte sur l'amélioration et le développement du recours aux agents contractuels dans l'emploi public. Cette orientation repose sur les objectifs suivants :

- offrir une plus grande souplesse de gestion aux employeurs publics et responsabiliser les managers en permettant un recrutement plus facile et rapide des contractuels sur des emplois permanents, lorsque les besoins du service le nécessitent ou qu'un candidat extérieur présente un profil plus adapté au poste à pourvoir, notamment sur des compétences nouvelles ou rares qui échappent à la filière administrative classique ;
- diversifier les profils des agents publics et fluidifier les passages entre secteur privé et public : en donnant la possibilité à des salariés issus du secteur privé de réaliser une partie de leur carrière dans le secteur public et enrichir de leur expérience la vie des services et, symétriquement, rendre le passage d'agents publics dans le privé également plus aisé ;
- faciliter davantage le recours aux contractuels pour toutes les missions temporaires, notamment en appui à la conduite de projet.

Afin de répondre à ces enjeux, le gouvernement envisage de développer les cas de recours au contrat pour pourvoir des emplois permanents dans les trois versants de la fonction publique. Il s'agit de permettre aux administrations, collectivités et établissements publics, de s'adjoindre temporairement des compétences spécifiques de tous niveaux pour la conduite de projets en recourant à un nouveau contrat dit « de projet » ou « de mission ». Le gouvernement souhaite, en outre, ouvrir plus largement au recrutement contractuel les emplois fonctionnels de direction des trois versants de la fonction publique. Ce deuxième chantier prioritaire a été ouvert par le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics le 15 mai 2018. Il donne lieu à des échanges avec les organisations syndicales et les employeurs publics dans le cadre d'un groupe de travail, lequel s'est d'ores et déjà réuni les 31 mai, 13 juin et 4 juillet 2018. Ce groupe de travail a porté principalement sur les domaines privilégiés de renforcement du recrutement par contrat ainsi que sur les conditions de recours au contrat et les durées d'engagement avec notamment l'objectif, d'une part, de faciliter le recours au contrat pour des missions d'expertise ponctuelles dont la durée ne peut être qu'estimative et, d'autre part, de renforcer les conditions d'emplois des agents recrutés pour répondre à des besoins temporaires et / ou avec de faibles quotités horaires.

Faire évoluer la politique de rémunération afin de mieux reconnaître l'implication et le mérite des agents et des services, attirer et fidéliser les agents

Le troisième chantier de refondation du contrat social avec les agents publics porte sur l'évolution de la politique de rémunération dans la fonction publique.

La politique salariale de la fonction publique est porteuse de multiples enjeux : un enjeu d'attractivité des talents, en particulier dans des métiers se caractérisant par la rareté des compétences et qualifications, un enjeu de fidélisation des agents exerçant notamment dans tous les territoires de la République et dans des services soumis à de fortes sujétions, un enjeu de reconnaissance de l'implication et de la performance des agents et des services, et donc de motivation et un enjeu d'efficacité de la dépense publique. Une évolution de la politique de rémunération implique par conséquent de réinterroger les composantes de la rémunération des agents publics et les besoins des employeurs publics. Elle suppose aussi de mieux distinguer les éléments contribuant à la sécurisation du pouvoir d'achat des agents, ceux permettant de reconnaître le niveau de fonction ou leurs sujétions, et ceux visant à la reconnaissance de la performance individuelle et collective, notamment dans la manière de rendre le service public.

Les travaux conduits sur ce thème ont permis de resituer les enjeux de la politique salariale publique au sein du contexte général des finances publiques et de caractériser les grandes composantes du système de rémunération.

- La progression de la rémunération repose sur une automaticité importante.
- Le système de rémunération se caractérise, en outre, par une forte hétérogénéité, d'une part, dans la structuration des rémunérations, la part des différents éléments de rémunération
- Certains éléments de rémunération, tels que le supplément familial de traitement, l'indemnité de résidence ou encore la nouvelle bonification indiciaire, ne remplissent en outre plus toujours les objectifs qui ont conduit à leur création et peuvent parfois constituer des freins à la mobilité.
- La reconnaissance de l'engagement professionnel des agents via une modulation individuelle a fait l'objet d'un développement progressif mais limité. Les premiers éléments de bilan du déploiement du RIFSEEP (près de 360 000 agents de la fonction publique de l'État au 1^{er} janvier 2018) montrent que le complément indemnitaire annuel (CIA), qui récompense l'engagement professionnel des agents, représente en moyenne un « treizième mois » de primes.

Au regard du fonctionnement existant, la rémunération au mérite ne concerne qu'une part relativement marginale des agents, notamment ceux qui sont faiblement primés ou ceux qui relèvent de corps dont les régimes indemnitaires sont quasiment intégralement indexés sur le traitement indiciaire brut (TIB). En outre, les éléments de rémunération actuellement corrélés au mérite sont faiblement modulés en gestion. Des progrès significatifs paraissent donc atteignables dans le chantier actuellement ouvert sur ce thème.

Proposer aux agents un accompagnement renforcé dans leurs transitions professionnelles

Le quatrième chantier de refondation du contrat social avec les agents publics porte sur l'accompagnement renforcé qui doit leur être proposé dans le cadre des transformations publiques et des réorganisations de services qui vont être mises en œuvre. Il s'agit notamment de renforcer les perspectives de mobilité pour les agents publics dans le cadre de projets d'évolution professionnelle ainsi que de rénover les dispositifs d'accompagnement des réorganisations de services et des suppressions d'emplois.

Le groupe de travail avec les organisations syndicales et les employeurs a porté sur la mobilisation et le renforcement des dispositifs de formation et d'accompagnement des agents, sur l'amélioration des dispositifs de mobilité interministérielle territoriale, sur de nouveaux mécanismes statutaires et indemnitaires offrant des garanties aux agents dans le cadre de plans de départ volontaires.

Il s'agit bien d'aligner la fonction publique sur les meilleurs standards pour offrir un accompagnement exemplaire aux agents qui voudront évoluer professionnellement dans le contexte des réorganisations de périmètre.

6.3. Des politiques de ressources humaines comme levier de la transformation de la fonction publique

La préparation des élections professionnelles et la définition d'un « agenda social » pour les trois versants de la fonction publique

Élections professionnelles

Le principe de participation pour les agents publics – garanti par l'alinéa 8 du Préambule de la Constitution de 1946 et l'article 9 de la loi du 13 juillet 1983 – se concrétise notamment par l'existence d'organismes consultatifs au sein desquels siègent des représentants du personnel et de l'administration. Ils traitent des questions collectives (conseils supérieurs, comités techniques (CT), comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)) et des questions individuelles (commissions administratives paritaires (CAP) et commissions consultatives paritaires (CCP)). L'ensemble de ces instances rendent des avis qui ne lient pas l'administration.

