

ÉDITION 2023

RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉTAT DE LA FONCTION PUBLIQUE

Faits et chiffres





MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique

Édition 2023

Faits et chiffres

Directrice de la publication : Nathalie COLIN

Directrice générale de l'administration et de la fonction publique

Rédacteur en chef : Gaël de PERETTI, sous-directeur des études, des statistiques et des systèmes d'information

Coordination scientifique : Olivier CHARDON, chef du département des études et des statistiques et Christian RIEG, adjoint au chef du département des études et des statistiques

Édition : Nadine GAUTIER, responsable d'édition à la sous-direction des études, des statistiques et des systèmes d'information et Cécile CLERC, relectrice-correctrice

Contributeurs

Christophe ANDREOLETTI (DGOS)
Laurence BALLEREAU (Ville de Paris)
Aïcha BEKKAR (CASVP)
Farid BELAROUSSI (DGAFP)
Nadège BERLANDIER Jeanne BILLION (Ville de Paris)
Michèle BORNERT (INSP)
Florent BOUDJEMAA (DB)
Luc BRIERE (DGCL)
Aurélié BROSSIER (Ircantec – CDC)
Bénédicte CASTERAN-SACRESTE (DGAFP)
Stéphanie CATTO (CNFPT)
Magali CHAFFAUT (CNFPT)
Daphné CHEDORGE-FARNIER (DGAFP)
Christophe CHIRET (ANFH)
Camille CLAVEL (DGOS)
Solène COLIN (DGAFP)
Arthur CORBEL (DB)
Frédérique CORNUAU-BART (DGFIP - SRE)
Clémence DARRIGADE (CNRACL et FSPOEIE – CDC)
Ségolène de BAILLIENCOURT
(CNRACL et FSPOEIE – CDC)
Benoît De LAPASSE (DGCL)
Marion DEFRESNE (Depp)
Karine DELAMARE (DGAFP)
Christophe DIXTE (Drees)
Nathalie DONZEAU (Insee)
Philippe ETIENNE (Ministère des Solidarités et de la Santé)

Thomas FARGEAS (DGAFP)
Alexandre FERREIRA (CIG Versailles)
Matthieu FEUILLEPIN (CASVP)
Charles GILLET (DGAFP)
Pascal GODEFROY (DGAFP)
Mélissa GUITON (DGCL)
Anne JONZO (Insee)
Emeline KNORST (DGAFP)
Sandrine MARCHAT-PERTIN (DGAFP)
Deborah MASSIS (DGAFP)
Elsa MOURAS (Ville de Paris)
Sébastien MOUTON (DGAFP)
Caroline NITHARUM (DGAFP)
Jean-Luc NTAMAKULIRO-INEMA (Insee)
Géraldine PASCHER (AP-HP)
Myriam PIERSON (DGCL)
Catherine PINTO (AP-HP)
Éric POLIAN (DGAFP)
Marie PREVOT (DGAFP)
Diego RENAUD (DB)
Veronique RENAUDON-ROYNEL (CDC)
Alexis SAGIROGLU (DGOS)
Philippe SAUVAGEOT (Ville de Paris)
Penda SOKHNA (Insee)
Patrick VITIELLI (DGAFP)
Gwendoline VOLAT (DGAFP)
Audrey WILTSHIRE (DGOS)

La DGAFP autorise l'utilisation et la reproduction de tout ou partie de cet ouvrage sous réserve de mentionner la source : DGAFP (2023), Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Édition 2023.

© Direction générale de l'administration et de la fonction publique – Paris, 2023.
Composé par la Dila, reproduit d'après documents fournis. ISBN : 978-2-11-172534-8 ISSN : 2553-0984

Le rapport annuel sur l'état de la fonction publique constitue un document de référence pour les décideurs, les parlementaires, les représentants du personnel ou encore les gestionnaires des ressources humaines, mais aussi pour tout citoyen soucieux de comprendre comment nos services publics s'incarnent à travers l'ensemble de leurs agents et leur engagement au quotidien au sein des administrations de l'État, des collectivités territoriales et des hôpitaux.

Le rapport inaugure cette année un nouveau format, recentré sur le panorama des données essentielles relatives à l'emploi, au recrutement, aux rémunérations, à la formation, à l'organisation du travail et au temps de travail dans les trois versants de la fonction publique. Les «vues» sur ces différentes thématiques peuvent être prolongées par l'accès à de nombreuses données complémentaires mises en ligne, notamment à des séries longues mettant en perspective les résultats annuels avec la tendance de fond sur la dernière décennie, et parfois sur une durée plus importante.

Ce qui était précédemment la section du rapport annuel consacrée aux «Politiques et pratiques de ressources humaines» sera dorénavant présenté sous la forme d'un rapport d'activité de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique, développant plus spécifiquement les actions menées en faveur de la transformation des politiques des ressources humaines au sein des administrations publiques.

Cette année, le rapport complète le panorama d'ensemble des données quantitatives par deux dossiers d'étude particuliers, éclairant deux dimensions majeures pour la gestion de notre fonction publique, en un moment où l'accent est mis sur son attractivité.

La première étude porte sur la mobilité des agents de la fonction publique entre 2018 et 2021. Elle souligne notamment qu'en 2021 74% des agents civils de la fonction publique ont changé de poste au cours de l'année, avec des variations marquées selon les versants. La mobilité est ainsi plus fréquente dans la fonction publique de l'État, concerne davantage les jeunes et les catégories A, et est plus courante chez les hommes lorsqu'elle s'accompagne d'un changement de département. La meilleure compréhension des principaux mouvements constatés en termes de mobilité s'avère très utile pour faire évoluer nos politiques d'accompagnement et de valorisation des parcours.

La seconde étude se consacre à l'évolution de la rémunération moyenne des agents en place entre 2020 et 2021. Cet indicateur est l'un des principaux moyens d'apprécier l'évolution globale effective de la feuille de paie et de son pouvoir d'achat pour les agents présents dans le même emploi sur deux exercices consécutifs ; il se différencie de l'évolution du salaire moyen, qui ne transcrit que la moyenne des salaires incluant l'impact de l'ensemble des mouvements de personnels en entrée et en sortie. Sur la période considérée, un peu plus de 3 millions d'agents sont concernés, n'ayant changé ni d'employeur ni de lieu de travail : leur rémunération moyenne nette aura progressé de + 3,5% de leur salaire, en euros courants, et de + 1,8% en euros constants après prise en compte de l'inflation, les principaux facteurs de progression étant les avancements d'échelon automatiques pour les fonctionnaires et la revalorisation de leur rémunération au moment de leur titularisation pour les contractuels.

Je vous encourage à explorer l'intégralité de ces études et des données, qui sont disponibles sur le portail de la fonction publique.

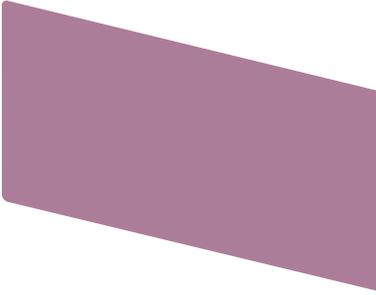
Outil précieux pour comprendre notre fonction publique et son évolution, c'est également un instrument déterminant pour poser des diagnostics partagés, éclairer le dialogue social et agir.

C'est bien dans cet esprit que j'entends pour ma part m'appuyer sur ces informations et analyses, pour contribuer à renforcer la qualité de notre service public et la reconnaissance de ses agents dans leur carrière.

Le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques
Stanislas Guerini



Faits et chiffres	9
VUES D'ENSEMBLE	11
L'emploi public	13
Évolution des effectifs de la fonction publique en 2021	15
Caractéristiques et localisation des postes de la fonction publique en 2021	27
Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2021	37
Les agents de 50 ans ou plus dans la fonction publique en 2021	43
Les flux de personnels dans la fonction publique	53
Les personnels entrant et sortant de la fonction publique en 2021	55
Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État en 2021	65
Les départs à la retraite dans la fonction publique en 2022	77
Les rémunérations dans la fonction publique	93
Les rémunérations dans la fonction publique en 2021	95
L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2021	111
La formation statutaire et professionnelle dans la fonction publique de l'État	129
La formation statutaire et professionnelle dans la fonction publique de l'État en 2021	131
Les conditions de travail dans la fonction publique	137
Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2022	139
DOSSIERS	161
Mobilités individuelles au sein de la fonction publique entre 2018 et 2021	163
Les évolutions de salaires des agents de la fonction publique qui ne changent ni d'employeur ni de quotité de travail	173



Faits et chiffres

Vues d'ensemble

Dossier

Vues d'ensemble

L'emploi public

Les flux de personnels
dans la fonction publique

Les rémunérations
dans la fonction publique

La formation statutaire et professionnelle
dans la fonction publique de l'État

Les conditions de travail
dans la fonction publique

L'emploi public

Évolution des effectifs de la fonction publique en 2021

Caractéristiques et localisation des postes
de la fonction publique en 2021

Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2021

Les agents de 50 ans ou plus dans la fonction publique en 2021

Évolution des effectifs de la fonction publique en 2021

Solène COLIN¹
Pascal GODEFROY¹

Au 31 décembre 2021, 5,67 millions d'agents travaillent dans la fonction publique en France, soit 14 200 de plus que fin 2020 (+ 0,3% sur un an). À ces agents publics s'ajoutent 42 500 contrats aidés, effectifs en nette hausse par rapport à 2020. L'emploi dans la fonction publique (y compris bénéficiaires de contrats aidés) augmente de 0,4%, tous versants confondus.

Hors contrats aidés, l'emploi est quasi stable dans la fonction publique de l'État après cinq années consécutives de hausse (-0,1%). L'emploi baisse dans les ministères à un rythme plus soutenu qu'en 2020 (-0,4%) et augmente dans les établissements publics moins fortement qu'en 2020 (+0,8%).

Dans la fonction publique territoriale, l'emploi repart à la hausse en 2021 (+0,6%), et de manière plus forte si l'on inclut les contrats aidés (+0,9%). Il augmente néanmoins à un rythme moins soutenu que les années précédentes dans les régions et diminue dans les organismes communaux.

Dans la fonction publique hospitalière, l'emploi augmente de 0,5%, moins qu'en 2020 et que sur les dix dernières années en moyenne.

Fin 2021, en France, la fonction publique emploie 5,67 millions d'agents, soit un emploi sur cinq

Fin 2021, la fonction publique emploie, en France², 5,67 millions d'agents au sein d'organismes dont le statut commun de recrutement, repéré par sa catégorie juridique, est le droit public (voir Sources et définitions). Néanmoins, des dispositions réglementaires permettent à certains de ces organismes de déroger à cette règle et d'effectuer des recrutements de droit privé. Par ailleurs, ces mêmes employeurs emploient, fin 2021, 42 500 bénéficiaires de contrats aidés de droit privé, généralement exclus du décompte des emplois de la fonction publique réalisé par la DGAFP.

En 2021, la fonction publique représente 19,8% de l'emploi total (salariés et non-salariés) en France (**Figure 1**). Oscillant entre 21 et 21,5% entre 1993 et 2014, cette part est en baisse quasi continue depuis 2014. 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.

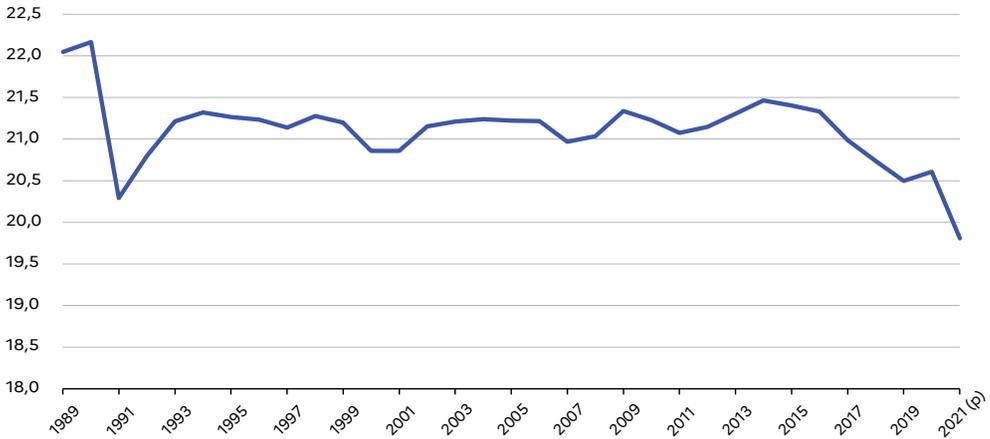
Fin 2021, en France, la fonction publique³ emploie 14 200 agents de plus que fin 2020 (soit + 0,3%). Cette augmentation est plus faible que celle observée en moyenne entre 2011 et 2021 (+ 0,5% par an), avec notamment un léger repli pour la fonction publique de l'État (FPE) [**Figure 2**].

¹ SDessi-DGAFP

² Sauf précision contraire, « France » correspond à « France hors Mayotte ».

³ Sauf précision contraire, les données d'emploi de la fonction publique sont hors contrats aidés.

Figure 1 : Évolution de la part de l'emploi public dans l'emploi total depuis 1989
en %



Source : Insee, Estimations d'emploi.

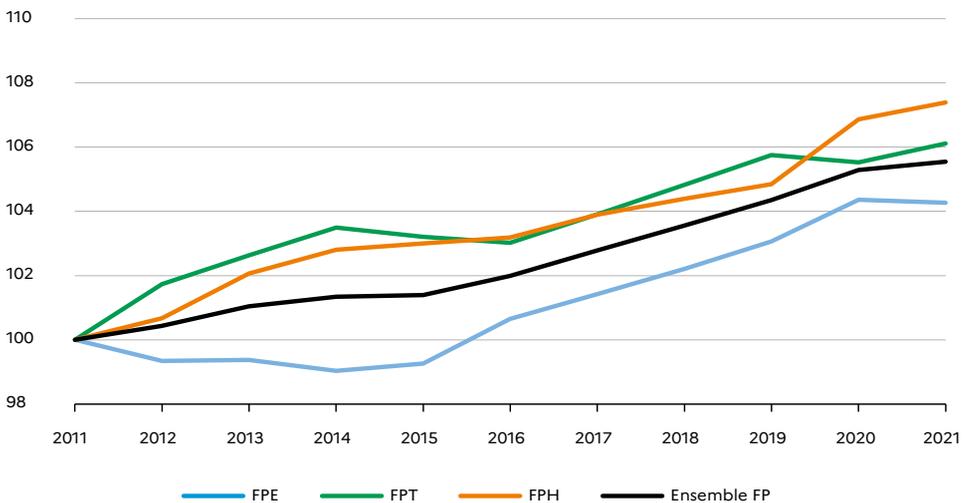
Champ : France (hors Mayotte), personnes de 15 ans et plus, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(p) : données provisoires.

Note : En 1989 et 1990, les salariés de La Poste et de France Télécom sont considérés comme faisant partie de la fonction publique (environ 500 000 salariés, dans le secteur tertiaire marchand). À partir de 1991, ils sont comptabilisés dans le secteur privé, même pour ceux – très majoritaires à l'époque – ayant le statut de fonctionnaire. Ce changement découle de la réforme de 1990 transformant l'administration des PTT en deux établissements dont le recrutement par défaut n'est plus de droit public.

Lecture : En 2021, la fonction publique représente 19,8 % de l'emploi total (salariés et non-salariés) en France.

Figure 2 : Évolution des effectifs dans les trois versants de la fonction publique depuis 2011
Base 100 en 2011



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : Entre 2020 et 2021, les effectifs de la fonction publique ont progressé de + 0,3 %.

Évolution des effectifs de la fonction publique en 2021

Comme les années précédentes, la hausse de l'emploi public est en partie due au recrutement sous le statut de contractuel d'anciens bénéficiaires de contrats aidés. Néanmoins, cet effet est moins marqué que les années précédentes. En effet, parmi les 35 800 bénéficiaires de contrats aidés en activité fin 2020, 4 700 sont contractuels au sein du même versant fin 2021. Ces passages vers le statut de contractuel étaient plus nombreux en 2020 (14 100), en 2019 (25 000) et en 2017 et 2018 (30 000). Cette baisse est d'autant plus notable que le nombre de bénéficiaires de contrats aidés repart à la hausse en 2021 (+ 19,9%).

La FPE, constituée des ministères, des établissements publics administratifs (EPA) nationaux et des établissements publics locaux d'enseignement (EPLÉ), emploie 44% des agents (2,52 millions). La fonction publique territoriale (FPT), composée des collectivités territoriales et des EPA locaux, en emploie 34% (1,94 million). Enfin, 1,21 million d'agents (22%) travaillent au sein des hôpitaux et établissements médico-sociaux de la fonction publique hospitalière (FPH).

Pondéré par leur quotité de travail sur l'année, le nombre d'agents dans la fonction publique s'élève à 5,36 millions d'équivalents temps plein (EQTP) en 2021, soit 58 900 de plus qu'en 2020 (+ 1,1%, après + 0,4%) [Figure 3]. Dans tous les versants, ce volume augmente plus rapidement que les effectifs en fin d'année. C'était l'inverse en 2020, notamment parce que, pendant les périodes de confinement dues à l'épidémie de Covid-19, une partie des embauches avaient été gelées. Sur l'ensemble de la fonction publique, la hausse sur deux ans (entre 2019 et 2021) du volume d'emplois en EQTP (+ 1,3%) est ainsi bien plus proche de celle des effectifs en fin d'année (+ 1,0%).

Figure 3 : Effectifs physiques en nombre d'agents et en équivalent temps plein annualisé (EQTP) dans la fonction publique

	Effectifs physiques au 31/12/2021 ⁽¹⁾		EQTP annualisé en 2021 ⁽²⁾	
	(en milliers)	Évolution par rapport à 2020 (en %)	(en milliers)	Évolution par rapport à 2020 (en %)
Fonction publique de l'État	2 519,0	- 0,1	2 392,8	0,5
Fonction publique territoriale	1 942,5	0,6	1 836,5	1,5
Fonction publique hospitalière	1 212,9	0,5	1 135,9	1,7
Ensemble de la fonction publique	5 674,4	0,3	5 365,2	1,1

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

(1) Champ : Emplois principaux, tous statuts, France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(2) Champ : Postes actifs dans l'année, tous statuts, France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : Le nombre d'agents dans la fonction publique s'élève à 5,67 millions en 2021. Pondéré par leur quotité de travail, le nombre d'agents dans la fonction publique s'élève à 5,36 millions d'équivalents temps plein (EQTP) en 2021, soit une évolution de + 1,1 % par rapport à 2020.

L'emploi public est quasi stable dans la FPE

En 2021, le nombre d'agents de l'État (2,52 millions) est quasi stable (- 2 300, soit - 0,1%), après cinq années de hausse (Figure 4). La chute du nombre d'anciens bénéficiaires de contrats aidés intégrés comme contractuels du même versant contribue à cette stabilité : seulement 330 agents concernés en 2021, après 8 100 en 2020 et 17 300 en 2019.

Deux tendances expliquent cette stabilité de l'emploi public : l'augmentation des effectifs dans les EPA et les EPLÉ⁴ (+ 0,8%), leur repli dans les ministères (- 0,4%). L'emploi baisse dans les ministères à un rythme plus soutenu qu'en 2020 (- 7 000, soit - 0,4%, contre - 3 000, soit - 0,2% en 2020) et augmente dans les EPA moins fortement qu'en 2020 (+ 4 700, soit + 0,8%, contre + 34 500, soit + 6,6% en 2020).

4 Dans la suite de cette publication, sauf mention contraire, et dans les données complémentaires associées consultables en ligne, sont regroupés sous le terme d'EPA l'ensemble des établissements publics nationaux hors établissements publics industriels et commerciaux, à savoir les EPA proprement dits, les EPLÉ (collèges et lycées), les autorités administratives indépendantes et les établissements publics à caractère scientifique et technique.

Figure 4 : Évolution des effectifs physiques de la FPE

	Au 31 décembre 2021		Évolution par rapport à 2020 ⁽¹⁾		Évolution moyenne annuelle entre 2011 ⁽¹⁾ et 2021
	Effectifs (en milliers)	Structure (en %)	Effectifs (en milliers)	Effectifs (en %)	Effectifs (en %)
Ensemble de la FPE	2 519,0	100	- 2,3	- 0,1	0,4
Ensemble des ministères	1 959,2	78	- 7,0	- 0,4	0,0
Ensemble des EPA	559,7	22	4,7	0,8	2,2
dont					
Éducation nationale, Jeunesse, Sports, Enseignement supérieur, Recherche	1 453,3	58	0,2	0,0	1,0
dont ministère	1 052,7	42	- 2,9	- 0,3	0,4
dont EPA	400,5	16	3,1	0,8	2,5
Justice	95,4	4	2,9	3,2	2,2
dont ministère	94,5	4	2,9	3,2	2,2
dont EPA	0,9	0	0,0	- 2,2	1,4
Culture	25,2	1	0,4	1,6	0,1
dont ministère	9,7	0	0,0	- 0,2	- 1,5
dont EPA	15,5	1	0,4	2,8	1,3
Transition écologique et Cohésion des territoires, Transition énergétique	66,6	3	- 2,5	- 3,7	- 2,5
dont ministère	45,7	2	- 2,1	- 4,5	- 4,4
dont EPA	20,9	1	- 0,4	- 1,9	3,9
Armées	273,8	11	- 1,1	- 0,4	- 0,7
dont ministère	265,2	11	- 1,2	- 0,4	- 0,7
dont EPA	8,6	0	0,1	1,1	0,4
Ministères économiques et financiers	144,4	6	- 2,4	- 1,6	- 1,6
dont ministère	130,7	5	- 3,9	- 2,9	- 1,9
dont EPA	13,6	1	1,4	11,9	2,4
Intérieur et Outre-mer	306,5	12	4,2	1,4	0,6
dont ministère	303,3	12	4,1	1,4	0,6
dont EPA	3,2	0	0,0	0,8	11,2
Ministères sociaux	94,8	4	- 3,8	- 3,8	- 0,3
dont ministère	13,2	1	- 3,3	- 20,1	- 5,6
dont EPA	81,6	3	- 0,4	- 0,5	0,9
Agriculture et alimentation	44,6	2	- 0,4	- 0,9	- 0,3
dont ministère	30,4	1	- 0,9	- 2,8	- 0,9
dont EPA	14,2	1	0,5	3,5	1,0
Europe et Affaires étrangères	3,8	0	0,1	2,4	- 1,7
dont ministère	3,6	0	0,1	2,0	- 0,9
dont EPA	0,2	0	0,0	10,2	- 10,4
Services du Premier ministre	10,7	0	0,1	0,7	- 0,2
dont ministère	10,2	0	0,1	1,1	1,3
dont EPA	0,5	0	0,0	- 7,1	- 13,1

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(1) En répartissant les effectifs selon le périmètre de 2021.

Lecture : Au 31 décembre 2021, on compte 95 400 agents au ministère de la Justice, soit 4 % des effectifs de la FPE. Cet effectif est en hausse de 3,2 % par rapport au 31 décembre 2020 (+ 2,2 % de hausse moyenne par an depuis 2011).

Évolution des effectifs de la fonction publique en 2021

À périmètre identique à celui de 2021, l'emploi baisse dans les ministères sociaux (- 3 300, soit - 20,1%). Notons toutefois que, suite à une réorganisation, les anciennes directions régionales et départementales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRDJSCS) sont supprimées et remplacées par les délégations régionales académiques à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (DRAJES), qui dépendent du ministre de l'Éducation nationale (programme budgétaire « Pilotage et mise en œuvre des politiques du sport, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative », + 2 200), et par les directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS), qui dépendent quant à elles du ministère du Travail. À périmètre courant, en tenant compte de ce changement de périmètre en faveur du ministère de l'Éducation nationale, l'emploi dans les ministères sociaux baisse plus fortement (- 26,7%).

L'emploi continue de diminuer au sein du ministère de la Transition écologique (- 2 500, soit - 3,7%) et des ministères économiques et financiers (- 2 400, soit - 1,6%). La baisse se concentre dans le programme budgétaire « Gestion fiscale et financière de l'État et du secteur public local » (- 2 000 postes) et poursuit ainsi une tendance engagée depuis plusieurs années (- 22 000 postes en huit ans).

Outre ces évolutions, les effectifs du ministère de l'Intérieur et des Outre-mer augmentent (+ 4 200 postes, soit + 1,4%), portés par le programme budgétaire « Administration territoriale de l'État » (+ 2 700), ainsi que ceux du ministère de la Justice (+ 2 900, soit + 3,2%), portés par les programmes « Justice judiciaire » (+ 1 900) et « Administration pénitentiaire » (+ 800).

Dans les établissements publics, le nombre de contractuels augmente (+ 6 200). La hausse de l'emploi est essentiellement due aux établissements dépendant des ministères en charge de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur (+ 3 300 postes de contractuels).

Un agent sur deux (hors agents affectés au ministère des Armées et dans les services de la Gendarmerie nationale) travaille dans un établissement d'enseignement, mais ne sont vraiment concernés que le ministère de l'Éducation nationale et celui de l'Agriculture et de l'Alimentation (**Figure 5**). À l'inverse, les agents travaillant en administration centrale représentent seulement 4% des effectifs; ils sont néanmoins 61% dans les services du Premier ministre et 95% au ministère de l'Europe et des Affaires étrangères. Par ailleurs, au sein des ministères de l'Intérieur et de la Justice, neuf agents sur dix travaillent dans les services déconcentrés. Enfin, dans les ministères sociaux et de la Culture, les agents travaillent très majoritairement dans les EPA, du fait de l'importance relative des effectifs de Pôle emploi pour les ministères sociaux et des effectifs présents dans les musées, monuments, conservatoires, etc., pour la Culture.

Figure 5 : Répartition des effectifs physiques de la FPE au 31 décembre 2021, selon le ministère et le lieu de travail

en %

	Lieu de travail				
	Administration centrale (y.c. services à compétences nationales)	Services déconcentrés	EPA	Établissement d'enseignement (EPLE, écoles communales, établissement d'enseignement privé, etc.)	Autres
Agriculture et Alimentation	5	18	20	54	3
Culture	14	10	75	0	1
Europe et Affaires étrangères	95	0	5	0	0
Ministères économiques et financiers	22	69	9	0	0
Éducation nationale, Jeunesse, Sports, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation	0	4	19	77	0
Intérieur et Outre-mer	7	90	2	0	1
Justice	10	86	4	0	0
Services du Premier ministre	61	34	4	0	0
Ministères sociaux	5	9	85	0	0
Transition écologique et solidaire, Logement et Habitat durable et Cohésion des territoires	23	44	33	1	0
Total	4	22	20	53	0

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Emplois principaux, agents civils, France (hors Mayotte). Hors agents affectés au ministère des Armées et dans les services de la Gendarmerie nationale. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : Le lieu de travail des agents publics dans la source Siasp est issu du répertoire des entreprises et des établissements géré par l'Insee (Sirene), qui ne fournit pas d'informations pour les services d'affectation de la Gendarmerie nationale et des armées.

Lecture : Au 31 décembre 2021, 5 % des agents du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation travaillent en administration centrale (y compris services à compétences nationales).

En 2021, l'emploi repart à la hausse dans la FPT

En 2021, le nombre d'agents territoriaux (1,94 million) repart à la hausse (+ 10 700 agents, soit + 0,6%, après - 0,2%) [Figure 6]. L'emploi augmente de manière plus dynamique (+ 0,9%) si l'on intègre les contrats aidés.

Les effectifs des organismes communaux continuent la baisse entamée dans le contexte de la crise sanitaire (- 0,3%, après - 0,6% en 2020 et une hausse de + 0,6% en 2019). L'emploi augmente à tous les autres niveaux géographiques. Le dynamisme des organismes intercommunaux (+ 3,2% en 2021, avec une évolution moyenne annuelle, entre 2011 et 2021, de + 4,2%) est lié à des transferts de compétences, notamment de certains centres communaux d'action sociale vers les centres intercommunaux d'action sociale. Ainsi, 6 600 agents travaillent en 2021 dans les organismes intercommunaux, alors que, fin 2019, ils travaillaient dans des communes. Les organismes intercommunaux représentent désormais 19% des agents du versant, contre 14% en 2011. L'emploi augmente également dans les organismes départementaux (+ 0,6%) et est quasi stable dans les conseils régionaux (+ 0,2%, après + 2,1% en 2020), marquant ainsi une inflexion nette par rapport au rythme observé depuis 2011 (- 0,5% en moyenne sur cette période pour les départements et + 2,0% pour les régions).

Évolution des effectifs de la fonction publique en 2021

Figure 6 : Évolution des effectifs de la FPT

	Au 31 décembre 2021		Évolution par rapport à 2020 ⁽¹⁾		Évolution moyenne annuelle entre 2011 ⁽¹⁾ et 2021
	Effectifs (en milliers)	Structure (en %)	Effectifs (en milliers)	Effectifs (en %)	Effectifs (en %)
Organismes communaux	1 117,6	58	- 3,3	- 0,3	- 0,2
Communes	1 009,2	52	- 0,5	- 0,1	0,0
Établissements communaux (CCAS, CDE, etc.)	108,3	6	- 2,8	- 2,5	- 1,7
Organismes intercommunaux	369,9	19	11,3	3,2	4,2
EPCI ⁽²⁾ à fiscalité propre	282,2	15	9,9	3,6	4,6
Autres structures intercommunales	87,7	5	1,4	1,6	3,0
Organismes départementaux	347,6	18	2,0	0,6	- 0,3
Départements	277,6	14	1,7	0,6	- 0,5
Autres établissements départementaux	70,0	4	0,3	0,5	0,6
Régions	971	5	0,2	0,2	2,0
Autres EPA locaux	10,3	1	0,4	4,5	5,8
Total fonction publique territoriale	1 942,5	100	10,7	0,6	0,6

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(1) En répartissant les effectifs selon le périmètre de 2021.

(2) Établissement public de coopération intercommunale.

Lecture : Au 31 décembre 2021, on compte 1 009 200 agents dans les communes, soit 52 % des effectifs de la FPT à cette date. Cet effectif est en baisse de 0,1 % par rapport au 31 décembre 2020 (et stable depuis 2011).

Dans la FPH, la hausse des effectifs est portée par les hôpitaux

En 2021, les effectifs de la FPH (1,21 million) ont augmenté (+ 5 900 agents, soit + 0,5%), mais de manière moins soutenue qu'en 2020 (+ 1,9%) – où la hausse s'expliquait par la nécessité de faire face à la crise sanitaire – et que sur les dix dernières années (+ 0,7% par an en moyenne) [Figure 7].

L'emploi augmente dans les hôpitaux, y compris les EHPAD hospitaliers, au même rythme que la tendance sur dix ans (+ 0,6%). La hausse est plus soutenue pour les médecins et les internes (+ 2,6%) que pour le reste du personnel. Les effectifs baissent dans les établissements pour personnes âgées dépendantes qui ne sont pas rattachés à un hôpital (- 1,0%).

Figure 7 : Évolution des effectifs de la FPH

	Au 31 décembre 2021		Évolution par rapport à 2020 ⁽¹⁾		Évolution en moyenne annuelle entre 2011 ⁽¹⁾ et 2021
	Effectifs (en milliers)	Structure (en %)	Effectifs (en milliers)	Effectifs (en %)	Effectifs (en %)
Total hôpitaux [y compris EHPAD hospitaliers ⁽²⁾]	1 080,4	89	6,4	0,6	0,6
<i>Médecins</i>	127,4	11	3,2	2,6	1,8
<i>Personnel non médical</i>	953,0	79	3,2	0,3	0,5
Établissements d'hébergement pour personnes âgées non hospitaliers	88,9	7	-0,9	-1,0	1,3
Autres établissements médico-sociaux	43,6	4	0,4	1,0	1,6
Total fonction publique hospitalière	1 212,9	100	5,9	0,5	0,7

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFSP-SDessi.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(1) En répartissant les effectifs selon le périmètre de 2021.

(2) Certains EHPAD rattachés à des hôpitaux ne font pas de déclaration sociale en propre, ce qui rend le partage entre les effectifs des EHPAD hospitaliers et des EHPAD non hospitaliers fragile. Pour une estimation moins récente mais s'appuyant sur des données d'enquête (EHPA 2015), voir *Les dossiers de la Drees*, septembre 2017, n° 20 : « L'accueil des personnes âgées en établissement : entre progression et diversification de l'offre », p. 12.

Lecture : Au 31 décembre 2021, on compte 1 080 400 agents dans les hôpitaux, soit 89 % des effectifs de la FPH. Cet effectif augmente de 0,6 % par rapport au 31 décembre 2020 (+ 0,6 % de hausse annuelle moyenne depuis 2011).

Encadré 1 : Effectifs en poste à l'étranger

La limitation du champ des données aux seuls agents en poste en France entraîne l'exclusion d'une partie importante des effectifs du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères (MEAE). En France, le MEAE compte 3 800 agents civils au 31 décembre 2021 (y compris EPA sous tutelle). Cependant, on compte également 10 100 agents civils du MEAE, à cette même date, en poste à l'étranger, donc non comptabilisés ici. Ces effectifs sont en baisse de 2,4 % en 2021. Ainsi, au total, les effectifs civils du MEAE en France et à l'étranger reculent d'environ 160 agents (- 1,1 %).

Les autres ministères sont moins présents à l'étranger. On y compte notamment 400 agents pour les ministères économiques et financiers, ainsi que 600 agents pour les ministères de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports, et de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

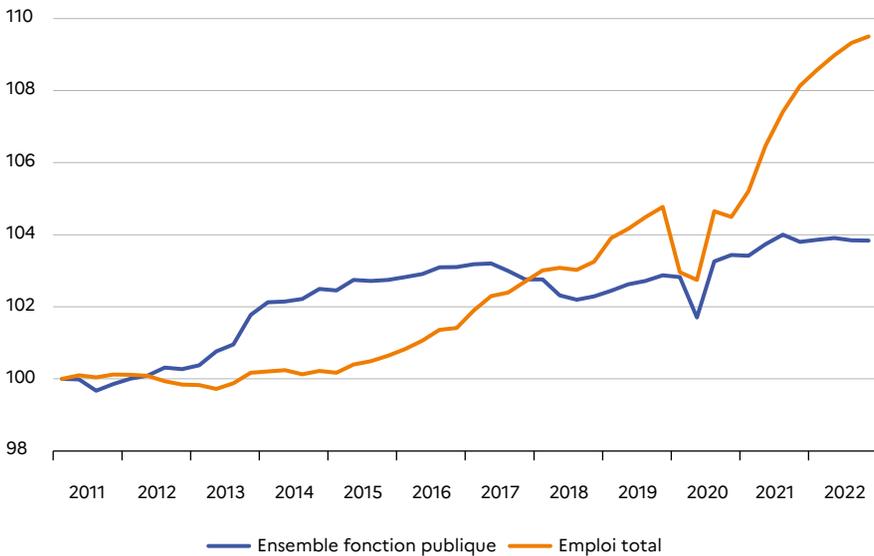
Évolution des effectifs de la fonction publique en 2021

Encadré 2 : Les premières estimations d'emploi de 2022

D'après l'estimation de l'évolution de l'emploi trimestrielle publiée par l'Insee, la fonction publique enregistre une hausse de 2 200 emplois en 2022 (soit une quasi-stabilité) [Figure]. Le champ et les concepts des estimations d'emploi sont différents de ceux de Siasp (par exemple, ces estimations intègrent les contrats aidés). En moyenne, entre 2011 et 2021, l'emploi public (y compris contrats aidés) progresse moins vite que l'emploi total (+ 0,4% par an, contre + 0,9%). L'emploi public reste plus dynamique sur la période 2011-2016. Ensuite, l'emploi total augmente davantage que l'emploi public, en lien, entre autres, avec la forte baisse des contrats aidés dans la fonction publique. En particulier, en 2021, l'emploi total progresse fortement (+ 3,9%), en lien avec la fin des restrictions d'activité liées à la crise sanitaire et avec l'essor de l'apprentissage, tandis que la croissance de l'emploi public est plus faible (+ 0,9%).

Figure : Évolution des estimations trimestrielles d'emploi total et dans la fonction publique

Base 100 au T1 2011



Sources : Estimations d'emploi, Insee ; estimations trimestrielles Acoess-Urssaf, Dares, Insee.

Champ : France (hors Mayotte), personnes de 15 ans ou plus. Effectifs salariés. Y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Note : Données corrigées des variations saisonnières en fin de trimestre ; niveaux d'emploi. Données provisoires pour le quatrième trimestre 2022.

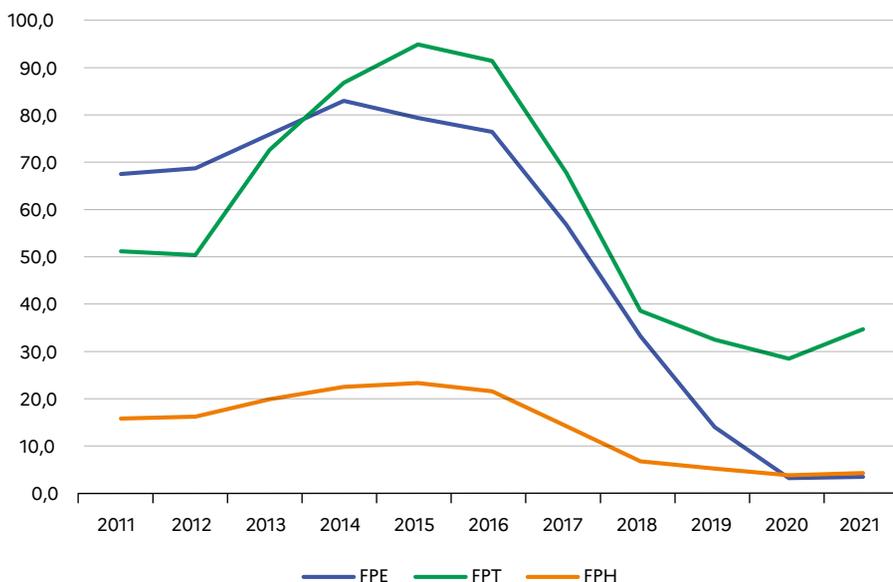
Lecture : Entre le quatrième trimestre 2021 et le quatrième trimestre 2022, les effectifs de la fonction publique sont restés stables.

Encadré 3 : Les bénéficiaires de contrats aidés

En 2021, après cinq années de baisse, le nombre de contrats aidés repart à la hausse (+ 19,9%), avec 42 500 salariés sous ce statut fin 2021 (Figure). En les prenant en compte, l'emploi chez les employeurs relevant de la fonction publique augmente (+ 0,4%).

Figure : Nombre de bénéficiaires de contrats aidés dans la fonction publique au 31 décembre

en milliers



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Emplois principaux, bénéficiaires de contrats aidés, France (hors Mayotte).

Lecture : En 2021, 42 500 salariés bénéficient de contrats aidés dans la fonction publique.

Ils sont 3 500 à travailler dans la FPE, contre 3 200 fin 2020. En prenant en compte ces contrats aidés, l'emploi est en repli (- 0,1%). Dans la FPT, le nombre de bénéficiaires de contrats aidés repart nettement à la hausse (+ 6 200), après une baisse régulière depuis 2015 (- 66 000 entre 2015 et 2020). En les prenant en compte, l'emploi territorial repart à la hausse (+ 0,4%, après une baisse de 0,4% en 2019). Enfin, ils sont 4 300 à exercer au sein de la FPH ; en les prenant en compte, l'emploi progresse de + 0,5% dans ce versant.

Sources et définitions

Sources

Le **système d'information sur les agents des services publics (Siasp)**, produit par l'Insee à partir de 2009, recense les données sur l'emploi et les rémunérations des agents des trois versants de la fonction publique.

Le champ de l'étude porte sur les postes principaux au 31 décembre. Il s'agit, pour chaque agent, du poste actif et non annexe qu'il occupe à cette date (le plus rémunérateur s'il en occupe plusieurs). Un poste est actif s'il donne lieu à une rémunération d'activité ; il est non annexe si cette rémunération et le volume de travail associé sont suffisants. Certains salariés présents fin décembre deux années consécutives peuvent connaître des interruptions en cours d'année. Ils sont caractérisés par leur poste principal au 31 décembre. Pour le calcul du volume de travail, les salariés occupant au moins un poste non annexe en cours d'année sont caractérisés par leur poste principal annuel.

Le champ est la France hors Mayotte.

La qualité des données sur les militaires s'est dégradée à partir de 2018 : les postes des militaires ne disposent notamment plus d'un identifiant individuel commun avec les autres déclarations d'agents publics. Ainsi, lorsqu'un militaire occupe par ailleurs un poste secondaire dans la fonction publique, il n'est pas possible de repérer ce poste comme tel. En l'absence d'un identifiant commun, ces postes secondaires sont assimilés à des postes principaux, entraînant une surestimation de l'effectif total. À titre d'information, en 2017, 1300 militaires occupaient un poste secondaire (non annexe, actif au 31 décembre) en France métropolitaine ou dans les DOM au sein de la fonction publique.

Définitions

Le périmètre de la **fonction publique** renvoie aux personnes morales et organismes soumis au droit administratif, dans lequel le recrutement se fait sur la base du droit public. La fonction publique se décompose en trois versants : la fonction publique de l'État (FPE), la fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique hospitalière (FPH). Le tracé de chaque versant s'appuie essentiellement sur la catégorie juridique de l'employeur.

Dans cette publication, les **agents publics** sont les salariés de la fonction publique, hors bénéficiaires de contrats aidés, car ces derniers sont des salariés de droit privé. Formellement, les apprentis ne sont pas des agents publics, mais ils sont comptés avec eux dans cette publication.

Un **contrat aidé** est un contrat de travail dérogatoire au droit commun, pour lequel l'employeur bénéficie d'aides qui peuvent prendre la forme d'une subvention à l'embauche, de l'exonération de certaines cotisations sociales, d'une aide à la formation.