Les représentants du personnel au sein des CT et des CAP / CCP sont élus tous les quatre ans. Ceux des CHSCT sont désignés par les organisations syndicales les plus représentatives aux CT. La composition des conseils supérieurs de chaque versant de la fonction publique et du conseil commun se fonde sur la représentativité nationale tirée des élections aux CT.

Depuis le mois de septembre 2017, la DGAFP organise tous les deux mois des réunions inter-fonctions publiques tant avec les employeurs qu'avec les organisations syndicales afin tout d'abord de stabiliser un cadre juridique homogène des règles de composition des instances et des règles électorales dans les trois versants de la fonction publique et également d'aborder les questions liées à l'organisation matérielle des élections. Ces réunions permettent par ailleurs de proposer des outils de communication inter-fonctions publiques, en lien avec ceux de chaque versant voire de chaque ministère, en vue de favoriser un haut niveau de participation électorale.

Enfin, ces réunions visent à organiser la remontée des résultats afin que leur fiabilité soit indiscutable. Il convient pour cela de définir les listes d'instances dont les résultats sont pris compte ainsi que le dispositif de remontée des résultats lui-même pour chaque versant et pour le niveau inter-fonctions publiques.

Parallèlement à ces réunions de niveau inter-fonctions publiques, la direction générale des collectivités locales (DGCL) et la direction générale de l'offre de soin (DGOS) assurent une concertation équivalente pour chacun de leur versant. De même, chaque employeur (ministère, collectivité territoriale, établissement public...) doit mettre en place ces échanges afin d'assurer la meilleure organisation possible des scrutins dont il a la responsabilité.

Un agenda social particulièrement dense et ambitieux

Conformément à ses missions, la DGAFP a animé un dialogue social intense, avec plus de soixante réunions sur l'année 2017, visant à échanger avec les organisations syndicales représentatives sur les mesures d'évolution et de modernisation de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique. Au total, en 2017 ce sont plus de trente-six textes qui ont été examinés par les cinq instances supérieures et communes : Conseil commun de la fonction publique (CCFP), Comité interministériel consultatif d'action sociale des administrations de l'État (CIAS), Conseil supérieur de la fonction publique de l'État (CSPE), Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière (CSFPH) et Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT).

Ces concertations font l'objet d'un agenda social annuel qui fixe les grandes thématiques sur lesquelles le dialogue sera plus particulièrement focalisé.

Pour le second semestre 2017, l'agenda social a été annoncé aux organisations syndicales et aux employeurs par le ministre de l'Action et des Comptes publics lors de l'assemblée plénière du Conseil commun de la fonction publique du 10 juillet 2017. Cinq thématiques ont été retenues :

- Les rémunérations ;
- L'amélioration des conditions de vie au travail et la prévention de l'inaptitude ;
- Parcours professionnels et développement des compétences ;
- Egalité professionnelle et rénovation de la politique du handicap ;

- Élections professionnelles.

Les partenaires sociaux ont également été associés aux phases d'élaboration et de suivi du Forum de l'action publique par une série de réunions de concertation et de points d'étape.

Le dialogue social a donc porté sur des thèmes fondamentaux d'évolution de la fonction publique, et de la gestion des ressources humaines avec un axe important sur les conditions de vie au travail.

Ainsi, les premiers mois de 2018 ont permis de remettre dans le champ de la concertation une politique de premier ordre suivie par le Gouvernement. Il s'agit de la concertation portant sur la rénovation de la politique en faveur des personnes en situation de handicap dans la fonction publique. Annoncée en mars 2018 par le Gouvernement, elle comprend les axes suivants :

- Renforcer l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ;
- Leur assurer un parcours professionnel exempt de toute forme de discrimination ;
- Leur permettre de davantage accéder à des postes à responsabilité ;
- Prévenir la survenue du handicap, assurer le maintien dans l'emploi et améliorer la qualité de vie au travail.

Dans le domaine de la santé au travail, plusieurs groupes de travail ont été dédiés à la réflexion autour du Congé d'Interruption de Travail Imputable au Service (le CITIS) – et dans le domaine des conditions de travail, plusieurs groupes de travail ont été dédiés à la possibilité pour les agents de donner des jours de congés non soldés à d'autres agents (le don de jours).

En parallèle de cet agenda social, quatre cycles de concertation ont permis au Gouvernement et aux organisations syndicales d'ouvrir la réflexion visant à refonder le contrat social avec les agents publics. Les premiers mois de 2018 ont vu s'ouvrir ces quatre chantiers : ceux sur la rénovation du dialogue social, sur le recours élargi au contrat et celui sur la rémunération individualisée au printemps – celui sur l'accompagnement personnalisé et la mobilité renforcée au tout début de l'été. Pas moins de seize groupes de travail avec les organisations syndicales ont été organisés entre avril et juillet 2018 sur ces quatre chantiers, dont cinq présidés par le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics.

Vers une fonction publique de compétences : soutenir les projets d'évolution professionnelle, de formation, de mobilité

Le schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État

Les agents publics sont au cœur de la transformation de l'action publique, dont ils sont les acteurs et dont ils doivent être les bénéficiaires. C'est pourquoi la formation professionnelle tout au long de la vie constitue donc un levier indispensable pour conduire et réussir la transformation de l'action publique. En 2018, ce sont 250 millions d'euros qui ont été consacrés à la formation des agents publics pour accompagner les transformations des métiers et des organisations. À l'échelle du quinquennat, 1,5 milliard d'euros seront dédiés à la formation des agents de l'État.

Par sa logique pluriannuelle, ce premier schéma directeur, qui couvrira la période 2018-2020, s'inscrit dans un temps long tout en impulsant une dynamique partagée autour de cinq orientations stratégiques qui ont été validées le 30 janvier 2018 par le gouvernement :

- Structurer l'offre de formation pour accompagner collectivement les agents dans un contexte de transformation de l'action publique ;
- Utiliser le numérique comme levier de la transformation des administrations et de l'appareil de formation de l'État ;
- Accompagner les encadrants dans la mise en œuvre des politiques publiques et l'exercice de leurs responsabilités managériales ;
- Rendre l'agent pleinement acteur de son parcours professionnel, en renforçant l'individualisation dans les formations initiales et l'accompagnement des projets d'évolution professionnelle ;
- Renforcer le pilotage de la politique de formation dans un souci de qualité et de performance.

Ces cinq axes se déclinent en 15 actions prioritaires qui doivent être menées sur la période 2018-2020. Tout comme son élaboration, la mise en œuvre du schéma directeur se veut également collaborative et fédératrice. C'est pourquoi chaque action prioritaire est pilotée par un ou plusieurs chefs de file interministériels et des porteurs, qui peuvent être ministériels, qui en assureront à la fois la mise en œuvre et l'évaluation. Les actions prioritaires feront, dans le cadre de la gouvernance du schéma directeur, l'objet d'une évaluation continue afin d'en mesurer l'état d'avancement, les résultats et d'en déterminer les éventuels ajustements.

Chaque employeur public au sein de la fonction publique de l'État est invité à décliner, dans sa politique de formation, les orientations du schéma directeur. Afin de faciliter cette réorientation, les actions organisées par les ministères, leurs opérateurs et les directions interministérielles et qui correspondent aux axes stratégiques du schéma directeur, pourront bénéficier de mécanismes incitatifs visant à orienter leurs investissements au service de ces ambitions communes.

Vers la création d'un portail de l'emploi public commun aux trois versants avec obligation de publication des emplois vacants

Actuellement, les trois versants de la fonction publique (État, territoriale et hospitalière) disposent de leurs propres solutions informatiques pour la gestion du recrutement et de la mobilité.

L'ordonnance n° 2017-543 du 13 avril 2017 portant diverses mesures relatives à la mobilité dans la fonction publique a pour objectif de favoriser la mobilité inter ministérielle et entre les trois versants de la fonction publique afin de permettre d'une part, des mobilités fonctionnelles dans le cadre de bassins d'emplois, et d'autre part, de développer des logiques de parcours professionnels dans le cadre de filières métiers ou d'aires de proximité. Elle renforce notamment l'obligation de publication des postes vacants ou susceptibles de l'être dans la fonction publique territoriale et la mise en accessibilité de ces vacances d'emploi sur un portail d'information commun aux trois versants de la fonction publique.

En effet, l'article 2 de l'ordonnance précitée, dispose que : « Les centres de gestion et le Centre national de la fonction publique territoriale rendent accessibles les créations ou vacances mentionnées à l'alinéa précédent dans un espace numérique commun aux administrations mentionnées à l'article 2 du titre Ier du statut général des fonctionnaires ».

Ces dispositions qui complètent les dispositions de la loi statutaire relative à la fonction publique territoriale, concernent cependant, l'ensemble des administrations soumises au statut général des fonctionnaires. En effet, la référence à l'article 2 du titre Ier du statut général et l'objet même de cet espace numérique, incluent de manière indirecte les administrations de l'État et les établissements relevant de la fonction publique hospitalière, qui doivent donc participer à ce projet commun.

Des travaux menés, en concertation avec les représentants des trois versants de la fonction publique, doivent permettre de créer un portail commun permettant d'agrèger et de publier les offres et vacances d'emploi des trois fonctions publiques. L'ordonnance fixe l'échéance du 1^{er} janvier 2019 pour la mise en œuvre du portail.

Renforcer l'accompagnement des projets professionnels des agents

Le développement de l'accompagnement personnalisé en appui de la construction des parcours professionnels contribue à la démarche de refondation du contrat social avec les agents publics. En effet il constitue à la fois une demande forte exprimée par les agents publics et un enjeu prioritaire de transformation de la fonction ressources humaines. Ce renforcement de l'accompagnement personnalisé s'inscrit dans une volonté marquée de mieux accompagner individuellement chaque agent quel que soit son projet d'évolution ou de transition professionnelle et constitue un des engagements de l'État envers les agents.

Repenser l'approche de l'accompagnement personnalisé et rénover son cadre d'exercice s'avère impératif afin de proposer aux agents de nouvelles perspectives à la fois plus riches et plus diversifiées au sein de la fonction publique. Cet accompagnement ne peut avoir de portée réelle que s'il va de pair avec une politique tendant à faciliter et à dynamiser les processus de mobilité, en offrant de nouvelles « passerelles professionnelles ». Ainsi la suppression des obstacles juridiques liés à un changement d'affectation ou à un changement d'employeur est une des priorités de la politique des ressources humaines.

Par ailleurs, l'adaptation des compétences des agents aux défis et aux missions de demain pour maintenir leur niveau d'employabilité ainsi que l'atteinte d'un objectif satisfaisant de convergence entre les aspirations des agents et les besoins des administrations sur un horizon pluriannuel, constituent des enjeux importants de l'État-employeur dans sa démarche anticipatrice et de constitution de viviers.

La DGAFP est positionnée au cœur de ce chantier de transformation au titre de ses missions de direction des ressources humaines de l'État. De même, les plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) sont le relais de la DGAFP dans la territorialisation de la politique de l'accompagnement personnalisé et de l'animation des réseaux des acteurs des ressources humaines concernés.

Ces travaux doivent conduire à des projets de textes puis à une déclinaison dans chaque administration publique d'État sous la forme de plans d'actions, dans une trajectoire 2022.

Mieux accompagner les encadrants dans l'exercice de leurs responsabilités managériales

Trois actions prioritaires ont porté sur la mise en œuvre des plans managériaux, l'affectation des élèves sortis de l'École nationale d'administration (ENA) dans des fonctions d'inspection et de contrôle sur des missions prioritaires, et la réforme de la scolarité et de la formation des cadres issus des Instituts régionaux d'administration (IRA).

Coordination des plans managériaux

La circulaire du Premier ministre du 10 juin 2015 relative à la gestion des cadres et au management dans la fonction publique de l'État a conduit à l'élaboration et au déploiement de plans managériaux dans chacun des ministères en 2016. Une mission d'appui rassemblant la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), le Secrétariat général de la modernisation de l'action publique (SGMAP) et la mission Cadres dirigeants (MCD) a accompagné les ministères tout au long du second semestre 2016 dans ces chantiers de transformation de la politique de ressources humaines à l'égard de leurs populations de managers. Cet accompagnement interministériel a été renforcé pour certains ministères, qui ont en outre reçu un appui individualisé.

Les « missions prioritaires »

La démarche d'accompagnement des transformations structurelles de l'action publique a été renforcée par la mobilisation de jeunes cadres supérieurs issus soit de l'École nationale d'administration soit de l'École polytechnique, notamment ceux affectés à des métiers d'inspection et de contrôle, sur des projets prioritaires pour la politique gouvernementale, qu'il s'agisse de chantiers d'avenir ou d'appui aux administrations les plus fortement engagées.

L'ensemble de ces actions contribuent au développement d'une culture managériale commune qui a trouvé à s'illustrer lors du colloque sur l'innovation managériale organisé le 17 mai 2018 à Bercy pour donner davantage de visibilité à cette démarche et vulgariser auprès de davantage de managers de tous niveaux les notions d'intelligence collective et de management agile. L'affirmation de cette culture managériale commune s'est aussi exprimée lors d'un colloque consacré à l'accès aux femmes aux plus hautes responsabilités, qui s'est tenu le 4 décembre 2017 et a permis d'évoquer les défis encore à relever, tout en soulignant l'effort singulier de la fonction publique dans ce domaine.

Réforme des instituts régionaux d'administration

Le projet de réforme du recrutement et de la formation des attachés d'administration au sein des instituts régionaux d'administration (IRA) se situe dans le cadre d'une évolution plus large des écoles de service public qui est inscrite comme une des actions prioritaires du schéma directeur pour la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État pour la période 2018-2020. Cette action prioritaire vise en effet à faire évoluer le modèle de formation initiale au sein de la fonction publique de l'État à travers une meilleure articulation entre formation initiale et formation continue, l'inscription au cœur des dispositifs de la notion de compétences professionnelles et d'évaluation professionnelle et le développement de parcours de formation plus individualisés tenant mieux compte des compétences acquises précédemment.