Un **contractuel** est un agent civil de la fonction publique qui n'est ni fonctionnaire ni bénéficiaire d'un contrat aidé, et qui ne relève pas des « Autres catégories et statuts ».

Ces **Autres catégories et statuts** relèvent de contrats particuliers non régis par les règles de droit commun des agents non titulaires *stricto sensu*. Cette catégorie recouvre principalement les enseignants d'établissement privé sous contrat et les ouvriers d'État dans la FPE, les assistants maternels et familiaux et les collaborateurs de cabinet dans la FPT, les médecins dans la FPH et les apprentis dans les trois versants.

Un **fonctionnaire** est un agent civil ayant réussi un concours de la fonction publique ou devenu titulaire à l'issue d'un plan de titularisation. Dans certains cas, un agent peut être titularisé en catégorie C sans avoir passé de concours.

L'**équivalent temps plein (EQTP)** indique le volume de travail, mesuré comme le nombre d'heures rémunérées rapporté à une référence de nombre d'heures d'un temps plein et borné à 1 (des heures rémunérées non travaillées sont incluses, comme les congés de maladie ordinaire ou les autorisations d'absence rémunérées). Un agent travaillant à temps plein toute l'année compte pour 1, les autres comptent au prorata de leur quotient de travail par rapport à un temps complet et de leur durée de poste sur l'année.

Pour en savoir plus

- Donzeau N., Godefroy P. (2023), « En 2021, l'emploi augmente de nouveau dans la fonction publique », *Insee Première* n° 1947, Insee, mai.
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/7621088>
- Vaslin Y. (2022), « En 2021, le nombre d'agents de la fonction publique territoriale s'accroît de + 0,8 % », *BIS* n° 169, DGCL, décembre.
https://www.collectivites-locales.gouv.fr/files/Accueil/Etudes%20et%20statistiques/Documents%20de%20synth%C3%A8se/BIS/2022/BIS_effectifs_FPT_2021_V4.pdf

Caractéristiques et localisation des postes de la fonction publique en 2021

Solène COLIN¹
Pascal GODEFROY¹

En 2021, les effectifs de la fonction publique sont quasi stables, avec une augmentation de 2,8 % du nombre de contractuels et une baisse de 0,6 % du nombre de fonctionnaires. Le recrutement sous le statut de contractuel d'anciens bénéficiaires de contrats aidés continue de baisser. La part des agents de catégorie A est stable, après plusieurs années d'augmentation en lien avec le passage dans cette catégorie de plusieurs cadres d'emplois. La part des agents de catégorie B augmente de trois points suite au reclassement dans cette catégorie des aides-soignants. L'emploi public baisse légèrement en Bretagne, en Île-de-France et en Bourgogne – Franche-Comté, et augmente dans les autres régions, en particulier dans le Grand Est et à La Réunion.

Augmentation du nombre de contractuels et baisse du nombre de fonctionnaires

Depuis 2016, la part des contractuels augmente au sein de la fonction publique² en France³, et atteint 22 % fin 2021 (+ 1 point par rapport à fin 2020). À l'inverse, la part des fonctionnaires se réduit et s'établit à 66 % (- 1 point par rapport à fin 2020) [Figure 1]. Par rapport à fin 2020, le nombre de contractuels a augmenté de 33 800, soit + 2,8 % (contre + 71 900, soit + 6,4 %, entre fin 2019 et fin 2020). Depuis deux ans, cette hausse n'est plus principalement imputable au passage d'agents en contrats aidés vers le statut de contractuel de droit public : parmi les 35 800 bénéficiaires de contrats aidés en activité fin 2020, seuls 4 700 sont contractuels au sein du même versant fin 2021. Ces passages étaient plus nombreux les années précédentes : + 14 100 en 2020, + 25 000 en 2019 et + 30 000 en 2017 et 2018. Le nombre de fonctionnaires se replie quant à lui de 21 700 dans l'ensemble de la fonction publique, soit une baisse de 0,6 % par rapport à fin 2020.

Par rapport à fin 2020, la hausse du nombre de contractuels est plus forte dans la fonction publique territoriale (+ 4,0 %) que dans la fonction publique de l'État (+ 2,8 %) et dans la fonction publique hospitalière (+ 1,0 %), alors qu'en 2020, dans le contexte de la crise sanitaire, c'est dans la fonction publique hospitalière que la hausse du nombre de contractuels était la plus forte.

1 SDessi-DGAFP

2 Les données d'emploi de la fonction publique sont hors contrats aidés.

3 Sauf précision contraire, « France » correspond à « France hors Mayotte ».

Figure 1 : Effectifs de la fonction publique par statut

		Au 31 décembre 2021		Évolution par rapport à 2020	Évolution annuelle moyenne entre 2011 et 2021
		Effectifs (en milliers)	Structure (en %)	Effectifs (en %)	Effectifs (en %)
Fonction publique de l'État	Fonctionnaires	1 519,6	60	-0,8	-0,2
	Contractuels	519,3	21	2,8	3,6
	Militaires	311,3	12	-0,1	-0,2
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	168,8	7	-2,0	-0,7
	Total	2 519,0	100	-0,1	0,4
Fonction publique territoriale	Fonctionnaires ⁽²⁾	1 446,8	74	-0,6	0,3
	Contractuels ⁽²⁾	436,8	22	4,0	2,0
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	59,0	3	4,6	-0,4
	Total	1 942,5	100	0,6	0,6
Fonction publique hospitalière	Fonctionnaires	806,7	67	0,0	-0,2
	Contractuels	274,5	23	1,0	3,5
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	131,8	11	2,6	1,7
	Total	1 212,9	100	0,5	0,7
Ensemble de la fonction publique	Fonctionnaires ⁽²⁾	3 773,1	66	-0,6	0,0
	Contractuels ⁽²⁾	1 230,5	22	2,8	3,0
	Militaires	311,3	5	-0,1	-0,2
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	359,6	6	0,7	0,2
	Total	5 674,4	100	0,3	0,5

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.

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

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

Lecture : Fin 2021, la part des fonctionnaires dans les effectifs de la fonction publique est de 66 %.

Dans la fonction publique territoriale (FPT), le nombre de contractuels augmente de 16 900 par rapport à 2020 (contre + 12 200 en 2020), dont 3 600 liés au passage de contrats aidés au statut de contractuel dans le même versant. Cette hausse du nombre de contractuels n'est que partiellement compensée par la baisse du nombre de fonctionnaires (- 8 800, soit - 0,6 %). Dans la fonction publique de l'État (FPE), le nombre de contractuels augmente de 14 300 par rapport à 2020 (contre + 35 900 en 2020), dont seulement 330 anciens contrats aidés. C'est dans ce versant que la baisse du nombre de fonctionnaires est la plus importante (- 12 800, soit - 0,8 %). Dans la fonction publique hospitalière (FPH), le nombre de contractuels augmente de 2 600 par rapport à 2020 (contre + 23 800 en 2020), dont 700 anciens contrats aidés. Le nombre de fonctionnaires est stable.

Les effectifs des « Autres catégories et statuts » (les enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat, les ouvriers d'État, les assistants maternels et familiaux, les collaborateurs de cabinet, les médecins et les apprentis, etc.) augmentent de 0,7 % dans l'ensemble de la fonction publique (après une baisse de 0,4 %), avec des évolutions contrastées. Dans la FPT (+ 4,6 %), la hausse est principalement due aux apprentis (+ 29,2 %), et dans la FPH (+ 2,6 %), aux médecins et aux internes (+ 2,6 %). Ces effectifs baissent de 2 % dans la FPE.

Caractéristiques et localisation des postes de la fonction publique en 2021

La proportion d'agents de catégorie B augmente de trois points en 2021

En 2021, la fonction publique est composée de 38 % d'agents de catégorie A⁴, de 20 % d'agents de catégorie B et de 42 % d'agents de catégorie C (Figure 2). Par rapport à 2020, la part des agents de catégorie A est stable (mais elle a augmenté de quatre points depuis 2011). La part des agents de catégorie A est plus forte dans la FPE que dans les deux autres versants : fin 2021, 56 %, contre respectivement 13 % dans la FPT et 40 % dans la FPH (y compris médecins et internes). Le poids des enseignants explique la prépondérance de la catégorie A dans la FPE. Hors enseignants, un peu moins d'un agent civil de l'État sur trois et un militaire sur huit relèvent de cette catégorie.

Figure 2 : Répartition par catégorie hiérarchique
en %

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C		
	2011	2020	2021	2011	2020	2021	2011	2020	2021
Fonction publique de l'État	54	55	56	26	24	24	20	21	21
Agents civils	61	61	62	21	19	19	18	19	19
<i>hors enseignants⁽¹⁾</i>	26	30	32	35	35	34	37	35	34
Militaires	13	13	13	53	54	54	33	33	33
Fonction publique territoriale	9	13	13	14	12	12	77	75	75
Fonction publique hospitalière⁽²⁾	29	40	40	21	12	26	50	48	34
Total	34	37	38	21	17	20	46	45	42

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés et hors catégorie indéterminée (chaque année, pour 1 % à 2 % des agents, la catégorie n'est pas renseignée dans Siasp).

(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.

(2) L'évolution de la part de catégorie A au sein de la FPH est liée notamment à la requalification progressive de certains corps de catégorie B en catégorie A.

Lecture : En 2021, 56 % des agents de la FPE sont des catégories A, contre 54 % en 2011.

La répartition des agents par catégorie hiérarchique au sein de la FPE est relativement stable sur les dix dernières années. Notons cependant que la part des agents de catégorie A continue d'augmenter, de 0,3 point en 2021, et de deux points depuis 2011, tandis que celle des agents de catégorie B diminue de 0,2 point (et de 2 points⁵ depuis 2011).

Dans la FPT, la part des agents de catégorie A est stable en 2021, à 13 %, après toutefois une augmentation de trois points entre fin 2018 et fin 2019, et une augmentation de quatre points depuis 2011. La part des agents de catégorie C, qui représentent les trois quarts des agents, est également stable, après une baisse de deux points depuis 2011.

C'est dans la FPH que les mouvements entre catégories sont le plus perceptibles depuis dix ans. Depuis 2011, la part des agents relevant de la catégorie A a progressé de 11 points. Ce changement est en grande partie la conséquence des requalifications progressives de certains corps de catégorie B en catégorie A, notamment des infirmières à compter de 2010, des rééducateurs et manipulateurs d'électroradiologie en 2018, ainsi que des assistants socio-éducatifs en 2019. De la même façon, mais plus récemment, après une baisse de neuf points entre 2011 et 2020, la part des agents de catégorie B progresse fortement entre 2020 et 2021 (+ 14 points), essentiellement parce qu'une partie des aides-soignants a été reclassée en catégorie B (loi Ségur de 2021, suite

4 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 ; pour la catégorie C, à des fonctions d'exécution.

5 Les données présentées dans la figure 2 sont arrondies à l'unité, et l'écart n'est que de un point. Toutefois, l'écart arrondi des données brutes est bien de deux points. De manière générale, dans la suite du document, les répartitions structurelles présentées dans les figures sont arrondies à l'unité. Ainsi, les écarts calculés à partir des données des figures peuvent différer de ceux présentés dans le texte, qui, eux, se rapportent aux données brutes.

aux accords du Ségur de la santé de 2020). Symétriquement, la part des agents de catégorie C baisse fortement en 2021, à 34 %, soit - 14 points (et - 16 points depuis 2011).

Au sein de la catégorie A, on isole la catégorie A+, qui regroupe les emplois d'encadrement supérieur et de direction⁶. Dans l'ensemble de la fonction publique, fin 2021, près de 107 500 agents appartiennent à la catégorie, soit 1,9 % des agents (contre 2,2 % en 2011). Ils sont le plus nombreux dans la FPE : 86 % des agents de la catégorie A+ travaillent dans la FPE, où leur part dans les effectifs atteint 3,7 %. Seuls 10 % des A+ travaillent dans la FPT, où ils représentent moins de 1 % des effectifs, et 4 % dans la FPH, où ils représentent moins de 1 % des effectifs.

Depuis 2011, le nombre d'agents civils augmente moins vite en Île-de-France que sur le reste du territoire

En 2021, la France compte 74 agents civils⁷ en équivalent temps plein (ETP) pour 1 000 habitants (**Figure 3**). Le nombre est sensiblement plus élevé dans les DOM (90 ETP pour 1 000 habitants) et en Corse (81 ETP pour 1 000 habitants), régions qui, du fait de leur insularité, doivent réunir sur un territoire restreint l'ensemble des services publics. En France métropolitaine, le taux d'administration civile est plus élevé en Île-de-France (82 ETP pour 1 000 habitants) que dans le reste du territoire (71 ETP pour 1 000 habitants). Cette plus forte concentration francilienne de l'emploi public s'explique par la spécificité de la région parisienne, qui réunit les services centraux des ministères, de nombreuses administrations, ou encore de grands centres hospitaliers de rayonnement national. Le taux d'administration, stable en 2021, atteint 146 ETP pour 1 000 habitants dans la capitale. Depuis 2011, en France métropolitaine, il a augmenté de un point.

Figure 3 : Taux d'administration au 31 décembre 2021

en ETP pour 1 000 habitants

	Fonction publique de l'État, agents civils	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Ensemble de la fonction publique 2021	Ensemble de la fonction publique 2020
Province	28	26	17	71	71
Île-de-France	42	27	14	82	82
<i>dont Paris</i>	86	34	27	146	146
<i>dont autres départements d'Île-de-France</i>	32	26	11	69	69
France métropolitaine	31	26	17	73	73
DOM (hors Mayotte)	37	36	17	90	90
<i>dont Guadeloupe</i>	38	38	18	94	95
<i>dont Martinique</i>	38	42	25	105	104
<i>dont Guyane</i>	44	28	15	87	88
<i>dont La Réunion</i>	35	35	13	83	83
France (hors Mayotte)	31	26	17	74	74

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.

Champ : Emplois principaux, civils, situés en France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Le taux d'administration correspond au nombre d'agents civils de la fonction publique (converti en équivalent temps plein) pour 1 000 habitants.

Lecture : En 2021, il y a 38 ETP au sein de la FPE pour 1 000 habitants en Guadeloupe.

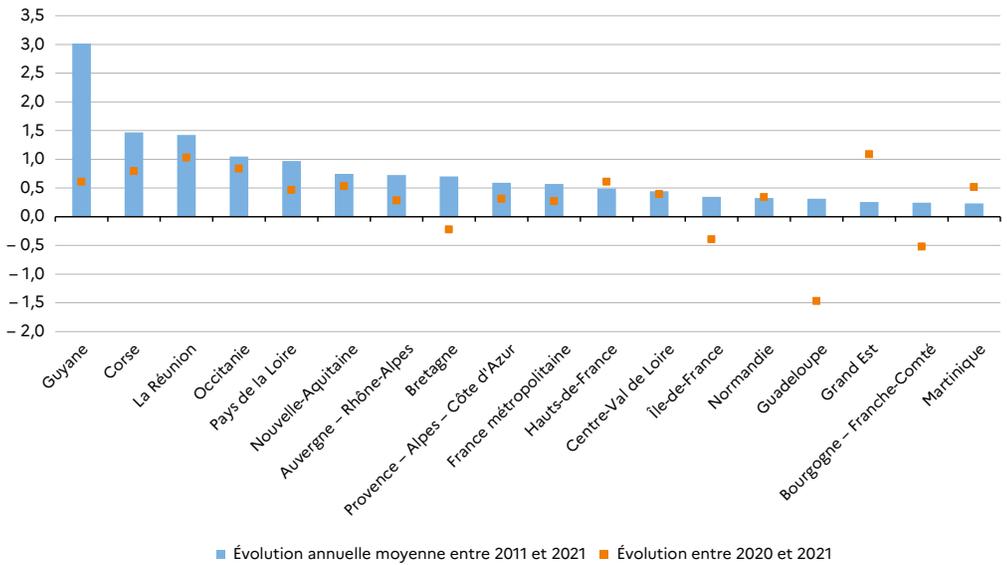
6 La liste des corps et cadres d'emploi A+ est publiée dans les définitions, sur le portail de la fonction publique, dans la rubrique « Études & Statistiques ». Les militaires et le corps médical ne sont pas comptés en catégorie A+, quelles que soient les fonctions exercées.

7 À des fins de comparaison entre territoires, l'indicateur est construit sans les militaires, car leur localisation géographique n'est pas renseignée dans Siasp (Système d'information sur les agents des services publics). Sur le champ France (hors Mayotte), la prise en compte des militaires fait passer de 74 à 78 le nombre d'agents en ETP pour 1 000 habitants.

Caractéristiques et localisation des postes de la fonction publique en 2021

En France métropolitaine, entre 2011 et 2021, le nombre d'agents civils augmente dans toutes les régions (Figure 4). Entre 2020 et 2021, les évolutions sont plus contrastées. Le nombre d'agents civils baisse légèrement en Bretagne (-0,2 %), en Île-de-France (-0,4 %) et en Bourgogne - Franche-Comté (-0,5 %), et augmente dans les autres régions, le plus fortement dans le Grand Est (+1,1 %, après une baisse de 0,2 % en 2020).

Figure 4 : Évolution annuelle moyenne des effectifs physiques par région entre 2011 et 2021 en %



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.

Champ : Emplois principaux, civils de la fonction publique, situés en France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : Entre 2020 et 2021, les effectifs physiques en Guyane ont augmenté de 0,6 %. Ils ont augmenté de 3,0 % en moyenne par an entre 2011 et 2021.

La Corse est la région métropolitaine dans laquelle le nombre d'agents civils a le plus augmenté depuis 2011 (+1,5 % par an en moyenne : +2,0 % dans la FPT et +3,0 % dans la FPH, où l'on passe de 4 500 agents civils en 2011 à 6 000 en 2021). Elle est suivie par l'Occitanie (+1,0 %). Sur dix ans, la hausse a été moins dynamique en Bourgogne - Franche-Comté (+0,2 % d'agents civils par an en moyenne), dans le Grand Est (+0,3 %) et en Normandie (+0,3 %, avec une baisse des effectifs de la FPE, passés de 93 500 en 2011 à 92 500 en 2021). Le nombre d'agents civils augmente moins vite en Île-de-France (+0,3 % par an en moyenne) que sur l'ensemble du territoire métropolitain (+0,6 %).

En outre-mer, entre 2011 et 2021, le nombre d'agents civils a fortement augmenté en Guyane (+3,0 % par an en moyenne ; +5,8 % pour la FPH) et à La Réunion (+1,4 % par an en moyenne ; +3,2 % pour la FPH). En revanche, l'emploi public a légèrement moins augmenté qu'au niveau national en Guadeloupe (+0,3 % par an en moyenne) et en Martinique (+0,2 %), l'une des seules régions françaises dont la démographie recule régulièrement.

Encadré 1 : Les apprentis dans la fonction publique

Fin 2021, 24 700 apprentis se forment dans la fonction publique, soit une très forte hausse (+ 28 %) par rapport à fin 2020 (**Figure**). Cette hausse concerne les trois versants, mais provient essentiellement de la FPT (+ 3 500 apprentis, soit + 29 %), notamment des établissements publics locaux auxquels les centres de formation des apprentis sont rattachés. Les effectifs d'apprentis de l'Éducation nationale (hors établissements publics administratifs – EPA) représentent moins de 1 % de l'ensemble des apprentis de la FPE.

Figure : Effectifs des apprentis par type d'employeur

		2021		Évolution par rapport à 2020 (en %)
		Effectifs	Part (en %)	
Fonction publique de l'État	Ministères	5 300	68	24,8
	<i>dont Armées</i>	1 800	23	3,0
	<i>dont Intérieur</i>	1 700	22	64,2
	<i>dont ministères économiques et financiers</i>	600	8	45,0
	EPA	2 500	32	26,4
	Total	7 800	100	25,4
Fonction publique territoriale	Collectivités territoriales	11 500	74	26,3
	<i>dont Communes</i>	8 400	54	23,2
	Établissements publics locaux	4 100	26	38,2
	Total	15 600	100	29,2
Fonction publique hospitalière	Total	1 300	-	37,6
Ensemble de la fonction publique		24 700	-	28,4

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.

Champ : Emplois principaux, apprentis, situés en France (hors Mayotte).

Caractéristiques et localisation des postes de la fonction publique en 2021

Encadré 2 : En 2021, la moitié des contractuels sont en CDD

Dans la fonction publique en 2021, la part des contractuels en contrat à durée déterminée (CDD) diminue (52 %, contre 55 % en 2020) [Figure]. Cette évolution entre 2020 et 2021 est toutefois à prendre avec précaution, en raison de la refonte de l'enquête Emploi en 2021.

En 2021, une majorité des contractuels en CDD de la fonction publique ont un contrat de courte durée : 59 % ont un contrat d'une durée inférieure à un an, et seuls 11 % ont un contrat de plus de trois ans. La FPE emploie davantage de contrats à durée indéterminée (CDI) [61 %], et la durée des CDD y est supérieure à celle pratiquée dans les autres versants : 54 % des contractuels ont un contrat d'une durée inférieure à un an et 14 % un contrat de plus de trois ans, contre respectivement 56 % et 12 % dans la FPT et 75 % et 4 % dans la FPH.

Figure : Répartition des contractuels par type de contrat et durée en 2021

en %

	Répartition CDI/CDD		Répartition des CDD par durée		
	CDI	CDD	CDD < 1 an	CDD 1 à 3 ans	CDD > 3 ans
Fonction publique de l'État	61	39	54	32	14
Fonction publique territoriale	32	68	56	32	12
Fonction publique hospitalière	48	52	75	21	4
Ensemble de la fonction publique	48	52	59	30	11

Source : Insee, enquêtes Emploi. Traitement DGAFPSDesi.

Champ : France (hors Mayotte), agents de la fonction publique. Hors bénéficiaires de contrats aidés, hors assistants maternels, médecins et militaires. Dans Siasp, la catégorie « Contractuels » ne comprend pas les militaires, les médecins, les assistants maternels et les enseignants du privé non titulaires.

Lecture : Parmi les contractuels de la fonction publique, 52 % sont en CDD en 2021.

Encadré 3 : L'emploi public à Mayotte et dans les collectivités d'outre-mer

À Mayotte, la fonction publique emploie 21 000 agents au deuxième trimestre 2022, dont 12 200 travaillent dans la FPE et 8 700 exercent dans la FPT ou la FPH. Le taux d'administration est inférieur au taux moyen des autres régions françaises : 70 emplois publics pour 1 000 habitants, contre 73 en moyenne dans le reste de la France. Il est d'autant inférieur que, contrairement aux taux calculés pour les autres régions et la France hors Mayotte (voir Figure 3), il n'est pas corrigé de la quotité de travail et est donc surévalué. Entre 2009 et 2022, les créations d'emploi ont été particulièrement importantes dans la FPE. Ainsi, sur les 8 100 emplois publics créés à Mayotte sur la période, 7 500 le sont dans la FPE. En revanche, le nombre d'emplois en 2022 dans les collectivités territoriales et à l'hôpital n'augmente que de 600 par rapport à 2009. La création d'emplois avait été dynamique de 2014 à 2017 avec le développement des contrats aidés, en particulier dans les communes, qui en sont les principaux employeurs. Mais depuis le premier trimestre 2017, les contrats aidés ont diminué de moitié.

En 2020, en Polynésie française, le personnel civil de l'État, y compris le personnel enseignant du primaire et du secondaire, représente 8 300 agents. Cet effectif est stable par rapport à 2019, et en baisse de 1,0 % en moyenne annuelle depuis 2010.

En 2019, en Nouvelle-Calédonie, le secteur public (hors militaires) emploie 22 400 personnes, soit un emploi sur quatre. Ces emplois sont occupés par 9 100 contractuels (+ 0,9 % par an depuis 2009), 9 900 fonctionnaires de Nouvelle-Calédonie (+ 1,8 % par an depuis 2009) et 3 400 fonctionnaires de l'État (- 0,8 % par an depuis 2009). En 2019, l'emploi dans le secteur public augmente de 0,9 %, un rythme proche de celui observé sur dix ans (+ 1,0 %) et supérieur à celui de l'emploi privé (+ 0,4 %).

Sources et définitions

Sources

Le **système d'information sur les agents des services publics (Siasp)**, produit par l'Insee à partir de 2009, recense les données sur l'emploi et les rémunérations des agents des trois versants de la fonction publique.

Le champ de l'étude porte sur les postes principaux au 31 décembre. Il s'agit, pour chaque agent, du poste actif et non annexe qu'il occupe à cette date (le plus rémunérateur s'il en occupe plusieurs). Un poste est actif s'il donne lieu à une rémunération d'activité ; il est non annexe si cette rémunération et le volume de travail associé sont suffisants. Certains salariés présents fin décembre deux années consécutives peuvent connaître des interruptions en cours d'année. Ils sont caractérisés par leur poste principal au 31 décembre. Pour le calcul du volume de travail, les salariés occupant au moins un poste non annexe en cours d'année sont caractérisés par leur poste principal annuel.

Définitions

Le périmètre de la **fonction publique** renvoie aux personnes morales et organismes soumis au droit administratif, dans lequel le recrutement se fait sur la base du droit public. La fonction publique se décompose en trois versants : la fonction publique de l'État (FPE), la fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique hospitalière (FPH). Le tracé de chaque versant s'appuie essentiellement sur la catégorie juridique de l'employeur.

Dans cette publication, les **agents publics** sont les salariés de la fonction publique, hors bénéficiaires de contrats aidés, car ces derniers sont des salariés de droit privé. Formellement, les apprentis ne sont pas des agents publics, mais ils sont comptés avec eux dans cette publication.

Un **contrat aidé** est un contrat de travail dérogatoire au droit commun, pour lequel l'employeur bénéficie d'aides qui peuvent prendre la forme d'une subvention à l'embauche, de l'exonération de certaines cotisations sociales, d'une aide à la formation.

Un **contractuel** est un agent civil de la fonction publique qui n'est ni fonctionnaire ni bénéficiaire d'un contrat aidé, et qui ne relève pas des « Autres catégories et statuts ».

Ces **Autres catégories et statuts** relèvent de contrats particuliers non régis par les règles de droit commun des agents non titulaires *stricto sensu*. Cette catégorie recouvre principalement les enseignants d'établissement privé sous contrat et les ouvriers d'État dans la FPE, les assistants maternels et familiaux et les collaborateurs de cabinet dans la FPT, les médecins dans la FPH, et les apprentis dans les trois versants.

Un **fonctionnaire** est un agent civil ayant réussi un concours de la fonction publique ou devenu titulaire à l'issue d'un plan de titularisation. Dans certains cas, un agent peut être titularisé en catégorie C sans avoir passé de concours.

Les corps ou cadres d'emplois de fonctionnaires sont classés en trois **catégories statutaires** (dites aussi **catégories hiérarchiques**) selon leur niveau de recrutement et les fonctions qui ont vocation à être exercées par ces corps. Les statuts particuliers fixent le classement de chaque corps dans l'une des catégories suivantes :

- la catégorie A pour les fonctions d'étude générale, de conception et de direction ;
- la catégorie B pour les fonctions d'application ;
- la catégorie C pour les tâches d'exécution.

Par assimilation, les corps de fonctionnaires sans classification dans les textes statutaires et les agents contractuels de droit public sont classés dans l'une de ces trois catégories.

Bien qu'elle n'ait pas d'existence juridique, 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. Cette notion recouvre l'ensemble des corps et cadres d'emplois culminant en « hors échelle B », recrutant par voie de promotion interne dans des corps de catégorie A, *a minima* au niveau de la licence, et dont les missions correspondent à des fonctions supérieures d'encadrement, de direction, d'expertise, de contrôle ou d'inspection. Les emplois fonctionnels qui correspondent à des postes le plus souvent à hautes responsabilités et dont le vivier d'accès est constitué des corps et cadres d'emplois culminant au moins en hors échelle B sont également inclus.

Pour en savoir plus

- Colin S., Godefroy P. (2023), « Évolution des effectifs de la fonction publique en 2021 », *Stats Rapides* n° 97, DGAFP, juin. <https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/evolution-des-effectifs-de-la-fonction-publique-en-2021>
- Donzeau N., Godefroy P. (2023), « En 2021, l'emploi augmente de nouveau dans la fonction publique », *Insee Première* n° 1947, Insee, mai. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/7621088>

Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2021

Solène COLIN¹
Pascal GODEFROY¹

Les femmes sont majoritaires dans la fonction publique, où elles représentent 63 % des effectifs. Entre 2011 et 2021, la part des femmes dans les effectifs augmente de deux points, et de cinq points si l'on se restreint aux seuls postes de catégorie A+, où les femmes, encore minoritaires, représentent 43 % des effectifs. En 2021, la part des femmes chez les agents de catégorie B de la fonction publique hospitalière augmente de deux points, suite au reclassement dans cette catégorie des aides-soignants, auparavant dans la catégorie C. L'âge moyen des agents continue d'augmenter à un rythme identique à celui des années précédentes, pour atteindre 44 ans.

La féminisation de l'emploi public se poursuit

En France², fin 2021, 63 % des agents qui travaillent dans la fonction publique³ sont des femmes (**Figure 1**), contre 46 % des salariés du secteur privé⁴. Entre 2011 et 2021, la part des femmes dans la fonction publique progresse de deux points. Cette progression est, entre autres, portée par les contractuels : la part des femmes chez les contractuels a progressé de trois points en dix ans, passant de 67 % à 70 %. Dans le même temps, le poids relatif des contractuels a augmenté : en 2021, ils représentent 22 % des effectifs de la fonction publique, contre 17 % en 2011.

Figure 1 : Taux de féminisation par statut au 31 décembre
en %

	2011	2020	2021
Fonctionnaires ⁽¹⁾	63	65	65
Contractuels ⁽¹⁾	67	70	70
Militaires	15	17	18
Autres catégories et statuts ⁽²⁾	62	64	64
Ensemble de la fonction publique	61	63	63

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés et catégories indéterminées.

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

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

Lecture : Fin 2021, 18 % des militaires sont des femmes, contre 15 % fin 2011.

1 SDessi - DGAFP

2 « France » correspond à « France hors Mayotte ».

3 Les données d'emploi de la fonction publique sont hors contrats aidés.

4 La part des femmes dans la fonction publique provient du système d'information sur les agents des services publics (Siasp), utilisé dans cette publication pour l'ensemble des données sur la fonction publique, tandis que la part des femmes du secteur privé est issue de l'enquête Emploi. Dans cette source, l'estimation de la part des femmes dans la fonction publique est de 65 % (cf. *Insee Résultats*, « Estimations d'emploi » : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4981513>)

La fonction publique hospitalière (FPH) est le versant où les femmes sont relativement les plus nombreuses. Celles-ci représentent 78 % des effectifs (**Figure 2**), soit un point de plus en dix ans. Dans la fonction publique territoriale (FPT), la part des femmes progresse de près de un point en dix ans et s'élève à 61 %. Elles représentent près de neuf agents publics sur dix dans les établissements communaux, mais moins de trois agents sur dix dans les établissements départementaux, du fait de la faible proportion de femmes dans les services départementaux d'incendie et de secours. La fonction publique de l'État (FPE) est le versant où la part des femmes est la plus faible (57 %), malgré une forte augmentation, de près de quatre points, entre 2011 et 2021. Cette moindre part s'explique en partie par la présence des militaires, dont les femmes ne représentent que 18 % des effectifs. Militaires exclus, la part des femmes dans la FPE est de 63 %, comme dans l'ensemble de la fonction publique.

Figure 2 : Part des femmes par versant et par catégorie au 31 décembre
en %

		2011	2020	2021
Fonction publique de l'État	Catégorie A	60	63	63
	<i>dont A+</i>	37	41	42
	Catégorie B	42	42	43
	Catégorie C	51	58	59
	Total	54	57	57
Fonction publique territoriale	Catégorie A	60	69	69
	<i>dont A+</i>	52	52	53
	Catégorie B	64	57	57
	Catégorie C	60	61	61
	Total	61	61	61
Fonction publique hospitalière	Catégorie A	72	76	76
	<i>dont A+</i>	43	55	54
	Catégorie B	84	81	86
	Catégorie C	78	79	74
	Total	77	78	78
Ensemble de la fonction publique	Catégorie A	62	67	67
	<i>dont A+</i>	38	43	43
	Catégorie B	56	52	58
	Catégorie C	62	64	63
	Total	61	63	63

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés. Hors catégories indéterminées (1 % des effectifs dans la FPE et la FPT, 0 % dans la FPH).

Lecture : Fin 2021, 42 % des agents de catégorie A+ de la FPE sont des femmes, contre 37 % fin 2011.

Parmi les agents de catégorie A, entre 2011 et 2021, la part des femmes augmente de cinq points et atteint 67 %. Elle augmente de neuf points dans la FPT, en particulier à la suite du passage en catégorie A, en 2019, des éducateurs de jeunes enfants et des assistants socio-éducatifs, cadres d'emplois féminisés, soit 69 % en 2021. Sur la même période, la part des femmes de catégorie A augmente de quatre points dans la FPH, et de trois points dans la FPE (soit respectivement 76 % et 63 % en 2021).

Les femmes sont relativement moins nombreuses parmi les agents de catégorie B (58 %), en raison du poids des militaires dans la catégorie. Elles représentent néanmoins 64 % des effectifs civils de la catégorie B. Entre 2011 et 2021, leur part augmente de deux points parmi les agents de catégorie B. Si la tendance était à la baisse entre 2011 et 2020 (- 4 points), elle s'inverse en 2021, et la part des femmes augmente fortement parmi les

Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2021

agents de catégorie B (+ 6 points). Cette hausse est essentiellement portée par la FPH : entre 2020 et 2021, la part des femmes chez les agents de catégorie B de la FPH augmente de cinq points, à la suite du passage de la catégorie C à la catégorie B des aides-soignants (Ségur de la santé), corps très majoritairement féminin. *A contrario*, la part des femmes parmi les agents de catégorie C de la FPH baisse d'un peu plus de trois points.

Les femmes sont moins nombreuses que les hommes à occuper des postes de catégorie A+⁵. Elles ne représentent que 43 % des agents de cette catégorie, alors qu'elles représentent 67 % de l'ensemble des agents de catégorie A. Entre 2011 et 2021, leur part dans la catégorie A+ augmente toutefois de cinq points, comme pour les agents de catégorie A. Dans la FPE, les femmes occupent 42 % des postes de catégorie A+ ; elles sont en revanche majoritaires sur ces postes dans la FPT (53 %) et la FPH (54 %).

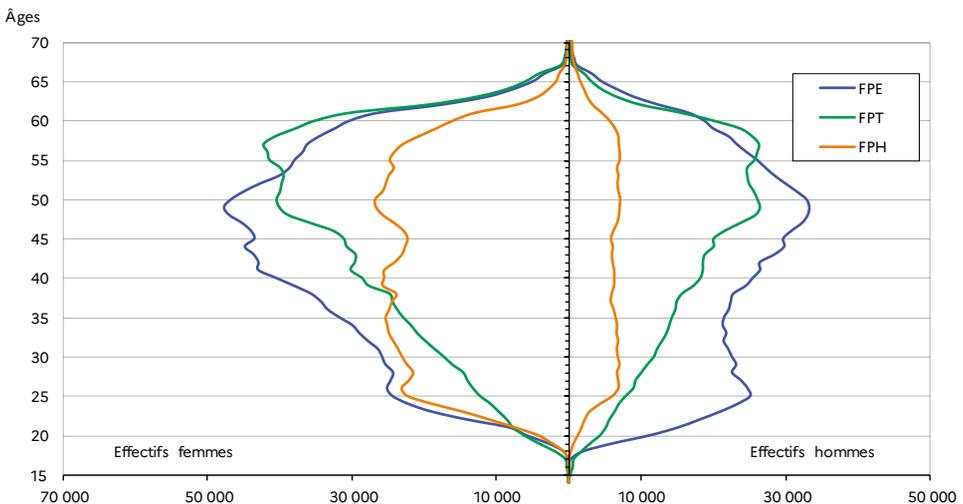
L'âge moyen des agents de la fonction publique continue d'augmenter

En 2021, l'âge moyen des agents de la fonction publique est de 44 ans, contre 41 ans dans le secteur privé⁶. Il était de 42 ans en 2011. La fonction publique compte 2,5 agents de 50 ans et plus pour un agent de moins de 30 ans, alors que ce ratio est de 1,5 dans le secteur privé.

Sur la période 2011-2021, l'âge moyen des agents publics augmente au total de deux ans : la part des moins de 30 ans baisse de un point, celle des 50 ans et plus augmente de six points.

La FPT est le versant le plus âgé de la fonction publique, avec une moyenne d'âge de 46 ans. Jusqu'à 50 ans, la distribution des effectifs par âge a un profil de pyramide inversée : les effectifs de la FPT sont fortement croissants avec l'âge (**Figure 3**), ce qui est la conséquence d'une réduction progressive des embauches de débutants ou d'embauches en cours de carrière plus fréquentes. Entre 2011 et 2021, l'âge moyen augmente de deux ans. C'est d'ailleurs dans les filières les plus jeunes, « Animation » et « Incendie-secours », que cette augmentation est la plus marquée.

Figure 3 : Pyramide des âges par versant au 31 décembre 2021 en effectifs



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFSP-SDessi.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.

⁵ La liste des corps et cadres d'emplois A+ est publiée dans les définitions, sur le portail de la fonction publique, dans la rubrique « Études & Statistiques ». Les militaires et le corps médical ne sont pas comptés en catégorie A+, quelles que soient les fonctions exercées.

⁶ L'âge moyen dans la fonction publique est issu de Siasp, tandis que celui dans le privé provient de l'enquête Emploi. Dans cette source, l'âge moyen dans la fonction publique est aussi de 44 ans.

Dans la FPE, l'âge moyen est de 43 ans. En moyenne, les militaires ont 34 ans. Militaires exclus, l'âge moyen dans la FPE est de 44 ans. Dans la FPH, il est de 42 ans. Dans ces deux versants, l'âge moyen augmente de un an entre 2011 et 2021. Mais les pyramides des âges sont différentes : dans la FPE, il y a un pic très net d'effectifs autour de 50 ans (et un autre, moindre, autour de 25 ans), alors que les effectifs par âge dans la FPH sont relativement similaires entre 25 et 55 ans. Dans ces deux versants, le niveau de diplôme des agents et les qualifications attendues, en moyenne plus élevés que pour les salariés du privé, expliquent la faiblesse des effectifs de moins de 20 ans.

Dans les trois versants, les agents de catégories A+ sont les plus âgés, ce qui est lié à la possibilité offerte aux agents de catégorie A d'être promus dans la catégorie A+ à partir du milieu de la carrière ; les agents de la catégorie A+ ont en moyenne 50 ans, contre 43 ans pour les agents de catégories A et B et 44 ans pour les agents de catégorie C. Si les contractuels sont en moyenne plus jeunes que les fonctionnaires (39 ans, contre 46 ans ; en 2011, 37 ans, contre 44 ans), l'écart de sept ans entre les deux moyennes d'âge est stable au cours des dix dernières années.

Encadré 1 : Niveau de diplôme des agents publics

En 2021, 56 % des agents publics détiennent un diplôme du supérieur, contre 41 % dans le secteur privé (**Figure**). En 2014, la proportion était respectivement de 50 % et 34 %, soit une progression respective de six et sept points dans chacun des secteurs. Par rapport au secteur privé, c'est dans la FPE (76 %) et dans la FPH (52 %) que la part des diplômés du supérieur est la plus importante, tandis qu'elle est la plus faible dans la FPT (32 %).

Figure : Répartition par niveau de diplôme des agents des trois versants de la fonction publique
en %

	2014			2021		
	Diplôme inférieur au baccalauréat	Baccalauréat	Diplôme du supérieur	Diplôme inférieur au baccalauréat	Baccalauréat	Diplôme du supérieur
FPE	13	17	70	8	16	76
FPT	54	19	27	44	23	32
FPH	37	15	47	31	17	52
Ensemble FP	33	18	50	25	19	56
Privé	45	20	34	36	22	41

Source : Enquête Emploi, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte). Salariés des secteurs public et privé, hors stagiaires et bénéficiaires d'emplois aidés.

Lecture : En 2021, 76 % des agents de la FPE sont diplômés du supérieur.

Dans la fonction publique, comme dans le secteur privé, les jeunes sont plus diplômés que leurs aînés : 58 % des moins de 35 ans ont un diplôme du supérieur, contre 46 % des agents de 50 ans et plus. Toutefois, ce n'est pas le cas dans la FPE, où les plus jeunes détiennent moins souvent un diplôme du supérieur que les plus anciens (71 %, contre 73 % des 50 ans et plus et 76 % tous âges confondus), du fait d'une proportion plus importante de militaires chez les jeunes.

Dans la FPE et la FPT, les femmes sont plus souvent diplômées du supérieur que les hommes ; cet écart est, comme dans le secteur privé, davantage prononcé chez les moins de 35 ans. À l'inverse, dans la FPH, les hommes sont plus souvent diplômés du supérieur (57 %) que les femmes (51 %). Cet écart est lié à un effet de composition : dans la FPH, un homme sur trois est cadre (ou profession intellectuelle supérieure, notamment médecin), contre une femme sur dix. Mais, à catégorie socioprofessionnelle identique, les femmes sont plus diplômées que les hommes.

Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2021

Encadré 2 : Travailleurs handicapés

En 2021, 4 % des agents de la fonction publique sont reconnus comme étant travailleurs handicapés ou perçoivent l'allocation aux adultes handicapés (AAH) [Figure]. Cette part est similaire à celle du privé.

Par versant, elle est plus faible dans la FPE (3 %) et plus élevée dans la FPT (5 %). Entre 2014 et 2021, cette part a progressé de un point dans la fonction publique et est restée stable dans le privé.

Figure : Part des agents ou salariés reconnus comme travailleurs handicapés ou percevant l'allocation aux adultes handicapés (AAH)
en %

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
FPE	2	3	3	3	2	4	3	3
FPT	3	3	4	4	4	5	4	5
FPH	5	4	5	5	4	5	5	4
Ensemble de la fonction publique	3	4						
Secteur privé	4							

Source : Insee, enquête Emploi. Traitement DGAFPSDessi.

Champ : France (hors Mayotte), salariés des secteurs public et privé.

Note : Les variables concernant la reconnaissance d'un handicap et la perception de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) n'étant collectées que sur des sous-échantillons, les données présentées doivent être utilisées avec prudence.

Lecture : 4 % des agents de la fonction publique sont reconnus comme étant travailleurs handicapés ou bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) en 2021.

Sources et définitions**Sources**

Le **système d'information sur les agents des services publics (Siasp)**, produit par l'Insee à partir de 2009, recense les données sur l'emploi et les rémunérations des agents des trois versants de la fonction publique.

Le champ de l'étude porte sur les postes principaux au 31 décembre. Il s'agit, pour chaque agent, du poste actif et non annexe qu'il occupe à cette date (le plus rémunérateur s'il en occupe plusieurs). Un poste est actif s'il donne lieu à une rémunération d'activité ; il est non annexe si cette rémunération et le volume de travail associé sont suffisants. Certains salariés présents fin décembre deux années consécutives peuvent connaître des interruptions en cours d'année. Ils sont caractérisés par leur poste principal au 31 décembre.

Définitions

Le périmètre de la **fonction publique** renvoie aux personnes morales et organismes soumis au droit administratif, dans lequel le recrutement se fait sur la base du droit public. La fonction publique se décompose en trois versants : la fonction publique de l'État (FPE), la fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique hospitalière (FPH). Le tracé de chaque versant s'appuie essentiellement sur la catégorie juridique de l'employeur.

Dans cette publication, les **agents de la fonction publique** sont les salariés de la fonction publique, hors bénéficiaires de contrats aidés, car ces derniers sont des salariés de droit privé. Formellement, les apprentis ne sont pas des agents publics, mais ils sont comptés avec eux dans cette publication.

Les corps ou cadres d'emplois de fonctionnaires sont classés en trois **catégories statutaires** (dites aussi **catégories hiérarchiques**) selon leur niveau de recrutement et les fonctions qui ont vocation à être exercées par ces corps. Les statuts particuliers fixent le classement de chaque corps dans l'une des catégories suivantes :

- la catégorie A pour les fonctions d'étude générale, de conception et de direction ;
- la catégorie B pour les fonctions d'application ;
- la catégorie C pour les tâches d'exécution.

Par assimilation, les corps de fonctionnaires sans classification dans les textes statutaires et les agents contractuels de droit public sont classés dans l'une de ces trois catégories.

Bien qu'elle n'ait pas d'existence juridique, 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. Cette notion recouvre l'ensemble des corps et cadres d'emplois culminant en « hors échelle B », recrutant par voie de promotion interne dans des corps de catégorie A, *a minima* au niveau de la licence, et dont les missions correspondent à des fonctions supérieures d'encadrement, de direction, d'expertise, de contrôle ou d'inspection. Les emplois fonctionnels qui correspondent le plus souvent à des emplois de direction et dont le vivier d'accès est constitué des corps et cadres d'emplois culminant au moins en hors échelle B sont également inclus.

Pour en savoir plus

- Colin S., Godefroy P. (2023), « Évolution des effectifs de la fonction publique en 2021 », *Stats Rapides* n° 97, DGAFP, juin. <https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/evolution-des-effectifs-de-la-fonction-publique-en-2021>
- Colin S., Godefroy P. (2023), « Caractéristiques et localisation des postes de la fonction publique en 2021 », *Stats Rapides* n° 98 DGAFP, juin. <https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/caracteristiques-et-localisation-des-postes-de-la-fonction-publique-en-2021>
- Donzeau N., Godefroy P. (2023), « En 2021, l'emploi augmente de nouveau dans la fonction publique », *Insee Première* n° 1947, Insee, mai. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/7621088>

Les agents de 50 ans ou plus dans la fonction publique en 2021

Deborah MASSIS¹

En 2021, 2,1 millions d'agents de la fonction publique sont âgés de 50 ans ou plus, soit 36% d'entre eux. Cette proportion atteint même 42% chez les fonctionnaires, contre 23% chez les contractuels.

Depuis 2011, le nombre d'agents de 50 ans ou plus est en hausse (+2,5% en moyenne par an), notamment parmi les contractuels (+4,9% en moyenne par an). La part relative des agents de 50 ans ou plus a progressé de 6 points : +9 points pour les fonctionnaires et +3 points pour les contractuels.

La proportion d'agents d'au moins 50 ans est plus forte dans la fonction publique territoriale (43%) que dans les autres versants : 33% dans la fonction publique de l'État et 31% dans la fonction publique hospitalière. Parmi les fonctionnaires, c'est dans la catégorie C que la part des 50 ans ou plus est la plus importante : 48%, contre 44% en catégorie B et 36% en catégorie A.

Parmi les fonctionnaires de 50 ans ou plus, un sur cinq a plus de 60 ans, contre un sur quatre chez les contractuels.

Plus d'un tiers des agents sont âgés d'au moins 50 ans

En 2021, 2 052 000 agents qui travaillent dans la fonction publique sont âgés de 50 ans ou plus. Ils représentent plus d'un tiers des agents (36%) [Figure 1]. Dans la fonction publique territoriale (FPT), ils sont 43% à avoir atteint cette tranche d'âge, tandis que dans la fonction publique de l'État (FPE) et dans la fonction publique hospitalière (FPH), leur part est plus contenue (respectivement 33% et 31%).

Sur dix agents de 50 ans ou plus, six sont des femmes, comme dans l'ensemble de la fonction publique. Par versant, la part des femmes dans cette tranche d'âge reste très proche, quand elle n'est pas identique, à celle observée pour l'ensemble des agents. Ainsi, parmi les agents de 50 ans ou plus, la part des femmes est de 59% dans la FPE (contre 57% dans l'ensemble du versant), de 76% dans la FPH (contre 78%) et de 62% dans la FPT (contre 61%).

Figure 1 : Les agents de 50 ans ou plus dans la fonction publique, en 2021

	2021			Évolution annuelle moyenne entre 2011 et 2021
	Effectif (en milliers)	Part au sein du versant (en %)	Part des femmes (en %)	Effectif (en %)
FPE	835	33	59	2,1
FPT	838	43	62	3,1
FPH	379	31	76	2,0
Ensemble FP	2 052	36	63	2,5

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFF-SDessi.

Champ : Emplois principaux au 31 décembre, tous statuts, France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : En 2021, 2 052 000 agents travaillant dans la fonction publique ont 50 ans ou plus, soit 36% des agents. Parmi eux, 63% sont des femmes. Entre 2011 et 2021, les effectifs des agents de 50 ans ou plus croissent en moyenne de 2,5% par an.

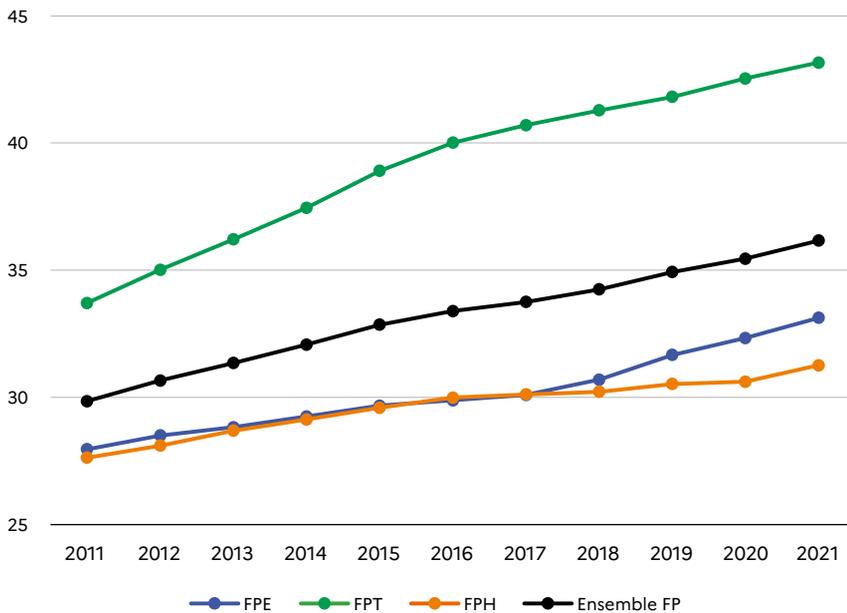
¹ SDessi-DGAFF.

La part des 50 ans ou plus a fortement progressé depuis 2011

Entre 2011 et 2021, le nombre d'agents de 50 ans ou plus a augmenté de 27,9%. Il progresse à un rythme bien plus soutenu que l'emploi public (+2,5% en moyenne par an, contre +0,5%). De ce fait, entre 2011 et 2021, la part des agents ayant au moins 50 ans a fortement progressé (+6 points) dans la fonction publique (**Figure 2**). C'est dans la FPT que cette hausse est la plus importante : +9 points.

Figure 2 : Part des 50 ans ou plus dans la fonction publique depuis 2011

en %



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Emplois principaux au 31 décembre, tous statuts, France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : En 2011, 30 % des agents travaillant dans la fonction publique avaient 50 ans ou plus. Entre 2011 et 2021, la part des 50 ans ou plus a augmenté en moyenne de 1,9 % par an, et atteint 36 % en 2021.

En 2021, la part des agents de 50 ans ou plus sur l'ensemble de la fonction publique croît au même rythme que sur les dix dernières années (+ 2,0% en 2021, contre +1,9% en moyenne annuelle sur la période 2011-2021). En revanche, sa progression est plus forte en 2021 que sur la décennie dans la FPE (+2,5% en 2021, contre +1,7% en moyenne) et dans la FPH (+2,1% en 2021, contre +1,2% en moyenne), tandis qu'elle est inférieure dans la FPT (+1,5%, contre +2,5% en moyenne).

Les fonctionnaires sont surreprésentés parmi les 50 ans ou plus

En 2021, par rapport à l'ensemble des agents, les fonctionnaires sont surreprésentés parmi les 50 ans ou plus (78%, contre 66% dans l'ensemble), et les contractuels y sont sous-représentés (14%, contre 22% dans l'ensemble), comme dans chacun des versants (**Figure 3**). Dans la FPT, 84% des agents de 50 ans ou plus sont fonctionnaires (contre 74% dans l'ensemble du versant) et seulement 13% sont contractuels (contre 22% dans l'ensemble). Dans la FPH, les fonctionnaires représentent 78% de cette tranche d'âge (contre 67% dans l'ensemble), et les contractuels 12% (contre 23% dans l'ensemble). Enfin, dans la FPE, sept agents sur dix ayant au moins 50 ans sont fonctionnaires (contre 60% dans l'ensemble) et 16% sont contractuels (contre 21% dans

Les agents de 50 ans ou plus dans la fonction publique en 2021

l'ensemble). La part des militaires parmi les agents ayant au moins 50 ans est particulièrement faible (4%, contre 12% dans l'ensemble), car ils peuvent partir à la retraite après dix-sept ans de services pour les militaires du rang et les sous-officiers, ou vingt-sept ans pour les officiers de carrière.

Figure 3 : Répartition des agents de 50 ans ou plus par statut, et part des femmes, en 2011 et 2021

		2011			2021		
		Effectif (en milliers)	Répartition (en %)	Part des femmes (en %)	Effectif (en milliers)	Répartition (en %)	Part des femmes (en %)
FPE	Fonctionnaires	515	76	58	601	72	59
	Contractuels	71	10	59	135	16	70
	Militaires	25	4	7	31	4	10
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	65	10	55	68	8	63
	Total	675	100	56	835	100	59
FPT	Fonctionnaires ⁽²⁾	506	82	58	702	84	61
	Contractuels ⁽²⁾	81	13	66	108	13	66
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	30	5	94	29	3	90
	Total	617	100	61	838	100	62
FPH	Fonctionnaires	247	79	77	296	78	80
	Contractuels	28	9	75	46	12	75
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	37	12	38	37	10	44
	Total	312	100	72	379	100	76
Ensemble FP	Fonctionnaires	1 268	79	62	1 599	78	64
	Contractuels	180	11	65	288	14	69
	Militaires	25	2	7	31	2	10
	Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	133	8	59	133	6	63
	Total	1 605	100	61	2 052	100	63

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Emplois principaux au 31 décembre, tous statuts, France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.

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

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

Lecture : En 2021, 78 % des agents de 50 ans ou plus travaillant dans la fonction publique sont fonctionnaires et parmi les fonctionnaires de 50 ans ou plus, les femmes sont 64 %.

La répartition des agents ayant au moins 50 ans par statut évolue peu entre 2011 et 2021, et seule la proportion des contractuels augmente un peu. En 2011, ils représentaient 11% de cette tranche d'âge. Dix ans plus tard, leur part augmente de 3 points, portée principalement par la FPE. En effet, au sein de ce versant, elle est passée de 10% en 2011 à 16% en 2021, en lien avec l'explosion du nombre de contractuels ayant 50 ans ou plus (+ 90,0% en 10 ans), contre une augmentation tous statuts confondus plus modérée (+ 23,5%). Les aides aux élèves en situation de handicap qui ont été recrutés massivement ces dernières années contribuent pour deux tiers à la hausse du nombre de contractuels âgés de 50 ans ou plus, entre 2011 et 2021.

En 2021, la part des femmes parmi les agents de 50 ans ou plus, par statut et versant, est comparable à leur part au sein de l'ensemble des agents, tous âges confondus. Le principal écart se trouve parmi les militaires, où la part des femmes est plus faible (10%, contre 18% dans l'ensemble de ce statut), mais en augmentation par rapport à 2011.

Un fonctionnaire de catégorie C sur deux a 50 ans ou plus

La part des 50 ans ou plus est plus élevée chez les fonctionnaires (42%) que parmi l'ensemble des agents publics (36%). En 2021, 1 599 000 fonctionnaires ont 50 ans ou plus (**Figure 4**). Dans la FPT, les fonctionnaires âgés de 50 ans ou plus représentent la moitié des agents. C'est dans la FPH que leur part est la moins importante (37%). Dans la FPE, elle est de 40%.

Figure 4 : Fonctionnaires de 50 ans ou plus par catégorie hiérarchique, en 2021

		Effectif (en milliers)	Répartition par tranche d'âge (en %)				Part au sein des fonctionnaires (en %)	Part des femmes (en %)
			de 50 à 54 ans	de 55 à 59 ans	60 ans ou plus	Total		
FPE	A	396	44	35	21	100	38	59
	B	110	44	34	22	100	39	53
	C	94	39	37	24	100	47	66
	Total*	601	43	35	22	100	40	59
FPT	A	80	38	37	26	100	45	67
	B	87	39	40	22	100	50	58
	C	534	39	41	20	100	49	60
	Total*	702	39	40	21	100	49	61
FPH	A	67	45	37	18	100	23	81
	B	108	45	41	14	100	45	86
	C	121	43	41	16	100	43	73
	Total*	296	44	40	15	100	37	80
Ensemble FP	A	543	43	35	21	100	36	63
	B	305	43	38	19	100	44	66
	C	749	40	40	20	100	48	63
	Total*	1 599	42	38	20	100	42	64

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Emplois principaux au 31 décembre, France (hors Mayotte).

*: Y compris les agents dont la catégorie est indéterminée dans Siasp (chaque année entre 1 % et 2 % des agents).

Lecture : En 2021, la fonction publique compte 543 000 fonctionnaires de catégorie A ayant au moins 50 ans. Parmi eux, 43 % ont entre 50 et 54 ans, 35 % entre 55 et 59 ans, et les 21 % restants sont âgés de 60 ans ou plus. Les fonctionnaires de catégorie A âgés d'au moins 50 ans représentent 36 % de l'ensemble des fonctionnaires de catégorie A et comptent 63 % de femmes.

En 2021, sur dix fonctionnaires ayant au moins 50 ans, quatre ont moins de 55 ans, quatre ont entre 55 et 59 ans et deux ont 60 ans ou plus. Cette répartition a évolué depuis 2011. Cette année-là, cinq sur dix avaient moins de 55 ans, et seulement un sur dix, 60 ans ou plus.

En 2021, parmi l'ensemble des fonctionnaires, près d'un agent sur deux de catégorie C a 50 ans ou plus, alors que c'est un sur trois parmi les agents de catégorie A. Dans la catégorie B, on compte 44 % de fonctionnaires de cette tranche d'âge. Globalement, la part des fonctionnaires ayant au moins 50 ans dans la catégorie A est inférieure à leur part parmi l'ensemble des fonctionnaires, toutes catégories confondues. Au contraire, les 50 ans ou plus sont davantage présents dans la catégorie C que parmi l'ensemble des fonctionnaires. Dans la FPH, la part des agents de 50 ans ou plus dans la catégorie A est particulièrement faible (23 %, contre 37 % des fonctionnaires de ce versant, toutes catégories confondues). Cela s'explique en grande partie par le reclassement des infirmiers de catégorie B en catégorie A, fin 2010. À partir de 2011, les nouvelles recrues ont automatiquement intégré le nouveau corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés, tandis que les infirmiers déjà en place ont pu choisir de rester en catégorie B et ainsi conserver le bénéfice de la catégorie active². Dans la FPE, les agents de 50 ans ou plus sont surreprésentés chez les C (47 %, contre 40 % au total).

2. Un emploi de catégorie active dans la fonction publique est un emploi qui présente un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles. L'appartenance à la catégorie active est liée au grade détenu par le fonctionnaire (l'agent contractuel n'est pas concerné) et à la pénibilité des fonctions qu'il exerce. Le classement d'un emploi en catégorie active est déterminé par arrêté ministériel. Le fait d'occuper un emploi de catégorie active ouvre droit à un départ anticipé à la retraite et, pour certains emplois, à des bonifications et majorations spécifiques pour la retraite.

Les agents de 50 ans ou plus dans la fonction publique en 2021

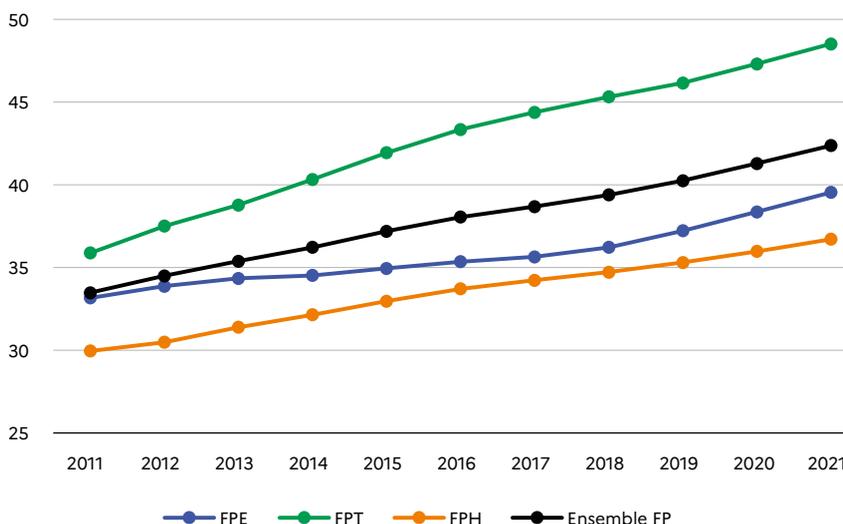
Dans la FPT, la proportion des fonctionnaires de 50 ans ou plus par catégorie est assez homogène : 45 % parmi les A, 50 % chez les B, 49 % au sein des C, soit 49 % toutes catégories confondues.

La part des femmes chez les fonctionnaires ayant au moins 50 ans (64 %) est quasiment la même que sur l'ensemble des fonctionnaires (65%). Les femmes sont moins présentes parmi les agents de catégorie A d'au moins 50 ans que dans l'ensemble des A (63 %, contre 70 %). Dans les catégories B et C, elles sont au contraire légèrement surreprésentées (respectivement 66 %, contre 63 % dans l'ensemble de la catégorie et 63 %, contre 61 %).

Depuis 2011, la part des fonctionnaires d'au moins 50 ans progresse le plus fortement dans la FPT

Entre 2011 et 2021, dans la fonction publique, la part des agents ayant 50 ans ou plus parmi les fonctionnaires a augmenté de 9 points (**Figure 5**). Cette part croît davantage dans la FPT (+13 points), avec une évolution particulièrement soutenue entre 2011 et 2016.

Figure 5 : Part des 50 ans ou plus au sein des fonctionnaires depuis 2011
en %



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Emplois principaux au 31 décembre, France (hors Mayotte).

Lecture : En 2011, 33 % des fonctionnaires avaient 50 ans ou plus. Entre 2011 et 2021, la part des agents de 50 ans ou plus au sein des fonctionnaires a augmenté en moyenne de 2,4 % par an et atteint 42 % en 2021.

En 2021, la part des agents de 50 ans ou plus parmi les fonctionnaires augmente à un rythme proche de celui des dix dernières années (+2,6 % en 2021, contre +2,4 % en moyenne annuelle sur la période 2011-2021). Cette hausse est variable selon les versants. Identique à l'évolution moyenne annuelle sur la période étudiée dans la FPH (+2,1 %), elle est plus forte dans la FPE (+3,1 % en 2021, contre +1,8 % en moyenne). Dans la FPT, au contraire, la progression de la part des 50 ans ou plus est moins forte en 2021 que sur la période 2011-2021 (respectivement +2,5 % et +3,1 %).

Un fonctionnaire sur onze est sexagénaire

En 2021, 323 000 fonctionnaires ont 60 ans ou plus, soit un sur onze (**Figure 6**). Ils sont majoritairement présents dans la FPT et la FPE (respectivement 147 000 et 130 000 agents) et représentent 10% et 9% des fonctionnaires de ces versants. Dans la FPH, leur part est moindre : seulement 6% des fonctionnaires sont sexagénaires, soit un total de 46 000 agents.

Figure 6 : Fonctionnaires de 60 ans ou plus par catégorie hiérarchique, et part des femmes, en 2021

		Effectif (en milliers)	Part au sein de la catégorie (en %)	Part des femmes (en %)
FPE	A	82	8	51
	B	24	9	63
	C	23	11	72
	Total*	130	9	57
FPT	A	21	12	65
	B	19	11	60
	C	107	10	65
	Total*	147	10	64
FPH	A	12	4	76
	B	15	6	83
	C	19	7	71
	Total*	46	6	76
Ensemble FP	A	115	8	56
	B	58	8	67
	C	149	9	67
	Total*	323	9	63

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFPS-SDessi.

Champ : Emplois principaux au 31 décembre, France (hors Mayotte).

* : Y compris les agents dont la catégorie est indéterminée dans Siasp (chaque année entre 1 % et 2 % des agents).

Lecture : En 2021, la fonction publique compte 115 000 fonctionnaires de catégorie A ayant au moins 60 ans. Ils représentent 8 % de l'ensemble des fonctionnaires de la catégorie et comptent 56 % de femmes.

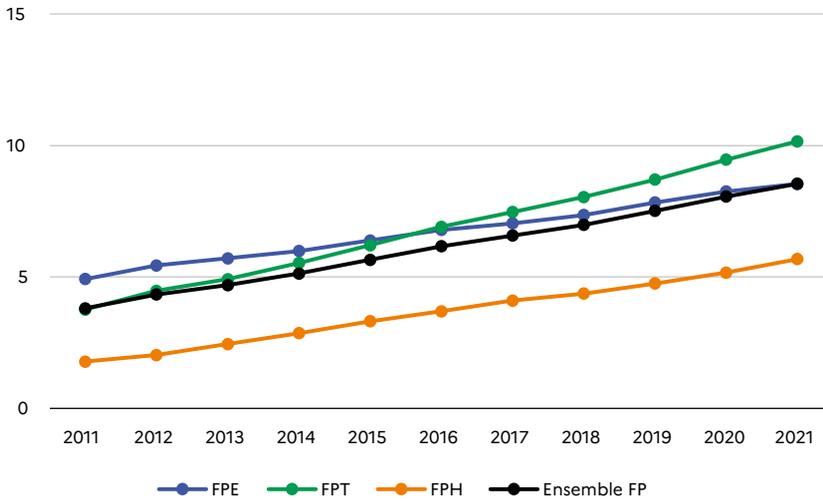
Parmi les fonctionnaires sexagénaires, la part des femmes est de 63%. Cette part varie de 56% dans la catégorie A à 67% dans les catégories B et C. En catégorie A, les femmes sont sous-représentées chez les sexagénaires (56%, contre 70% pour l'ensemble de la catégorie). C'est l'inverse dans les catégories B et C.

Dans la FPH, 76% des sexagénaires sont des femmes, mais cela reste inférieur au poids des femmes dans le versant (82%). Dans la FPT, les femmes sont surreprésentées parmi les fonctionnaires sexagénaires (64%, contre 59% parmi l'ensemble des fonctionnaires du versant), du fait de leur surreprésentation au sein de la catégorie C. C'est dans la FPE que la part des femmes est la plus faible parmi les sexagénaires (57%).

Entre 2011 et 2021, dans la fonction publique, la part des agents de 60 ans ou plus parmi les fonctionnaires a augmenté régulièrement. Représentant 4% des fonctionnaires en 2011, elle atteint désormais 9% en 2021 (**Figure 7**). C'est dans la FPH que le rythme de progression a été le plus fort (+12,3% en moyenne annuelle), mais la part des sexagénaires y reste très faible en 2021 (6%). C'est dans la FPE que la progression a été la moins forte (+5,7% en moyenne annuelle).

Les agents de 50 ans ou plus dans la fonction publique en 2021

Figure 7 : Part des 60 ans et plus parmi les fonctionnaires depuis 2011
en %



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Emplois principaux au 31 décembre, France (hors Mayotte).

Lecture : En 2011, 4 % des fonctionnaires avaient 60 ans ou plus. Entre 2011 et 2021, la part des sexagénaires chez les fonctionnaires a augmenté en moyenne de 8,4 % par an et atteint 9 % en 2021.

Dans la FPE, 135 000 contractuels ont au moins 50 ans

En 2021, parmi les contractuels qui travaillent dans la fonction publique, 288 000 ont 50 ans ou plus, soit 23 % d'entre eux (Figure 8). Cette part est un peu supérieure dans la FPE (26 %, correspondant à 135 000 agents) et dans la FPT (25 %, soit 108 000 contractuels). Dans la FPH, elle est la plus faible : 17 %, pour un total de 46 000 agents.

Figure 8 : Nombre de contractuels de 50 ans ou plus, part dans le statut et part des femmes, en 2021

	2021			Évolution annuelle moyenne entre 2011 et 2021
	Effectif (en milliers)	Part au sein des contractuels (en %)	Part des femmes (en %)	Effectif (en %)
FPE	135	26	70	6,6
FPT	108	25	66	2,9
FPH	46	17	75	5,1
Ensemble FP	288	23	69	4,9

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Emplois principaux au 31 décembre, France (hors Mayotte).

Lecture : En 2021, la fonction publique compte 288 000 contractuels ayant au moins 50 ans. Ils représentent 23 % de l'ensemble des contractuels et comptent 69 % de femmes. Entre 2011 et 2021, les effectifs des contractuels de 50 ans ou plus croissent en moyenne de 4,9 % par an.

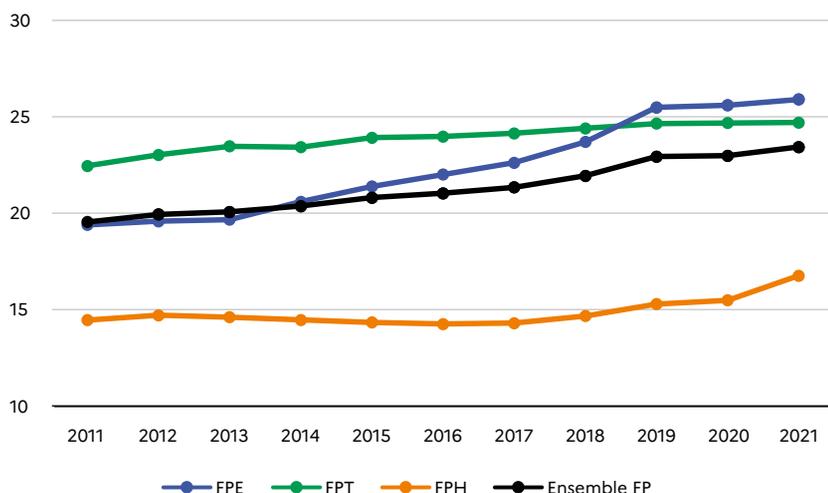
En 2011, la fonction publique compte 180 000 contractuels âgés d'au moins 50 ans. Sur la période 2011-2021, cet effectif progresse de 60,7 %, alors que, tous statuts confondus, le nombre d'agents dans cette tranche d'âge augmente moins fortement (+27,9 %). De ce fait, les contractuels contribuent positivement à la hausse de la part globale des 50 ans ou plus, qui passe de 30 % en 2011 à 36 % en 2021.

De plus en plus de contractuels âgés de 50 ans ou plus

Entre 2011 et 2021, dans la fonction publique, la part des agents ayant 50 ans ou plus parmi les contractuels augmente de 3 points, passant de 20% en 2011 à 23% en 2021 (**Figure 9**). Cette proportion est nettement plus faible que parmi les fonctionnaires, et elle augmente moins vite que chez les fonctionnaires sur la période. Cela s'explique par le dynamisme des recrutements, qui contient le vieillissement des contractuels.

Figure 9 : Part des 50 ans ou plus parmi les contractuels depuis 2011

en %



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Emplois principaux au 31 décembre, France (hors Mayotte).

Lecture : En 2011, 20% des contractuels travaillant dans la fonction publique avaient 50 ans ou plus. Entre 2011 et 2021, la part des 50 ans ou plus parmi les contractuels a augmenté en moyenne de 1,8% par an, et atteint 23% en 2021.

C'est dans la FPE que la hausse de la part des contractuels âgés de 50 ans ou plus est la plus forte (+7 points), avec une forte accélération entre 2017 et 2019. Dans la FPT, la part des 50 ans ou plus parmi les contractuels augmente peu : 3 points en dix ans. Dans la FPH, après un recul entre 2013 et 2016, elle croît à un rythme qui s'accélère au fil des ans.

Six pour cent des contractuels sont sexagénaires

En 2021, 6% des contractuels qui travaillent dans la fonction publique sont âgés de 60 ans ou plus, soit un total de 70 000 agents (**Figure 10**). Comme pour les fonctionnaires, ces contractuels sexagénaires travaillent majoritairement dans la FPE et la FPT (respectivement 34 000 et 26 000 agents) et représentent 7% et 6% des contractuels de ces versants. Dans la FPH, seulement 3% des contractuels sont âgés d'au moins 60 ans, soit 10 000 agents.

Parmi les contractuels sexagénaires, 64% sont des femmes : c'est donc un peu moins qu'au sein des contractuels de 50 ans ou plus (69%).

Les contractuels de 60 ans ou plus étaient 33 000 en 2011. Leur effectif a doublé en dix ans.

Les agents de 50 ans ou plus dans la fonction publique en 2021

Figure 10 : Effectif des contractuels de 60 ans ou plus et part des femmes, en 2021

	Effectif (en milliers)	Part au sein des contractuels (en %)	Part des femmes (en %)
FPE	34	7	63
FPT	26	6	62
FPH	10	3	74
Ensemble FP	70	6	64

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Emplois principaux au 31 décembre, France (hors Mayotte).

Lecture : En 2021, la fonction publique compte 70 000 contractuels ayant 60 ans ou plus. Ils représentent 6 % de l'ensemble des contractuels et comptent 64 % de femmes.

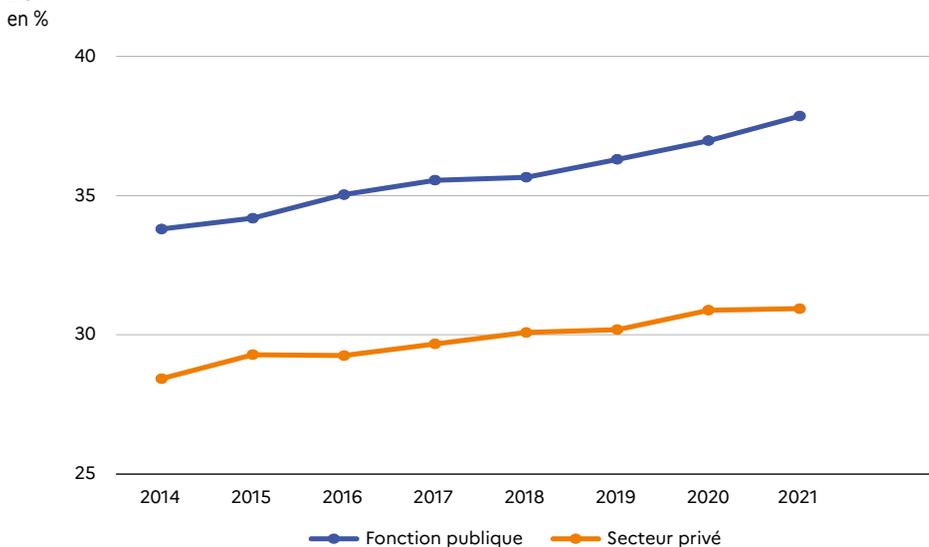
Encadré : Part des 50 ans ou plus – comparaison public/privé

Dans le secteur privé, en 2014, la part des salariés âgés de 50 ans ou plus était de 28 %. En 2021, elle s'élève à 31 %, soit une hausse moyenne de +1,2 % par an.

Dans la fonction publique, sur la même période et avec la même source (l'enquête Emploi en continu), la part de ces agents est en moyenne supérieure de 6 points à celle relevée dans le secteur privé, mais elle augmente à un rythme proche (+1,6 % en moyenne par an).

Il est à noter que, dans l'enquête Emploi en continu, la part des 50 ans ou plus est un peu supérieure à celle déterminée à partir de Siasp (+2 points en moyenne).

Figure : Part des 50 ans ou plus dans la fonction publique et dans le secteur privé depuis 2014



Source : Enquêtes Emploi en continu, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : France métropolitaine, salariés du secteur privé et de la fonction publique. Hors entreprise publique, stagiaires, intérimaires, contrats aidés et apprentis.

Lecture : Entre 2014 et 2021, dans la fonction publique, la part des 50 ans ou plus a augmenté de 4 points, soit une évolution moyenne annuelle de 1,6 % sur la période.

Sources

Le système d'information sur les agents des services publics (Siasp), produit par l'Insee à partir de 2009, recense les données sur l'emploi et les rémunérations des agents des trois versants de la fonction publique.

Le champ de l'étude porte sur les postes principaux au 31 décembre. Il s'agit, pour chaque agent, du poste actif et non annexe qu'il occupe à cette date (le plus rémunérateur s'il en occupe plusieurs). Un poste est actif s'il donne lieu à une rémunération d'activité; il est non annexe si cette rémunération et le volume de travail associé sont suffisants. Certains salariés présents fin décembre deux années consécutives peuvent connaître des interruptions en cours d'année. Ils sont caractérisés par leur poste principal au 31 décembre.

Le champ est la France hors Mayotte.

Définitions

Le périmètre de **la fonction publique** renvoie aux personnes morales et organismes soumis au droit administratif, dans lequel le recrutement se fait sur la base du droit public. La fonction publique se décompose en trois versants : la fonction publique de l'État (FPE), la fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique hospitalière (FPH). Le tracé de chaque versant s'appuie essentiellement sur la catégorie juridique de l'employeur.

Dans cette publication, les **« agents publics »** sont les salariés de la fonction publique, hors bénéficiaires de contrats aidés, car ces derniers sont des salariés de droit privé. Formellement, les apprentis ne sont pas des agents publics, mais ils sont comptés avec eux dans cette publication.

Les corps ou cadres d'emplois de fonctionnaires sont classés en trois **catégories statutaires** (dites aussi **catégories hiérarchiques**) selon leur niveau de recrutement et les fonctions qui ont vocation à être exercées par ces corps. Les statuts particuliers fixent le classement de chaque corps dans l'une des catégories suivantes :

- La catégorie A pour les fonctions d'étude générale, de conception et de direction;
- La catégorie B pour les fonctions d'application;
- La catégorie C pour les tâches d'exécution.

Les flux de personnels dans la fonction publique

Les personnels entrant et sortant de la fonction publique en 2021

Les recrutements externes
dans la fonction publique de l'État en 2021

Les départs à la retraite dans la fonction publique en 2022

Les personnels entrant et sortant de la fonction publique en 2021

Solène Colin¹
Pascal Godefroy¹

En 2021, 489 900 agents civils sont entrés dans la fonction publique et 473 800 en sont sortis, soit, par rapport à 2020, 21 600 entrées supplémentaires (+ 4,6 %) et 54 600 sorties supplémentaires (+ 13,0 %). Hors bénéficiaires de contrats aidés, le taux de rotation du personnel civil est de 9,0 %, en hausse de 0,7 point.

Le taux d'entrée est de 10 % dans la fonction publique territoriale (+ 1,5 point par rapport à 2020), de 9,6 % dans la fonction publique hospitalière (- 0,6 point) et de 8,1 % dans la fonction publique de l'État (- 0,1 point). Le taux de sortie augmente dans les trois versants : 9,4 % dans la fonction publique territoriale (+ 0,7 point), 9,0 % dans la fonction publique hospitalière (+ 0,8 point) et 8,3 % dans la fonction publique de l'État (+ 1,3 point). Le nombre de contrats de moins de un an, qui concernent essentiellement les contractuels, augmente en 2021, en particulier dans la fonction publique territoriale. La rotation du personnel augmente dans les trois versants, mais surtout dans la fonction publique territoriale (9,7 %, soit + 1,1 point).

En 2021, entrées et sorties de la fonction publique sont à des niveaux exceptionnellement hauts

En 2021, en France², hors bénéficiaires de contrats aidés et hors militaires³, 489 900 agents sont entrés (voir Définitions) dans la fonction publique, contre 468 300 en 2020. Le taux d'entrée, en hausse de 0,4 point, atteint 9,1 % (Figure 1). En parallèle, 473 800 agents sont sortis de la fonction publique, contre « seulement » 419 200 en 2020. Le taux de sortie, en hausse de un point, atteint 8,8 %. Une partie de l'augmentation des sorties en 2021 est imputable à un rattrapage de 2020, où des fins de contrat ont été décalées de quelques mois en raison de la crise sanitaire, et les sorties correspondantes repoussées d'autant.

En 2021, le taux de rotation des agents civils, qui mesure l'importance des entrées et des sorties par rapport à l'ensemble de l'emploi, augmente de 0,7 point, à 9,0 %, atteignant ainsi son niveau le plus haut depuis 2016, sous l'effet de la croissance des entrées et sorties de la fonction publique des contractuels (Figure 2).

Les mouvements d'entrée-sortie concernent surtout les contractuels, du fait de périodes d'emploi plus courtes. Aussi comptent-ils pour les trois quarts des entrées et la moitié des sorties, alors qu'ils ne représentent qu'un peu plus d'un agent civil sur cinq. À l'inverse, le poids des fonctionnaires dans les entrées-sorties est moindre que leur poids dans les effectifs de la fonction publique : 17 % des entrants et 40 % des sortants, alors qu'ils représentent 70 % des agents civils. Le taux d'entrée des fonctionnaires est plus faible que celui des contractuels (2,2 %, contre 29,7 %). Le taux de sortie l'est également (5 %, contre 20 %), de même que le taux de rotation (3,6 %, contre 24,8 %).

1 SDessi-DGAFP

2 « France » correspond à « France hors Mayotte ».

3 Les données d'emploi sont systématiquement présentées hors contrats aidés et hors militaires.

Les flux de personnels dans la fonction publique

Figure 1 : Nombre d'entrants et de sortants de la fonction publique et taux d'entrée et de sortie, par versant, sexe et statut, en 2021

		Entrées				Sorties				Taux de rotation ⁽⁵⁾	
		Nombre d'entrants ⁽¹⁾ (en milliers)	Évolution par rapport à 2020 (en %)	Taux d'entrée ⁽³⁾ (en %)	Variation du taux d'entrée (en point de %)	Nombre de sortants ⁽²⁾ (en milliers)	Évolution par rapport à 2020 (en %)	Taux de sortie ⁽⁴⁾ (en %)	Variation du taux de sortie (en point de %)	Taux	Variation du taux de rotation (en point de %)
Ensemble de la fonction publique	Femmes	326,7	1,7	9,3	0,1	315,6	14,7	9,0	1,1	9,1	0,6
	Hommes	163,3	11,0	8,9	0,9	158,2	9,9	8,6	0,8	8,8	0,9
	Ensemble	489,9	4,6	9,1	0,4	473,8	13,0	8,8	1,0	9,0	0,7
Fonction publique de l'État	Femmes	115,1	-3,4	8,3	-0,4	113,6	22,1	8,2	1,4	8,2	0,5
	Hommes	64,8	3,6	7,9	0,3	69,0	14,8	8,4	1,1	8,2	0,8
	Ensemble	179,9	-1,0	8,1	-0,1	182,6	19,2	8,3	1,3	8,2	0,6
Fonction publique territoriale	Femmes	122,9	14,2	10,3	1,3	118,2	10,9	9,9	1,0	10,1	1,1
	Hommes	71,3	24,6	9,5	1,9	63,7	3,7	8,5	0,3	9,0	1,1
	Ensemble	194,2	17,8	10,0	1,5	181,9	8,3	9,4	0,7	9,7	1,1
Fonction publique hospitalière	Femmes	88,8	-6,1	9,4	-0,7	83,8	10,7	8,9	0,8	9,1	0,0
	Hommes	27,1	-0,7	10,2	-0,2	25,5	13,8	9,6	1,1	9,9	0,4
	Ensemble	115,9	-4,9	9,6	-0,6	109,3	11,4	9,0	0,8	9,3	0,1
Fonctionnaires	Femmes	52,4	3,9	2,1	0,1	125,3	6,5	5,1	0,3	3,6	0,2
	Hommes	31,2	16,8	2,3	0,4	64,5	4,6	4,8	0,2	3,6	0,3
	Ensemble	83,6	8,4	2,2	0,2	189,8	5,9	5,0	0,3	3,6	0,2
Contractuels	Femmes	246,6	0,1	29,2	-1,5	165,4	23,0	19,6	2,8	24,4	0,7
	Hommes	113,2	8,5	30,7	1,5	77,1	15,4	20,9	2,2	25,8	1,9
	Ensemble	359,9	2,6	29,7	-0,6	242,4	20,5	20,0	2,6	24,8	1,0
Autres catégories et statuts	Femmes	27,6	13,3	12,0	1,4	25,0	7,2	10,9	0,7	11,5	1,1
	Hommes	18,8	17,6	14,6	2,2	16,6	7,3	12,9	0,8	13,8	1,5
	Ensemble	46,4	15,0	13,0	1,7	41,6	7,2	11,6	0,8	12,3	1,2

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

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

(1) Entrant : agent présent au 31/12/2021 mais pas au 31/12/2020.