L'objectif de la réforme des IRA est également de mieux répondre aux besoins des employeurs publics, en termes tant qualitatifs que quantitatifs, et de renforcer l'accompagnement des cadres formés par les IRA dans le processus de leur prise de fonction et en particulier dans l'exercice de leurs premières responsabilités managériales.

La scolarité serait articulée autour de deux périodes. Une première période de six mois au sein des instituts qui débiterait par une phase préalable d'évaluation des compétences permettant l'élaboration du parcours individuel de formation. Durant cette première période de six mois les enseignements sur les compétences transverses fondamentales seraient dispensés par familles professionnelles et complétés en fin de cycle, à l'issue du processus d'affectation, par un approfondissement spécifique visant à préparer l'élève à son futur environnement professionnel. Une deuxième période de six mois décomposée en deux temps :

- une pré-affectation dans le futur service de deux mois en conservant le statut d'élève afin de mettre en œuvre un accompagnement renforcé à la prise de poste et prévoir des temps de rassemblement collectif permettant de faire bénéficier les élèves d'un retour d'expérience, en particulier sur les questions managériales, et ainsi compléter les enseignements en fonction des besoins ;
- 4 mois en qualité de stagiaire sur le poste d'affectation accompagné d'un dispositif de formation continuée adapté aux besoins de l'agent et de l'employeur. A l'issue de cette période la titularisation de l'agent serait prononcée par l'employeur.

Cette réduction du temps passé en institut à six mois permettrait d'envisager l'organisation de deux concours de recrutement chaque année et donc deux promotions par an, ce qui autorisera une augmentation du nombre d'attachés formés et une meilleure réponse aux besoins quantitatifs des employeurs avec deux vagues d'affectation par an, au 1^{er} septembre et au 1^{er} mars, soit une réactivité accrue par rapport aux besoins des employeurs quant aux postes à pourvoir.

Développer des stratégies de ressources humaines complètes pour les filières métiers interministérielles

Professionaliser les acteurs des ressources humaines

La définition d'une stratégie de professionnalisation des agents publics intervenant dans la gestion des ressources humaines est définie comme un axe prioritaire pour la DGAFP par l'article 2 du décret n° 2016-1804 22 décembre 2016 relatif à la direction générale de l'administration et de la fonction publique et à la politique de ressources humaines dans la fonction publique. Elle s'inscrit dans le développement plus global par la DGAFP d'une politique de gestion des ressources humaines spécifique à plusieurs filières métiers interministérielles.

La DGAFP mène depuis janvier 2018 une réflexion en co-construction avec tous les ministères sur la structuration de la filière des ressources humaines. L'objectif de ces travaux est d'identifier les enjeux principaux de la filière et de la fonction ressources humaines à un horizon de trois à cinq ans et de proposer un plan d'action pour accompagner les agents et les organisations dans leur processus d'évolution. L'enjeu de l'évolution de la filière est en particulier de repositionner la fonction ressources humaines, dans un contexte de transformation des organisations, des métiers de la fonction publique et des métiers des ressources humaines.

L'École du management et des ressources humaines (EMRH) est mobilisée pour améliorer la professionnalisation de la filière ressources humaines. L'action de l'EMRH est principalement structurée autour de trois axes : l'organisation de rencontres professionnelles, la labellisation d'action de formation continue, la mise à disposition d'outils d'information et de documentation.

Les mesures prévues en faveur de l'attractivité de la filière des métiers du numérique et des SIC

Le développement d'une politique de gestion des ressources humaines spécifique aux filières métiers interministérielles est une des priorités de la DGAFP. C'est dans ce cadre que s'inscrivent les travaux menés depuis l'automne 2016, en lien avec la Direction interministérielle du numérique et du système d'information et de communication de l'État (DINSIC), pour accompagner les responsables des ressources humaines et les directions des systèmes d'information ministérielles dans leurs démarches visant l'amélioration de l'attractivité des métiers du numérique et des systèmes d'information et de communication (SIC), la fluidification des parcours des agents et l'harmonisation des pratiques de gestion.

Diffuser la culture de l'innovation RH et accompagner les transformations du service public

Encourager les expérimentations et capitaliser pour l'ensemble de la fonction publique : le Fonds d'innovation RH

Le fonds de soutien à l'innovation en matière de ressources humaines dans la fonction publique de l'État, appelé « fonds d'innovation RH » (FIRH) et créé par la circulaire du 22 décembre 2016 a pour but de développer des projets expérimentaux présentés par des services candidats d'administration centrale, d'administration déconcentrée ou d'établissements publics. Doté annuellement d'un million d'euros, ce fonds a créé une dynamique dès l'année de sa création qui s'est traduite par le dépôt de 164 projets autour des thèmes prioritaires portant sur la mise en place des nouveaux modes d'organisation du travail, de management et d'acquisition de connaissance, la conduite du changement en matière de ressources humaines, la prévention des risques professionnels et le bien-être au travail.

Il a permis de développer et de mettre en place en 2017 une cinquantaine de projets expérimentaux (trente-neuf projets territoriaux et douze projets d'administration centrale) retenus par un comité de sélection présidé par le chef du service du pilotage des politiques de ressources humaines de la DGAFP et réunissant des représentants de la Direction interministérielle de la transformation publique (DITP), de la Direction des services administratifs et financiers du Premier ministre (DSAF) et deux directrices de plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des RH (PFRH) en tant que personnalités qualifiées. Les effets attendus par la mise en place du FIRH ont été atteints notamment en suscitant de nombreuses initiatives autour de la culture de l'innovation et de l'expérimentation. Au plan local, les services ont pu créer de véritables synergies territoriales, et les PFRH ont joué un rôle majeur dans l'accompagnement des porteurs de projet ou le portage des projets, confortant leur rôle d'animation régionale des politiques de ressources humaines.

Dans le cadre de l'appel à projets 2018, quatre-vingt-treize dossiers ont été déposés. Le comité de sélection, a retenu trente-deux d'entre eux (vingt-deux projets territoriaux et dix projets d'administration centrale). Les critères de sélection ont, comme en 2017, principalement porté sur le caractère expérimental, reproductible ou capitalisable des livrables dans le but de soutenir et diffuser l'innovation en matière de ressources humaines. Une attention a aussi été portée sur le caractère participatif des projets (association des agents, des organisations syndicales, d'autres ministères ou d'autres versants de la fonction publique) et sur leur niveau de maturation (portage du projet, constitution d'une équipe projet, ingénierie dédiée).