(2) Sortant : agent présent au 31/12/2020 mais pas au 31/12/2021.

(3) Taux d'entrée : nombre d'entrants entre deux années rapporté à la moyenne des effectifs au 31 décembre de ces deux années.

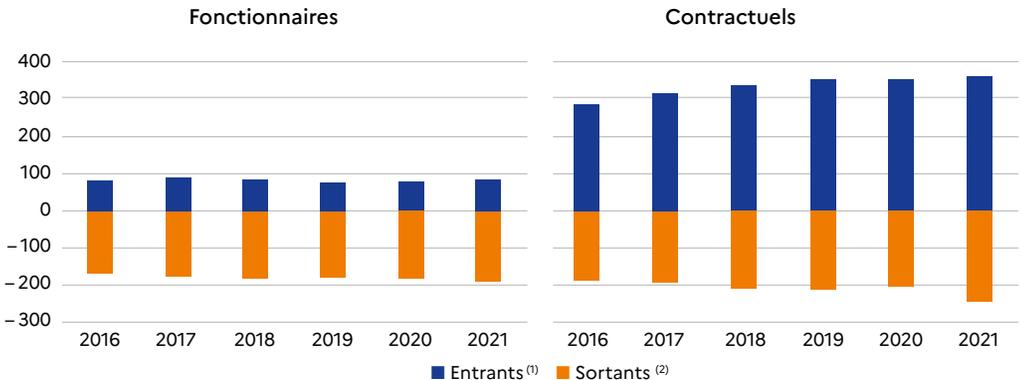
(4) Taux de sortie : nombre de sortants entre deux années rapporté à la moyenne des effectifs au 31 décembre de ces deux années.

(5) Taux de rotation : moyenne du taux d'entrée et du taux de sortie.

Lecture : Au 31 décembre 2021, on compte 489 900 entrants dans la fonction publique, soit 4,6 % de plus qu'au 31 décembre 2020. Le taux d'entrée, c'est-à-dire le nombre d'entrants rapporté au nombre moyen d'agents pendant l'année, est égal à 9,1 %, en hausse de 0,4 point par rapport à l'année précédente.

Les personnels entrant et sortant de la fonction publique en 2021

Figure 2 : Nombre de fonctionnaires et de contractuels entrants et sortants depuis 2016
en milliers



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

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

(1) Entrant : agent présent au 31/12/2021 mais pas au 31/12/2020.

(2) Sortant : agent présent au 31/12/2020 mais pas au 31/12/2021.

Note : Les mouvements interstatuts ne sont pas pris en compte. Il s'agit d'entrées et de sorties nettes de la fonction publique.

Lecture : Au 31 décembre 2021, on compte 83 600 entrants dans la fonction publique sous statut de fonctionnaire.

La rotation du personnel est stable dans la fonction publique hospitalière, et augmente dans la fonction publique de l'État et dans la fonction publique territoriale

En 2021, dans la fonction publique de l'État (FPE), le nombre d'entrants, hors mouvements interversants, baisse légèrement et atteint 179 900 (-1 % par rapport à 2020) [Figure 3]. Le taux d'entrée est de 8,1 %. Le nombre d'entrées de contractuels est quasi stable, à 123 400, contre 123 900 en 2020, en dépit de la très forte diminution des recrutements d'anciens bénéficiaires de contrats aidés en tant que contractuels (330, contre 8 100 en 2020 et 17 300 en 2019 ; 330 agents ici comptés comme des entrées dans la fonction publique). Cette baisse est d'autant plus notable que le nombre de bénéficiaires de contrats aidés est en légère hausse en 2021 (3 500, contre 3 200 en 2020). Les entrées de fonctionnaires diminuent par rapport à 2020 (42 400, contre 43 700 en 2020). Le nombre de sortants dans la FPE est en forte augmentation, passant de 153 200 à 182 600, soit une hausse de 19,2 %. Les deux tiers sont des sorties de contractuels, qui passent de 75 900 en 2020 à 97 500 en 2021, soit une hausse de 28,6 %. Le taux de sortie des contractuels est de 19,0 % (15,6 % en 2020). Le taux de rotation dans la FPE s'établit à 8,2 %, en hausse de 0,6 point par rapport à 2020.

Dans la fonction publique territoriale (FPT), le nombre d'entrants augmente sensiblement, passant de 164 800 en 2020 à 194 200 en 2021, soit une hausse de 29 300 (+17,8 %). Pourtant, le nombre de passages de contrats aidés au statut de contractuel baisse (3 600 en 2021, après 4 500 en 2020 et 5 800 en 2019). Le taux d'entrée est de 10,0 %, en progression de 1,5 point par rapport à 2020. Le nombre d'entrants augmente pour tous les statuts, mais fortement pour les fonctionnaires (30 600 entrées, contre 22 000 en 2020, soit une progression de 39 %, après des baisses de 10,5 % en 2020 et de 4,0 % en 2019). Leur taux d'entrée passe de 1,5 à 2,1 %. Le nombre d'entrants sous statut de contractuel augmente également, passant de 133 400 en 2020 à 150 100 en 2021. Le taux d'entrée des contractuels passe de 32,2 % à 35,0 %. Le nombre de sortants, également à la hausse, est de 181 900 (soit +8,3 % par rapport à 2020). Le solde des « entrées moins sorties » positif des contractuels (+54 800) fait plus que compenser celui, négatif, des fonctionnaires (-46 200). Au total, le taux de rotation des agents territoriaux augmente de 1,1 point et s'établit à 9,7 %. Il s'agit du taux de rotation le plus haut des trois versants et de l'augmentation la plus forte sur l'année.

Les flux de personnels dans la fonction publique

Dans la fonction publique hospitalière (FPH), dans un contexte de sortie progressive de la crise sanitaire, le nombre d'entrants diminue de 4,9 % (115 900, contre 121 900 en 2020), mais il augmente encore pour les médecins (inclus dans les «Autres catégories et statuts»). Le taux d'entrée baisse de 0,6 point, à 9,6 %, mais reste au-dessus du niveau d'avant crise sanitaire (9,2 % en 2019). Le nombre de sortants augmente de 11,4 % (109 300, contre 98 100 en 2020), et le taux de sortie de 0,8 point, à 9,0 %. La hausse des sorties est nettement plus marquée parmi les contractuels. Elle concerne notamment les sorties de la filière médico-technique (dont font partie les techniciens de laboratoire médical) : + 8 300 sorties par rapport à 2020, soit une hausse de 13,7 %. Le taux de rotation est de 9,3 %, en hausse de 0,1 point.

Figure 3 : Nombre d'entrants et de sortants de la fonction publique et taux d'entrée et de sortie, par versant et par statut, en 2021

		Entrées ⁽¹⁾				Sorties ⁽²⁾			
		Nombre d'entrants (en milliers)	Évolution par rapport à 2020 (en %)	Taux d'entrée (en %)	Variation du taux d'entrée (en point de %)	Nombre de sortants (en milliers)	Évolution par rapport à 2020 (en %)	Taux de sortie (en %)	Variation du taux de sortie (en point de %)
Fonction publique de l'État	Fonctionnaires	42,4	- 2,8	2,8	- 0,1	68,8	9,5	4,5	0,4
	Contractuels	123,4	- 0,4	24,1	- 1,3	97,5	28,6	19,0	3,5
	Autres catégories et statuts	14,1	- 0,2	8,2	0,1	16,3	12,7	9,6	1,2
	Ensemble	179,9	- 1,0	8,1	- 0,1	182,6	19,2	8,3	1,3
Fonction publique territoriale	Fonctionnaires	30,6	39,0	2,1	0,6	76,8	5,6	5,3	0,3
	Contractuels	150,1	12,5	35,0	2,8	95,3	12,3	22,2	1,7
	Autres catégories et statuts	13,4	42,8	23,3	7,0	9,8	- 5,7	16,9	-1,0
	Ensemble	194,2	17,8	10,0	1,5	181,9	8,3	9,4	0,7
Fonction publique hospitalière	Fonctionnaires	10,6	- 7,9	1,3	- 0,1	44,2	1,1	5,5	0,1
	Contractuels	86,4	- 7,6	31,6	- 4,4	49,6	22,7	18,2	2,6
	Autres catégories et statuts	18,9	12,2	14,5	1,3	15,5	11,3	11,9	1,0
	Ensemble	115,9	- 4,9	9,6	- 0,6	109,3	11,4	9,0	0,8

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

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

(1) Agents présents au 31/12/2021 mais pas au 31/12/2020.

(2) Agents présents au 31/12/2020 mais pas au 31/12/2021.

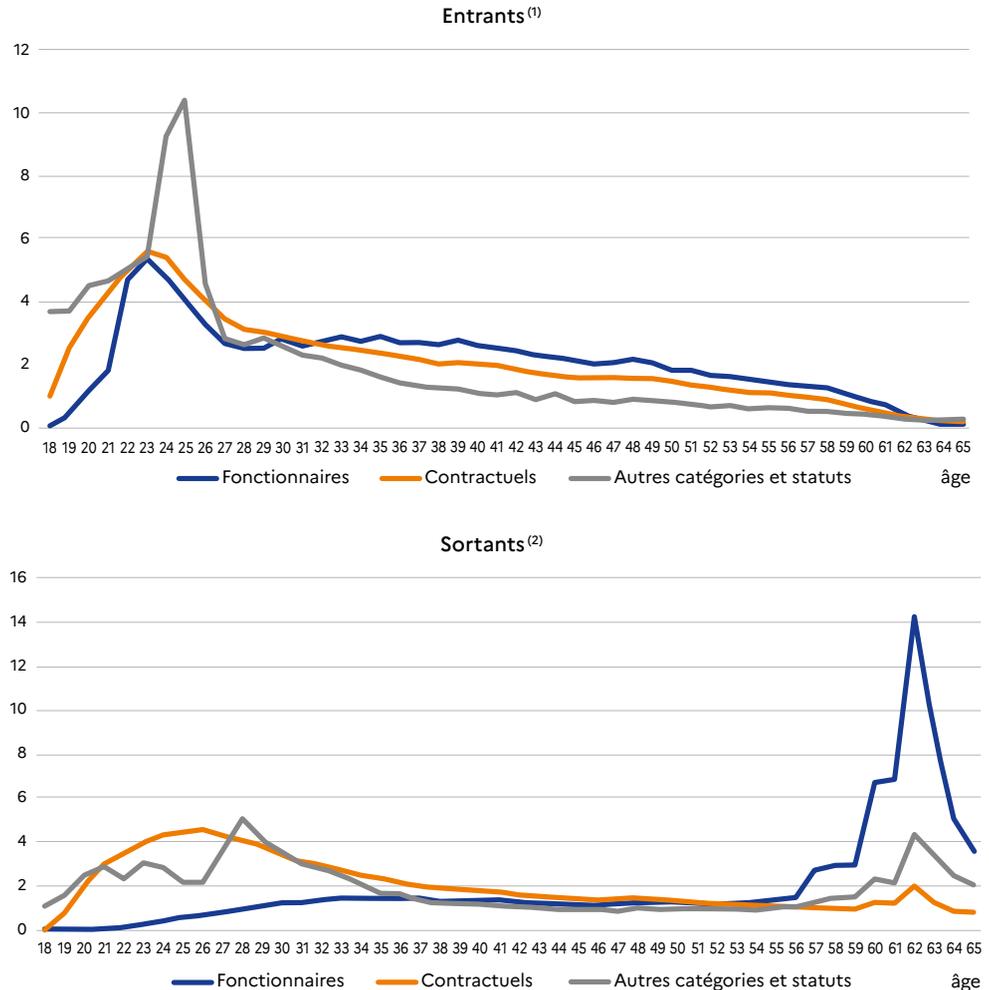
Lecture : Au 31 décembre 2021, on compte 42 400 entrants dans la fonction publique de l'État sous statut de fonctionnaire, soit 2,8 % de moins qu'au 31 décembre 2020. Le taux d'entrée, c'est-à-dire le nombre d'entrants rapporté au nombre moyen d'agents pendant l'année, est égal à 2,8 %, en baisse de 0,1 point par rapport à l'année précédente.

Les personnels entrant et sortant de la fonction publique en 2021

Un tiers des fonctionnaires sortant de la fonction publique a moins de 50 ans

La moyenne d'âge des entrants dans la fonction publique est de 35 ans (**Figure 4**). Elle est plus élevée chez les fonctionnaires (38 ans) que chez les contractuels (34 ans) et les « Autres catégories et statuts » (30 ans). Cette dernière catégorie englobe les apprentis, qui intègrent le marché du travail jeunes. L'âge moyen des entrants est plus bas dans la FPE et dans la FPH (33 ans) que dans la FPT (36 ans). La proportion de fonctionnaires entrant à 25 ans ou moins est de 22 %, alors qu'elle est de 32 % parmi les contractuels. Près de un fonctionnaire entrant sur deux a moins de 35 ans, tandis que près de un contractuel entrant sur deux a moins de 30 ans.

Figure 4 : Profil par âge des entrants et des sortants de la fonction publique en 2021
en %



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFPS-SDessi.

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

(1) Entrant : agent présent au 31/12/2021 mais pas au 31/12/2020.

(2) Sortant : agent présent au 31/12/2020 mais pas au 31/12/2021.

Lecture : En 2021, 5,3 % des fonctionnaires entrant dans la fonction publique ont 23 ans.

Les flux de personnels dans la fonction publique

Les sorties de la fonction publique ne sont pas toutes liées aux départs à la retraite. La moyenne d'âge des sortants est de 44 ans. La moitié des fonctionnaires sortants sont âgés de 60 ans ou plus, mais près d'un tiers ont moins de 50 ans. Le flux de fonctionnaires sortants correspond à des départs en retraite, à des départs pour exercer dans le privé comme salarié ou en libéral, à des mises en disponibilité et à des congés parentaux. Parmi les « Autres catégories et statuts », on note deux pics de départs, soit en fin de carrière (24 % « seulement » de ces agents ont 60 ans ou plus), soit après un court passage dans la fonction publique (un tiers des départs concernent des agents de moins de 30 ans), notamment pour les apprentis et les internes de la FPH. Les contractuels sortants partent généralement après un passage court dans la fonction publique (39 % des contractuels sortants ont moins de 30 ans, plus de la moitié moins de 33 ans).

La part des agents publics entrés et sortis en cours d'année rebondit

En 2021, 306 400 agents civils ont travaillé une partie de l'année sans être présents fin 2020 ni fin 2021 (**Figure 5**), soit 59 000 de plus qu'en 2020. Même si les contrats de moins de un an peuvent être à cheval sur deux années, ces cas restent représentatifs de l'évolution de l'ensemble des contrats de moins de un an. Après une baisse en 2020 (- 8,2 %), leur nombre est en forte hausse en 2021 (+ 24,0 %), hausse portée essentiellement par la FPT (+ 42,2 %).

Figure 5 : Effectifs des agents de la fonction publique à la fois entrés et sortis au cours de l'année 2021, par versant et par statut

	Entrants-sortants ⁽¹⁾		
	Effectifs 2021 (en milliers)	Évolution des effectifs par rapport à 2020 (en %)	Part dans les effectifs totaux ⁽²⁾ (en %)
Ensemble de la fonction publique	306,4	24,0	5
Fonction publique de l'État	79,4	14,5	3
Fonction publique territoriale	170,1	42,2	8
Fonction publique hospitalière	57,0	- 2,1	4
Fonctionnaires	10,7	25,9	0
Contractuels	279,4	23,8	17
Autres catégories et statuts	16,3	25,3	4
Femmes	191,1	24,1	5
Hommes	115,3	23,8	6

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

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

(1) Entrants-sortants : ensemble des agents absents au 31/12/2020 et au 31/12/2021, mais présents entre les deux dates.

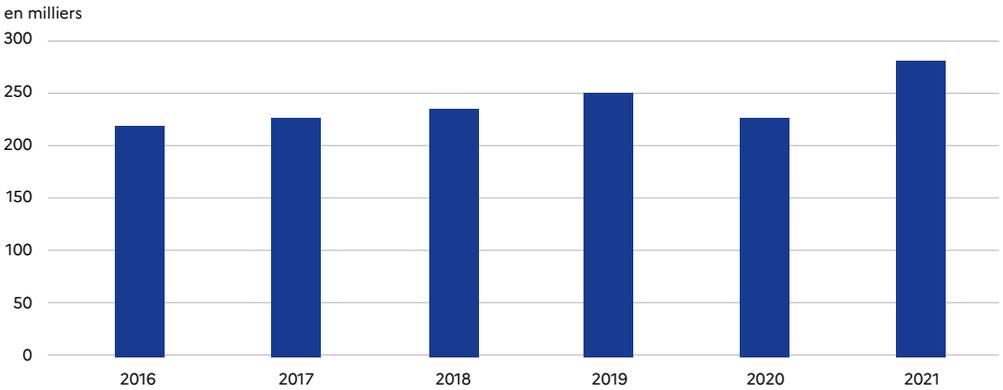
(2) Effectifs totaux : ensemble des agents présents sur une période comprise entre le 31/12/2020 et le 31/12/2021.

Lecture : En 2021, 306 400 agents sont entrés en cours d'année et sortis de la fonction publique avant le 31 décembre. Cela représente 5 % des agents présents en 2021.

Les personnels entrant et sortant de la fonction publique en 2021

Au total, 5 % des agents civils ayant occupé au moins un emploi dans la fonction publique dans l'année ont occupé des emplois courts. Cette part est en hausse de 0,9 point (après une baisse de 0,4 point en 2020). Les agents de la FPT sont davantage concernés (8 % d'entre eux) que ceux de la FPH (4 %) et de la FPE (3 %). Dans l'ensemble, il s'agit dans neuf cas sur dix de contractuels (soit 17 % des contractuels ayant occupé au moins un emploi dans la fonction publique dans l'année). Leur nombre a fortement augmenté depuis 2016 (**Figure 6**).

Figure 6 : Contractuels de la fonction publique à la fois entrés et sortis au cours de l'année depuis 2016



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

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

Note : Les entrants-sortants sont l'ensemble des agents absents au 31/12/2019 et au 31/12/2020, par exemple, mais présents entre les deux dates.

Lecture : 279 400 contractuels ont travaillé à un moment dans la fonction publique entre le 31 décembre 2020 et le 31 décembre 2021, mais sans être présents dans les effectifs à ces deux dates-là.

Les flux de personnels dans la fonction publique

Encadré 1 : Peu d'agents changent de versant d'une année sur l'autre

Entre fin 2020 et fin 2021, 26 800 agents ont changé de versant. Le solde de ces mouvements interversants est légèrement positif pour la FPE (9 700 entrées pour 9 600 sorties) et pour la FPT (10 200 entrées pour 9 600 sorties), et négatif pour la FPH (- 700) [Figure].

À l'échelle des versants, ces mouvements interversants ne représentent qu'une petite partie des entrées et des sorties. Ainsi, ils ne représentent que 5 à 6 % des entrées dans les trois versants, 5 % des sorties de la FPE et de la FPT et 7 % des sorties de la FPH. Cette plus grande part des mouvements interversants dans les sorties de la FPH s'explique essentiellement par des passages vers la FPE et la FPT de personnels soignants et médicaux. L'essentiel de l'évolution de l'emploi entre 2020 et 2021 dans chacun des trois versants s'explique donc par les entrées et les sorties de la fonction publique.

Figure : Entrées et sorties par versant et statut de la fonction publique

en milliers

		Effectifs fin 2020	Entrées dans le versant			Sorties du versant		Effectifs fin 2021
			Entrées ⁽¹⁾ dans la fonction publique		Mouvements inter-versants	Sorties ⁽²⁾ de la fonction publique	Mouvements inter-versants	
			De l'extérieur de la fonction publique	dont anciens bénéficiaires de contrats aidés au sein du même versant				
Fonction publique de l'État	Fonctionnaires	1 532,4	42,4	0,0	4,1	68,8	3,2	1 519,6
	Contractuels	505,0	123,4	0,3	5,3	97,5	5,5	519,3
	Autres catégories et statuts	172,3	14,1	0,0	0,4	16,3	0,9	168,8
	Ensemble	2 209,7	179,9	0,4	9,7	182,6	9,6	2 207,7
Fonction publique territoriale	Fonctionnaires	1 455,6	30,6	0,9	4,4	76,8	4,2	1 446,8
	Contractuels	419,9	150,1	3,6	5,5	95,3	5,1	436,8
	Autres catégories et statuts	56,3	13,4	0,1	0,4	9,8	0,3	59,0
	Ensemble	1 931,8	194,2	4,6	10,2	181,9	9,6	1 942,5
Fonction publique hospitalière	Fonctionnaires	806,7	10,6	0,0	1,7	44,2	3,1	806,7
	Contractuels	271,8	86,4	0,7	3,3	49,6	2,6	274,5
	Autres catégories et statuts	128,4	18,9	0,0	1,9	15,5	1,8	131,8
	Ensemble	1 207,0	115,9	0,8	6,9	109,3	7,6	1 212,9

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

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

(1) Entrant : agent présent au 31/12/2021 mais pas au 31/12/2020.

(2) Sortant : agent présent au 31/12/2020 mais pas au 31/12/2021.

Lecture : Au 31/12/2020, 2 209 700 agents étaient présents au sein de la FPE. Sur l'année 2020, 189 600 sont entrés dans la FPE (179 900 agents depuis l'extérieur, 9 700 depuis un autre versant), tandis que 192 200 sont partis (182 600 ont quitté la fonction publique, 9 600 sont allés dans un autre versant). Finalement, au 31/12/2021, 2 207 700 agents sont présents au sein de la FPE. Des écarts résiduels peuvent subsister car, dans de rares cas, certains agents ne peuvent être suivis d'une année sur l'autre.

Les personnels entrant et sortant de la fonction publique en 2021

Encadré 2 : Les nouveaux apprentis dans la fonction publique en 2022

En 2022, 22 670 nouveaux contrats d'apprentissage ont été signés dans la fonction publique, soit une hausse de 11 % par rapport à 2021 (**Figure**). Les recrutements d'apprentis sont en hausse dans tous les versants de la fonction publique (+ 7 % dans la FPE, + 11 % dans la FPT, + 44 % dans la FPH).

La FPT concentre toujours l'essentiel des recrutements (62 %). Les communes demeurent le principal recruteur, suivies des établissements intercommunaux, avec respectivement 6 410 et 3 340 contrats signés en 2022*.

Figure : Nouveaux contrats d'apprentissage signés dans la fonction publique en 2022, par versant et catégorie d'employeur

	Effectifs 2021 ⁽¹⁾	2022 ⁽²⁾		Évolution 2021-2022 (en %)
		Effectifs	Part (en %)	
FPE				
Ministères	4 330	4 420	64	2,1
EPA sous tutelle des ministères	2 100	2 440	36	16,2
Total	6 430	6 860	100	6,7
FPT				
Communes	6 020	6 410	45	6,5
Départements	1 990	2 190	16	10,1
Régions	650	620	4	- 4,6
Autres collectivités territoriales ⁽³⁾	730	600	4	- 17,8
Établissements départementaux	210	310	2	47,6
Établissements communaux	440	530	4	20,5
Établissements intercommunaux	2 610	3 340	24	28,0
Autres EPA locaux	80	90	1	12,5
Total	12 720	14 090	100	10,8
FPH	1 190	1 720	-	44,5
Ensemble FP	20 340	22 670	-	11,5

Source : Système d'information sur l'apprentissage, Dares. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : France.

(1) Données révisées.

(2) Données provisoires. Elles sont susceptibles d'être révisées lors de la prochaine publication.

(3) Autres collectivités territoriales : Ville de Paris, Métropole de Lyon, etc.

Note : Les valeurs indiquées pour «Ensemble» peuvent légèrement différer du total des valeurs individuelles pour des questions d'arrondis. C'est également le cas pour les calculs de part et d'évolution.

Lecture : Parmi les nouveaux contrats d'apprentissage signés en 2022 dans la FPE, 36 % l'ont été par les EPA.

*Pour plus de détails sur les bénéficiaires des nouveaux contrats d'apprentissage dans la fonction publique en 2022, consulter «Les recrutements d'apprentis dans la fonction publique continuent d'augmenter en 2022», *Stats Rapides*, n° 101, DGAFP, juillet 2023.

Les flux de personnels dans la fonction publique

Encadré 3 : Stabilisation des ruptures conventionnelles dans les ministères en 2022

Depuis janvier 2020, les fonctionnaires et contractuels en CDI peuvent convenir avec leur employeur des conditions de la cessation définitive de leurs fonctions.

Sur le champ des agents civils des ministères, 2 087 indemnités spécifiques de rupture conventionnelle (ISRC) ont été enregistrées en 2022 (contre 2 130 en 2021) **[Figure]**, soit 1,2 pour 1 000 agents civils présents fin 2021 dans les ministères.

En 2022, sept ISRC sur dix sont attribuées à des femmes (alors qu'elles représentent 64 % des agents civils au sein des ministères). L'âge moyen des bénéficiaires est plus élevé que celui des agents civils dans les ministères : 48 ans, contre 45 ans. Trois ruptures sur quatre concernent des agents au sein du ministère de l'Éducation nationale (alors que ce ministère représente 64 % des agents).

Figure : Les ruptures conventionnelles entre 2020 et 2022

	2020	2021	2022
Nombre	425	2 130	2 087
Part de femmes (%)	64	70	71
Âge moyen	50,4	48,5	47,7

Source : DGAFP-SDessi, d'après Fichiers de paie de la DGFIP.

Champ : Ministères (hors EP), hors militaires.

Sources

Le système d'information sur les agents des services publics (Siasp), produit par l'Insee à partir de 2009, recense les données sur l'emploi et les rémunérations des agents des trois versants de la fonction publique. Le champ de l'étude porte sur les postes principaux au 31 décembre. Il s'agit, pour chaque agent, du poste actif et non annexe qu'il occupe à cette date (le plus rémunérateur s'il en occupe plusieurs). Un poste est actif s'il donne lieu à une rémunération d'activité; il est non annexe si cette rémunération et le volume de travail associé sont suffisants. Certains salariés présents fin décembre deux années consécutives peuvent connaître des interruptions en cours d'année. Ils sont caractérisés par leur poste principal au 31 décembre.

Le champ est la France hors Mayotte.

Définitions

Les **entrants** dans la fonction publique une année n sont les agents en poste au 31 décembre n dans l'un des trois versants, mais absents au 31 décembre n - 1. Symétriquement, les **sortants** sont les personnes occupant un poste au 31 décembre n - 1 dans la fonction publique, mais pas au 31 décembre n.

Le **taux de rotation** est égal à la moyenne des taux d'entrée et de sortie, le taux d'entrée (respectivement de sortie) étant calculé comme le rapport entre le nombre d'entrants (respectivement de sortants) et le nombre moyen d'agents sur la période (ici, moyenne des effectifs au 31/12/2020 et au 31/12/2021). Taux de rotation = (entrants + sortants)/(effectifs fin 2020 + effectifs fin 2021).

Les **entrants-sortants** correspondent à l'ensemble des agents absents au 31/12/2020 et au 31/12/2021, mais présents entre les deux dates. Même si les contrats de moins de un an peuvent être à cheval sur deux années, ces cas sont représentatifs de l'évolution des contrats de moins de un an.

Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État en 2021

Karine DELAMARE¹

En 2021, 39 900 postes ont été ouverts aux recrutements externes de fonctionnaires de l'État. Ces recrutements s'effectuent quasi exclusivement par concours (97 % des postes offerts). Les ouvertures de postes ont permis le recrutement de 36 700 agents, soit 800 de moins qu'en 2020.

Le nombre d'inscriptions à ces recrutements (473 000) est en hausse de 8,2 % par rapport à 2020, après une baisse de 10,6 % liée en partie à la pandémie. Le nombre de présents aux épreuves (227 000) est lui aussi en hausse, mais de façon plus modérée (+ 1,5 %). Un candidat inscrit sur deux ne s'est pas présenté aux épreuves.

La sélectivité des recrutements externes s'établit à six candidats présents pour un admis. Après plusieurs années de baisse, elle augmente très légèrement en 2021, mais reste à un niveau historiquement faible.

Le ministère de l'Éducation nationale est le premier recruteur de la fonction publique de l'État, avec sept recrutements externes sur dix en 2021.

Enfin, même si quelques métiers concernent davantage les hommes (surveillants pénitentiaires et gardiens de la paix, notamment), six recrutés sur dix dans la fonction publique de l'État sont des femmes.

Il existe plusieurs voies de recrutement dans les corps de la fonction publique de l'État (FPE), chacune disposant de conditions d'accès spécifiques. Les deux principales voies de recrutement sont les concours externes et les concours internes. Les concours externes sont ouverts à tous les candidats, sous condition de diplôme ou de niveau d'études, alors que les concours internes sont réservés aux agents de la fonction publique en poste depuis une durée spécifique. Cette étude est consacrée à l'ensemble des recrutements externes, à savoir les concours externes, les concours uniques, le troisième concours, les recrutements sans concours, et les Pacte (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique) [Encadré 1].

Le nombre de postes offerts a légèrement diminué ces dernières années

En 2021, 39 900 postes ont été ouverts pour les recrutements externes de fonctionnaires dans la FPE (Figure 1). Les recrutements s'effectuent toujours quasi exclusivement par concours. Ce mode de recrutement a été mis en place afin de garantir l'égalité de traitement dans l'accès aux emplois de la fonction publique. En 2021, les recrutements sur concours concernent 97 % de l'ensemble des postes offerts : neuf postes sur dix sont offerts via un concours externe, contre 3 % pour le concours unique (ouvert aux externes, mais des agents déjà fonctionnaires peuvent candidater) et 4 % pour le troisième concours.

Le nombre de postes proposés hors concours (sans concours et Pacte) reste marginal (3 %), même s'il a fortement augmenté en 2021 suite à une hausse importante du nombre de ces postes proposés par les ministères de la Justice et des Armées.

¹ SDessi-DGAFP.

Les flux de personnels dans la fonction publique

Après avoir diminué de 4 % en 2019 et s'être stabilisé en 2020, le nombre total de postes ouverts aux recrutements externes a légèrement diminué, de 1,5 %, en 2021. Le nombre de postes offerts aux recrutements externes (hors maîtres de conférences et professeurs des universités) se stabilise depuis trois ans autour de 38 000 à 39 000 postes (**Figure 2**). Il est proche du niveau moyen sur la période 2001-2021 (38 900 postes). Sur cette période, les postes offerts étaient au plus haut au début des années 2000 (56 000 postes offerts en 2002) et au plus bas au début des années 2010 (23 800 postes offerts en 2011), suite à la mise en place de la Révision générale des politiques publiques (RGPP), qui avait comme objectif le non-remplacement de un fonctionnaire sur deux.

La sélectivité semble se stabiliser

Le nombre d'inscrits est en progression (+ 8,2 %) en 2021 après une forte baisse en 2020 (-10,6 %) liée en grande partie à la crise sanitaire. Cette hausse des inscriptions concerne notamment le concours de professeur des écoles, pour lequel le nombre d'inscrits a progressé de 10,9 %, et le concours de surveillant pénitentiaire, pour lequel les inscrits ont progressé de 42,8 %.

En 2021, le nombre de candidats présents aux épreuves est également en hausse (+ 1,5 % par rapport à 2020), mais dans une moindre mesure que le nombre d'inscrits (+ 8,2 %). Pour le concours de professeur des écoles, le nombre d'inscrits est en hausse, mais le nombre de présents baisse. Le nombre de candidats qui se sont présentés au concours en 2021 (227 000) reste plus faible que celui observé pour l'année 2019 (236 000). La sélectivité² des recrutements externes s'élève à six présents pour un admis, et elle remonte légèrement (+ 0,2 point) après une baisse de 0,5 point en 2020, en partie liée à la crise sanitaire.

Figure 1 : Bilan des recrutements de fonctionnaires de l'État selon la voie en 2021

Voie	Postes offerts		Inscrits		Présents			Admis sur liste principale		Recrutés			Sélectivité	
	Nombre	Évolution annuelle (en %)	Nombre	Évolution annuelle (en %)	Nombre	Évolution annuelle (en %)	Part des femmes (en %)	Nombre	Évolution annuelle (en %)	Nombre	Évolution annuelle (en %)	Part des femmes (en %)	Nombre de présents pour un admis	Évolution annuelle ⁽¹⁾
Recrutements externes	39 900	-1,5	473 000	8,2	227 000	1,5	61	37 900	-2,3	36 700	-2,2	62	6,0	0,2
<i>dont sur concours ou sur titre</i>	38 500	-2,5	431 500	4,6	204 600	-2,2	60	36 300	-3,4	35 100	-3,2	61	5,6	0,1
Concours externe	35 800	-2,7	400 400	4,6	188 400	-2,0	60	33 800	-3,4	32 600	-3,5	61	5,6	0,1
Concours unique	1 200	5,1	13 000	0,5	10 600	-4,0	46	1 100	1,8	1 100	3,9	55	9,4	-0,6
3 ^e concours	1 500	-3,9	18 100	8,6	5 600	-6,6	72	1 400	-6,1	1 300	-1,9	72	4,1	0,0
<i>dont hors concours</i>	1 400	41,2	41 500	68,9	22 300	55,9	72	1 600	26,7	1 600	28,3	64	13,6	2,5
Sans concours	1 100	58,8	41 100	70,0	21 900	57,3	72	1 400	29,6	1 400	31,5	64	-	-
Pacte	300	-4,1	500	8,4	500	7,7	69	200	11,3	200	11,3	67	-	-

Source : GRECO Report (Gestion des Recrutements et Concours Report), DGAFP – SDessi.

Note : La valeur indiquée pour une rubrique peut différer du total de la somme des sous-rubriques pour des raisons d'arrondis.

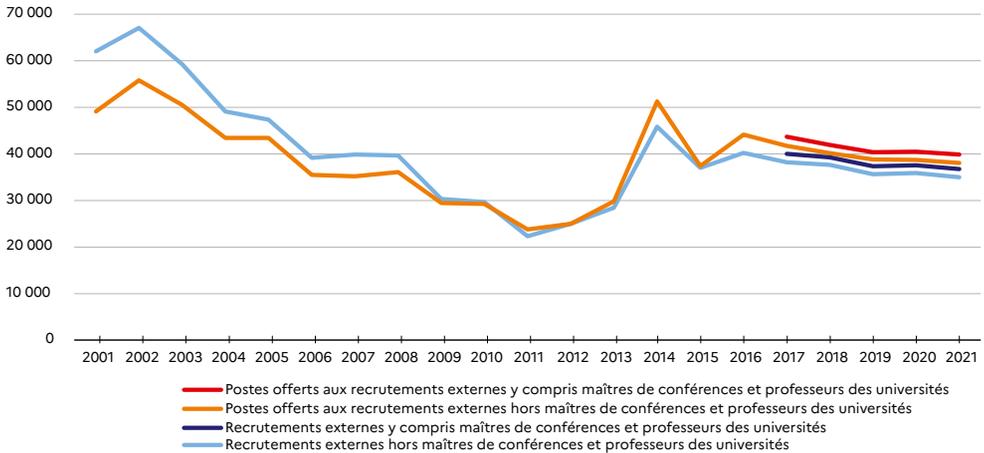
(1) L'évolution annuelle de la sélectivité est la différence entre le nombre de présents pour un admis en 2021 et le nombre de présents pour un admis en 2020.

Lecture : En 2021, 473 000 personnes se sont inscrites pour un recrutement externe, soit 8,2 % de plus qu'en 2020.

2. La sélectivité correspond au ratio entre le nombre de candidats présents aux épreuves d'un concours et le nombre de candidats admis.

Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État en 2021

Figure 2 : Évolution du nombre de postes offerts et de recrutés aux recrutements externes dans la FPE



Source : GRECO Report (Gestion des Recrutements et Concours Report), DGAFP-SDessi.

Lecture : En 2021, 39 881 postes ont été offerts aux recrutements externes.

En 2021, si le nombre d'inscrits est globalement en hausse, il est en baisse pour les concours de catégorie B (- 4,3 %) [Figure 3]. Il l'est notamment sur le principal concours de catégorie B, celui de gardien de la paix (- 2,6 % d'inscrits). Le nombre total de candidats présents est en hausse essentiellement parce que les recrutements sans concours sur des postes de catégorie C ont attiré de nombreux candidats. Le nombre de candidats présents aux épreuves de concours de catégorie A et de catégorie B est en revanche en recul de respectivement 4,5 % et 9,2 %. La sélectivité des concours de catégorie B baisse de 0,9 point, après avoir déjà baissé de 0,6 point en 2020.

Le taux de présence aux épreuves des candidats inscrits est de 48 %, ce qui signifie qu'un candidat inscrit sur deux en moyenne se présente aux premières épreuves des concours. Il est un peu plus faible pour les recrutements de catégorie C (46 %). L'écart entre le nombre d'inscrits et le nombre de présents pour les concours de la fonction publique s'explique notamment par la gratuité des inscriptions et par l'absence de limitation du nombre d'inscriptions à un même concours, ce qui incite certains candidats à s'inscrire même s'ils sont peu motivés ou insuffisamment préparés.

Figure 3 : Bilan des recrutements de fonctionnaires de l'État selon la catégorie hiérarchique du recrutement en 2021

	Postes offerts		Inscrits		Présents			Admis sur liste principale		Recrutés			Sélectivité	
	Nombre	Évolution annuelle (en %)	Nombre	Évolution annuelle (en %)	Nombre	Évolution annuelle (en %)	Part des femmes (en %)	Nombre	Évolution annuelle (en %)	Nombre	Évolution annuelle (en %)	Part des femmes (en %)	Nombre de présents pour un admis	Évolution annuelle ⁽¹⁾
Recrutements externes	39 900	-1,5	473 000	8,2	227 000	1,5	61	37 900	-2,3	36 700	-2,2	62	6,0	0,2
A	28 100	-4,7	281 500	2,9	136 400	-4,5	61	26 600	-4,1	25 400	-2,9	66	5,1	0,0
B	6 300	5,0	71 700	-4,3	35 600	-9,2	57	6 100	4,8	6 000	3,8	49	5,8	-0,9
C	5 500	9,4	119 800	35,1	55 000	32,0	64	5 200	-1,1	5 300	-5,0	54	10,5	2,6

Source : GRECO Report (Gestion des Recrutements et Concours Report). Traitement DGAFP-SDessi.

(1) L'évolution annuelle de la sélectivité est la différence entre le nombre de présents pour un admis en 2021 et le nombre de présents pour un admis en 2020.

Lecture : En 2021, 281 500 personnes se sont inscrites pour un recrutement externe sur un poste de catégorie A, soit 2,9 % de plus qu'en 2020.

Comme en 2019 et 2020, 8 % des postes ne sont pas pourvus

Un peu plus de 3 100 postes n'ont pas été pourvus en 2021, soit 8 % des postes proposés. Il s'agit souvent de postes dans l'Éducation nationale, le principal recruteur de la FPE. Ce sont environ 1 900 postes qui n'ont pas été pourvus dans ce ministère en 2021. Cet écart entre le nombre de postes offerts et le nombre de candidats recrutés s'explique par trois raisons : une partie des admis se désiste à l'issue du concours, le niveau des candidats présents est parfois insuffisant par rapport aux exigences du concours et certains postes n'attirent pas suffisamment de candidats (voir Figure 2).

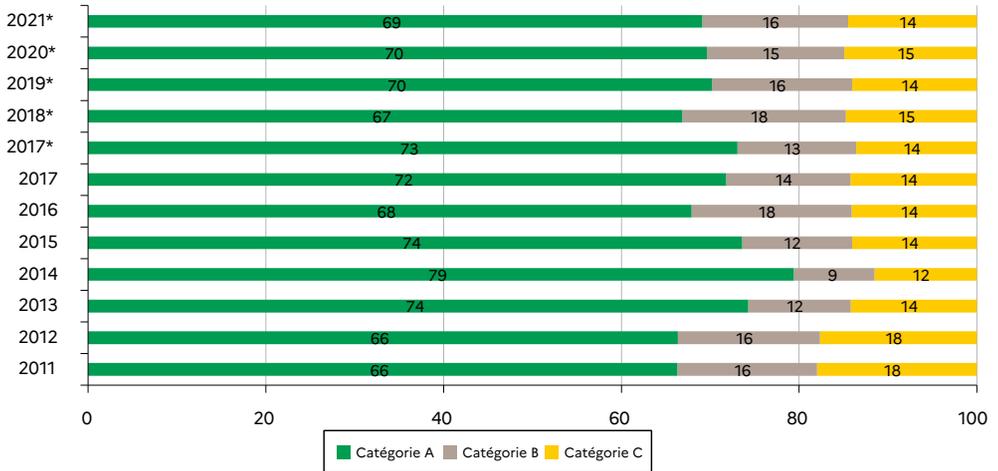
Sept recrutements sur dix concernent des postes de catégorie A

L'État recrute principalement des agents de catégorie A, car la majorité des recrutements concernent des postes d'enseignants. En 2021, 25 400 candidats ont été recrutés à des postes de catégorie A sur les 36 700 recrutements effectués dans la FPE. La proportion des postes de catégorie A dans le recrutement de fonctionnaires n'a guère évolué en dix ans : en 2011, deux recrutements sur trois portaient déjà sur des postes de catégorie A (Figure 4), contre sept sur dix en 2021. Les parts des candidats recrutés en catégorie B et en catégorie C en 2021 sont quasiment identiques (respectivement 16 % et 14 %).

Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État en 2021

Figure 4 : Évolution de la part des recrutements externes dans la FPE par catégorie hiérarchique

en %



Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et CONcours Report), DGAFP-SDessi.

* Y compris recrutements de maîtres de conférences et de professeurs des universités.

Lecture : En 2021, 69 % des candidats recrutés par voie externe dans la FPE occupent des emplois de catégorie A.

Quatre ministères concentrent 94 % des postes offerts

Près de sept postes sur dix sont proposés par le ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports ou de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (**Figure 5**). Il s'agit notamment de postes de professeur des écoles (9 900 postes), de professeur certifié (6 500), de professeur agrégé (1 600), de professeur de lycée professionnel (1 400) ou encore de maître de conférences (1 100).

En 2021, trois ministères ont un niveau de recrutement équivalent (entre 3 100 et 3 600 postes). Le ministère de l'Intérieur a ouvert 3 600 postes de fonctionnaire en 2021, ce qui représente 9 % de l'ensemble des postes offerts aux recrutements externes. Le concours de gardien de la paix est le concours le plus important organisé par ce ministère (2 400 postes à la session 2021). Les deux autres principaux recruteurs sont le ministère des Finances (8 %, notamment via les concours de contrôleur, agent administratif et inspecteur des finances publiques, chaque concours proposant entre 800 et 900 postes) et le ministère de la Justice (8 %, notamment des surveillants pénitentiaires avec 1 700 postes offerts et, dans une moindre mesure, des greffiers, avec 500 postes proposés).

Au total, ces quatre ministères (Éducation nationale, Intérieur, Finances, Justice) concentrent 94 % des recrutements externes.

Les flux de personnels dans la fonction publique

Figure 5 : Nombre de postes offerts au recrutement selon la voie d'accès et le ministère en 2021

Ministères	Postes offerts	Part (en %)
Éducation, Jeunesse, Sports, Enseignement supérieur, Recherche	27 300	68
<i>dont : Professeurs des écoles</i>	9 900	-
<i>dont : Professeurs certifiés</i>	6 500	-
Intérieur	3 600	9
<i>dont : Gardiens de la paix</i>	2 400	-
Justice	3 300	8
<i>dont : Surveillants pénitentiaires</i>	1 700	-
Économie, Finances, Action et Comptes publics	3 100	8
Autres	2 500	6
Total	39 900	100

Source : GRECO Report (Gestion des Recrutements et COncours Report), DGAFP-SDessi.

Note : La valeur indiquée pour « Total » diffère du total de la somme des lignes ministérielles pour des raisons d'arrondis.

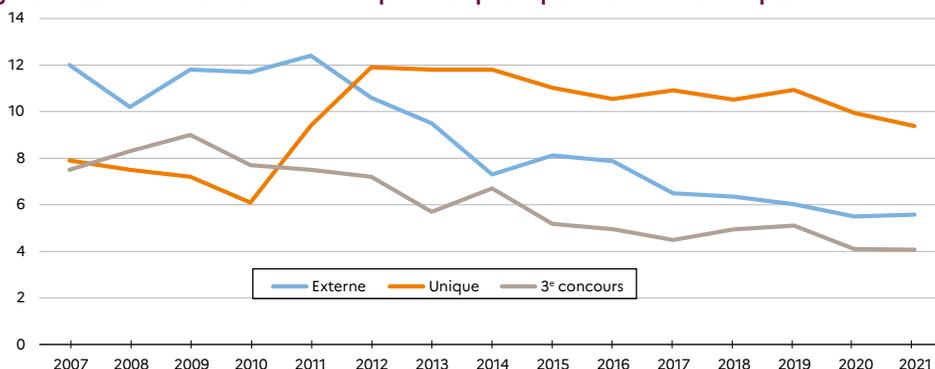
Lecture : Au sein du ministère de la Justice, 3 300 postes étaient offerts en 2021, soit 8 % des postes de la FPE.

Depuis 2007, la sélectivité a été divisée par deux au concours externe

En 2021, 227 000 candidats se sont présentés aux recrutements externes et 37 900 ont été admis à l'issue des épreuves, soit une sélectivité qui s'établit à 6,0. Ce ratio est plus faible pour les concours externes (5,6 en 2021) et le troisième concours (4,1 en 2021) que pour les concours uniques (9,4 en 2021) [Figure 6]. Sur longue période, la sélectivité a été divisée par plus de deux pour les concours externes, passant de 12 en 2007 à 5,6 en 2021. Cette baisse de la sélectivité s'explique essentiellement par la forte diminution (- 54 %) du nombre de candidats présents entre 2007 et 2021 aux épreuves des concours externes.

La sélectivité diffère sensiblement d'un concours à l'autre. En 2021, elle est très faible pour le concours de greffier du premier grade où elle s'établit à 3,1 présents pour 1 admis. Pour les concours de professeur des écoles, de professeur certifié, de professeur de lycée professionnel et de professeur des universités, la sélectivité se situe entre 3,3 et 4,1 présents pour un admis, soit un niveau nettement inférieur à la moyenne. Pour le concours de gardien de la paix, elle est également faible (3,7). En revanche, elle est beaucoup plus élevée que la moyenne pour le concours de secrétaire administratif, puisqu'elle est de 9,7 présents pour un admis, et plus encore pour le concours d'adjoint administratif principal de deuxième classe de l'Éducation nationale (14,1).

Figure 6 : Évolution de la sélectivité pour les principales voies d'accès par concours



Sources : GRECO Report (Gestion des Recrutements et COncours Report), enquête Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP-SDessi.

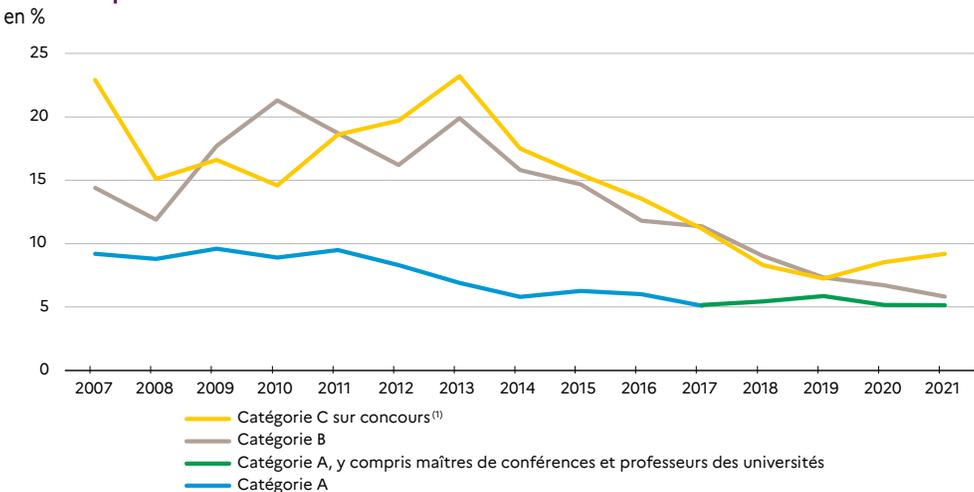
Note : À partir de 2017, la voie unique inclut les concours de recrutement de maîtres de conférences et de professeurs des universités de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Lecture : En 2021, la sélectivité des concours externes s'établit à 5,6, soit un admis pour 5,6 présents.

Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État en 2021

La sélectivité des concours de catégorie A est traditionnellement inférieure à celle des concours de catégories B et C (**Figure 7**). Elle n'a jamais été aussi faible pour les concours de la FPE de catégorie A et de catégorie B. S'il y avait 9,2 présents pour un recruté sur un poste de catégorie A en 2007, il y en a désormais 51. Sur cette même période (2007-2021), la sélectivité a baissé de 60 % pour les concours de catégories B et C. La sélectivité des concours est liée à plusieurs facteurs, dont la conjoncture économique et l'attractivité des postes proposés.

Figure 7 : Évolution de la sélectivité des recrutements externes dans la FPE par catégorie hiérarchique



Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et CONCours Report), DGAFP-SDessi.

(1) Pour les concours de catégorie C, la sélectivité a été calculée hors recrutements sans concours et Pacte.

Lecture : En 2021, la sélectivité des concours de catégorie A s'établit à 51, soit 10 admis pour 51 présents.

Des recrutés avec un niveau d'études supérieur à celui requis pour passer le concours, notamment de catégorie C

Lors de l'inscription à un concours externe ou au concours unique, un niveau d'études minimum est exigé pour pouvoir passer les épreuves.

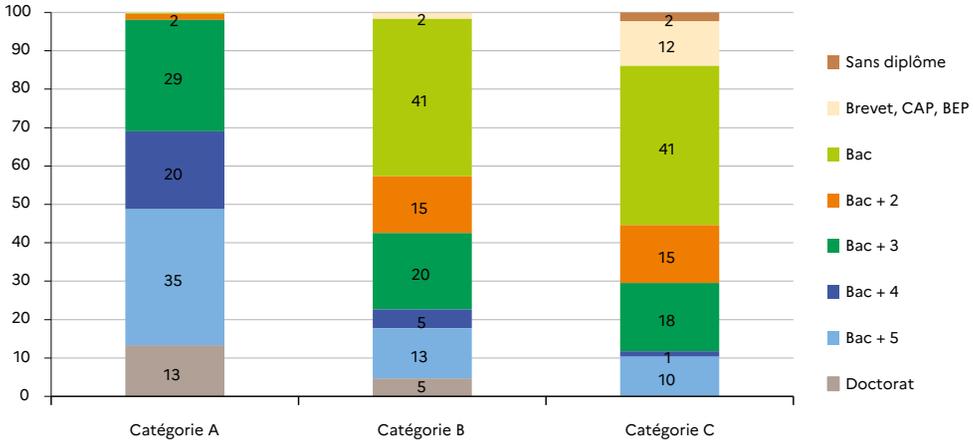
Pour un concours de catégorie A, le niveau de diplôme exigé est souvent le niveau bac + 3. Pour certains concours, il est néanmoins nécessaire de détenir un diplôme de niveau supérieur à bac + 3. Par exemple, pour passer le concours de commissaire de police, le niveau bac + 5 est exigé. Pour les concours de maître de conférences, de professeur des universités, d'ingénieur d'études ou de recherche, de chargé et de directeur de recherche, c'est un doctorat qui est exigé. En 2021, près de un recruté sur un poste de catégorie A sur deux est titulaire d'un diplôme de niveau bac + 5 ou plus au moment de son inscription (**Figure 8**).

Concernant les concours de catégorie B, le niveau baccalauréat est généralement requis, mais il y a des exceptions. Ainsi, si le concours de gardien de la paix nécessite le baccalauréat, celui de greffier nécessite d'avoir un diplôme de niveau bac + 2. Parmi les agents recrutés sur un poste de catégorie B en 2021, 57 % ont un diplôme de niveau bac + 2 ou plus.

Pour les recrutements de catégorie C, soit un diplôme de niveau brevet des collèges est demandé soit aucun diplôme n'est exigé. Mais, finalement en 2021, 45 % des recrutés aux concours de catégorie C ont un diplôme de niveau au moins bac + 2.

Figure 8 : Niveau de diplôme au moment de l'inscription des recrutés externes dans la FPE selon la catégorie hiérarchique, en 2021

en %



Source : GRECO Report (Gestion des Recrutements et Concours Report), DGAFP-SDessi.

Lecture : En 2021, 13 % des candidats recrutés à l'issue des concours de catégorie A ont un diplôme de niveau doctorat au moment de l'inscription.

Trois recrutés sur dix travaillaient déjà dans la fonction publique

En 2021, 71 % des candidats recrutés n'étaient ni fonctionnaires ni contractuels d'un des versants de la fonction publique (**Figure 9**). Sur les 36 700 personnes recrutées en 2021 comme fonctionnaires de la FPE, 8 % l'étaient déjà, mais dans un autre corps et/ou grade que celui obtenu à l'issue du concours, et 20 % étaient contractuels dans la FPE. Enfin, 1 % étaient agents de la fonction publique hospitalière (FPH) ou de la fonction publique territoriale (FPT). Trois recrutés par voie externe sur dix travaillaient donc déjà dans la fonction publique.

Figure 9 : Origine des recrutés dans la fonction publique de l'État

en %

Fonctionnaire de la FPE	8
Contractuel de la FPE	20
Agent de la FPT ou de la FPH	1
Hors fonction publique	71

Source : GRECO Report (Gestion des Recrutements et Concours Report), DGAFP-SDessi.

Lecture : En 2021, 20 % des recrutés externes dans la FPE étaient auparavant contractuels de la FPE.

Une majorité de femmes recrutées

Parmi les candidats recrutés dans la FPE en 2021, 62 % sont des femmes. La part des femmes est traditionnellement plus élevée pour les recrutements *via* le troisième concours (72 % en 2021).

Si les recrutements externes de catégorie B et de catégorie C concernent à parts égales les femmes et les hommes, avec respectivement 49 % et 54 % de femmes recrutées, deux recrutés sur trois sur des postes de catégorie A sont des femmes.

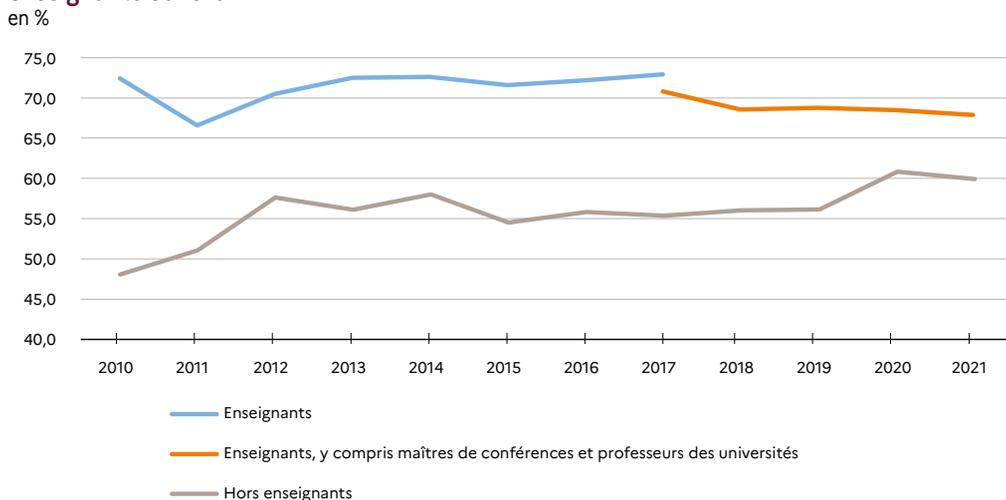
Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État en 2021

La part des femmes recrutées en catégorie A dans les différents corps d'enseignants (68 %) est particulièrement élevée (**Figure 10**), soit 8 points de plus que la part des femmes recrutées sur les autres postes de catégorie A (60 %), où elles sont également majoritaires.

La part des femmes recrutées dépasse même 80 % pour certains concours : 87 % de femmes sont recrutées au concours de professeur des écoles, 81 % au concours de conseiller principal d'éducation et 88 % au concours de greffier.

La part des femmes recrutées est en revanche inférieure à 50 % pour certains concours. Ainsi, elles sont 48 % à être recrutées à celui de commissaire de police, 47 % pour le concours de professeur agrégé, 47 % pour le concours de maître de conférences, 43 % pour le concours de professeur des universités et 34 % pour celui de professeur d'EPS. Ce taux est encore plus faible pour les recrutements de gardiens de la paix (28 %) et de surveillants pénitentiaires (24 %).

Figure 10 : Part des femmes recrutées en catégorie A sur les postes d'enseignants et hors enseignants dans la FPE



Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et CONcours Report), DGAFP-SDessi.

Lecture : En 2021, parmi les personnes recrutées sur des postes d'enseignant (y compris maître de conférences et professeur des universités), 68 % sont des femmes.

Encadré 1 : Les autres voies de recrutement

Outre les concours externes « classiques », trois autres voies de recrutement ont été créées afin d'assurer une plus grande diversité des fonctionnaires :

- le « troisième concours », créé en 1990, s'adresse aux personnes disposant d'une expérience professionnelle de même nature que celle qui sera exercée à l'issue du concours. Le premier concours de ce type a été conçu afin de diversifier les profils d'entrée à l'École nationale d'administration (ENA) ;
- le Pacte (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique), créé en 2005, permet à un jeune peu ou pas diplômé ou à un chômeur de longue durée d'accéder à une qualification, puis à un emploi de catégorie C dans la fonction publique ;
- un accès direct sans concours pour les emplois ne nécessitant pas de qualification particulière, les concours se révélant peu adaptés pour ce type de recrutement.

Les flux de personnels dans la fonction publique

Encadré 2 : Rapport annuel sur les ruptures d'engagement à servir l'État

Dans le cadre de la loi de transformation de la fonction publique, la DGAFP doit produire annuellement des informations relatives aux ruptures d'engagement à servir (pantouffles) des élèves issus de certaines « grandes écoles »*.

Compte tenu de la réforme de l'encadrement supérieur de la fonction publique de l'État, le corps des administrateurs de l'État devient en 2022 le principal corps de sortie des élèves de l'Institut national du service public (ex-ENA).

Au 31 décembre 2022, le stock d'agents devant rembourser des sommes au titre de leur rupture d'engagement s'élève à 234, dont 191 élèves ou anciens élèves des écoles normales supérieures et 21 élèves ou anciens élèves de l'École polytechnique (Figure). En 2022, il y a eu 13 remises gracieuses accordées, 60 « pantouffles » remboursées et 74 élèves ayant dépassé le délai de remboursement ou ayant négocié un étalement.

Rupture de l'engagement à servir des fonctionnaires désignés par l'article 37 de la loi n° 2019-828 de transformation de la fonction publique en fonction de leur école d'origine

Groupe	Institut national du service public ⁽¹⁾	École polytechnique	École nationale de la magistrature	Écoles normales supérieures ⁽²⁾	École nationale supérieure des mines	Total
Nombre d'élèves/anciens élèves au 31/12/2022 soumis à une obligation de remboursement de leur rupture d'engagement	22	21	nd	191	0	234
Nombre de remises gracieuses accordées en 2022	0	0	nd	13	0	13
Nombre de « pantouffles » remboursées en 2022	1	26	nd	33	0	60
Nombre d'élèves entre le 01/01/2022 et le 31/12/2022 ayant dépassé le délai de remboursement ou ayant négocié un étalement	2	11	nd	61	0	74

Source : Enquête sur la rupture de l'engagement à servir l'État, DGAFP-SDessi.

Note : L'Institut national du service public (INSP), créé en 2022, forme les cadres supérieurs et dirigeants de l'État.

(1) Hors administrateurs de l'État des ministères sociaux (Santé et Travail), de l'Agriculture, de l'Éducation nationale et de la Justice. Hors administrateurs de l'État affectés à la Cour des comptes et Chambre régional des comptes ou à l'Inspection générale de l'administration.

(2) Hors élèves de l'ENS de Rennes.

nd : données non disponibles

* Article 37 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000038890386

Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État en 2021

Source et champ

La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) recueille chaque année les principales données sur les recrutements dans les corps de fonctionnaires de l'État grâce à une enquête menée auprès des ministères et de leurs établissements publics. Le champ couvert par l'enquête correspond à l'ensemble des recrutements prévus par l'article 19 de la loi du 11 janvier 1984.

Afin de présenter un panorama des recrutements le plus complet possible, la DGAFP intègre depuis 2017 les résultats avec les recrutements d'enseignants-chercheurs, qui constituent l'essentiel des recrutements non couverts par la loi de 1984.

Cette extension de la collecte en 2017 introduit une rupture dans les séries diffusées par la DGAFP. Toutes les comparaisons avec les statistiques antérieures à 2017 sont calculées en excluant les recrutements de maîtres de conférences et de professeurs des universités du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Les recrutements encore non couverts par l'enquête de la DGAFP sont constitués pour l'essentiel des recrutements de la filière hospitalo-universitaire et des recrutements dans des corps spécifiques d'enseignants-chercheurs.

Les départs à la retraite dans la fonction publique en 2022

Deborah MASSIS¹

En 2022, 162 000 nouvelles pensions de droit direct ont été attribuées à des agents qui ont travaillé dans la fonction publique. Les départs à la retraite connaissent une accélération (+ 6,8%, après + 4,5% en 2021), dans un contexte possible d'anticipation d'une réforme des retraites.

Globalement, la moitié des retraites sont liquidées pour ancienneté dans un emploi sédentaire, et une sur cinq l'est du fait de l'exercice d'un emploi de catégorie active, tout comme pour carrière longue. Cette répartition varie fortement d'un versant à l'autre en fonction de la structure des postes le composant.

Depuis 2015, l'âge de départ à la retraite des fonctionnaires civils a reculé de un an et un mois. En 2022, il est de 61,9 ans en moyenne, tous motifs confondus. Cette même année, les agents sédentaires liquident leur retraite à 63,7 ans, contre 60,1 ans pour ceux qui ont occupé un emploi de catégorie active.

En 2022, 28% des pensions civiles bénéficient d'une surcote, et 14% sont pénalisées par une décote. Depuis 2015, la part des pensions décotées ne cesse d'augmenter, pour les femmes comme pour les hommes, et aussi bien en ce qui concerne les départs pour ancienneté dans un emploi sédentaire (respectivement + 5 points pour les femmes et + 9 points pour les hommes) que pour les emplois de catégorie active (+ 3 points pour les femmes et les hommes). Sur la même période, pour les surcotes, les évolutions sont contrastées selon la catégorie : hausse pour les catégories actives (respectivement + 2 points pour les femmes et + 6 points pour les hommes) et baisse pour les catégories sédentaires (respectivement - 8 points pour les femmes et - 13 points pour les hommes).

Une hausse des nouvelles pensions dans un contexte de réforme des retraites

En 2022, l'ensemble des régimes de retraite des agents de la fonction publique compte 162 000 nouvelles pensions de droit direct (**Figure 1**). Celles versées par la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) pour les fonctionnaires de la fonction publique territoriale (FPT) et celles des fonctionnaires civils qui dépendent du régime de retraite de la fonction publique de l'État (FPE) représentent des volumes proches (respectivement 49 000 et 47 000), soit six nouvelles pensions sur dix. Les pensions des fonctionnaires de la fonction publique hospitalière (FPH) sont presque deux fois moins nombreuses (26 000). Viennent ensuite les pensions des militaires (14 000) et des contractuels encore en poste dans la FPT moins d'un an avant la liquidation de leur retraite (10 000).

¹ SDessi-DGAFP.

La DGAFP remercie la Caisse des dépôts et consignations (CDC) et le Service des retraites de l'État (SRE) qui ont fourni les données nécessaires à la construction des indicateurs de cette vue d'ensemble dans des délais contraints.

Les flux de personnels dans la fonction publique

Figure 1 : Nombre de nouvelles pensions de droit direct de la fonction publique, par versant et caisse de retraite, en 2022

	Caisse de retraite	Statut	Nombre de nouvelles pensions attribuées (en milliers)	Part des femmes (en %)	Évolution 2022/2021 (en %)
FPE	Régime de retraite de la FPE (SRE*)	Fonctionnaires civils	46,9	59	1,3
		Militaires	13,5	14	9,2
	FSPOEIE	Ouvriers d'État	1,8	14	-7,9
	Ircantec	Contractuels	8,0	64	15,2
		Autres ⁽¹⁾	0,0	36	-45,0
FPT	CNRACL	Fonctionnaires	48,8	58	5,5
	Ircantec	Contractuels	10,4	72	2,9
		Autres ⁽²⁾	1,5	90	27,4
FPH	CNRACL	Fonctionnaires	26,4	80	18,2
	Ircantec	Contractuels	2,3	73	12,2
		Autres ⁽³⁾	1,9	42	7,2
FP hors militaires			148,0	63	6,5
Ensemble			161,5	59	6,8

Sources : DGFiP-SRE, CNRACL, FSPOEIE et Ircantec. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Pensions de droit direct. Hors La Poste et Orange pour les pensions versées par le SRE. Pensions attribuées aux agents encore en poste dans la fonction publique moins de un an avant la liquidation de leur retraite pour les pensions versées par l'Ircantec.

* SRE : Service des retraites de l'État.

(1) Principalement des fonctionnaires sans droit à pension.

(2) Principalement des fonctionnaires à temps non complet de moins de 28 heures.

(3) Principalement des médecins.

Lecture : En 2022, 46 900 agents ont liquidé leur retraite au titre d'un emploi de fonctionnaire civil de la FPE, auprès du SRE.

Entre 2021 et 2022, le nombre de nouvelles pensions augmente de 6,8%. Cette hausse est portée en partie par les pensions des agents de la FPH affiliés à la CNRACL. En augmentation de 18,2%, elles contribuent pour 2,7 points à la hausse totale. Deux hypothèses sont avancées pour expliquer ce rebond : d'une part, une anticipation de la réforme des retraites 2023 et, d'autre part, un effet post-Covid dans la filière soignante, qui connaît une hausse du nombre des départs à la retraite de son personnel après plusieurs années de baisse. Dans une moindre mesure, la hausse des départs chez les fonctionnaires de la FPT affiliés à la CNRACL (+5,5%) compte pour 1,7 point. Quant aux contractuels, tous versants confondus, ils contribuent à hauteur de 1,1 point à cette hausse, et leurs départs augmentent de 8,4%. Seuls les ouvriers d'État, pensionnés du Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE), voient le nombre de leurs départs en retraite baisser (-7,9%).

En 2022, les femmes perçoivent 59% des nouvelles pensions de droit direct. Cette part varie beaucoup selon le type de pensionné. Les militaires ainsi que les ouvriers d'État qui ont liquidé leur retraite sont majoritairement des hommes : seuls 14% sont des femmes. Au contraire, les femmes représentent 90% des pensionnés de l'Ircantec qui ont travaillé dans la FPT et n'ont pas été contractuels. Ces agents occupaient principalement des postes de fonctionnaire à temps non complet de moins de 28 heures. Parmi les fonctionnaires de la FPH affiliés à l'Ircantec, quatre pensionnés sur cinq sont des femmes, en adéquation avec leur forte présence dans ce versant.

Les départs à la retraite dans la fonction publique en 2022

Encadré 1 : Les différents régimes de retraite dans la fonction publique

Les agents de la fonction publique dépendent de différents régimes de retraite, en fonction principalement de leur statut et du versant auxquels ils appartiennent.

Les titulaires de la fonction publique de l'État (FPE), civils comme militaires, dépendent du régime de retraite de la FPE, qui intègre la retraite de base ainsi que la retraite complémentaire. Le Service des retraites de l'État (SRE) en assure la gestion.

Les titulaires des fonctions publiques territoriale (FPT) et hospitalière (FPH) dépendent de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), qui assure la retraite de base comme la retraite complémentaire. La CNRACL est gérée par la Caisse des dépôts et consignations (CDC).

Les ouvriers d'État civils sont affiliés à un régime spécial porté par le Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE).

Enfin, l'Ircantec est un régime obligatoire qui s'adresse à différents personnels en fonction de la nature juridique de leur contrat de travail. C'est la caisse de retraite complémentaire des agents contractuels de droit public. Elle s'applique également aux agents recrutés au moyen d'un contrat aidé par une personne morale de droit public, aux agents titulaires à temps non complet, aux membres du Gouvernement, aux agents titulaires sans droit à pension, aux praticiens hospitaliers et aux élus locaux.

Conformément à l'article 51 de la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014, des contractuels de droit privé peuvent cependant être affiliés à l'Ircantec dès lors que l'employeur est déjà adhérent du régime avant le 31 décembre 2016. Ces agents conservent cette affiliation jusqu'à la rupture de leur contrat de travail.

L'Ircantec couvre donc un champ très étendu, concernant notamment :

- l'ensemble des agents contractuels des trois versants de la fonction publique, ainsi que les praticiens hospitaliers² et internes en médecine, odontologie et pharmacie;
- les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers³ à temps non complet travaillant moins de 28 heures par semaine (qui ne relèvent donc pas de la CNRACL), ainsi que les fonctionnaires sans droit à pension (« titulaires sans droit », TSD), qui quittent leur emploi sans remplir les conditions requises pour bénéficier d'une pension du régime de la fonction publique auquel ils étaient affiliés⁴;
- les agents contractuels des établissements publics administratifs ou à caractère industriel et commercial, ainsi que les agents publics d'entreprises publiques ou semi-publiques (La Poste, industries électriques et gazières, Banque de France, audiovisuel, etc.) et les salariés des organismes d'intérêt général à but non lucratif, dont le financement est principalement assuré par des fonds publics.

Les élus locaux sont affiliés à l'Ircantec, mais ils disposent d'un régime spécifique.

La pension de l'Ircantec intervient en complément de la pension versée par le régime général.

Contrairement aux régimes spéciaux de fonctionnaires, l'Ircantec est un régime en points.

Relativement à 2017, l'année 2022 constitue un point de rupture pour l'ensemble des régimes, sauf pour celui des ouvriers d'État (**Figure 2**). De 2017 à 2021, le nombre de nouvelles pensions est stable, autour de 149 000 par an, avant la forte augmentation en 2022.

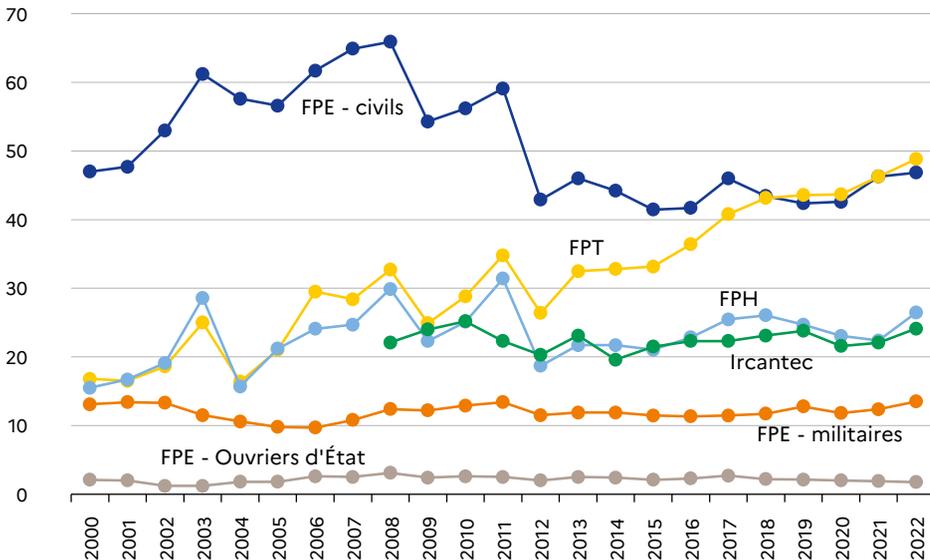
2 Y compris les praticiens hors établissement hospitalier.

3 Il s'agit d'un nouveau dispositif pour la FPH, le décret n° 2020-791 du 26 juin 2020 fixant les dispositions applicables aux fonctionnaires occupant un emploi à temps non complet dans la fonction publique hospitalière.

4 Il s'agit notamment des militaires qui quittent l'armée sans remplir les conditions permettant de bénéficier d'une pension militaire (2 ans de service pour les contrats démarrant à compter du 1^{er} janvier 2014, 15 ans de service au minimum auparavant).

Figure 2 : Nombre de nouvelles pensions de droit direct de la fonction publique depuis 2000

en milliers



Sources : DGFiP-SRE, CNRACL, FSPOEIE et Ircantec. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Pensions de droit direct. Hors La Poste et Orange pour les pensions versées par le SRE. Pensions attribuées aux agents encore en poste dans la fonction publique moins de un an avant la liquidation de leur retraite pour les pensions versées par l'Ircantec (disponibles depuis 2008).

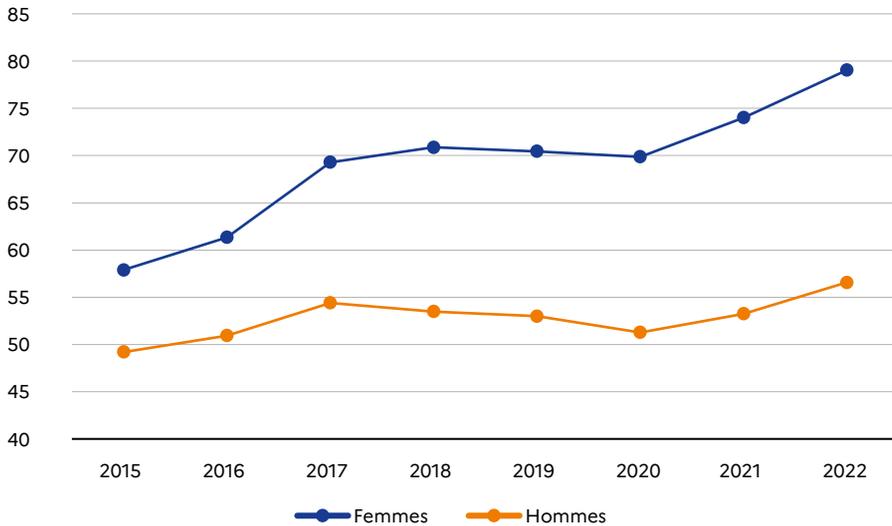
Lecture : En 2000, 47 000 fonctionnaires civils de la FPE ont liquidé leur retraite au titre d'un emploi de fonctionnaire civil de la FPE auprès du SRE.

Une augmentation plus rapide du nombre de nouvelles pensions chez les femmes que chez les hommes

En 2015, 54 % des nouvelles pensions civiles et militaires du régime de l'État et de la CNRACL ont été attribuées à des femmes, soit 58 000, contre 49 000 pour les hommes (**Figure 3**). En 2022, elles en perçoivent 58 %, ce qui représente 79 000 nouvelles pensions, contre 57 000 pour les hommes. Entre 2015 et 2022, les liquidations de retraite des femmes augmentent donc plus fortement que chez les hommes : + 4,5 % en moyenne par an pour les femmes, contre + 2,0 % pour les hommes. La hausse du nombre de nouvelles pensions perçues par celles-ci est particulièrement marquée en 2017 (+ 13 %), et ce dans tous les versants. Cette même année, le nombre de pensions allouées aux hommes augmente deux fois moins vite (+ 6,8 %) et est porté principalement par les fonctionnaires de la FPT et les agents civils de la FPE. Les années suivantes, les écarts continuent de se creuser. En 2022, le nombre de nouvelles retraites attribuées aux femmes comme aux hommes accélère : + 6,8 %, après + 5,9 % en 2021, pour les femmes, et + 6,2 %, après + 3,9 %, pour les hommes. Ces hausses relativement proches peuvent traduire une anticipation de la réforme des retraites 2023, avec la crainte de voir leurs droits réduits.

Les départs à la retraite dans la fonction publique en 2022

Figure 3 : Nombre de nouvelles pensions attribuées, par sexe, depuis 2015
en milliers



Sources : DGFIP-SRE et CNRACL. Traitement DGAFPSDesi.

Champ : Pensions de droit direct versées par le SRE ou la CNRACL. Hors La Poste et Orange. Y compris pensions militaires.

Lecture : En 2022, 79 100 nouvelles pensions civiles ou militaires, versées par le SRE ou la CNRACL, ont été attribuées à des femmes, et 56 600 à des hommes.

Encadré 2 : Les principaux points des réformes des retraites de 2003 à 2022

De 2003 à 2022, quatre réformes concernant la retraite des agents de la fonction publique ont été mises en œuvre, visant essentiellement à maintenir l'équilibre et une certaine convergence progressive des régimes.

La promulgation de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites a instauré un nouveau mode de calcul des pensions des fonctionnaires (voir Données complémentaires), avec une entrée en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2004. Sont ensuite intervenus les rendez-vous sur les retraites de 2008, qui ont étendu les modifications paramétriques.

Les principaux points sont notamment :

- l'alignement de la durée de cotisation du régime des fonctionnaires nécessaire pour avoir une retraite au taux plein sur celle applicable dans le régime général, à savoir 160 trimestres en 2008, puis 164 en 2012 ;
- l'instauration progressive d'une décote lorsque la durée d'assurance tous régimes est inférieure à une durée de référence, et d'une surcote dès lors que cette durée d'assurance est supérieure à la durée de référence, au titre des trimestres de services accomplis au-delà de cette durée de référence et après l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite, alors fixé à 60 ans ;
- les paramètres de calcul de la retraite dépendent désormais de l'année d'ouverture des droits, à savoir l'année durant laquelle l'agent remplit les conditions d'âge et, le cas échéant, de la durée de services nécessaire à son admission à la retraite ;
- une modification du calcul du minimum garanti ;
- une date de revalorisation annuelle des pensions unique (avril) à partir de 2009 ;
- l'élargissement du cumul emploi-retraite intégral lorsque l'assuré atteint l'âge du taux plein ou remplit les conditions requises pour bénéficier du taux plein ;
- l'assouplissement des limites d'âge pour les catégories « actives », qui pourront poursuivre leur activité jusqu'à atteindre la limite d'âge de la catégorie sédentaire ;
- l'extinction progressive de l'indemnité temporaire de retraite, qui consiste en une majoration de la retraite pour les anciens fonctionnaires de l'État, civils ou militaires, résidant dans certains départements ou territoires d'outre-mer.

Les flux de personnels dans la fonction publique

La réforme de 2003 a également ouvert la possibilité de partir à la retraite avant l'âge légal d'ouverture des droits pour les personnes ayant commencé leur carrière de manière précoce (dispositif dit de « carrière longue »). L'indexation des retraites a aussi été revue, avec une indexation non plus sur l'évolution des salaires, mais sur celle des prix hors tabac. Un régime additionnel de retraite par points a également été créé pour les fonctionnaires : dans ce régime, les cotisations, génératrices de points, sont assises sur les éléments de rémunération non soumis à cotisation pour pension dans la limite de 20% du traitement indiciaire brut.

Un droit à l'information sur leur retraite a été instauré pour l'ensemble des assurés, avec la mise en place d'une information régulière des actifs concernant leur future retraite, via le relevé de situation individuelle (RSI), qui répertorie l'ensemble des périodes de cotisation, et l'estimation individuelle globale (EIG), qui reprend l'estimation du montant total de la retraite en fonction de l'âge de cessation d'activité.

En 2008, en concertation avec les partenaires sociaux, l'Ircantec a connu une modification de sa gouvernance et de certains paramètres : baisse progressive du rendement du régime par points (de 12,1% à 7,75% en 2018) et hausse progressive des taux théoriques de cotisation (de 4,5% à 5,6% en 2018, pour la tranche A, et de 14% à 15,6% en tranche B), le taux de cotisation effectif (« taux d'appel ») étant égal à 125% du taux de cotisation théorique.

La réforme des retraites opérée en 2010 (loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010) prolonge l'effort entrepris en 2003 et modifie profondément les règles de pension pour les fonctionnaires, notamment par :

- le relèvement de deux ans des bornes d'âge de la retraite et de la durée minimale de services pour les catégories actives ;
- l'alignement progressif du taux de cotisation salariale pour pension des fonctionnaires sur le taux global applicable, sous un plafond de la Sécurité sociale, pour les salariés non cadres relevant du régime général d'assurance vieillesse et de l'ARRCO ;
- l'élargissement du champ du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue (âge d'accès au dispositif fixé à 58 ou 59 ans pour les assurés ayant commencé leur carrière avant 16 ou 17 ans, ou à 60 ans pour ceux ayant commencé leur activité avant 18 ans) ;
- la mise en extinction progressive, accompagnée de dispositions transitoires, du dispositif de départ anticipé sans condition d'âge pour les fonctionnaires parents de trois enfants justifiant de quinze ans de services, à compter du 1^{er} janvier 2012 ;
- l'exclusion des bonifications et des majorations de durée d'assurance, à l'exception de celles accordées au titre des enfants et du handicap, du calcul de la surcote ;
- la nécessité pour percevoir le minimum garanti de remplir les conditions de durée d'assurance exigées pour avoir le taux plein ;
- la réduction de quinze à deux ans, pour les fonctionnaires, de la durée de services exigée pour ouvrir droit à une pension (dite « condition de fidélité » ou « clause de stage ») ;
- la fermeture, pour les agents titularisés après le 1^{er} janvier 2013, des validations de services auxiliaires ;
- la création d'un comité de pilotage des régimes de retraite ;
- la poursuite de l'harmonisation du minimum garanti, avec une linéarisation pour les durées inférieures à quinze ans, ainsi que l'écrêtement, au vu du montant total des pensions, comme pour le minimum contributif.

La loi n° 2011-1906 du 21 décembre 2011 de financement de la Sécurité sociale pour 2012 a accéléré le rythme de la transition. Les paramètres cibles de la réforme de 2010 restent inchangés : à terme, l'âge légal d'ouverture des droits reste fixé à 62 ans, et l'âge d'ouverture des droits à taux plein à 67 ans. Seul le calendrier est accéléré. Les mesures de relèvement des âges sont transposées à l'ensemble des agents publics ; elles concernent également les fonctionnaires appartenant à la catégorie active.

Le décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse élargit l'accès au dispositif de départ anticipé pour carrière longue en permettant aux agents ayant commencé à travailler avant 20 ans et ayant les années de cotisation requises pour liquider une retraite à taux plein de partir à la retraite à 60 ans. Les modifications portent essentiellement sur quatre points :

- l'ouverture du dispositif aux assurés ayant commencé à travailler avant 20 ans (et non plus seulement avant 18 ans) ;
- la suppression de la condition d'une durée d'assurance supérieure de huit trimestres à la durée d'assurance permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein pour un départ à l'âge légal ;
- la suppression de la double condition d'une durée d'assurance validée et d'une durée d'assurance cotisée ; il ne demeure désormais qu'une seule condition de durée d'assurance cotisée ;

Les départs à la retraite dans la fonction publique en 2022

- l'assouplissement des conditions de prise en compte des périodes n'ayant pas donné lieu à cotisation (trimestres « réputés cotisés»). Outre les quatre trimestres déjà pris en compte au titre du service militaire et des congés pour maladie, sont ajoutés deux trimestres au titre du chômage et deux trimestres au titre de la maternité. Pour les fonctionnaires, cet avantage aura cependant uniquement un effet au titre de périodes acquises dans d'autres régimes.