Le marché public interministériel de prestations de conseil en matière de ressources humaines : un outil au service des ministères

La DGAFP, dans le cadre de sa stratégie d'accompagnement de la mise en œuvre des volets ressources humaines des plans de transformation ministériels, a élaboré en partenariat avec la Direction des achats de l'État (DAE) un marché public interministériel de prestations de conseil en matière de ressources humaines. La rédaction des documents contractuels a fait l'objet d'un important travail de recueil des besoins auprès de l'ensemble des directions des ressources humaines ministériels.

Le caractère interministériel de ce marché et son inscription dans la démarche d'optimisation des achats de l'État portée par la DAE, impliquent qu'il se substituera à tous les marchés ministériels existants offrant le même type de prestations au fur et à mesure de leur extinction.

Publié fin juin 2018, le marché interministériel de prestations de conseil en matière de ressources humaines, doit être notifié en novembre 2018. Il prend la forme d'un accord cadre mixte multi-attributaires permettant le référencement de prestataires auprès desquels des commandes directes seront possibles ou qui seront mobilisés, le cas échéant, par des marchés subséquents.

Prendre en compte l'enjeu transversal de simplification et de dématérialisation de la gestion des agents

La transformation numérique de la fonction ressources humaines a fait l'objet de travaux interministériels menés dans le cadre de deux des cinq chantiers transverses du programme de transformation « Action publique 2022 » : « rénovation du cadre des ressources humaines » et « transformation numérique ».

Ces travaux, menés par la DGAFP et la Direction interministérielle du numérique et du système d'information et de communication de l'État (DINSIC), avec l'appui de tous les acteurs concernés par les systèmes d'information de gestion des ressources humaines et paye (SIRH-Paye) ont conduit à l'élaboration d'une stratégie de transformation numérique de la fonction ressources humaines.

La feuille de route SIRH à horizon 2022 qui en résulte, adoptée formellement au printemps 2018 s'articule autour de 6 axes : poursuite de la consolidation du socle de gestion des ressources humaines (GRH) basée sur la convergence et la mutualisation ; la dématérialisation des processus et documents, la fluidification des processus, le développement de nouveaux services, une meilleure maîtrise et connaissance des compétences et la mise à disposition d'outils décisionnels.

En contrepartie, les systèmes d'information ouvrent de nouvelles perspectives pour simplifier et fluidifier nos processus de gestion, mieux partager et véhiculer les données.

La simplification réglementaire

En terme de simplification réglementaire il est proposé de :

- Mettre en place un plan interministériel de simplification de la GRH porté par la DGAFP sur les aspects réglementaires.
- Faire intervenir les acteurs des ressources humaines en phase de préparation des textes (compréhension, interprétation, faisabilité de leur mise en œuvre et de leur traduction dans les SIRH).
- Veiller à définir précisément les concepts juridiques utilisés dans les textes réglementaires pour éviter des pratiques divergentes.
- Simplifier, réduire, normer et partager la liste des actes administratifs, via une bibliothèque des actes partagée.
- Aller vers une plus grande intégration des déclarations sociales, fiscales dans la Déclaration sociale nominative.
- Examiner les possibilités techniques et juridiques de recourir à de simples notifications.
- Améliorer les calendriers de gestion pour limiter notamment les traitements rétroactifs.
- Harmoniser les fiches de postes pour tous les ministères afin de pouvoir en faciliter la lecture par les agents, traiter informatiquement les informations qu'elles contiennent et faciliter leur éventuelle diffusion sur la Bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP).
- Proposer des agents conversationnels (chatbot) permettant à l'agent de disposer d'un service de premier niveau pour le renseigner 24 heures sur 24 et au gestionnaire de se consacrer davantage aux questions ou traitements plus complexes, à plus forte valeur ajoutée.

La dématérialisation

La dématérialisation permet de faciliter le partage et l'échange d'informations et de documents, d'envisager de nouveaux usages, et offre l'opportunité de revoir et fluidifier les processus et les organisations dans une optique de rationalisation, de simplification, d'enrichissement et d'ouverture des données publiques.

Il convient cependant de disposer d'un corpus réglementaire adapté pour tirer pleinement profit des possibilités liées à la dématérialisation. Une disposition a ainsi été introduite dans le projet de loi pour un État au service d'une société de confiance. Elle permettra, en amont du versement au dossier, la dispense de signature des actes produits dans le cadre d'un processus conforme à l'ordonnance n° 2005-1516 du 8 décembre 2005.

Les PFRH : relais de la DGAFP dans la territorialisation des politiques de ressources humaines

Depuis le 1^{er} janvier 2016, les plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) sont au nombre de quinze, dont treize hexagonales et deux outre-mer. Placées au sein des secrétariats généraux pour les affaires régionales (SGAR), elles sont généralement composées de 5 à 9 agents, gérés par la direction des services administratifs et financiers du Premier ministre.

Les PFRH assurent un rôle d'appui auprès des services de l'État en région, sur la base d'une offre de services, pour répondre aux besoins locaux en matière de problématiques de ressources humaines. Elles constituent ainsi un relais de la DGAFP, leur « pilote métier », dans la territorialisation des politiques de ressources humaines.

Outre leurs missions traditionnelles – notamment en matière de gestion prévisionnelle des ressources humaines de l'État en région, d'organisation d'un marché de l'emploi public local, d'accompagnement de la mobilité, de mutualisation de l'offre de formation transverse, de professionnalisation des acteurs RH, d'action sociale interministérielle et d'environnement professionnel – elles s'investissent de plus en plus dans de nouveaux champs d'intervention, tels que la conduite du changement et l'évolution des organisations de travail.

Afin de favoriser les synergies et de renforcer le lien privilégié entre la DGAFP, les PFRH et leurs partenaires, une convention nationale (deuxième édition) a réuni le 6 juillet 2018 l'ensemble des personnels des plates-formes autour de partenaires ministériels et interministériels, ainsi que du versant territorial, dans le but de faciliter les mutualisations et le travail en réseau entre tous les acteurs.

Les PFRH seront pleinement mobilisées, en partenariat avec les services ministériels, sur le volet ressources humaines des transformations décidées dans le cadre du programme Action publique 2022, ainsi que sur le chantier d'évolution de l'organisation territoriale des services publics.

6.4. Une fonction publique exemplaire et respectueuse de la qualité de vie au travail des agents

Un recrutement plus souple et ouvert à la diversité de la société civile

L'apprentissage

Le contrat d'apprentissage constitue pour les jeunes de 16 à 25 ans (30 ans de manière expérimentale dans neuf régions depuis le 1^{er} janvier 2017), un levier particulièrement efficace de formation et d'insertion professionnelle. En effet, il permet de suivre une formation sanctionnée par un diplôme et d'acquérir des compétences professionnelles par l'exercice d'un métier tout en percevant une rémunération.

Pour les employeurs publics, former des apprentis permet à la fois de mieux faire connaître les métiers qu'ils proposent dans une logique d'élargissement des viviers et de valoriser les compétences des professionnels qui accueillent les apprentis.