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 et le décret n° 2012-1060 du 18 septembre 2012 permettent désormais aux fonctionnaires ou ouvriers d'État qui se sont vu reconnaître la qualité de travailleur handicapé de partir à la retraite dans les mêmes conditions que ceux qui sont atteints d'une incapacité permanente de 80%. Ainsi, les travailleurs handicapés peuvent partir à la retraite avec un taux plein entre 55 et 59 ans, sous réserve de remplir des conditions de durée d'assurance et de durée d'assurance cotisée. La mesure s'applique aux pensions liquidées à compter du 14 mars 2012.

La loi n° 2014-40 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites du 20 janvier 2014 a eu pour objectif d'assurer la pérennité des régimes de retraite à plus ou moins long terme. La loi a ainsi mis en place diverses mesures qui concernent tant les actifs que les retraités.

Pour les actifs :

- le taux de cotisation des employeurs et des salariés augmente progressivement. La hausse est répartie sur quatre ans, de 2014 à 2017, puis, avec le décret n° 2014-1531 du 17 décembre 2014, le taux de cotisation à la charge des agents passe de 9,54% en 2015 à 11,10% en 2020;
- afin de garantir l'équilibre à long terme et compte tenu des évolutions démographiques, la durée d'assurance requise pour obtenir une pension à taux plein est augmentée d'un trimestre tous les ans à compter de la génération née en 1958, pour atteindre 172 trimestres (43 annuités) pour la génération née en 1973;
- la retraite pour handicap est dorénavant ouverte uniquement aux assurés qui totalisent une certaine durée d'assurance alors qu'ils étaient atteints d'une incapacité permanente d'au moins 50%.

Pour les retraités :

- la loi fixe la revalorisation des pensions de retraite au 1^{er} octobre de chaque année. La revalorisation au 1^{er} avril est cependant maintenue pour les petites retraites et pensions d'invalidité;
- en outre, les majorations de 10% perçues par les retraités qui ont élevé trois enfants ou plus ont été soumises à impôt à compter du 1^{er} janvier 2014 (loi de finances pour 2014).

La réforme comporte également un nombre important de mesures visant à mieux prendre en compte l'impact des périodes de maternité, de chômage, de pénibilité et d'invalidité et à corriger les périodes d'interruption de carrière qui affectent les droits à la retraite (congé maternité, formation, chômage, travail à temps partiel, etc.): assouplissement des conditions d'ouverture des droits au titre d'une carrière longue, aide au rachat des trimestres d'études pour les jeunes actifs, meilleure prise en compte de la formation professionnelle, élargissement du champ des fonctionnaires handicapés pouvant bénéficier d'un départ anticipé à la retraite.

En outre, la réforme crée un comité de suivi des retraites.

Enfin, pour chaque salarié exposé, un compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) a été créé en 2015. Ce dispositif a été remplacé, à des fins de simplification, par le compte professionnel de prévention par l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017. La réflexion, dans la fonction publique, pour adapter ce dispositif prévu pour le secteur privé, tenant compte notamment de l'existence de catégories actives, sera menée dans le cadre de la réforme des retraites annoncée par le président de la République. Parallèlement, un rapport des inspections générales (administration et affaires sociales) sur la prévention et la prise en compte de la pénibilité au travail au sein de la fonction publique avait été remis aux ministres chargés de la fonction publique, de l'intérieur et des affaires sociales en mars 2016.

Depuis la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2020, la revalorisation des pensions dépend de leur montant : les pensions inférieures à 2 000 euros brut sont indexées sur l'inflation; au-delà, leur revalorisation a été fixée à 0,3%.

Une retraite sur deux liquidée pour ancienneté dans un emploi sédentaire

En 2022, les nouveaux pensionnés civils de droit direct du régime de retraite de la FPE, géré par le service des retraites de l'État (SRE) ou de la CNRACL, partent principalement pour motifs d'ancienneté ou familiaux (93 %) [Figure 4]. Dans le détail, une pension sur deux est liquidée pour ancienneté dans un emploi sédentaire, c'est-à-dire non classé dans la catégorie active, une sur cinq l'est du fait d'un emploi appartenant à la catégorie active et presque autant en raison d'une carrière longue. Ces proportions diffèrent d'un versant à l'autre. Dans la FPE, les pensions sont majoritairement versées pour ancienneté dans un emploi sédentaire (61%), celles pour carrière longue étant sous-représentées (7%). Au contraire, dans la FPT, 31% des retraites sont liquidées à la suite d'une carrière longue. Concernant les départs pour catégorie active, ils sont seulement 6% dans ce versant. Les différences entre les deux versants s'expliquent en partie par la structure des emplois, plus qualifiés dans la FPE. Dans la FPH, les motifs de départ pour catégorie active sont majoritaires (42%), en lien avec certains métiers du soin, alors que ceux pour ancienneté dans un emploi sédentaire sont sous-représentés (29%).

Figure 4 : Répartition des nouvelles pensions de droit direct par motif, en 2022
en %

	FPE (hors militaires)	FPT	FPH	FP (hors militaires)	Part des femmes
Vieillesse	95	90	94	93	63
<i>ancienneté sédentaire</i>	61	47	29	49	68
<i>ancienneté actif</i>	23	6	42	20	61
<i>ancienneté carrière longue</i>	7	31	13	18	41
<i>motifs familiaux⁽¹⁾</i>	4	6	9	6	95
Invalidité	5	10	6	7	68
Ensemble	100	100	100	100	63

Sources : DGFiP-SRE et CNRACL. Traitement DGAFP-SDessi.

(1) Y compris fonctionnaires handicapés

Champ : Pensions de droit direct versées par le SRE ou la CNRACL. Hors La Poste et Orange. Hors pensions militaires.

Lecture : En 2022, 49 % des nouvelles pensions civiles versées par le SRE ou la CNRACL ont été liquidées pour ancienneté sur un poste sédentaire. Parmi elles, 68 % ont été attribuées à des femmes.

Les départs pour catégorie active concentrés dans la FPH et la FPE

La FPH et la FPE comptabilisent, dans des proportions comparables (environ 11000), la majeure partie des départs pour emploi dans des catégories actives (respectivement 45% et 44%). Dans la FPH, les catégories actives les plus représentées dans les flux de retraités sont les aides-soignants et les auxiliaires de puériculture, les infirmiers de catégorie B ainsi que les agents des services hospitaliers qualifiés. Dans la FPE, ce sont les professeurs des écoles⁵ qui sont les plus nombreux (57% des départs pour catégorie active); viennent ensuite les policiers et les agents de la pénitentiaire.

La FPT recouvre, à elle seule, 69% des départs anticipés pour carrière longue. Les deux tiers ont occupé des emplois d'agent technique, d'agent de maîtrise ou d'adjoint administratif, tous de catégorie C.

Parmi les nouveaux pensionnés, 6% le sont pour des motifs familiaux. Par versant, cette part, plutôt contenue, va de 4% dans la FPE, hors militaires, à 9% dans la FPH. Les départs pour motifs familiaux concernent essentiellement les femmes, qui remplissent plus souvent que les hommes les conditions d'avoir eu trois enfants avant le 1^{er} janvier 2012 et d'une interruption d'activité ou d'une réduction du temps d'activité (temps partiel).

Les départs anticipés pour invalidité concernent 7% des nouveaux pensionnés. C'est dans la FPT qu'on en compte le plus (10%). Dans la FPE, hors militaires, et dans la FPH, cette part est proche (respectivement 5% et 6%).

5 Les années effectuées en tant qu'instituteur sont reconnues comme étant du service actif. Un professeur des écoles qui a été instituteur peut alors conserver le bénéfice d'un départ à la retraite anticipé s'il a accompli au moins 15 à 17 ans de services actifs (15 ans s'il a atteint cette durée de services actifs avant le 1^{er} juillet 2011, et 17 ans s'il a atteint cette durée à compter de 2015).

Des retraites pour motifs familiaux très majoritairement féminines

En 2022, les femmes représentent 63% des nouveaux pensionnés civils de droit direct dépendant du régime de retraite de la FPE ou affiliés à la CNRACL, tous motifs confondus. Elles sont nettement sous-représentées parmi les départs pour carrière longue (41%), alors que ceux pour motifs familiaux sont presque exclusivement féminins (95% de femmes), comme vu précédemment. Quant aux femmes partant en raison de leur ancienneté dans un emploi appartenant à la catégorie active, elles sont 61%, chiffre proche de leur part dans l'ensemble.

Encadré 3 : Les différents types de départ anticipé dans la fonction publique

Les départs anticipés pour motifs familiaux

Les conditions de départ anticipé pour motifs familiaux chez les agents ayant quinze ans de services effectifs recouvrent trois cas : soit avoir trois enfants, soit avoir un enfant âgé de plus de un an et atteint d'une invalidité au moins égale à 80%, soit être atteint, soi-même ou son conjoint, d'une infirmité ou d'une maladie incurable mettant la personne dans l'impossibilité d'exercer une quelconque profession. Ce type de départ concerne principalement des femmes. Depuis le 1^{er} janvier 2012, le dispositif de départ anticipé des fonctionnaires parents de trois enfants et ayant quinze années de services effectifs est fermé. Le droit au départ anticipé est resté acquis pour les parents remplissant les conditions de parentalité et d'ancienneté avant le 1^{er} janvier 2012 (voir Encadré 2). Ces départs constituent le principal cas de départ anticipé pour motifs familiaux.

Les départs anticipés pour carrière longue

Ce dispositif, introduit par la réforme des retraites de 2003 et modifié à plusieurs reprises ensuite, permet aux assurés ayant démarré leur activité très jeunes de partir à la retraite avant l'âge légal d'ouverture des droits à pension (départ à 56 ou 57 ans au lieu de 62 ans), sous réserve d'avoir validé une durée d'assurance suffisamment longue auprès des régimes d'assurance vieillesse.

La loi du 9 novembre 2010 a élargi le champ d'application de ce dispositif aux agents ayant démarré leur activité avant l'âge de 18 ans. Depuis le 2 juillet 2012, ce dispositif est de nouveau assoupli : il permet aux agents qui ont commencé à travailler avant l'âge de 20 ans et qui ont les années de cotisation requises pour liquider une retraite à taux plein (41 ans pour les personnes qui atteignent 60 ans en 2012) d'en bénéficier.

Le décret n° 2014-350 du 19 mars 2014 portant application de la loi n° 2014-40 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites a modifié le champ des trimestres assimilés « réputés cotisés » pour pouvoir bénéficier de la retraite anticipée pour carrière longue.

Les départs pour invalidité

L'invalidité est prise en compte différemment pour les fonctionnaires et pour les salariés relevant du régime général de la Sécurité sociale.

Dans le régime général, si le salarié se trouve dans l'incapacité de reprendre ses fonctions et selon que l'incapacité de travail est d'origine professionnelle ou non, il perçoit une rente d'accident du travail (dite « rente accident du travail – maladie professionnelle (AT-MP) ») ou une pension d'invalidité, prises respectivement en charge par l'assurance AT-MP ou par l'Assurance maladie, dès la perte de ressources engendrée par l'incapacité partielle ou totale. Ces prestations sont converties en pension de vieillesse pour inaptitude au travail à l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite (de 60 à 62 ans, selon l'année de naissance de l'assuré).

Dans le régime spécial de retraite des fonctionnaires, si le fonctionnaire se trouve dans l'incapacité de reprendre ses fonctions, il est alors directement radié des cadres par anticipation et admis à la retraite pour invalidité. Il perçoit alors la pension de retraite rémunérant les années de services effectuées. Dans les cas où l'invalidité résulte du service, le fonctionnaire retraité a droit à une rente viagère d'invalidité (RVI) cumulable avec sa pension, le cumul des deux étant plafonné au montant du dernier traitement indiciaire brut.

Les flux de personnels dans la fonction publique

La catégorie active dans la fonction publique

Dans la fonction publique de l'État et selon l'article L24-I-1° du code des pensions civiles et militaires de retraite, sont classés dans la catégorie active les emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles (les autres catégories d'emplois étant qualifiées de « sédentaires »). La nomenclature de ces emplois est établie par décret en Conseil d'État pour la fonction publique de l'État et par arrêté interministériel pour les fonctions publiques territoriale et hospitalière. Par ailleurs, au sein de la catégorie active, certains emplois sont également classés dans la catégorie dite « insalubre » : celle-ci regroupe les emplois de fonctionnaire des réseaux souterrains des égouts et les identificateurs de l'Institut médico-légal de la préfecture de police.

Les personnels ayant accompli au moins quinze à dix-sept ans de services dans un emploi de la catégorie active peuvent partir à la retraite dès l'âge de 55/57 ans (au lieu de 60/62 ans) selon leur génération, et ceux ayant réalisé au moins trente-deux ans de services, dont douze ans dans un emploi de la catégorie « insalubre » (dont six consécutivement), le peuvent dès 50/52 ans. La réforme de 2010 a ainsi relevé progressivement de deux ans l'âge de départ à la retraite pour les fonctionnaires appartenant à ces catégories, ainsi que leurs durées de services effectués (voir tableau « Catégories actives » dans les Données complémentaires).

Un départ à la retraite à 63,7 ans en moyenne pour un poste sédentaire, contre 60,1 ans pour un emploi en catégorie active

En 2022, les nouveaux pensionnés civils de droit direct de la CNRACL ou gérés par le SRE liquident leurs droits à la retraite à 61,9 ans en moyenne, tous motifs confondus (**Figure 5**). Les agents sédentaires partent en moyenne à la retraite à 63,7 ans. Dans le cas de départs anticipés, les agents partent le plus tôt pour invalidité (57,4 ans). Par âge de liquidation de la retraite croissant, viennent ensuite les départs pour poste en catégorie active (60,1 ans), puis pour motifs familiaux (60,8 ans) et enfin pour carrière longue (61,6 ans).

Figure 5 : Âge moyen des nouveaux pensionnés de droit direct, par motif, en 2022
en années

	FPE (hors militaires)	FPT	FPH	FP (hors militaires)	Femmes
Veillesse	62,5	62,6	61,2	62,3	62,3
<i>ancienneté sédentaire</i>	63,9	63,5	63,0	63,7	63,5
<i>ancienneté actif</i>	59,9	60,8	60,1	60,1	60,1
<i>ancienneté carrière longue</i>	60,8	61,7	61,6	61,6	61,6
<i>motifs familiaux⁽¹⁾</i>	59,1	62,0	60,4	60,8	60,8
Invalidité	57,4	57,9	55,9	57,4	57,4
Ensemble	62,3	62,2	60,9	61,9	61,9

Sources : DGFiP-SRE et CNRACL. Traitement DGAFP-SDessi.

(1) Y compris fonctionnaires handicapés.

Champ : Pensions de droit direct versées par le SRE ou la CNRACL. Hors La Poste et Orange. Hors pensions militaires.

Lecture : En 2022, les nouveaux pensionnés civils dépendant du régime de retraite de la FPE ou affiliés à la CNRACL sont partis à la retraite en moyenne à 62,3 ans pour veillesse et à 57,4 ans pour invalidité. Tous motifs confondus, les femmes ont liquidé leur retraite en moyenne à 61,9 ans, comme l'ensemble des nouveaux pensionnés.

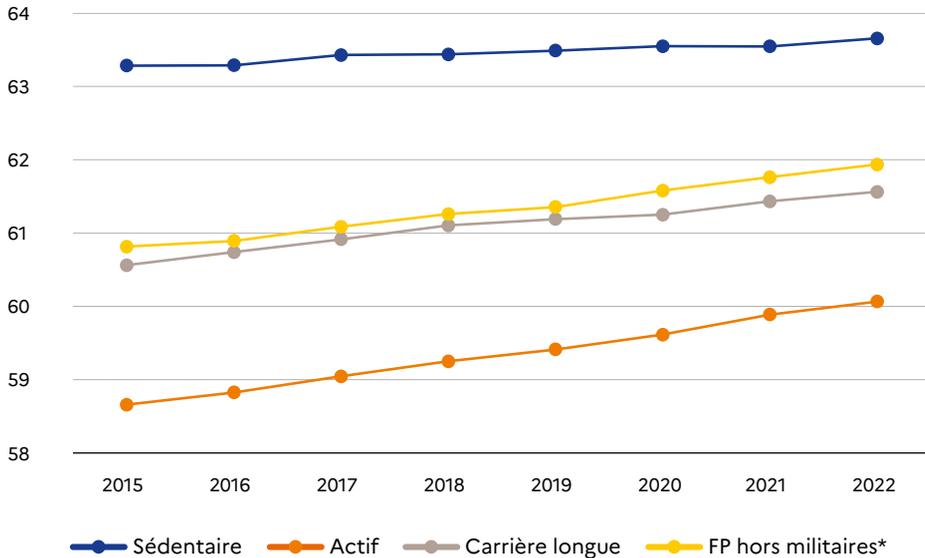
Par versant, c'est dans la FPH que l'âge moyen de départ à la retraite est le plus bas (60,9 ans), du fait du nombre important d'agents ayant occupé un poste de catégorie active. Dans la FPE, les agents qui ne bénéficient pas d'un départ anticipé partent en moyenne un peu plus tard que dans les autres versants (63,9 ans, contre 63,5 pour la FPT et 63,0 pour la FPH). Au contraire, les nouveaux pensionnés pour motif de carrière longue sont en moyenne plus jeunes à leur départ (60,8 ans, contre 61,6 ans dans la FPH et 61,7 ans dans la FPT).

Globalement, quel que soit le motif de départ à la retraite, les femmes liquident leur retraite sensiblement au même âge que les hommes. Elles partent un peu avant pour ancienneté sur un poste sédentaire (63,5 ans, contre 64 ans pour les hommes).

Depuis 2015, l'âge moyen de départ à la retraite lié à l'ancienneté a progressé aussi bien pour les sédentaires que pour les actifs et pour les carrières longues. La hausse est plus sensible pour les actifs (+ 1 an et 5 mois) que pour les carrières longues (+ 1 an) et les sédentaires (+ 4 mois) **[Figure 6]**.

Les départs à la retraite dans la fonction publique en 2022

Figure 6 : Âge moyen des nouveaux pensionnés, par motif, depuis 2015
en années



Sources : DGFIP-SRE et CNRACL. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Pensions de droit direct versées par le SRE ou la CNRACL. Hors La Poste et Orange. Hors pensions militaires.

* Y compris motifs familiaux, fonctionnaires handicapés et invalidité.

Lecture : En 2022, les nouveaux pensionnés civils dépendant du régime de retraite de la FPE ou affiliés à la CNRACL sont partis à la retraite pour ancienneté sur un poste sédentaire à 63,7 ans en moyenne. Sur un poste classé en catégorie active, ils sont partis en moyenne à 60,1 ans.

Un fonctionnaire civil sur deux part avant 62 ans

En 2022, la moitié des nouveaux pensionnés civils de droit direct en gestion auprès du SRE ou affiliés à la CNRACL a moins de 62 ans, un sur dix part avant 58 ans, et encore un sur dix après 65 ans (**Figure 7**). Cette distribution varie selon le motif de départ à la retraite. L'âge médian⁶ des agents à des postes dits sédentaires et qui liquident leur retraite est de 63 ans, contre 60 ans pour ceux ayant occupé un emploi de catégorie active, et 61 ans pour ceux ayant effectué une carrière longue. Les âges de départ pour ancienneté dans un emploi sédentaire avant 63 ans sont concentrés autour de cet âge médian : les 10% les plus jeunes ont 62 ans ou moins. C'est également le cas pour les départs à la suite d'une carrière longue, dont l'âge du premier décile⁷ est de 60 ans, soit un écart de un an avec l'âge médian des nouveaux pensionnés pour ce motif. Au contraire, les âges de départ pour catégorie active sont un peu plus dispersés : un agent sur dix part avant 57 ans, soit trois ans avant l'âge médian, et un sur dix liquide sa retraite au-delà de 63 ans.

Les différences dans la distribution des âges des pensionnés par versant s'expliquent par la répartition des motifs en leur sein. Ainsi, dans la FPH, les agents liquident leur retraite globalement un an plus tôt que dans l'ensemble des versants, du fait de la part élevée des agents ayant occupé des postes de catégorie active : un sur deux liquide sa retraite avant 61 ans, un sur dix avant 57 ans, et encore un sur dix après 64 ans.

Concernant l'âge de départ à la retraite des femmes, il suit la distribution de l'ensemble des nouveaux pensionnés.

6 L'âge médian divise la population – ici, les pensionnés – en deux groupes d'effectifs égaux.

7 Les déciles sont les valeurs qui divisent une suite ordonnée – ici, l'âge des pensionnés – en dix parties d'effectifs égaux.

Les flux de personnels dans la fonction publique

Figure 7 : Distribution des âges de liquidation pour les nouveaux pensionnés de droit direct, en 2022

en années révolues

	Ancienneté sédentaire	Ancienneté actif	Ancienneté carrière longue	FPE (hors militaires)*	FPT*	FPH*	FP (hors militaires)*	Femmes*
D9	66	63	63	66	65	64	65	65
Q3	64	62	62	64	63	62	63	63
Médiane	63	60	61	62	62	61	62	62
Q1	62	58	60	60	61	59	60	60
D1	62	57	60	58	60	57	58	58

Sources : DGFiP-SRE et CNRACL. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Pensions de droit direct versées par le SRE ou la CNRACL. Hors La Poste et Orange. Hors pensions militaires.

* Y compris motifs familiaux, fonctionnaires handicapés et invalidité.

Lecture : En 2022, la moitié des nouveaux pensionnés civils dépendant du régime de retraite de la FPE ou affiliés à la CNRACL sont partis à la retraite avant 62 ans.

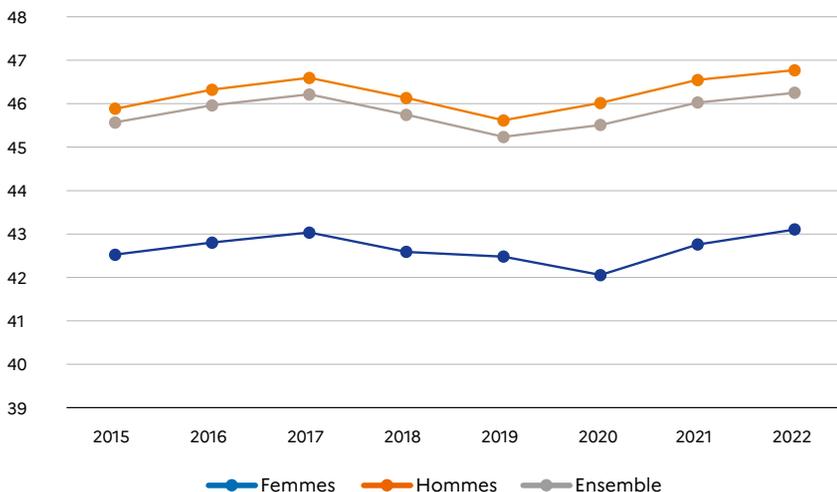
Encadré 4 : L'âge de départ à la retraite des militaires

En 2022, le régime des retraites de l'État a attribué 13 500 pensions militaires de droit direct, soit 22% des nouvelles pensions dont il a la gestion. Très minoritaires, les femmes ont perçu seulement 14% de ces pensions.

Concernant l'âge de départ en retraite, c'est parmi les militaires que les différences entre les femmes et les hommes sont les plus importantes : 431 ans pour les femmes, contre 46,8 ans pour les hommes, départs tous motifs confondus (**Figure**). Les femmes militaires sont majoritairement sous-officiers ou militaires de rang (92% en 2022), catégories qui sont autorisées, depuis 2015, à partir à la retraite après 17 ans de service, contre 27 ans pour les officiers de carrière.

Depuis 2015, cet écart d'âge est relativement homogène, au plus bas en 2019 (3 ans et 2 mois) et au plus haut en 2020 (4 ans). En moyenne, sur la période, les femmes liquident leur retraite militaire 3 ans et 7 mois plus tôt que les hommes. Entre 2015 et 2022, l'âge de liquidation de la retraite des militaires a reculé de 8 mois.

Figure : Âge moyen des nouveaux pensionnés militaires, par sexe, depuis 2015
en années



Sources : DGFiP-SRE. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Pensions militaires de droit direct versées par le SRE.

Lecture : En 2022, les nouveaux pensionnés militaires ont liquidé leur retraite à 46,3 ans en moyenne.

Les départs à la retraite dans la fonction publique en 2022

Deux fois plus de pensions avec surcote qu'avec décote

En 2022, sur l'ensemble des nouvelles pensions civiles de droit direct de la CNRACL ou gérées par le SRE, une sur sept est pénalisée par une décote et deux sur sept bénéficient d'une surcote (**Figure 8**). La part des pensions avec surcote change sensiblement en fonction du motif de départ à la retraite : concernant les départs dans la catégorie sédentaire, quatre pensions sur dix bénéficient d'une surcote, contre seulement une sur huit dans la catégorie active. La part des pensions décotées pour les catégories active et sédentaire est proche : 19% pour les postes sédentaires et 17% pour les postes de catégorie active. Par versant, la proportion des pensions surcotées est hétérogène, allant de seulement 17% dans la FPH à 36% dans la FPE. Concernant les pensions décotées, elles représentent 20% des nouvelles pensions dans la FPE, contre seulement 10% dans les deux autres versants. Pour la FPT, cela s'explique par le fait que près de un nouveau pensionné sur deux n'est pas concerné par le dispositif de décote.

Figure 8 : Parts de décote et de surcote, en 2022

en %

	Ancienneté sédentaire	Ancienneté actif	Ancienneté carrière longue	FPE (hors militaires)*	FPT*	FPH*	FP (hors militaires)*	Femmes*
Décote	19	17	so	20	10	10	14	14
Normale	40	70	80	44	65	74	59	58
Surcote	41	12	20	36	25	17	28	28
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100

Sources : DGFIP-SRE et CNRACL. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Pensions de droit direct versées par le SRE ou la CNRACL. Hors La Poste et Orange. Hors pensions militaires.

* Y compris motifs familiaux, fonctionnaires handicapés et invalidité.

so : Sans objet.

Lecture : En 2022, 28% des nouveaux pensionnés civils dépendant du régime de retraite de la FPE ou affiliés à la CNRACL ont bénéficié d'une surcote, tandis que 14% ont subi une décote de leur pension.

En 2022, tous motifs de départ confondus, la part des femmes bénéficiant d'une surcote et la part de celles pénalisées par une décote sont semblables à celles de l'ensemble des nouveaux pensionnés.

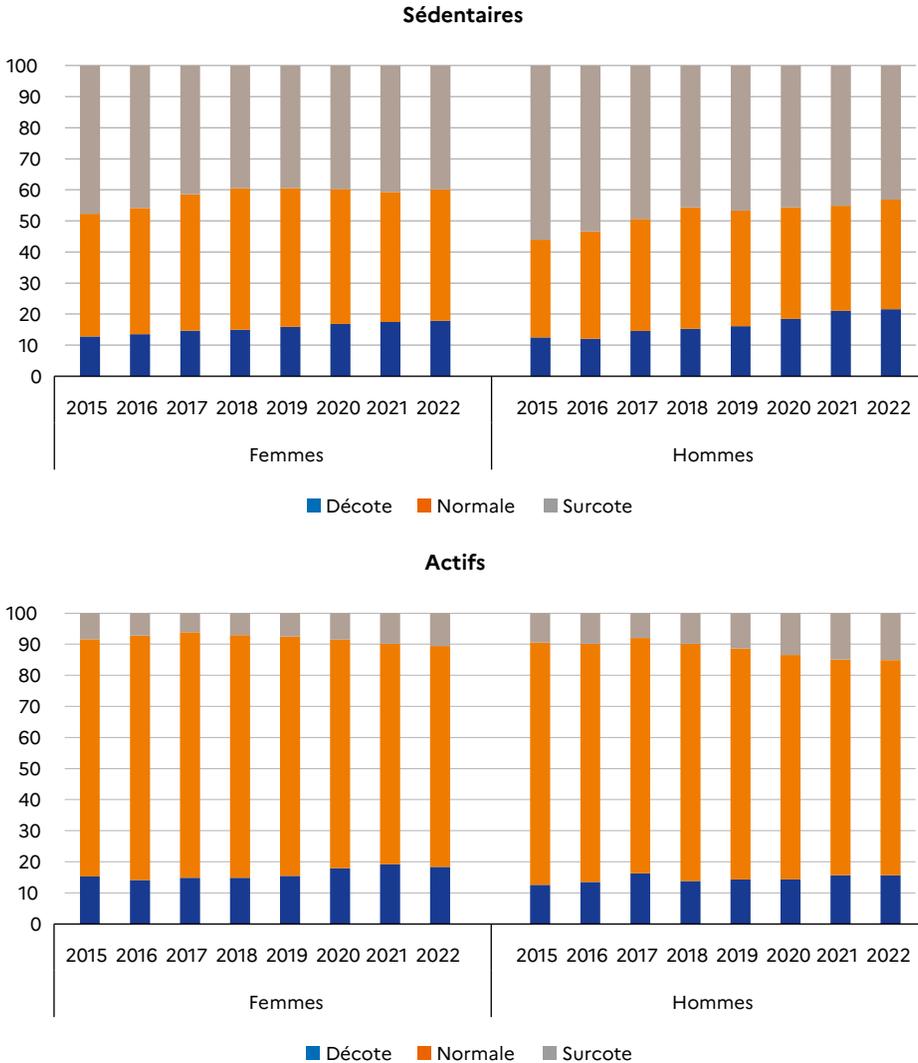
La part des pensions décotées en hausse depuis 2015

En 2015, parmi les départs à la retraite pour emploi sédentaire, la part des nouvelles pensions des femmes concernées par une décote est de 13% (**Figure 9**). Entre 2015 et 2022, elle augmente de 5 points. Pour les hommes, cet écart est deux fois plus important : de 12% en 2015, la part des décotes passe à 22% en 2022, soit + 10 points. Concernant la part des pensions bénéficiant d'une surcote, elle baisse sur la période 2015-2022 aussi bien pour les femmes que pour les hommes, mais de façon plus marquée pour ces derniers. En 2015, cette part est de 56% pour les hommes contre 48% pour les femmes. Sept ans plus tard, elle diminue, à 43% chez les hommes, contre 40% chez les femmes, avec un écart qui se réduit.

Concernant les départs anticipés pour catégorie active, la part des pensions décotées est du même ordre de grandeur que pour les départs des sédentaires. Entre 2015 et 2022, elle augmente aussi bien pour les femmes que pour les hommes, mais de manière plus contenue que pour les postes sédentaires. En 2015, elle s'élève à 15% chez les femmes, contre 13% chez les hommes. En 2022, elle atteint 18% chez les femmes, contre 16% chez les hommes. La part des pensions bénéficiant d'une surcote, elle, est moindre que pour la catégorie sédentaire. Par ailleurs, sur la période 2015-2022, elle évolue dans le sens contraire. En 2015, 8% des nouvelles pensionnées bénéficient d'une surcote, contre 9% des hommes. En 2022, elles sont 11%, contre 15% chez les hommes.

Les flux de personnels dans la fonction publique

Figure 9 : Répartition des nouveaux pensionnés par décote/surcote, par sexe et catégorie, depuis 2015
en %



Sources : DGFiP-SRE et CNRACL. Traitement DGAFPSDesi.

Champ : Pensions de droit direct versées par le SRE ou la CNRACL. Hors La Poste et Orange. Hors pensions militaires. Ancienneté sur un poste sédentaire ou de catégorie active.

Lecture : En 2022, 40 % des femmes nouvelles pensionnées civiles dépendant du régime de retraite de la FPE ou affiliées à la CNRACL et partant pour ancienneté sur un poste sédentaire ont bénéficié d'une surcote, contre 43 % des hommes.

Les départs à la retraite dans la fonction publique en 2022

Encadré 5 : Le dispositif de décote dans les régimes de retraite de la fonction publique

La réforme des retraites de 2003 a mis en place, à compter du 1^{er} janvier 2006, un dispositif de décote dans les régimes de retraite des fonctionnaires de l'État et des militaires, de la CNRAEL et du FSPOEIE, qui constitue l'une des mesures incitatives à la prolongation d'activité des agents publics. La décote ne s'applique pas aux pensions de certains agents, tels que ceux admis à la retraite pour invalidité ou au titre du handicap avec un taux d'incapacité permanente d'au moins 50%, ni aux pensions de réversion lorsque le fonctionnaire décède avant d'avoir pu liquider sa pension.

Ce dispositif consiste à appliquer un coefficient de minoration aux pensions des agents qui n'ont pas accompli la durée d'assurance tous régimes nécessaire pour le taux plein et qui n'ont pas atteint un âge auquel s'annule la décote (les paramètres sont différents pour les militaires). Ce coefficient est fonction, dans la limite de vingt trimestres, de ce qui est le plus avantageux pour le pensionné, entre le nombre de trimestres manquants pour atteindre la durée d'assurance tous régimes requise pour le taux plein et le nombre de trimestres séparant l'âge auquel la pension est liquidée de la limite d'âge.

Ces paramètres font l'objet d'une montée en charge progressive à partir de 2006 et jusqu'en 2020, avec, d'une part, le coefficient de minoration par trimestre manquant passant de 0,125% à 1,25% (soit 25% au maximum) et, d'autre part, l'âge d'annulation de la décote augmentant de seize trimestres pour atteindre la limite d'âge en 2020.

Figure : Évolution des paramètres de la décote jusqu'en 2020

Année d'atteinte de l'âge d'ouverture des droits	Coefficient de minoration par trimestre manquant (en %)	Âge d'annulation de la décote
Jusqu'en 2005	Pas de décote	Pas de décote
2006	0,13	Limite d'âge moins 16 trimestres
2007	0,25	Limite d'âge moins 14 trimestres
2008	0,38	Limite d'âge moins 12 trimestres
2009	0,50	Limite d'âge moins 11 trimestres
2010	0,63	Limite d'âge moins 10 trimestres
2011	0,75	Limite d'âge moins 9 trimestres
2012	0,88	Limite d'âge moins 8 trimestres
2013	1,00	Limite d'âge moins 7 trimestres
2014	1,13	Limite d'âge moins 6 trimestres
2015	1,25	Limite d'âge moins 5 trimestres
2016	1,25	Limite d'âge moins 4 trimestres
2017	1,25	Limite d'âge moins 3 trimestres
2018	1,25	Limite d'âge moins 2 trimestres
2019	1,25	Limite d'âge moins 1 trimestre
2020	1,25	Limite d'âge

Champ

Dans une optique de ressources humaines, seules les pensions de droit direct, pour les agents ayant cotisé, ont été prises en compte dans le présent article. Comme neuf des nouvelles pensions de droit dérivé sur dix sont reversées à des ayants droit, suite au décès d'un agent de la fonction publique déjà pensionné, elles ont été écartées du champ d'étude.

Toujours dans cette optique, les pensionnés de La Poste et d'Orange ne sont pas pris en compte. Ce choix se justifie, car les agents encore en poste dans ces entités ne sont plus comptabilisés dans les effectifs de la fonction publique.

Enfin, concernant les nouvelles pensions de l'Ircantec, leur champ est restreint aux seuls agents encore en poste dans la fonction publique moins de un an avant la liquidation de leur retraite.

Pour en savoir plus

- Darrigade C. (2023), « L'évolution des effectifs et des caractéristiques des nouveaux pensionnés des fonctions publiques territoriale et hospitalière : quelle influence des réformes? », *Questions Politiques Sociales – Les brèves* n° 20, Caisse des dépôts et consignations, juin. <https://politiques-sociales.caissedesdepots.fr/qps-les-breves-ndeg20>
- Direction du budget (2022), Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique, annexe au projet de loi de finances pour 2022.
- Service des retraites de l'État (2022), *Les chiffres clés des retraites de l'État*.
- Vaslin Y., Darrigade C., de Bailliencourt S., et al. (2022), « Les départs à la retraite dans la fonction publique en 2021 », Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2022, DGAFP. <https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/les-departs-la-retraite-dans-la-fonction-publique-en-2021>

Les rémunérations dans la fonction publique

Les rémunérations dans la fonction publique en 2021

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2021

Les rémunérations dans la fonction publique en 2021

Christophe DIXTE¹
Mélissa GUITON²
Gwendoline VOLAT³

Dans l'ensemble de la fonction publique, en 2021, le salaire brut mensuel moyen par agent en équivalent temps plein s'élève à 3 001 euros. Déduction faite des prélèvements sociaux, le salaire net mensuel moyen dans l'ensemble de la fonction publique s'établit à 2 431 euros.

La part moyenne des primes et indemnités dans le salaire brut des fonctionnaires est de 23,8% dans l'ensemble de la fonction publique. Une fois les contributions et cotisations sociales déduites, les fonctionnaires perçoivent un salaire net moyen de 2 497 euros mensuels en 2021.

Le salaire net en équivalent temps plein des femmes est en moyenne inférieur de 11,3% à celui des hommes.

Les 1% les mieux rémunérés de la fonction publique perçoivent plus de 6 978 euros nets par mois et en moyenne 8 747 euros.

Par versant, le salaire net mensuel moyen en équivalent temps plein s'établit à 2 688 euros dans la fonction publique de l'État, à 2 039 euros dans la fonction publique territoriale et à 2 590 euros dans la fonction publique hospitalière.

La dispersion des salaires, mesurée par le rapport interdécile, est plus large dans la fonction publique de l'État. En revanche, les écarts se creusent davantage dans le haut de la distribution dans la fonction publique hospitalière. Plus de la moitié des postes dans le dernier centile des niveaux de rémunération nette sont situés dans la fonction publique hospitalière.

En 2021, le salaire net moyen de la fonction publique s'établit à 2 431 euros mensuels

En 2021, le salaire brut mensuel moyen pour l'ensemble des agents, y compris les bénéficiaires de contrats aidés, s'élève à 3 001 euros en équivalent temps plein⁴ (EQTP, voir Définitions), avec 3 331 euros dans la fonction publique de l'État (FPE), 2 513 euros dans la fonction publique territoriale (FPT) et 3 174 euros dans la fonction publique hospitalière (FPH) [voir Données complémentaires].

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 2 431 euros dans la fonction publique (**Figure 1**). À titre de comparaison, le salaire net mensuel moyen des salariés du secteur privé

1 Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees).

2 Direction générale des collectivités locales (DGCL).

3 SDessi-DGAFP.

4 Toutes les rémunérations sont mesurées en EQTP.

Les rémunérations dans la fonction publique

s'élève à 2 524 euros en 2021 (**Encadré 1**). Le taux de cotisation est en moyenne de 19,0% pour les agents de la fonction publique. Le taux moyen diffère suivant le statut des agents : pour les contractuels, les contributions et cotisations représentent en moyenne 19,5% de leur salaire brut, alors que, pour les fonctionnaires, elles en représentent 18,9%, car les primes des fonctionnaires sont soumises à des cotisations retraits à des taux inférieurs.

Les fonctionnaires, qui représentent les trois quarts des effectifs en EQTP de la fonction publique⁵, perçoivent en moyenne 2 497 euros net par mois. Les fonctionnaires de catégorie C représentent un tiers de l'ensemble des agents et perçoivent un salaire net mensuel moyen de 1 954 euros. Le salaire net moyen des fonctionnaires de catégorie A – trois agents de la fonction publique sur dix – s'élève à 3 085 euros par mois. Enfin, celui des fonctionnaires de catégorie B vaut 2 538 euros. La dispersion des salaires est plus importante parmi les fonctionnaires de catégorie A, car leur carrière salariale est plus étendue. Le salaire des contractuels est inférieur en moyenne à celui des fonctionnaires, et atteint en moyenne 1 928 euros net mensuels.

Figure 1 : Salaires nets mensuels en 2021 dans la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi
en euros

Ensemble FP	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	3 ^e quartile	9 ^e décile
Ensemble	100	2 431	2 176	1 508	1 772	2 757	3 519
Fonctionnaires	74	2 497	2 286	1 652	1 896	2 838	3 524
dont catégorie A	29	3 085	2 834	2 114	2 394	3 454	4 305
dont catégorie B	11	2 538	2 478	1 949	2 178	2 833	3 157
dont catégorie C	33	1 954	1 893	1 535	1 690	2 149	2 431
Contractuels	21	1 928	1 705	1 286	1 436	2 091	2 769
Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	5	3 769	2 803	1 876	2 206	4 752	7 302
Ensemble, hors bénéficiaires de contrats aidés	99	2 438	2 181	1 518	1 779	2 762	3 524
Bénéficiaires de contrats aidés	1	1 316	1 264	1 088	1 239	1 356	1 551
Femmes	64	2 326	2 125	1 487	1 743	2 647	3 298
Hommes	36	2 622	2 283	1 551	1 831	2 985	3 964
Moins de 30 ans	11	1 811	1 748	1 294	1 484	2 045	2 336
30-39 ans	21	2 210	2 059	1 492	1 722	2 424	2 945
40-49 ans	29	2 479	2 313	1 584	1 864	2 798	3 461
50-59 ans	30	2 612	2 336	1 586	1 857	3 036	3 817
60 ans et plus	9	2 971	2 524	1 617	1 924	3 417	4 755

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL-DESL, DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

(1) Les « Autres catégories et statuts » regroupent principalement : dans la FPE, les enseignants de l'enseignement privé sous contrat et les ouvriers d'État ; dans la FPT, les collaborateurs de cabinet ; dans la FPH, le personnel médical.

Lecture : Le salaire net moyen dans la fonction publique est de 2 431 euros, et le salaire médian de 2 176 euros.

Encadré 1 : Comparaison des salaires entre les secteurs public et privé

Le champ de suivi des salaires du secteur privé comprend l'ensemble des salariés des entreprises privées et publiques. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs.

La comparaison directe des salaires entre les secteurs public et privé est délicate pour plusieurs raisons.

Tout d'abord, les pratiques salariales des employeurs ne sont pas les mêmes, si bien que la composition des salaires bruts n'est pas directement comparable entre public et privé (en ce qui concerne les primes, notamment). Il existe également une différence dans le passage du salaire brut au salaire net liée aux différences existant dans les taux de prélèvements sociaux sur les salaires bruts.

⁵ Les EQTP de la partie « Effectifs » sont différents des EQTP de la partie « Rémunérations », car les champs sont différents : sont exclus de l'analyse des rémunérations les militaires, mais aussi les apprentis, les internes, les assistants maternels et familiaux. À l'inverse, les bénéficiaires de contrats aidés sont inclus.

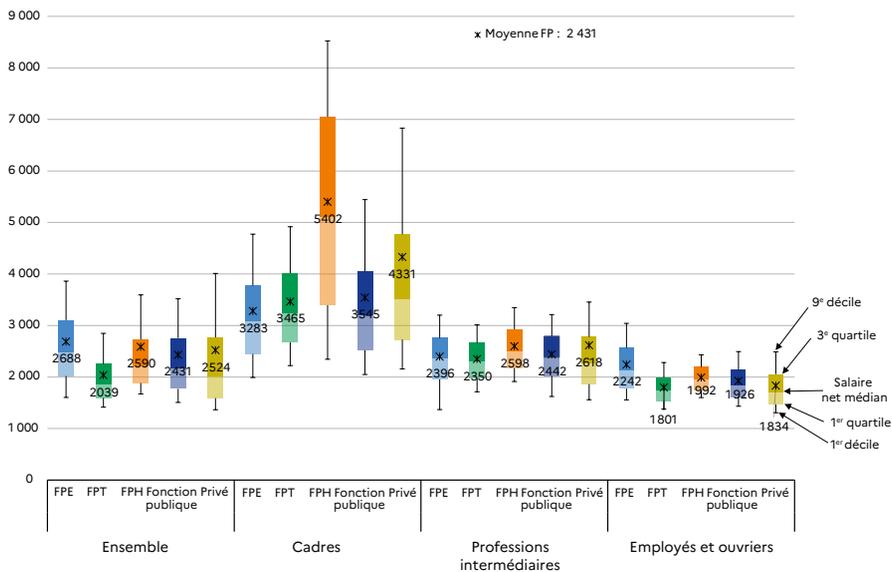
Les rémunérations dans la fonction publique en 2021

Les conditions de travail et d'emploi peuvent différer fortement, notamment en matière de contraintes (astreintes, temps de travail par équivalent temps plein, etc.), par exemple en raison des congés, du travail de nuit ou le dimanche, mais aussi en matière de durée d'activité pour l'ouverture des droits à la retraite.

La comparaison des salaires entre les secteurs public et privé constitue donc un exercice à considérer avec prudence. En effet, les écarts salariaux observés sont en grande partie attribuables aux différences entre les structures de qualification et d'âge de deux secteurs. Des analyses plus approfondies, notamment de type économétrique (à profil identique sur des variables de contrôle souvent qualifiées de « toutes choses égales par ailleurs »), sont nécessaires afin de prendre en compte au mieux ces effets de composition et de parvenir à des comparaisons plus robustes.

En 2021, le salaire net mensuel moyen des salariés du secteur privé s'élève à 2 524 euros (**Figure**). Il est plus élevé en moyenne que dans la fonction publique. La dispersion des salaires est plus importante dans le privé : le salaire net moyen du neuvième décile est égal à 2,9 fois celui du premier décile, contre 2,3 dans la fonction publique. Jusqu'au sixième décile de l'échelle salariale, les salaires dans le secteur privé sont inférieurs à ceux observés dans la fonction publique. Les salaires des trois premiers déciles de la fonction publique sont ainsi supérieurs de 10% à ceux du secteur privé. Au niveau du septième décile, les salaires sont équivalents. Les écarts dans la distribution se creusent ensuite au profit du secteur privé : le niveau de salaire caractérisant le huitième décile dans la fonction publique est inférieur de 3% à celui du privé ; l'écart est de 14% pour le neuvième décile et de 38% pour le dernier centile.

Figure : Salaires nets mensuels moyens par catégorie socioprofessionnelle dans les trois versants de la fonction publique, en 2021
en euros



Sources : Base Tous salariés, Siasp Insee. Traitements Insee, Drees, DGCL-DESL, DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte).

Champ pour le privé : Salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs.

Champ pour la fonction publique : Y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

Note : La nomenclature des catégories socioprofessionnelles utilisée est la PCS-Insee.

Lecture : Parmi les agents de la fonction publique, 10 % ont un salaire net inférieur à 1 508 euros en équivalent temps plein et 25 % un salaire inférieur à 1 772 euros. Le salaire net médian, qui partage en deux parties égales l'ensemble des salariés de la fonction publique, s'élève à 2 176 euros net. Un quart des salariés gagnent plus de 2 757 euros net, et 10 % plus de 3 519 euros net par mois.

Les rémunérations dans la fonction publique

Les cadres et professions intellectuelles supérieures (au sens de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles de l'Insee – PCS-Insee), qui représentent plus d'un cinquième des salariés des secteurs privé comme public, ont un salaire net mensuel moyen supérieur dans le secteur privé (4331 euros, contre 3545 euros dans la fonction publique). Les employés et ouvriers représentent 57% des effectifs dans le secteur privé, contre 46% dans la fonction publique. Ils sont en moyenne mieux rémunérés dans la fonction publique (1926 euros, contre 1834 euros dans le privé). La différence est plus marquée dans la FPE, où le salaire moyen de cette catégorie socioprofessionnelle s'élève à 2242 euros. Par exemple, le salaire des fonctionnaires des corps de la police nationale et de l'administration pénitentiaire est nettement plus élevé (2734 euros mensuels) du fait de sujétions particulières.

L'écart de salaire entre les femmes et les hommes est plus élevé dans le secteur privé (14,8% en EQTP) que dans le secteur public (11,3%). L'écart salarial entre femmes et hommes reflète en premier lieu l'effet de la ségrégation professionnelle et des inégalités qui l'accompagnent : la structure des emplois par secteur d'activité, taille d'entreprise, âge, catégorie socioprofessionnelle et condition d'emploi n'est pas la même pour les femmes et pour les hommes. À poste comparable, c'est-à-dire à profession identique exercée au sein d'un même établissement employeur, l'écart de salaire moyen en EQTP entre les femmes et les hommes se réduit à 4,3% dans le secteur privé en 2021. Pour autant, cet écart résiduel ne peut pas s'interpréter comme une mesure de l'ampleur des discriminations salariales entre femmes et hommes, du fait de différences de caractéristiques non observables dans les sources administratives sur les salaires (ancienneté, expérience, niveau de responsabilités et tâches effectuées, etc.).

Le salaire net en équivalent temps plein des femmes est inférieur de 11,3% à celui des hommes

Le niveau moyen de rémunération des femmes en EQTP est inférieur de 11,3% en moyenne à celui des hommes (2326 euros, contre 2622 euros). Le salaire en EQTP permet de comparer des salaires pour une quantité de travail équivalente : ne sont pas prises en compte ici les différences de temps de travail (notamment le recours plus ou moins fréquent au temps partiel), qui contribuent également aux écarts de revenus entre femmes et hommes. L'écart en EQTP est en baisse de 2,6 points par rapport à 2013 (voir Données complémentaires).

Les femmes ont plus fréquemment des parcours professionnels comportant des périodes de travail à temps partiel et/ou des interruptions de carrière qui pèsent sur leurs trajectoires salariales. Ainsi, alors qu'il n'y a pas d'écart sexué de salaire entre les agents de moins de 30 ans, un tel écart apparaît et progresse au fil des tranches d'âge supérieures : 6,2% pour les 30-40 ans, 10,0% pour les 40-50 ans et 12,4% pour les 50-60 ans. Les femmes occupent aussi plus souvent les postes les moins rémunérateurs : parmi les 10% de salariés les moins rémunérés, 70% sont des femmes (contre 64% des effectifs en EQTP) [Figure 2]. Leur part diminue progressivement avec l'élévation dans l'échelle salariale : elles ne sont que 48% parmi les 10% de salariés les mieux rémunérés. Par ailleurs, même lorsqu'elles se trouvent dans le dernier décile de rémunération, elles perçoivent un salaire net moyen moins élevé que celui des hommes (4701 euros, contre 5014 euros, soit un écart de 6,2%). Cette différence s'explique en partie par une moindre présence des femmes dans le dernier centile de rémunération : elles représentent 38% des 1% les mieux rémunérés (Encadré 2).

Les rémunérations dans la fonction publique en 2021

Figure 2 : Part des femmes dans la distribution des salaires nets mensuels moyens et niveau moyen selon le sexe et le décile dans la fonction publique, en 2021

	Part des femmes (en %)	Niveau de salaire des femmes (en euros)	Niveau de salaires des hommes (en euros)	Écart (en %)
1 ^{er} décile (D1)	70	1 355	1 355	0,0
2 ^e décile	69	1 605	1 606	0,0
3 ^e décile	68	1 772	1 771	0,1
4 ^e décile	67	1 926	1 927	0,0
Médiane	67	2 089	2 089	0,0
6 ^e décile	67	2 270	2 269	0,0
7 ^e décile	66	2 479	2 481	- 0,1
8 ^e décile	64	2 762	2 763	0,0
9 ^e décile	59	3 186	3 201	- 0,5
10 ^e décile (D10)	48	4 701	5 014	- 6,2

Source: Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL-DESL, DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

Lecture : En 2021, parmi les 10 % de salariés les plus rémunérés (D10), 48 % sont des femmes. Le salaire net mensuel moyen de ces dernières est de 4 701 euros, contre 5 014 euros pour les hommes du dernier décile, soit un écart de 6,2 %.

Au sein de la fonction publique, l'écart est plus fort dans la FPH (19,6%) en raison d'un écart important dans les hôpitaux publics : 20,2%, alors qu'il n'est que de 2,9% dans les établissements médico-sociaux. Viennent ensuite la FPE (13,4%) et la FPT (8,3%).

La majeure partie de l'écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes résulte des différences de positions professionnelles. Dans la FPE, à profil identique – c'est-à-dire à âge, qualification (approchée ici par le grade et la catégorie), statut, travail à temps partiel ou non et type d'employeur (EPA ou ministère) identiques –, les femmes perçoivent en moyenne 2,9% de moins que les hommes, un écart stable par rapport à 2020.

Dans la FPT, à profil identique, c'est-à-dire en contrôlant la qualification (approchée ici par le grade et la catégorie), la situation vis-à-vis du temps partiel, le statut, le type ainsi que la taille de la collectivité employeuse et l'âge, les femmes perçoivent en moyenne un salaire inférieur de 4,8% à celui des hommes en 2021, contre 5,1% en 2020.

Dans la FPH, à statut, âge, grade, catégorie hiérarchique et type d'établissement identiques, les femmes perçoivent 3,7% de moins que les hommes, un écart en légère hausse par rapport à 2020 (3,4%).

Ces écarts de rémunération à profil identique dans les trois versants de la fonction publique ne peuvent cependant pas s'interpréter comme une mesure des différences de salaire entre femmes et hommes à poste de travail égal. Une partie des écarts résiduels provient en effet de caractéristiques non observées (sujétions, primes spécifiques, etc.).

Encadré 2 : Les hautes rémunérations dans la fonction publique

Au titre des articles 37 et 95 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le Gouvernement remet au Parlement un rapport avec des données sur les plus hautes rémunérations dans la fonction publique. Ce rapport s'intéresse aux agents les mieux payés dans l'ensemble de la fonction publique, mais aussi aux 10 agents les mieux payés par employeur public (11 départements ministériels, environ 360 collectivités territoriales de plus de 80 000 habitants et environ 100 hôpitaux dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros en 2021).

Les rémunérations dans la fonction publique

Les 1% les mieux rémunérés en 2021

En 2021, au sein de la fonction publique, 1% des agents, correspondant à 49 300 emplois équivalent temps plein*, perçoivent un salaire net supérieur à 6 978 euros par mois. La rémunération nette moyenne des salariés de ce premier centile atteint 8 747 euros (**Figure 1**). Alors que les salaires sont plus élevés dans la FPE jusqu'au neuvième décile, les seuils des derniers centiles de salaires sont plus hauts dans la FPH. Ainsi, les 1% d'agents les mieux rémunérés de la FPH perçoivent plus de 8 601 euros, contre 6 709 euros dans la FPE.

Figure 1 : Salaires moyens et médians des agents dans le dernier centile des rémunérations, en 2021

en euros

	Limite inférieure du centile	Salaires net moyen du centile	Salaires net médian du centile
Versants			
FPE	6 709	8 477	7 756
FPT	4 839	5 873	5 499
FPH	8 601	10 672	9 892
Ensemble	6 978	8 747	8 052

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), agents de la fonction publique en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires.

Lecture : En 2021, dans la FPE, 1 % des agents occupent un poste doté d'un salaire net mensuel en équivalent temps plein supérieur à 6 709 euros. La rémunération moyenne de ces agents est égale à 8 477 euros et, parmi eux, la moitié a une rémunération supérieure à 7 756 euros.

Alors que les femmes occupent 64% des emplois dans la fonction publique, leur part n'est que de 38% dans le dernier centile des rémunérations, mais elle a augmenté de deux points par rapport à 2020 (**Figure 2**). Les postes du dernier centile sont en général occupés par des salariés en fin de carrière : un tiers des agents dans le dernier centile sont âgés de 60 ans et plus, alors qu'ils ne représentent que 9% des effectifs de la fonction publique.

Figure 2 : Caractéristiques des agents en fonction de leur niveau de rémunération dans la fonction publique, en 2021

en %

	Ensemble de la fonction publique	Les 10 % les mieux rémunérés	Les 1 % les mieux rémunérés
Sexe			
Femme	64	48	38
Homme	36	52	62
Statut			
Fonctionnaires	74	74	37
Contractuels	21	9	6
Autres statuts ⁽¹⁾	5	17	57
Âge			
Moins de 40 ans	32	11	10
40-49 ans	29	27	19
50-54 ans	16	20	16
55-59 ans	14	21	22
60-64 ans	8	17	23
65 ans et plus	1	4	9

Source : Siasp Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte). Hors militaires, en équivalent temps plein mensualisé.

(1) La catégorie « Autres statuts » comprend notamment les praticiens hospitaliers (médecins, pharmaciens, etc.).

Lecture : En 2021, dans l'ensemble de la fonction publique, on compte 36 % d'hommes ; ils représentent 52 % des 10 % les mieux rémunérés et 62 % des 1 % les mieux rémunérés.

* Les EQTP de la partie « Effectifs » sont différents des EQTP de la partie « Rémunérations », car les champs sont différents : sont exclus de l'analyse des rémunérations les militaires, mais aussi les apprentis, les internes, les assistants maternels et familiaux. À l'inverse, les bénéficiaires de contrats aidés sont inclus.

Les rémunérations dans la fonction publique en 2021

Bien qu'elle n'ait pas d'existence juridique définie dans le statut général des fonctionnaires, la notion de catégorie « A+ » est fréquemment utilisée pour distinguer les corps et emplois fonctionnels de l'encadrement supérieur au sein de la catégorie A. Les « A+ » sont parfois appelés aussi « hauts fonctionnaires ». Cette notion recouvre l'ensemble des corps et cadres d'emplois culminant en hors échelle B, recrutant par la voie de la promotion interne dans des corps de catégorie A, *a minima* au niveau de la licence, et dont les missions fixées par les statuts particuliers correspondent à des fonctions supérieures d'encadrement, de direction, d'expertise, de contrôle ou d'inspection. La réforme de la haute fonction publique initiée en 2022 définit un nouveau contour de « l'encadrement supérieur et de direction » qui va remplacer le terme « A+ » lors de l'édition 2024 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique.

En 2021, 11% des agents classés en catégorie A+ sont présents dans le dernier centile de rémunération (Figure 3), et perçoivent donc un salaire net supérieur à 6978 euros par mois. Dans la FPE, 94% des corps et emplois à la décision du Gouvernement sont rémunérés au-delà de ce niveau. À l'opposé, parmi les agents de catégorie A+ de la FPE, les maîtres de conférences, les chercheurs, les enseignants-chercheurs et les inspecteurs de l'enseignement (regroupés sous « Enseignement supérieur, recherche et assimilés ») sont beaucoup plus rares (1%) à percevoir un salaire mensuel supérieur à 6978 euros.

Figure 3 : Principaux corps et emplois dans le dernier centile de rémunération de la fonction publique, en 2021

	Salaire net moyen en EQTP de l'ensemble des postes (en euros)	Part de l'effectif dont la rémunération est dans le dernier centile de la FP (en % d'EQTP)	Part parmi les agents du dernier centile de la FP (en % d'EQTP)
Catégorie A+	4 748	11	23
Fonction publique de l'État (FPE)	4 605	9	17
Encadrement supérieur et emplois de direction	6 626	40	10
dont			
corps et emplois à la décision du Gouvernement (décret de 1985 et assimilés)	10 526	94	1
dont			
autres emplois et corps de direction	7 949	69	5
dont			
encadrement supérieur de la FPE	5 838	25	4
Inspection, contrôle et expertise	5 859	24	6
Enseignement supérieur, recherche et assimilés	4 009	1	1
Fonction publique territoriale (FPT)	5 335	14	3
Emplois de direction	7 007	50	1
Encadrement supérieur	5 405	11	1
Médecins territoriaux	4 764	6	1
Fonction publique hospitalière (FPH)	6 535	39	3
Emplois de direction	6 543	39	3
Encadrement supérieur	6 052	43	0
Hors A+	2 381	1	77
Ingénieurs et cadres de l'aviation civile de la FPE	6 299	41	5
Praticiens hospitaliers de la FPH	6 289	36	55
Non ventilé ⁽¹⁾	2 313	0	17

Source : Siasp Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensualisé.

(1) Les emplois appartenant au dernier centile de rémunération qui sont regroupés dans la catégorie « Non ventilé », sont soit des emplois très spécifiques occupés par un faible nombre de personnes, soit des cas rares non représentatifs des rémunérations de l'ensemble de leur corps ou catégorie.

Lecture : 36 % des praticiens hospitaliers ont une rémunération mensuelle nette supérieure à 6 978 euros (seuil du dernier centile). Ils représentent 55 % des agents dont la rémunération est supérieure à ce seuil et 1 % du total des agents de la FP en EQTP.

Parmi les agents présents dans le dernier centile de rémunération, 77% n'appartiennent pas à la catégorie A+, notamment parce qu'ils n'ont pas le statut de fonctionnaire. C'est le cas notamment des praticiens hospitaliers (personnels médicaux classés dans « Autres statuts »), dont un tiers des postes ont une rémunération nette supérieure à 6978 euros par mois. Leur salaire net moyen s'élève à 6289 euros mensuels.

Les rémunérations dans la fonction publique

Les dix plus hautes rémunérations par employeur public en 2022

L'information sur les dix plus hautes rémunérations des employeurs est obtenue via une enquête. Sa collecte est réalisée, d'une part, auprès des départements ministériels, d'autre part, auprès des collectivités territoriales et EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants, et enfin auprès des établissements hospitaliers dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros. Ce champ ne couvre donc pas l'intégralité des employeurs publics.

En 2022, la masse salariale des dix plus hautes rémunérations versées par les départements ministériels s'élève en moyenne à 2,0 millions d'euros (**Figure 4**). La part des femmes y est de 25 %.

Pour les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants, la moyenne des dix plus hautes rémunérations atteint 895 000 euros en 2022. La part des femmes y est de 39 %. Pour les établissements hospitaliers dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros, la moyenne des dix plus hautes rémunérations brutes s'élève à 1,7 million d'euros. La part des femmes y est de 24 %.

Figure 4 : Synthèse des publications par les employeurs de leurs dix plus hautes rémunérations brutes, en 2022

	Moyenne de la somme des 10 plus hautes rémunérations brutes par employeur (en euros)	Soit un salaire mensuel brut moyen de (en euros)	Part des femmes ⁽²⁾ (en %)
FPE : départements ministériels ⁽¹⁾	2 005 318	16 711	25
FPT : collectivités territoriales et EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants ⁽¹⁾	894 617	7 455	39
FPH : établissements hospitaliers dotés d'un budget de plus 200 millions d'euros ⁽¹⁾	1 682 171	14 018	24

Sources : DGAFP-SDessi ; DGCL-DESL ; Siasp Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Agents (y compris militaires) en poste en France.

(1) Les statistiques sont calculées sur les 11 départements ministériels, les 329 collectivités territoriales et EPCI (sur 355) et les 89 établissements hospitaliers (sur 101) ayant communiqué leur publication à la date du 31/07/2023.

(2) Les données administratives de la base Siasp de l'année N-1 ont été utilisées pour corriger la non-réponse pour la FPH et la FPT. En effet, une étude méthodologique sur les données 2020 a montré que les répondants à l'enquête ont une proportion plus élevée de femmes parmi leurs 10 plus hautes rémunérations que les non-répondants. Sur les données 2022, ce redressement ne modifie que l'indicateur de la FPH, qui passe de 25 % à 24 % après correction de la non-réponse.

Lecture : En 2022, la moyenne de la somme des dix plus hautes rémunérations versées par les collectivités territoriales et EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants est de 894 617 euros, soit un salaire brut mensuel moyen de 7 455 euros. La part moyenne des femmes parmi les dix plus hautes rémunérations est de 39 %.

Les agents de la FPE sont en moyenne mieux rémunérés que ceux des autres versants

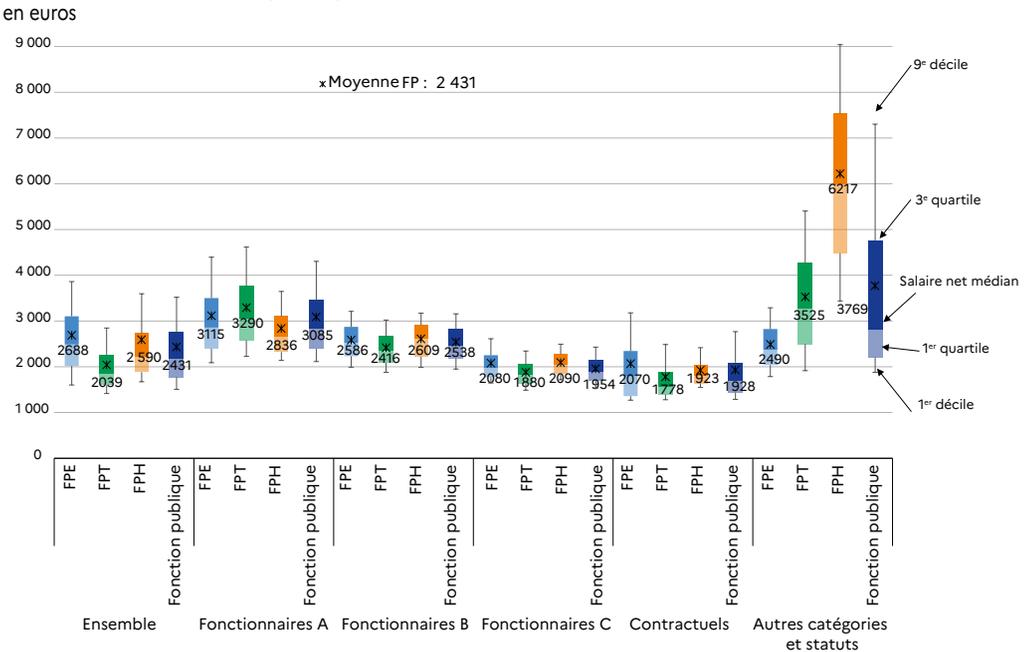
Le salaire net moyen dans la FPE est de 2688 euros par mois; vient ensuite celui de la FPH, avec 2590 euros par mois, et celui de la FPT, avec 2039 euros par mois (**Figure 3**). Ces écarts traduisent essentiellement des différences de structure d'emploi, notamment de répartition par catégorie statutaire. Ainsi, la FPE se caractérise par une proportion plus importante de fonctionnaires de catégorie A (49 %) par rapport à la FPH et à la FPT (respectivement 24 % et 10 %), ce qui augmente le salaire moyen de l'ensemble de ces agents. Les fonctionnaires de catégorie A+ occupant un poste d'encadrement supérieur ou de direction ont un salaire net moyen de 6626 euros dans la FPE, de 6535 euros dans la FPH et de 5730 euros dans la FPT en 2021 (**Encadré 2**). Pour les fonctionnaires de catégorie B, les salaires sont relativement homogènes entre les versants, avec un gradient de la FPT à la FPH et un écart de 8 % entre ces deux extrêmes. Enfin, suite aux mesures salariales du Ségur de la santé telles que le versement d'un complément de traitement indiciaire à destination des métiers des services de soins (dite « prime Ségur »), les fonctionnaires de catégorie C dans la FPH sont désormais mieux rémunérés en moyenne que ceux des autres versants (2090 euros). L'écart est faible avec les fonctionnaires de catégorie C de la FPE (2080 euros), qui intègrent les personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire, rémunérés sur des grilles indiciaires spécifiques et qui perçoivent des primes particulières liées à leur activité. Les fonctionnaires de catégorie C de la FPT perçoivent une rémunération moyenne de 1880 euros.

Les rémunérations dans la fonction publique en 2021

Les salaires nets moyens des contractuels dans la FPE sont supérieurs à ceux observés dans les autres versants, avec 2070 euros mensuels, contre 1923 euros dans la FPH et 1778 euros dans la FPT.

L'hétérogénéité des salaires dans les «Autres catégories et statuts» s'explique par la diversité des postes regroupés en fonction du versant. Dans la FPH, il s'agit des personnels médicaux, à savoir les agents publics médecins, chirurgiens-dentistes ou pharmaciens des établissements publics de santé, percevant un salaire net moyen en EQTP de 6217 euros, en forte augmentation par rapport à 2020 suite à la revalorisation de l'indemnité d'engagement de service public exclusif dès décembre 2020. Dans la FPT, il s'agit essentiellement de collaborateurs de cabinet⁶, avec un salaire moyen de 3 651 euros. Dans la FPE, les enseignants des établissements privés sous contrat constituent 87% de cette catégorie et perçoivent en moyenne 2 426 euros mensuels. Le salaire net moyen des ouvriers d'État (12% des effectifs en EQTP) est de 2 780 euros.

Figure 3 : Salaires nets mensuels moyens par catégorie hiérarchique et statut dans les trois versants de la fonction publique, en 2021



Sources : Base Tous salariés, Siasp Insee. Traitements Insee, Drees, DGCL-DESL, DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

Lecture : Parmi les agents de la fonction publique classés dans «Autres catégories et statuts», 10 % en équivalent temps plein ont un salaire net inférieur à 1 876 euros et 25 % un salaire inférieur à 2 206 euros. Le salaire médian s'élève à 2 803 euros. Un quart des agents ont un salaire net supérieur à 4 752 euros, et un dixième un salaire net supérieur à 7 302 euros.

La dispersion des salaires, mesurée par l'écart interdécile, est plus importante dans la FPE

Le salaire net médian (D5), qui partage en deux groupes d'effectifs égaux les salariés en fonction de leur niveau de salaire, s'élève à 2 176 euros en 2021 dans la fonction publique, contre 2 012 euros dans le secteur privé.

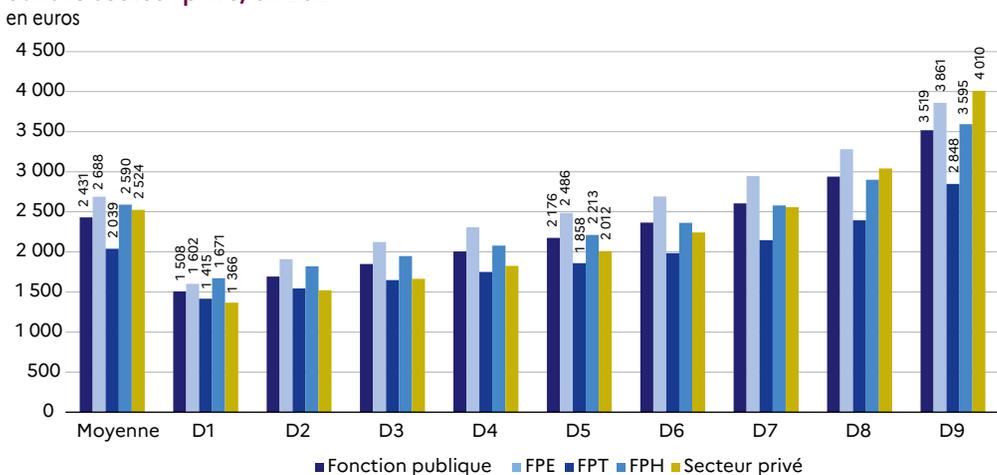
6 Proches des élus locaux, les collaborateurs de cabinet sont les personnes que l'autorité territoriale peut recruter librement pour former son cabinet. Il s'agit d'agents contractuels de droit public ou de fonctionnaires en détachement.

Les rémunérations dans la fonction publique

La hiérarchie interservices est la même que pour le salaire moyen : le salaire médian dans la FPE vaut 2 486 euros par mois, celui de la FPH atteint 2 213 euros mensuels et celui de la FPT, 1 858 euros.

En 2021, le ratio entre le salaire net des 10% les mieux rémunérés et celui des 10% les moins bien payés reste stable, à 2,3 dans la fonction publique (**Figure 4**). L'écart interdécile est le plus réduit dans la FPT (2,0), puis la FPH (2,2), et plus étendu dans la FPE, où il vaut 2,4. Ces écarts sont stables par rapport à 2020. Si l'on considère l'intégralité de l'échelle de la rémunération, c'est dans la FPH que les écarts se creusent le plus dans le haut de la distribution des salaires. Le rapport entre le dernier centile (niveau au-dessus duquel se situent les 1% d'agents les mieux rémunérés) et le salaire médian vaut 3,9 dans la FPH, 2,7 dans la FPE et 2,6 dans la FPT.

Figure 4 : Distribution des salaires nets mensuels dans la fonction publique par versant et dans le secteur privé, en 2021



Sources : Base Tous salariés ; Siasp Insee. Traitements Insee, Drees, DGCL-DESL, DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte).

Champ pour le privé : Y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation, en équivalent temps plein mensualisé. Hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.

Champ pour la fonction publique : Y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

Lecture : En 2021, le salaire médian est de 2 176 euros dans la fonction publique et de 2 012 euros dans le privé.

En 2021, le salaire net moyen s'élève à 2 737 euros par mois en EQTP dans les ministères et à 2 528 euros dans les EPA

Dans la FPE, un agent civil perçoit en moyenne 2 737 euros net par mois dans les ministères et 2 528 euros dans les établissements publics administratifs (EPA) (**Figure 5**). Cet écart résulte des différences existant dans les structures de qualifications et de statuts. Par exemple, les fonctionnaires représentent 82% des salariés dans les ministères, contre 42% dans les EPA⁷. Tous statuts confondus, plus des deux tiers des postes en EQTP sont des postes de catégorie A dans les ministères, contre un peu moins de la moitié dans les EPA.

⁷ Les EQTP de la partie « Effectifs » sont différents des EQTP de la partie « Rémunérations », car les champs sont différents : sont exclus de l'analyse des rémunérations les militaires, mais aussi les apprentis, les internes, les assistants maternels et familiaux. À l'inverse, les bénéficiaires de contrats aidés sont inclus.

Les rémunérations dans la fonction publique en 2021

Figure 5 : Salaires nets mensuels moyens en 2021 dans les ministères et dans les EPA, selon le département ministériel
en euros

Départements ministériels	Ministères		EPA	
	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire net mensuel moyen	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire net mensuel moyen
Éducation nationale, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation	63	2 651	71	2 400
Intérieur et Outre-mer	12	2 677	1	2 458
Ministères économiques et financiers	8	3 047	3	3 786
Ministère sociaux	1	3 106	15	2 792
Justice	6	2 699	0	2 954
Transition écologique et solidaire, Logement et Habitat durable et Cohésion des territoires	3	3 530	4	3 099
Armées	4	2 727	1	2 591
Agriculture et Alimentation	2	2 923	2	2 182
Culture	1	2 917	3	2 521
Services du Premier ministre	1	3 989	0	2 586
Europe et Affaires étrangères	0	3 472	0	3 447
Ensemble	100	2 737	100	2 528

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), salariés de la FPE en équivalent temps plein. Hors militaires, apprentis, contrats d'engagement du service public et internes ; y compris contrats aidés.

Lecture : En 2021, le ministère de l'Intérieur représente 12 % des effectifs en EQTP des ministères, et les agents civils qui y travaillent perçoivent un salaire net moyen de 2 677 euros.

Le salaire net mensuel moyen des agents des ministères varie entre 2 651 euros pour les agents des ministères de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, qui emploient les deux tiers des agents de la FPE en EQTP, et 3 989 euros pour les agents des services du Premier ministre. Sur le champ des EPA, le salaire net mensuel moyen varie entre 2 182 euros pour les agents travaillant dans les EPA dépendant du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation et 3 786 euros pour les agents des EPA des ministères économiques et financiers.

Le salaire net moyen des fonctionnaires de la FPE est de 2 880 euros par mois en EQTP. En dépit des revalorisations indemnitaires à destination des enseignants en 2021, il persiste une nette différence entre ces derniers et les autres agents de catégorie A. Ainsi, les fonctionnaires enseignants (hors contractuel ou enseignant du privé sous contrat) perçoivent en moyenne 2 871 euros net par mois, tandis que les autres fonctionnaires de même catégorie perçoivent 3 840 euros net par mois (Figure 6).

Figure 6 : Salaires nets mensuels moyens en 2021 des fonctionnaires de la FPE, selon la catégorie hiérarchique
en euros

	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire net mensuel moyen
Catégorie A, dont :	68	3 115
enseignants	51	2 871
autres fonctionnaires de catégorie A	17	3 840
Catégorie B, dont :	18	2 586
police et administration pénitentiaire	7	2 734
autres fonctionnaires de catégorie B	11	2 492
Catégorie C	13	2 080
Ensemble des fonctionnaires de la FPE	100	2 880

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), fonctionnaires de la FPE en équivalent temps plein. Hors militaires.

Lecture : En 2021, les fonctionnaires de catégorie A représentent 68 % des fonctionnaires en EQTP et ils perçoivent un salaire net moyen de 3 115 euros.

Les rémunérations dans la fonction publique

Un agent civil de la FPT perçoit en moyenne 2039 euros net mensuels

En 2021, le salaire net moyen des agents de la FPT s'élève à 2 039 euros (**Figure 7**). Il varie suivant l'employeur, allant de 1914 euros pour les agents des établissements communaux (centres communaux d'action sociale, caisses des écoles ainsi que les communes associées ou déléguées) à 2 784 euros dans les services départementaux d'incendie et de secours (SDIS). Ces différences reflètent des structures d'emplois variées à la fois en termes de statut d'emploi mais aussi de filière. Le salaire net moyen des agents territoriaux des communes, qui emploient la moitié des agents de la FPT, s'élève à 1 922 euros.

Figure 7 : Salaires nets mensuels moyens en 2021 dans la fonction publique territoriale, selon le type de collectivité et la filière
en euros

Par employeur	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaires net mensuel moyen
Ensemble	100	2 039
Communes	52	1 922
Établissements communaux (CCAS, CDE, etc.) ⁽¹⁾	6	1 914
EPCI ⁽²⁾ à fiscalité propre	15	2 115
Autres structures intercommunales (Sivom, Sivu, syndicats mixtes)	4	2 006
Départements	13	2 243
Services départementaux d'incendie et de secours	3	2 784
Centres de gestion et CNFPT ⁽³⁾	1	2 129
Régions	5	2 192
Autres collectivités locales ⁽⁴⁾	1	2 374

Par filière	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaires net mensuel moyen
Ensemble	100	2 039
Administrative	23	2 274
Technique	46	1 916
Culturelle	4	2 163
Sportive	1	2 106
Sociale	9	1 934
Médico-sociale	5	2 252
Médico-technique	0	2 524
Police municipale	1	2 482
Incendie et secours	2	2 916
Animation	7	1 652
Hors filière et indéterminée	2	1 822

Source : Siasp Insee. Traitements DGCL-DESL, DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés. Hors militaires, assistants maternels et familiaux, apprentis.

(1) CCAS : centres communaux d'action sociale ; CDE : caisses des écoles.

(2) EPCI : établissements publics de coopération intercommunale.

(3) CNFPT : Centre national de la fonction publique territoriale (délégations départementales et services centraux).

(4) Caisses de crédit municipal, régies, EPA locaux.

Lecture : En 2021, en équivalent temps plein, les fonctionnaires territoriaux employés par une commune représentent 52 % des effectifs. En 2021, en équivalent temps plein, les fonctionnaires territoriaux classés dans la filière administrative représentent 23 % des effectifs. Ces derniers perçoivent en moyenne un salaire net de 2 274 euros par mois.

En raison de sujétions particulières, les agents de la filière « Incendie et secours », qui sont presque exclusivement des agents des SDIS, sont les mieux rémunérés en moyenne (2 916 euros mensuels). Viennent ensuite les agents de la filière médico-technique avec 2 524 euros, puis les policiers municipaux, à 2 482 euros. Les salariés de la filière « Animation », qui sont principalement employés par les communes, sont ceux dont le salaire est en moyenne le moins élevé, avec 1 652 euros mensuels.

Le salaire net moyen s'établit à 2665 euros dans les hôpitaux et à 2069 euros dans les établissements médico-sociaux

Dans la FPH, le salaire net moyen des personnels des services de soins, qui représentent les deux tiers des effectifs, s'établit à 2 337 euros mensuels (**Figure 8**). Parmi le personnel non médical, ce sont les personnels médico-techniques qui ont le plus haut niveau moyen de rémunération, avec 2 528 euros mensuels, et les personnels techniques et ouvriers qui ont en moyenne le moins élevé, avec 2 136 euros par mois. La dispersion des salaires nets, mesurée par le rapport interdécile, est relativement comparable dans toutes les filières non médicales. Le niveau moyen de rémunération nette des personnels médicaux (médecins, salariés pharmaciens, odontologues, etc.) atteint 6 217 euros en 2021. La dispersion des salaires est plus étendue parmi ces derniers, pour lesquels le rapport interdécile vaut 2,6.

Les rémunérations dans la fonction publique en 2021

Le salaire net moyen dans les hôpitaux publics s'établit à 2 665 euros mensuels, contre 2 069 euros dans les établissements et services médico-sociaux (ESMS). Cette différence s'explique à parts égales par la répartition différente des agents par filière, mais aussi par les niveaux de salaire différents observés dans les deux types d'établissement. La filière médicale est notamment beaucoup plus représentée dans les hôpitaux que dans les ESMS. De plus, hormis pour les personnels de direction et les personnels administratifs, les salaires nets moyens des ESMS sont tous inférieurs à ceux observés dans les hôpitaux publics.

Figure 8 : Salaire net mensuel moyen par filières d'emploi et secteurs en 2021 dans la FPH
en euros

	Hôpitaux publics		Établissements médico-sociaux		FPH		
	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire net moyen	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire net moyen	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire net moyen	D9/D1
Ensemble	100	2 665	100	2 069	100	2 590	2,2
Personnels de direction et personnels administratifs	11	2 218	6	2 541	10	2 242	1,8
Personnels des services de soins	64	2 379	69	2 048	64	2 334	1,8
Personnels médico-techniques	5	2 529	0	2 318	4	2 528	1,8
Personnels éducatifs et sociaux	2	2 255	8	2 122	2	2 197	1,8
Personnels techniques et ouvriers	11	2 178	12	1 863	11	2 136	1,8
Personnels médicaux	8	6 227	1	5 399	7	6 217	2,6
Non ventilés	0	1 427	4	1 571	1	1 535	1,6

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGAFP-SDess.

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensualisé. Hors internes et externes des hôpitaux publics.

Lecture : En 2021, le salaire net moyen est de 2 665 euros dans les hôpitaux publics et de 2 069 euros dans les établissements médico-sociaux.

Les primes et indemnités représentent un quart du salaire brut des fonctionnaires de la fonction publique

La rémunération des fonctionnaires comprend deux parties : le traitement brut, qui repose sur une grille indiciaire liée au grade de l'agent, et une partie indemnitaire, les primes et indemnités, qui sont davantage liées à l'employeur, aux fonctions exercées, à la réalisation d'heures supplémentaires ou à des sujétions particulières. Le salaire brut des fonctionnaires de la fonction publique est de 3 078 euros mensuels en EQTP, dont 2 346 euros de traitement brut. Les primes et indemnités comprennent également l'indemnité de résidence, qui dépend de la commune d'affectation, le supplément familial de traitement, dont le montant dépend du nombre d'enfants à charge, mais aussi des primes ponctuelles ou accessoires, telles que les nouvelles primes d'attractivité et primes informatiques instituées par le Grenelle de l'éducation. La rémunération des heures supplémentaires est incluse dans les primes.

La part des primes et indemnités dans le salaire brut (y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement) s'établit à 23,8% en moyenne pour l'ensemble des fonctionnaires (**Figure 9**). Cette part apparaît en moyenne relativement homogène entre les versants : elle est de 23,4% dans la FPE, 24,3% dans la FPT et 23,7% dans la FPH. La part des primes a diminué de 3,6 points entre 2020 et 2021 dans la FPH en raison de la transformation de primes spécifiques liées à la crise sanitaire de 2020 en éléments du traitement indiciaire (cf. Vue « L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2021 »).