Le développement de l'apprentissage a été accompagné par la mise en place d'outils d'information et de communication à l'attention des ministères et des établissements publics : guide pratique sur l'apprentissage réédité en 2017, plaquette d'information à l'attention des maîtres d'apprentissage, mise en place d'une adresse électronique dédiée pour répondre aux questions des administrations, création d'une rubrique d'information sur le portail de la fonction publique et d'une rubrique spécifique sur la bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP) pour la publication des offres d'apprentissage dans la fonction publique.

La réussite de l'apprentissage repose en grande partie sur l'investissement et la disponibilité des maîtres d'apprentissage. Afin de les favoriser, quelques ministères mettent en place un dispositif de reconnaissance financière de cette fonction, comme cela est le cas dans la fonction publique territoriale.

Désormais, les administrations se sont totalement approprié le dispositif. Elles y trouvent des bénéfices notamment dans la constitution des viviers de recrutement mais également dans la promotion des métiers de la fonction publique, la transmission des savoirs et la politique de gestion prévisionnelle des emplois.

Le contrat PACTE

En vigueur depuis 2005, Le Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État (PACTE) est un mode de recrutement applicable dans les trois versants de la fonction publique pour des corps et cadres d'emplois de catégorie C. Les objectifs du PACTE sont d'une part, d'ouvrir la fonction publique à la diversité et d'autre part, de lutter contre les discriminations et l'exclusion. Il permet l'accès à l'emploi public sans passer par la voie du concours, dont les épreuves parfois académiques excluent une part de la population.

Depuis le décret n° 2017-1470 du 12 octobre 2017, le bénéfice du contrat PACTE est étendu aux jeunes âgés de 28 ans au plus (auparavant de 16 à 25 ans révolus) et aux demandeurs d'emplois de longue durée, âgés de 45 ans et plus et bénéficiaires de certains minima sociaux (RSA, allocation de solidarité spécifique, allocation aux adultes handicapés, ou, du RMI ou de l'allocation de parent isolé dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon).

Désormais, et après une certaine stagnation des offres ces dernières années, le décret met en place une obligation de recrutement pour que l'ensemble des administrations développent ou maintiennent ce dispositif, en prévoyant que le nombre de contrats PACTE ouverts ne peut être inférieur à 20 % du nombre total de postes qu'il est possible de pourvoir par cette voie et au recrutement sans concours. Cette extension a d'ores et déjà permis d'élargir le périmètre des ministères proposant ce type de recrutement.

Le contrat PrAB

Mis en place pour une période d'expérimentation d'une durée de six ans par l'article 167 de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et la citoyenneté, le contrat appelé PrAB (Préparation aux concours de catégorie A et B) s'adresse à tous les employeurs des trois versants de la fonction publique. Il s'agit d'un contrat à durée déterminée de droit public permettant à son titulaire recruté sur un emploi de catégorie A ou B de bénéficier d'une formation de préparation au concours correspondant à l'emploi occupé. La mise en œuvre de ce dispositif est précisée par le décret n° 2017-1471 du 12 octobre 2017 et est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

Le contrat PrAB permet aux personnes sans emploi de s'insérer ou se réinsérer dans la vie active en exerçant un métier en tant qu'agent public contractuel tout en se préparant aux concours externes ou aux troisièmes concours de la fonction publique de catégorie A (correspondant généralement à un recrutement de niveau Bac +3 à Bac +5) ou de catégorie B (correspondant à un recrutement de niveau Bac à Bac +2).

Pour les administrations, ce dispositif permet de diversifier les profils des candidats aux concours et de sécuriser les viviers dans certains bassins d'emplois ou secteurs d'activités dans lesquels elles rencontrent des difficultés de recrutement.

Les classes préparatoires intégrées (CPI)

Les 27 classes préparatoires intégrées (CPI) adossées à 25 écoles de service public accompagnent près de 600 étudiants et demandeurs d'emploi dans la préparation des concours de la fonction publique de catégorie A et B.

Les candidats sont sélectionnés sur critères sociaux tels que les conditions de ressources et l'origine géographique (issus des quartiers de la politique de la ville ou de zones de revitalisation rurale), ainsi que sur leur motivation à rejoindre le service public.

Une aide financière, l'allocation pour la diversité dans la fonction publique d'un montant de 2 000 euros annuel peut être attribuée, sous conditions, aux élèves des CPI. En outre, certaines écoles de service public proposent une prise en charge de la restauration et de l'hébergement.

Les CPI participent ainsi au déploiement de la politique de diversité de la fonction publique.

Les allocations pour la diversité dans la fonction publique

Le dispositif des allocations pour la diversité dans la fonction publique (AD) a été créé par l'arrêté du 5 juillet 2007 modifié relatif au régime des allocations pour la diversité dans la fonction publique.

Le dispositif est piloté par la DGAFP en lien avec les préfetures de région qui ont la charge d'attribuer les allocations après étude des dossiers des demandeurs et compte tenu du budget disponible. Les allocations sont versées en deux fois sous réserve de l'assiduité du bénéficiaire à sa préparation au concours et de sa présence effective aux épreuves du concours visé. Les élèves inscrits en classes préparatoires intégrées sont prioritaires pour bénéficier de ce dispositif, sous réserve de remplir les conditions exigées.

Le troisième concours

La généralisation du troisième concours, qui permet aux candidats de faire valoir une expérience professionnelle en dehors du secteur public quelle qu'en soit la nature, se poursuit avec l'ouverture de cette voie d'accès à un plus grand nombre de corps de la fonction publique de l'État. Ainsi, certains emplois administratifs de catégorie C seront prochainement accessibles par cette voie.

Renforcer la transparence et mieux accompagner les agents afin de prévenir les conflits d'intérêts

La commission de déontologie de la fonction publique

La loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a renforcé le rôle de la commission de déontologie de la fonction publique (CDFP) en matière d'évaluation des risques déontologiques et de prévention des conflits d'intérêts, notamment par l'extension de ses compétences et de ses pouvoirs.

Les compétences et les pouvoirs de la CDFP figurent dans le décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017 relatif à l'exercice d'activités privées par les agents publics et certains agents contractuels de droit privé ayant cessé leurs fonctions, aux cumuls d'activités et à la commission de déontologie de la fonction publique. Ce décret est entré en vigueur le 1^{er} février 2017.

Les pouvoirs de la CDFP ont également été renforcés par la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie. La CDFP effectue, d'une part, un contrôle de nature pénal, au titre de la prévention des infractions pénales de prise illégale d'intérêts prévues aux articles 432-12 et 432-13 du code pénal, et, d'autre part, un contrôle de nature déontologique en veillant, notamment, à l'absence d'atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance et à la neutralité du service. En outre, lorsqu'elle rend un avis d'incompatibilité ou un avis de compatibilité assorti de réserves, celui-ci lie l'administration dont relève l'agent.

Au titre de ses attributions, la CDFP a émis également une vingtaine de recommandations sur l'application de la réglementation à des situations individuelles.

Il convient de souligner que la CDFP s'est saisie pleinement de ses nouvelles attributions depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle réglementation. Elle est aujourd'hui sollicitée par la quasi-totalité des administrations avec près de 8 000 saisines par voie dématérialisée sur toute l'année 2017.

Le statut des lanceurs d'alerte

Les articles 6 à 15 de la loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (dite « Sapin II ») ont établi un cadre juridique protecteur pour les lanceurs d'alerte qui, qu'ils soient privés ou publics, agissent dans un cadre professionnel. Ainsi, l'article 8 impose aux administrations de l'État, aux établissements publics et aux collectivités territoriales d'établir une procédure de recueil des signalements internes (à l'exception des établissements publics de moins de 50 agents ou salariés, et des communes de moins de 10 000 habitants et de leurs établissements publics) pour permettre aux agents publics de procéder à ces signalements. La dénonciation d'une prise illégale d'intérêt peut relever de ce dispositif dont le champ comprend la révélation ou le signalement d'un crime ou d'un délit.

Aux termes de l'article 4 du décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'État, le référent déontologue pourra se voir confier les missions de référent « alerte » prévues à l'article 8 de la loi du 9 décembre 2016 précitée.

Afin d'accompagner les administrations, la circulaire relative à la procédure de signalement des alertes émises par les agents publics dans le cadre des articles 6 à 15 de la loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à l'administration de la vie économique, et aux garanties et protections qui leur sont accordées dans la fonction publique a été publiée le 20 juillet 2018. Cette circulaire rappelle le cadre posé par la loi du 9 décembre 2016 (champ d'application du régime du signalement ; modalités et procédure de signalement) ainsi que les mesures de garantie et de protection des agents lanceurs d'alerte et des agents mis en cause par le signalement.

Le référent déontologue

L'article 28 bis de la loi du 13 juillet 1983 consacre le droit, pour tout agent public, de consulter un référent déontologue afin d'obtenir tout conseil utile au respect des obligations et principes déontologiques mentionnés aux articles 25 à 28 de la loi du 13 juillet 1983 notamment s'agissant de la prévention des situations de conflits d'intérêts.

Le décret n° 2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue dans la fonction publique prévoit que les missions de référent déontologue peuvent être assurées soit par une ou plusieurs personnes relevant (ou ayant relevé) de l'administration concernée, soit par un collège pouvant comprendre des personnalités qualifiées extérieures à l'administration soit encore par une ou plusieurs personnes relevant d'une autre autorité que celle dans laquelle il est désigné.

Les obligations déclaratives

S'inspirant des dispositions de la loi du 11 octobre 2013 sur la transparence de la vie publique – applicables aux élus, aux membres du gouvernement et à leurs collaborateurs – les articles 25 ter et 25 quinquies de la loi du 13 juillet 1983 prévoient l'obligation pour les agents occupant des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient de déclarer leurs intérêts et leur situation patrimoniale. Ce nouveau régime de déclaration vise d'une part, à prévenir des situations de conflits d'intérêts ou d'apparence de conflits d'intérêts et, d'autre part, à garantir le respect des principes déontologiques régissant la fonction publique.

Lutte contre la radicalisation

Le plan national de prévention de la radicalisation, présenté par le Premier ministre à l'occasion du comité interministériel de la prévention de la délinquance et de la radicalisation du 23 février 2018, comprend deux mesures (19 et 20) portant sur la prévention de la radicalisation dans les administrations et dont le suivi incombe à la DGAFP en lien avec le ministère de l'Intérieur.

La mesure 19 a pour objectif d'accompagner les ministères dans la mise en œuvre de la nouvelle version de l'article L. 114-1 du code de la sécurité intérieure (CSI) issue de la loi du 30 octobre 2017 sur la sécurité intérieure et la lutte contre le terrorisme. Cet article étend, d'une part, le pouvoir d'enquête administrative en cours d'exercice des fonctions ou des missions en vue de vérifier si le comportement des agents publics occupant des fonctions relevant de la sécurité ou de la défense nationale demeure compatible avec ces fonctions ou missions. D'autre part, elle tire les conséquences d'une incompatibilité du comportement du fonctionnaire concerné.

La mesure 20 a pour objectif d'engager une réflexion, en lien avec les ministères concernés, pour mobiliser et compléter les instruments juridiques permettant d'écartier de ses fonctions un agent public en contact avec des publics sur lesquels il est susceptible d'avoir une influence, et dont le comportement porte atteinte aux obligations de neutralité, de respect du principe de laïcité, voire comporte des risques d'engagement dans un processus de radicalisation.

Agir pour une fonction publique socialement responsable

Les labels Diversité et Égalité professionnelle : les employeurs publics s'engagent

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

Favoriser l'insertion et la promotion professionnelles des personnes en situation de handicap

Le taux d'emploi de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés progresse à nouveau dans le secteur public.

Le comité interministériel du handicap (CIH) réuni pour la première fois en format strictement gouvernemental, le 20 septembre 2017, a été l'occasion de définir les grandes lignes d'une politique volontariste d'innovation sociale et d'action en faveur de l'inclusion et de l'amélioration des conditions de vie des personnes en situation de handicap. Parmi les engagements pris et portant sur la fonction publique, figure l'objectif d'accueillir au moins 6 % d'apprentis en situation de handicap dans le secteur public.

Dans le prolongement de ce CIH, une concertation relative à la réforme de la politique de l'emploi des personnes handicapées a été ouverte, au niveau interprofessionnel, le 15 février 2018. Commune aux secteurs privé et public, cette concertation est structurée autour des deux principaux axes que constituent d'une part, la redéfinition et la simplification de

l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap (OETH) et, d'autre part, la révision et la cohérence de l'offre de service en faveur des personnes en situation de handicap et des employeurs relative au soutien à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi.

Ce dernier axe comprend un objectif de redynamisation de la politique d'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique. Il s'agit de donner une nouvelle impulsion à la politique du handicap au sein des trois versants de la fonction publique afin que le handicap des agents publics ou de leurs proches ne soit plus un frein à la construction de leurs parcours professionnels ou à leur qualité de vie au travail.

C'est dans ce contexte qu'une concertation « fonction publique » a été lancée par le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics lors de l'assemblée plénière du Conseil commun de la fonction publique du 9 mars 2018.

Recrutement de travailleurs handicapés dans certains corps recrutant par la voie de l'ENA

La DGAFP contribue à développer des dispositifs en faveur du recrutement des personnes en situation de handicap dans la fonction publique et ce à tous les niveaux d'emplois. Après avoir recensé auprès des différents ministères les freins au recrutement de travailleurs handicapés au sein de l'encadrement supérieur, la DGAFP a élaboré un décret adaptant les dispositions du droit commun définies par le décret n° 95-979 du 25 août 1995 aux particularités de ces corps. Le décret n° 2017-346 du 17 mars 2017 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans certains corps recrutant par la voie de l'École nationale d'administration (ENA) a ainsi instauré une voie de recrutement spécifique qui s'applique aux corps des administrateurs civils, des administrateurs de la Direction générale de la sécurité extérieure (DGSE), des sous-préfets, des conseillers des affaires étrangères, de l'inspection générale des finances, de l'inspection générale de l'administration du ministère de l'intérieur et de l'inspection générale des affaires sociales.

6.5. Renforcer les politiques de prévention et de protection de la santé et encourager les nouvelles organisations de travail

Le renforcement des politiques de prévention et de protection de la santé

Dans la fonction publique de l'État (ce dispositif sera prochainement étendu dans les deux autres versants de la fonction publique), le décret n° 2018-502 du 20 juin 2018 pris en application de l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation, à la santé et à la sécurité au travail dans la fonction publique, a instauré une période de préparation au reclassement. Cette période permet à l'agent reconnu inapte à l'exercice des fonctions de son corps de pouvoir disposer d'une période, d'une durée d'un an maximum, pour découvrir de nouvelles fonctions en vue de son reclassement. Des formations et des mises en situation peuvent notamment lui être proposées et il bénéficie d'un véritable accompagnement personnalisé lors de cette transition professionnelle. Cette période fait l'objet d'un projet co-construit par l'agent et son administration afin de répondre au plus près aux besoins de l'agent concerné et de prévenir ainsi une possible désinsertion professionnelle.

Une circulaire signée le 15 mai 2018 analyse les incidences du temps partiel thérapeutique sur la situation d'un fonctionnaire, précise comment mieux accompagner l'agent dans sa démarche de retour au travail et / ou de maintien dans l'emploi et propose une procédure aussi fluide que possible. Elle préconise notamment de mettre en place un entretien de maintien ou de retour dans l'emploi afin d'aider l'agent à anticiper sa reprise d'activité au regard de ses capacités de travail, des contraintes liées à son environnement professionnel et des exigences du service, mais aussi de l'informer de ses droits et des incidences du travail à temps partiel thérapeutique sur sa rémunération, sa situation administrative et ses droits à retraite.

La médecine de prévention a fait l'objet de travaux approfondis conduits avec des experts et des acteurs de terrain suite à l'annonce du ministre de l'Action et des Comptes publics, lors du Conseil commun de la fonction publique du 10 juillet 2017, qualifiant ce chantier de prioritaire. Ainsi, des pistes de travail ont été identifiées dans l'objectif d'aboutir à un dispositif de prévention plus efficace. Ces pistes de travail, à savoir la mise en place effective d'équipes pluridisciplinaires, les mutualisations des services entre employeurs et l'amélioration de l'attractivité de la fonction publique pour les professionnels de la santé au travail sont testées grâce à la mise en œuvre d'expérimentations régionales par les plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines. Ces expérimentations ont pour objectif d'apporter une réponse coordonnée aux besoins en médecine de prévention et de proposer une offre de service renforcée pour les agents et attractive pour les professionnels aux niveaux interministériel et inter fonctions publiques.

Encourager les nouvelles organisations du travail : le fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail

Les enjeux de santé au travail sont étroitement liés aux objectifs d'amélioration des conditions de travail et donc aux nouvelles organisations du travail. Au-delà des simples questions d'organisation, c'est l'amélioration de la qualité de vie au travail dans toutes ses composantes qui est doit être recherchée.

La DGAFP accompagne concrètement les employeurs qui agissent pour l'amélioration des conditions de travail. Ainsi, en témoigne la réussite de l'appel à projet dénommé « fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail – FIACT » piloté par la DGAFP en 2018. Les employeurs publics se sont emparés de ce fonds doté de 1 million d'euros afin de

mettre en œuvre plus de 70 projets sur tout le territoire. Ces projets, concertés avec les agents publics, portent sur des domaines très diversifiés : équipement et aménagement d'espace de travail, accompagnement d'équipes, prévention des risques professionnels, prévention des addictions, prévention du risque suicidaire, bien-être au travail. Ils auront des impacts concrets sur l'amélioration des conditions de travail, la santé et la sécurité des agents et accompagnent les transformations en cours ou à venir.

Renforcer l'action sociale interministérielle au soutien de la garde d'enfants

Afin de favoriser à la fois **l'égalité femmes / hommes**, mais aussi **l'équilibre vie privée / vie professionnelle** des agents de l'État, la DGAFP met en place une politique d'action sociale ambitieuse en matière de petite enfance. Cette politique se traduit par deux mesures : le dispositif du chèque-emploi service universel (dit CESU) pour la garde d'enfants de zéro à six ans, qui a bénéficié en 2017 à 67 600 agents, et une politique de réservation de places en crèches, qui a bénéficié en 2017 à 2 908 enfants. La DGAFP a fait de cette dernière politique un objectif prioritaire d'aide aux fonctionnaires.

Le choix des familles en faveur d'un accueil en établissement peut s'inscrire dans un projet éducatif, mais il est également lié à la différence de coût selon les modes de garde. Pour l'ensemble des familles, le reste à charge est légèrement supérieur quand l'enfant est gardé par un(e) assistant(e) maternel(le) (1,4 euros / heure de garde par une assistant(e) maternel(le) contre 1,2 euros / heure pour une garde collective). La différence est plus marquée pour les familles disposant des plus faibles ressources : la garde en crèche revient 40 % moins cher.

Des politiques ministérielles qui enrichissent l'offre interministérielle

L'État mène une politique d'action sociale à deux niveaux : ministériel et interministériel.

Dans le cadre de leur action sociale ministérielle, neuf départements ministériels réservent des places pour le compte de leurs agents. En 2017, le volume total des berceaux réservés sur l'ensemble du territoire était de 4 002.

Ces politiques ministérielles viennent enrichir l'offre interministérielle. Pour mémoire, les bénéficiaires de l'action sociale interministérielle sont les agents rémunérés sur le budget de l'État, actifs ou retraités. Ces prestations ne bénéficient pas aux agents des autres versants de la fonction publique.

Mise en place par la DGAFP en 2009 (création de 435 berceaux), la politique de réservation interministérielle de places en crèches a connu un développement constant depuis sa création : on atteint 1 950 berceaux en 2011, puis la progression est constante jusqu'à aujourd'hui. En 2018, ce sont plus de 3 100 places qui sont réservées sur l'ensemble du territoire.

Sur les 3 161 berceaux qui composent le parc actuel, quasiment un tiers sont situés en Ile-de-France (957). Les régions les mieux dotées sont la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, la Nouvelle Aquitaine et les Hauts-de-France.

Le coût de réservation des places interministérielles est très inégal selon les régions. On observe que les régions ayant renouvelé leur marché récemment bénéficient du coût le plus faible. Le marché est en pleine restructuration et les prix sont à la baisse.