La situation est plus hétérogène en fonction de la catégorie hiérarchique de l'agent et entre les différents corps de fonctionnaires : les enseignants fonctionnaires ont une part de primes deux fois inférieure (15,1%) à celle des autres fonctionnaires de catégorie A (31,9%), bien qu'elle soit en hausse par rapport à 2020 (Voir Données complémentaires). Les fonctionnaires de catégorie A de la FPT ont une rémunération brute composée de 28,7% de primes et rémunérations annexes, contre 24,3% pour les fonctionnaires de catégorie A de la FPH. En 2021, la part des primes des fonctionnaires de catégorie B atteint 29,1%. Elle s'élève à 33,8% dans la FPE (30,0% hors policiers et corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire, contre 39,4% en moyenne pour les policiers et encadrants de la pénitentiaire), à 26,3% dans la FPT et à 21,3% dans la FPH. La part des primes des fonctionnaires de catégorie C est de 24,0% en 2021, avec 29,9% dans la FPE, 24,1% dans la FPH et 22,7% dans la FPT.

Les rémunérations dans la fonction publique

Figure 9 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la FP en 2021

en euros

	FPE	FPT	FPH			Ensemble FP	
			Ensemble	HOP	ESMS		
Ensemble	Salaire brut (a)	3 555	2 612	2 983	3 016	2 722	3 078
	- Traitement brut	2 722	1 976	2 276	2 305	2 044	2 346
	- Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement ⁽¹⁾	833	636	707	711	679	732
	- dont indemnité de résidence ⁽²⁾	30					
	- dont supplément familial ⁽²⁾	31					
	- dont primes et rémunérations annexes	772					
	Part des primes (en % du salaire brut)	21,7					
	Part des primes y c. IR et SFT (en % du salaire brut)	23,4	24,3	23,7	23,6	24,9	23,8
	Contributions et cotisations sociales	675	491	557	562	517	581
	- Cotisations sociales salariées ⁽³⁾ (b)	339	243	273	275	257	288
	- CSG et CRDS (c)	337	248	284	287	259	292
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 880	2 121	2 426	2 454	2 206	2 497	
A	Salaire brut (a)	3 843	4 027	3 472	3 473	3 448	3 797
	- Traitement brut	3 063	2 870	2 629	2 633	2 556	2 962
	- Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement ⁽¹⁾	780	1 157	843	840	892	836
	- dont indemnité de résidence ⁽²⁾	32					
	- dont supplément familial ⁽²⁾	36					
	- dont primes et rémunérations annexes	712					
	Part des primes (en % du salaire brut)	18,5					
	Part des primes y c. IR et SFT (en % du salaire brut)	20,3	28,7	24,3	24,2	25,9	22,0
	Contributions et cotisations sociales	729	737	636	636	641	713
	- Cotisations sociales salariées ⁽³⁾ (b)	364	354	306	306	312	352
	- CSG et CRDS (c)	365	383	330	330	328	361
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	3 115	3 290	2 836	2 837	2 807	3 085	
B	Salaire brut (a)	3 201	2 970	3 213	3 234	2 904	3 133
	- Traitement brut	2 120	2 190	2 529	2 546	2 278	2 222
	- Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement ⁽¹⁾	1 081	780	684	688	626	911
	- dont indemnité de résidence ⁽²⁾	28					
	- dont supplément familial ⁽²⁾	23					
	- dont primes et rémunérations annexes	1 029					
	Part des primes (en % du salaire brut)	32,2					
	Part des primes y c. IR et SFT (en % du salaire brut)	33,8	26,3	21,3	21,3	21,6	29,1
	Contributions et cotisations sociales	616	554	604	608	554	595
	- Cotisations sociales salariées ⁽³⁾ (b)	313	272	298	300	278	297
	- CSG et CRDS (c)	303	282	306	308	277	297
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 586	2 416	2 609	2 626	2 350	2 538	
C	Salaire brut (a)	2 563	2 320	2 579	2 586	2 541	2 411
	- Traitement brut	1 798	1 793	1 958	1 969	1 904	1 832
	- Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement ⁽¹⁾	765	527	620	617	637	578
	- dont indemnité de résidence ⁽²⁾	21					
	- dont supplément familial ⁽²⁾	21					
	- dont primes et rémunérations annexes	723					
	Part des primes (en % du salaire brut)	28,2					
	Part des primes y c. IR et SFT (en % du salaire brut)	29,9	22,7	24,1	23,9	25,1	24,0
	Contributions et cotisations sociales	483	440	488	489	485	457
	- Cotisations sociales salariées ⁽³⁾ (b)	241	219	243	243	243	227
	- CSG et CRDS (c)	242	221	245	246	242	229
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 080	1 880	2 090	2 097	2 056	1 954	

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires.

IR : indemnité de résidence.

SFT : supplément familial de traitement.

(1) Dont Nouvelle bonification indiciaire (NBI).

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

(3) Cotisations retraite.

Les rémunérations dans la fonction publique en 2021

Sources

Les salaires et les effectifs de la fonction publique sont obtenus à partir du **système d'information sur les agents des services publics (Siasp)** produit par l'Insee depuis 2009. Le champ de suivi des rémunérations regroupe les agents civils dont le poste se situe en France métropolitaine ou dans les DOM (hors Mayotte) : il exclut donc les agents affectés à l'étranger. Contrairement aux données sur l'emploi, le suivi des salaires est sur un champ excluant les militaires.

Les données présentées incluent les bénéficiaires de contrats aidés et excluent les apprentis dans tous les versants. Les agents relevant des « Autres catégories et statuts » correspondent à des situations spécifiques à chaque versant, si bien que la dispersion des salaires y est importante, particulièrement dans la FPH.

- Dans la fonction publique de l'État (FPE) sont exclus les élus exerçant un mandat politique ou syndical, les militaires, les volontaires du service civique. Les enseignants des établissements privés sous contrat s'ajoutent aux agents des ministères et de leurs établissements publics administratifs (EPA). Par ailleurs, le champ des enseignants est plus large que celui retenu par la direction statistique du ministère de l'Éducation nationale (MEN). En effet, outre les enseignants des secteurs public et privé sous contrat du MEN, il inclut ceux de l'Enseignement supérieur et d'autres ministères comme celui de l'Agriculture.
- Dans la fonction publique territoriale (FPT), les assistants maternels et familiaux, les élus et les apprentis sont exclus du champ. La restriction aux seuls agents civils exclut également les marins-pompiers de Marseille, du fait de leur statut militaire.
- Dans la fonction publique hospitalière (FPH), les assistants maternels, les internes et les externes sont exclus.

Le champ de suivi des salaires dans la fonction publique ne couvre pas l'ensemble des rémunérations versées. Il repose sur l'observation de postes (actifs, non annexes), conjonction de l'emploi d'une personne pour une durée déterminée par un employeur, et en exclut certains, notamment lorsque des variables de contrôle sur les salaires paraissent manifestement incohérentes.

Définitions

Le **salaire en équivalent temps plein (EQTP)** correspond au salaire converti à un temps plein pendant toute l'année, quel que soit le volume de travail effectif, puis mensualisé. Pour un agent ayant occupé un poste de travail durant six mois à 80% et ayant perçu au total 10 000 euros, le salaire en EQTP est de $10\,000 / (0,5 \times 0,8) = 25\,000$ euros par an, soit 2 083 euros par mois. Pour calculer le salaire moyen en EQTP ou sa distribution, tous les postes, y compris les postes à temps partiel, sont pris en compte au *pro rata* de leur volume de travail effectif (soit $0,5 \times 0,8 = 0,4$ EQTP dans l'exemple précédent).

Le **traitement indiciaire brut** s'obtient en multipliant l'indice majoré par la valeur du point. C'est le traitement avant tout complément et toute retenue. L'indice majoré est fixé par les grilles indiciaires définies pour chaque grade de fonctionnaire.

Les **primes et rémunérations annexes** sont liées à l'employeur, aux fonctions exercées, à la réalisation d'heures supplémentaires ou à des sujétions particulières. Elles incluent les indemnités (y compris celle de résidence), le supplément familial, et les rachats de jours de congés dans le cadre du compte épargne temps (CET).

Le **salaire brut** s'obtient en ajoutant au traitement indiciaire brut les primes et indemnités diverses.

Le **salaire net** (de prélèvements sociaux) est le salaire que perçoit effectivement le salarié avant prélèvement de l'impôt sur le revenu. Il s'obtient en retranchant du salaire brut les cotisations sociales salariales, la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). Les taux et assiettes de cotisation sont identiques quel que soit le versant. Les cotisations sociales salariées correspondent aux cotisations retraite : 11,1% du traitement indiciaire et 5,0% des primes et indemnités au régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) en 2021. Quelques primes particulières sont soumises aux cotisations du Service de retraite de l'État (SRE) ou de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) : les primes des agents en tenue dans la FPE (indemnité de sujétions spéciales de la police, par exemple), les primes de sujétion des aides-soignants et de feu des pompiers sont soustraites de l'assiette des cotisations RAFP.

Les **corps** sont classés en **trois catégories hiérarchiques (A, B et C)** selon le niveau de recrutement et les fonctions des agents qui les composent. Ces catégories recouvrent en partie les catégories socioprofessionnelles (cadres, professions intermédiaires, ouvriers et employés). Unités de base de la gestion de la carrière des fonctionnaires, les corps sont composés de **grades**, subdivisés en **échelons**. La **grille indiciaire** détermine, à échelon donné, le traitement indiciaire ainsi que la durée et les conditions d'avancement d'échelon dans le grade concerné.

Pour en savoir plus

- Dixte C., Massis D. et Volat G. (2022), « Les rémunérations dans la fonction publique en 2020 », Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2022, DGAFP.
- Drégoir M. (2023), « L'évolution du salaire des enseignants entre 2020 et 2021 » Note d'information n° 23.34, DEPP, juillet.
- Insee (2023), *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. Insee Références, édition 2023.
- Lépine F.-X. (2023), « La rémunération des personnels militaires en 2021 », *EcoDef* n° 216, janvier.
- Massis D. (2023), « Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes fonctionnaires dans les ministères en 2022 », *Point Stat* n° 41, mars.
- Ntamakuliro-Inema J.-L. et Andriamboavonjy T. (2023), « Les salaires dans la fonction publique hospitalière », *Insee Première* n° 1965, septembre.
- Ntamakuliro-Inema J.-L. et Vaslin Y. (2023), « Les salaires dans la fonction publique territoriale », *Insee Première* n° 1956, juillet.
- Ntamakuliro-Inema J.-L. et Volat G. (2023), « Les salaires dans la fonction publique de l'État », *Insee Première* n° 1955, juin.
- Peroumal C. (2023), « La rémunération des militaires de la gendarmerie en 2021 », *EcoDef* n° 220, février.
- Sanchez Gonzalez J. et Sokhna P. (2023), « Les salaires dans le secteur privé en 2021 – Des évolutions encore affectées par la crise sanitaire », *Insee Première* n° 1938, février.

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2021

Christophe DIXTE¹
Mélissa GUITON²
Gwendoline VOLAT³

En 2021, dans l'ensemble de la fonction publique, le salaire net moyen augmente de 2,2% en euros courants, à un rythme équivalent à celui du salaire brut moyen (+ 2,2%).

La sortie de crise sanitaire s'est accompagnée d'une hausse des prix plus soutenue qu'en 2020 (+1,6% après +0,5%). Ainsi, le salaire net moyen en euros constants augmente plus faiblement en 2021 (+0,5%) qu'en 2020 (+2,0%).

Les mesures prises dans le cadre de la crise sanitaire et leur pérennisation, actée par les accords du Ségur de la santé, expliquent une évolution du salaire net moyen en euros constants plus dynamique dans la fonction publique hospitalière (+2,8%) que dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale (respectivement +0,2% et -0,5%).

Pour les deux tiers des salariés de 2020, qui ont été présents en 2020 et 2021 chez le même employeur avec la même quotité de travail, le salaire moyen augmente de 1,8% en euros constants. Compte tenu du regain de l'inflation, la part d'agents restés en place ayant perdu en pouvoir d'achat du salaire retrouve son niveau de 2019, soit quatre agents sur dix, contre seulement un quart en 2020.

En euros courants, le salaire net moyen dans la fonction publique augmente de 2,2% en 2021

Le salaire brut moyen en équivalent temps plein⁴ (EQTP) dans la fonction publique augmente de 2,2% en euros courants, au même rythme que le salaire net (**Figure 1**).

Le salaire net moyen en euros courants a progressé de 4,5% dans la fonction publique hospitalière (FPH), de 1,8% dans la fonction publique de l'État (FPE) et de 1,2% dans la fonction publique territoriale (FPT). Ces contrastes entre versants s'expliquent par les mesures salariales décidées à la suite de la crise sanitaire à destination des personnels exerçant au sein des établissements hospitaliers et médico-sociaux.

Dans la FPH, les évolutions s'expliquent par les mesures prises suite au Ségur de la santé, qui ont abouti à des revalorisations salariales. Une des principales mesures est le versement d'un complément de traitement indiciaire de 49 points d'indice majoré (dit « prime Ségur ») instauré pour les fonctionnaires des métiers des services de soins et du médico-technique dans les trois versants de la fonction publique, ainsi que dans le secteur privé (**Encadré 1**).

1 Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees).

2 Direction générale des collectivités locales (DGCL).

3 SDesssi-DGAFP.

4 Hors mention contraire, l'ensemble des évolutions commentées ici se rapportent aux indicateurs de rémunération en équivalent temps plein (EQTP).

Les rémunérations dans la fonction publique

Figure 1 : Évolution des salaires mensuels dans la fonction publique en euros courants, en 2021
en %

	Salaire moyen		Salaire médian		1 ^{er} décile		1 ^{er} quartile		3 ^e quartile		9 ^e décile	
	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net
Ensemble de la fonction publique	2,2	2,2	2,4	2,3	1,8	1,7	2,3	2,1	2,2	2,1	2,0	2,1
Ensemble de la fonction publique, hors contrats aidés	2,2	2,2	2,5	2,3	1,9	1,8	2,3	2,2	2,2	2,1	2,0	2,1
FPE	1,8	1,8	1,7	1,8	1,7	1,8	1,7	1,8	1,8	1,9	1,7	1,7
FPT	1,0	1,2	1,3	1,3	0,6	0,7	1,1	1,1	1,3	1,4	1,2	1,4
FPH	5,0	4,5	4,8	4,3	5,2	4,4	5,3	4,6	4,3	4,1	4,7	4,7

Source : Siasp, Insee. Traitement Drees, DGCL-DESL, DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

Lecture : En 2021, dans l'ensemble de la fonction publique, le salaire brut moyen augmente de 2,2 % par rapport à 2020, et le salaire net moyen augmente de 2,2 %.

Dans la FPE, la hausse du salaire net moyen provient surtout de la création de primes et indemnités destinées aux professeurs, dans le cadre du Grenelle de l'éducation. D'autres facteurs y contribuent dans une moindre mesure : l'application des dernières mesures du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations (PPCR) pour certains corps de fonctionnaires, avec notamment la création de nouveaux échelons sommitaux, et la revalorisation des primes des agents au RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) exerçant dans les filières administratives.

Suite aux mesures du Ségur de la santé, l'évolution du salaire net moyen est plus dynamique pour les personnels médicaux de la FPH

L'accélération notable du salaire net moyen des agents ni fonctionnaires ni contractuels (« Autres catégories et statuts ») de 4,5% en euros courants (après +2,6% en 2020) est portée par les mesures à destination du personnel médical (médecins, odontologistes, pharmaciens, internes ou sage-femmes), qui représente plus du tiers de ces agents (Figure 2). La principale mesure est la revalorisation de l'indemnité d'engagement de service public exclusif (IESPE) à 1010 euros brut mensuels, à destination des personnels médicaux qui s'engagent à exercer leur activité exclusivement dans des établissements hospitaliers et à ne pas avoir d'activité libérale au 1^{er} décembre 2020, contre 700 euros brut précédemment.

Les évolutions de salaire sont similaires pour les fonctionnaires et les contractuels. La hausse de 2,3% du salaire net moyen des fonctionnaires est imputable à une augmentation du salaire brut de 2,8%, minorée de 0,5% en raison de la hausse des cotisations sociales salariales (Figure 2). L'arrêt des mesures prises dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire (prime « Covid-19 » désocialisée et défiscalisée non renouvelée, conditions plus restrictives d'exonération des heures supplémentaires) pour les remplacer par des mesures salariales pérennes et soumises à cotisations explique la dynamique de ces dernières, en particulier pour les fonctionnaires de la FPH. Pour les contractuels, soumis à un autre régime de sécurité sociale, l'évolution du salaire net moyen est de 2,4%.

Pour l'ensemble de la fonction publique, le salaire net moyen des fonctionnaires de catégories A et C augmente plus rapidement (respectivement +2,4% et +2,3%) que celui des titulaires de catégorie B (+1,3%) (Figure 3). En effet, la revalorisation des premiers échelons des grilles indiciaires de référence dites « C-Type » (Voir Définitions) au premier trimestre 2021 et le passage de 309 à 340 de l'indice minimum de traitement indiciaire à la suite de la revalorisation du Smic au 1^{er} octobre 2021 ont particulièrement bénéficié aux agents de catégorie C. L'augmentation pour les catégories A s'explique en partie par les revalorisations de la rémunération des enseignants qui ont entraîné une augmentation forte du premier décile de salaire (+3,5%) et du premier quartile (+2,8%).

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2021

Figure 2 : Décomposition de l'évolution du salaire mensuel moyen dans la fonction publique en 2021

	Fonctionnaires			Contractuels			Autres catégories et statuts		
	Niveau moyen 2021 (en euros)	Évolution 2021/2020 en euros courants (en %)	Contributions à l'évolution en euros courants du salaire net moyen (en points de %)	Niveau moyen 2021 (en euros)	Évolution 2021/2020 en euros courants (en %)	Contributions à l'évolution en euros courants du salaire net moyen (en points de %)	Niveau moyen 2021 (en euros)	Évolution 2021/2020 en euros courants (en %)	Contributions à l'évolution en euros courants du salaire net moyen (en points de %)
Salaire brut (a)	3 078	2,3	2,8	2 396	2,5	3,1	4 648	4,8	5,9
Contributions et cotisations sociales	581	2,2	-0,5	468	2,9	-0,7	878	6,2	-1,4
<i>dont cotisations sociales salariales⁽¹⁾ (b)</i>	288	1,4	-0,2	241	2,6	-0,3	436	6,9	-0,8
<i>dont CSG et CRDS (c)</i>	292	3,0	-0,4	227	3,3	-0,4	442	5,5	-0,6
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 497	2,3	2,3	1 928	2,4	2,4	3 769	4,5	4,5

Source : Siasp, Insee. Traitement Drees, DGCL-DESL, DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

(1) Cotisations vieillesse.

Lecture : Le salaire net moyen a évolué de + 2,3 % en euros courants pour les fonctionnaires de la fonction publique. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : + 2,8 % imputables à l'augmentation du salaire brut et - 0,5 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

Figure 3 : Évolution du salaire mensuel net en euros courants en 2021 dans la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi en %

Ensemble FP	Salaire moyen	Salaire médian	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	3 ^e quartile	9 ^e décile
Ensemble	2,2	2,3	1,7	2,1	2,1	2,1
Fonctionnaires	2,3	2,6	1,8	2,3	2,5	2,4
<i>dont catégorie A</i>	2,4	2,8	3,5	2,8	2,2	1,8
<i>dont catégorie B</i>	1,3	0,9	1,2	1,1	1,3	1,6
<i>dont catégorie C</i>	2,3	2,2	1,3	1,9	2,6	2,8
Contractuels	2,4	3,6	1,8	2,1	3,1	1,5
Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	4,5	3,0	2,7	2,0	6,9	6,0
Ensemble, hors bénéficiaires de contrats aidés	2,2	2,3	1,8	2,2	2,1	2,1
Bénéficiaires de contrats aidés	3,1	2,0	-6,9	0,2	4,4	10,5
Femmes	2,5	2,7	1,6	2,3	2,5	2,4
Hommes	1,7	1,6	1,7	1,5	1,7	1,7
Moins de 30 ans	2,7	3,0	0,8	1,8	3,2	3,3
30-39 ans	2,7	2,4	1,5	1,9	2,6	3,1
40-49 ans	2,1	2,1	1,8	2,2	1,9	1,8
50-59 ans	1,9	2,0	1,9	1,9	2,0	1,7
60 ans et plus	1,3	0,6	1,8	1,4	1,1	0,4

Source : Siasp Insee. Traitement Drees, DGCL-DESL, DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

(1) Les « Autres catégories et statuts » regroupent principalement : dans la FPE, les enseignants de l'enseignement privé sous contrat et les ouvriers d'État ; dans la FPT, les collaborateurs de cabinet ; dans la FPH, le personnel médical (médecins, odontologistes et pharmaciens).

Lecture : Dans la fonction publique en 2021, le salaire net moyen a augmenté de 2,2 % ; le salaire net médian de 2,3 % ; le premier décile de 1,7 % et le neuvième décile de 2,1 %.

Le salaire net moyen de l'ensemble des agents de la fonction publique augmente de 2,2% : la hausse est générale tout le long de la distribution, mais plus faible pour le premier décile (+1,7%), notamment pour les fonctionnaires de catégorie C (+1,3% pour le premier décile et +2,8% pour le neuvième).

Les rémunérations dans la fonction publique

Encadré 1 : Les instruments de réévaluation des rémunérations dans la fonction publique

L'évolution de la rémunération des fonctionnaires dépend :

- des mesures d'avancement individuelles (par exemple, changement d'échelon et promotion de grade ou de corps);
- des mesures générales (par exemple, revalorisation du point d'indice de la fonction publique, attribution de points par modification de la correspondance entre indice brut et indice majoré, garantie individuelle du pouvoir d'achat ou Gipa, indemnité différentielle Smic, etc.);
- des mesures catégorielles, statutaires et indemnitaires (par exemple, les revalorisations des grilles indiciaires de rémunération de certains corps dans le cadre du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations [PPCR]).

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) en 2021

En 2021, le protocole PPCR est entré dans sa dernière année et s'est traduit par la création d'un nouvel échelon sommital dans certains corps de catégorie A et par la revalorisation de certains échelons des grilles indiciaires «C-Type» :

- catégorie A : attachés, ingénieurs, bibliothécaires, professeurs d'enseignement artistique, etc.;
- catégorie C : notamment les corps et grades rémunérés sur les grilles indiciaires C1, C2 et C3, ainsi que les agents de police municipale.

Zoom : Le Ségur de la santé et les mesures salariales en 2021

Le Ségur de la santé est une consultation des acteurs du système de soins français qui s'est tenue du 25 mai au 10 juillet 2020, donnant lieu à des accords entre les organisations syndicales et le Gouvernement. Ces accords prévoient notamment une revalorisation salariale pour les personnels de santé, en particulier pour ceux au contact des patients, et posent les jalons de plusieurs mesures de revalorisation jusqu'en avril 2022 :

- le complément de traitement indiciaire (CTI) est un octroi de 49 points d'indice majoré (environ 183 euros net) aux personnels exerçant dans les établissements sociaux et médico-sociaux. Le champ des agents concernés (initialement limité aux établissements publics de santé et Ehpad) s'est progressivement élargi au cours de l'année 2021 selon le type d'établissement et les fonctions exercées. Ainsi, le CTI est versé aux fonctionnaires d'État, territoriaux et hospitaliers qui exercent dans le secteur de la santé ou le secteur social ou médico-social ou le secteur socio-éducatif;
- suppression des trois premiers échelons en début de carrière et création de trois échelons en fin de carrière pour les personnels médicaux;
- mise en place de nouvelles grilles indiciaires de rémunération en octobre 2021 pour les personnels soignants, mais aussi de requalifications d'emplois de catégorie C en catégorie B pour le corps des aides-soignants et des auxiliaires de puériculture;
- hausse de l'indemnité d'engagement de service public exclusif (IESPE) de 700 à 1 110 euros brut mensuels à partir du 1^{er} décembre 2020 pour les personnels médicaux qui s'engagent à travailler exclusivement dans les hôpitaux publics.

Zoom : Le Grenelle de l'éducation

Le Grenelle de l'éducation est une consultation des représentants de la communauté éducative (enseignants, parents, élus, syndicats, etc.) qui s'est tenue d'octobre 2020 à janvier 2021. Plusieurs mesures salariales ont été mises en œuvre dès 2021, telles que le versement :

- d'une prime d'attractivité aux enseignants, CPE (conseillers principaux d'éducation) et Psy-EN (psychologues de l'Éducation nationale). Le montant de cette prime est dégressif (de 1 250 euros à 500 euros brut annuels);
- d'une prime d'équipement informatique aux enseignants qui exercent devant des élèves ne disposant pas d'un poste de travail fixe. Le montant de cette prime s'élève à 176 euros brut annuels, soit 150 euros net.

En complément, certaines indemnités ont également été revalorisées :

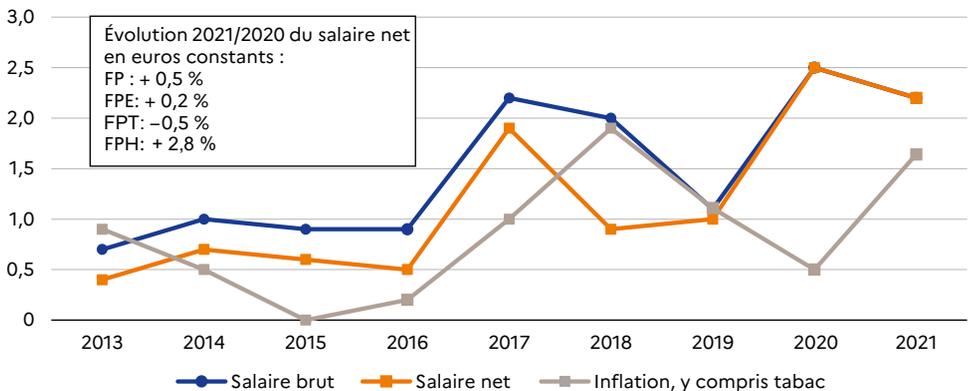
- l'indemnité de sujétion particulière des professeurs documentalistes (+ 233 euros brut annuels à compter du 1^{er} mars 2021);
- l'indemnité forfaitaire des CPE (+ 236 euros brut annuels à compter du 1^{er} avril 2021);
- l'indemnité de direction dans le second degré pour les directeurs d'école (+ 590 euros brut à + 1 150 euros brut annuels selon la catégorie d'établissement).

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2021

Compte tenu du regain de l'inflation en 2021, le salaire net en euros constants des agents de la fonction publique progresse plus faiblement qu'en 2020

La reprise économique mondiale et les tensions qui en découlent sur la demande provoquent une plus forte inflation des prix en 2021 (+1,6%), après une évolution très faible en 2020 (+0,5%). Cela entraîne une moindre hausse du pouvoir d'achat du salaire en EQTP des agents publics, dont le salaire net en euros constants progresse de 0,5% en 2021, contre 2,0% en 2020 (**Figure 4**) [voir Définitions]. Les différences d'évolution entre versants de la fonction publique sont similaires à celles constatées dans les évolutions en euros courants. Ainsi, le salaire net moyen en euros constants augmente de 2,8% dans la FPH et de 0,2% dans la FPE, et diminue de 0,5% dans la FPT.

Figure 4 : Évolution des salaires net et brut mensuels en euros courants dans la fonction publique en %



Source : Siasp, Insee. Traitement Drees, DGCL-DESL, DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

Lecture : En 2021, le salaire net moyen des agents de la fonction publique augmente de 2,2 % en euros courants. Dans le même temps, les prix augmentent de 1,6 %.

Ainsi, le pouvoir d'achat du salaire net moyen en EQTP des agents de la fonction publique progresse en 2021 de 0,5 %.

Pour l'ensemble des fonctionnaires de la fonction publique, le non-renouvellement de mesures exceptionnelles de soutien dues à la crise sanitaire de 2020 entraîne une baisse des primes (-1,6%). Le complément de traitement indiciaire désormais intégré dans le traitement, la revalorisation des débuts de grilles indiciaires des agents de catégorie C et l'augmentation de l'indice minimum de traitement au quatrième trimestre 2021 soutiennent l'évolution du traitement brut en euros constants (+1,3%). Les contributions des différentes composantes de la rémunération des fonctionnaires varient selon le versant (**Figure 5**).

Dans la FPE, le salaire net moyen augmente de 0,4% en euros constants. La hausse d'ensemble est portée par les primes et rémunérations annexes, qui augmentent de 3,2% en euros constants. Cette nette augmentation provient des primes et indemnités destinées aux professeurs, dans le cadre des décisions du Grenelle de l'éducation. Le traitement indiciaire brut moyen diminue de 0,6% en euros constants. En effet, le regain d'inflation érode son évolution en euros constants alors qu'il augmente de 1,1% en euros courants, augmentation portée par l'application des dernières mesures du protocole PPCR.

Dans la FPT, seul le traitement indiciaire bénéficie d'une évolution en euros constants positive (+ 0,2%) porté par les mesures interversants à destination des agents aux plus faibles rémunérations (revalorisation des grilles salariales C-Type dans le cadre de PPCR, hausse du minimum de traitement), et contribue pour 0,2 point à la hausse du salaire net en euros constants. Cependant, le niveau des primes est en retrait par rapport à 2020 et leur évolution contribue négativement à l'évolution du salaire net (- 0,7 point). Ainsi, l'absence de mesures

Les rémunérations dans la fonction publique

spécifiques et la hausse des prix de 2021 conduisent en moyenne à une perte de pouvoir d'achat pour les fonctionnaires de la FPT : leur salaire net moyen diminue de 0,3 % en euros constants.

Dans la FPH, *a contrario* de l'année précédente, c'est le traitement brut qui contribue à la hausse du salaire net moyen en euros constants des fonctionnaires (+ 7,3 points), là où il était porté par les primes et heures supplémentaires exceptionnelles liées à la crise sanitaire en 2020. Suite au Ségur de la santé, un complément de traitement indiciaire de 49 points est désormais versé aux personnels des services de soins et du médico-technique, et les grilles indiciaires qui leur sont associées ont également été revalorisées à l'automne 2021.

Figure 5 : Décomposition de l'évolution en euros constants du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la fonction publique en 2021

	FPE			FPT			FPH			FP		
	Niveau 2021	Évolution 2021/2020 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en points de %)	Niveau 2021	Évolution 2021/2020 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en points de %)	Niveau 2021	Évolution 2021/2020 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en points de %)	Niveau 2021	Évolution 2021/2020 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en points de %)
Salaires bruts (a)	3 555	0,3	0,3	2 612	-0,4	-0,4	2 983	3,2	3,9	3 078	0,6	0,8
- Traitement brut	2 722	-0,6	-0,5	1 976	0,2	0,2	2 276	8,2	7,3	2 346	1,3	1,2
- Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement	833	3,2	0,9	636	-2,1	-0,7	707	-10,3	-3,5	732	-1,6	-0,5
<i>dont indemnité de résidence⁽¹⁾</i>	30	-1,1	0,0									
<i>dont supplément familial⁽¹⁾</i>	31	-1,4	0,0									
<i>dont primes et rémunérations annexes, hors indemnités de résidence et SFT</i>	772	3,5	0,9									
Contributions et cotisations sociales	675	-0,1	0,0	491	-0,8	0,2	557	4,6	-1,0	581	0,6	-0,1
- Cotisations sociales salariales ⁽²⁾ (b)	339	-0,5	0,1	243	-1,4	0,2	273	2,7	-0,3	288	-0,2	0,0
- CSG et CRDS (c)	337	0,4	0,0	248	-0,2	0,0	284	6,5	-0,7	292	1,4	-0,2
Salaires nets de prélèvements = (a)-(b)-(c)	2 880	0,4	0,4	2 121	-0,3	-0,3	2 426	2,9	2,9	2 497	0,6	0,6

Source : Siasp, Insee. Traitement Drees, DGCL-DESL, DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires.

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

(2) Cotisations retraites.

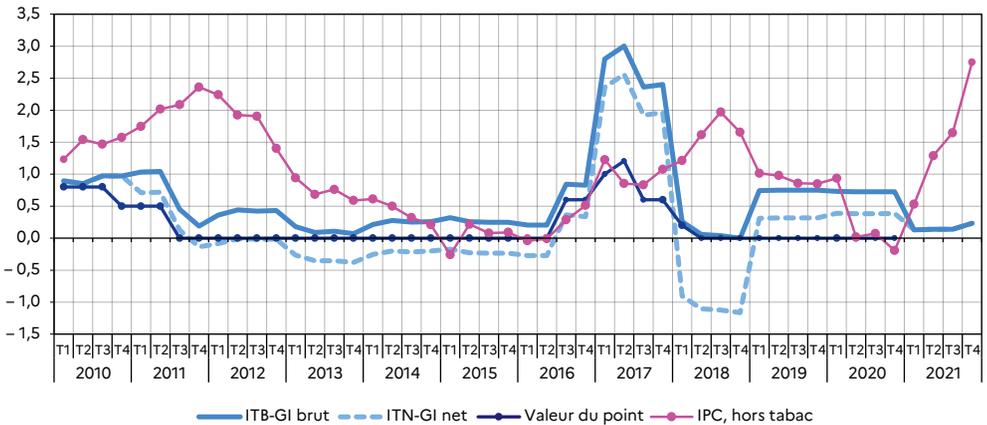
Lecture : En 2021, le salaire net moyen a augmenté en euros constants de 0,6 % pour les fonctionnaires des trois versants de la fonction publique. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : + 0,8 % imputable à l'évolution du salaire brut, dont + 1,2 % à l'évolution du traitement brut indiciaire et - 0,5 % à l'évolution des primes et indemnités ; et - 0,1 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2021

Les dernières mesures PPCR et la hausse du minimum de traitement indiciaire font augmenter l'indice de traitement brut-grille indiciaire de la FPE de 0,2%

L'année 2021 est la dernière année d'application des principales mesures du protocole PPCR, compte tenu du report d'une année suite au gel du processus en 2018. En glissement annuel entre le dernier trimestre de 2020 et celui de 2021, l'indice de traitement brut-grille indiciaire (ITB-GI) pour les agents non contractuels de la FPE augmente de 0,2% (Figure 6). La dynamique est identique en moyenne annuelle, avec une hausse des prix (y compris tabac) plus marquée (+ 1,6%). L'augmentation en 2021 s'explique à la fois par l'application des dernières mesures en lien avec le protocole PPCR et par la revalorisation du minimum de traitement de l'indice majoré 309 à l'indice majoré 340. Ce sont les grilles indiciaires types C1 et C2 qui ont été plus particulièrement revalorisées. Ainsi, l'ITB-GI de la catégorie C augmente de 0,7% en 2021. L'ITB-GI de la catégorie A augmente de 0,1% du fait, entre autres, de la prise en compte au premier trimestre (T1) 2021 d'un nouvel échelon sommital dans la plupart des grilles indiciaires de catégorie A modifiées par PPCR depuis 2016. L'indice de la catégorie B croît de 0,1% sous l'effet, principalement, du passage à l'indice majoré 340 pour les élèves et stagiaires gardiens de la paix au quatrième trimestre (T4) 2021.

Figure 6 : Glissement annuel de l'ITB-GI, de la valeur du point d'indice de la fonction publique et de l'indice des prix à la consommation
Évolution annuelle (T/T-4) en %



Sources : DGAFP-SDessi ; Insee (pour les indices des prix).

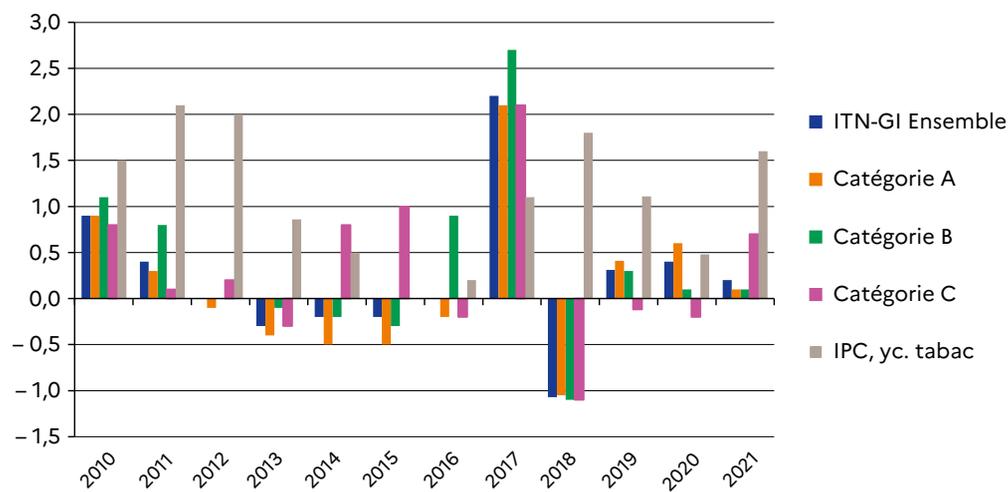
Champ : Agents civils (hors contractuels) de la FPE.

Lecture : En 2021, la valeur du point est restée stable. L'ITB-GI a augmenté de 0,1% les trois premiers trimestres et de 0,2% au quatrième trimestre. L'ITN-GI a augmenté au même rythme.

Les rémunérations dans la fonction publique

La hausse de l'indice de traitement net-grille indiciaire (ITN-GI) sur la même période est identique à celle de l'indice brut, puisque les taux de cotisations sociales n'ont pas évolué entre 2020 et 2021 (Figure 7).

Figure 7 : Évolution moyenne de l'ITN-GI et de l'indice des prix à la consommation depuis 2010 en %



Sources : DGAFP-SDessi ; Insee (pour les indices des prix).

Champ : Agents civils (hors contractuels) de la FPE.

Lecture : En 2021, l'IPC a progressé de 1,6 %, l'ITN-GI des agents civils de catégorie A a augmenté de 0,1 %, celui des agents de catégorie B de 0,1 %, celui des agents de catégorie C de 0,7 %. Au total, l'ITN-GI progresse de 0,2 % pour l'ensemble des agents.

Encadré 2 : Premiers éléments sur l'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2022

Selon les comptes nationaux de l'Insee, la masse des salaires et traitements bruts des administrations publiques a augmenté de 4,4 % en 2022, et leurs effectifs d'emploi intérieur en équivalent temps plein ont été stables par rapport à 2021. Ainsi, le salaire brut moyen en équivalent temps plein dans les administrations publiques augmenterait de 4,3 % en 2022. Dans sa dernière note de conjoncture, l'Insee donne une évolution identique pour le salaire moyen par tête dans les administrations publiques.

Il est à noter que le champ des administrations publiques n'est pas celui de la fonction publique, car il comprend des employeurs tels que les administrations de sécurité sociale.

Entre 2021 et 2022, les taux de cotisations salariales étant stables, il n'y a pas d'écart entre l'évolution du salaire brut et celle du salaire net.

Ainsi, le salaire net moyen dans la fonction publique augmenterait de 4,3 % en 2022. Cela s'explique en premier lieu par l'augmentation de 3,5 % de la valeur du point de la fonction publique intervenue en milieu d'année (1^{er} juillet 2022). À cela s'ajoute, les revalorisations successives de l'indice majoré minimum de traitement en lien avec celles du Smic et l'inflation croissante (+ 5,2 % en moyenne annuelle en 2022), ainsi que les rééchelonnements indiciaires des grilles C-Type avec bonification d'ancienneté d'une année, et des grilles B-Type. La hausse s'explique aussi par les accords dits du « Ségur de la santé », élargis à certains personnels de soins des établissements sociaux et médico-sociaux au-delà de la fonction publique hospitalière (Ehpad de la fonction publique territoriale, corps civils et emplois du ministère des Armées, etc.).

Malgré cette évolution relativement soutenue, le niveau d'inflation exceptionnel de 2022 (+ 5,2 %) entraînerait une perte de pouvoir d'achat du salaire des agents de la fonction publique (- 0,8 %) par rapport à la légère hausse observée en 2021 (+ 0,5 %).

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2021

Deux tiers des agents de la fonction publique restent en place entre deux années

Dans l'ensemble de la fonction publique, les deux tiers des agents employés au cours de l'année 2020 ont travaillé vingt-quatre mois consécutifs, de janvier 2020 à décembre 2021, chez le même employeur avec la même quotité de travail (**Figure 8**). La proportion d'agents en place varie en fonction du statut : ils sont sept sur dix parmi les fonctionnaires présents en 2020, et quatre sur dix parmi les contractuels. Parmi les agents des «Autres catégories et statuts» de la FPE, qui regroupent essentiellement les enseignants des établissements privés sous contrat et les ouvriers d'État, la proportion d'agents en place est pratiquement au niveau de celle observée pour les fonctionnaires, avec 70%. Les membres du personnel médical (médecins, pharmaciens salariés, odontologistes, etc.) qui forme les «Autres catégories et statuts» de la FPH sont quant à eux 59% à faire partie des agents en place.

Les femmes sont moins nombreuses que les hommes à avoir travaillé pour le même employeur avec la même quotité de travail : 61%, contre 71%. Cette différence s'explique essentiellement par leur plus fort recours au temps partiel : elles changent de ce fait plus fréquemment de quotité de travail. Les agents les plus jeunes et les plus âgés sont également moins nombreux à travailler vingt-quatre mois consécutifs avec la même quotité de travail. Pour les moins de 30 ans, il s'agit d'un effet de structure : la proportion de contractuels et de contrats aidés est plus importante que dans les autres classes d'âge. Seule la moitié des plus de 60 ans reste en place deux années consécutives, du fait des départs en retraite.

Figure 8 : Proportion d'agents en place en 2020 et 2021⁽¹⁾, suivant le versant et le statut d'emploi
en %

	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP
Ensemble	68	63	62	65
Fonctionnaires	74	72	67	72
dont catégorie A	74	68	63	71
dont catégorie B	78	72	68	74
dont catégorie C	73	72	70	72
Contractuels	41	34	45	40
Autres catégories et statuts	70	41	59	66
Ensemble, hors bénéficiaires de contrats aidés	68	64	62	65
Bénéficiaires de contrats aidés	11	13	17	13
Femmes	65	58	60	61
Hommes	71	71	68	71
Moins de 30 ans	35	39	48	40
30-39 ans	59	57	55	57
40-49 ans	77	68	68	72
50-59 ans	79	73	72	75
60 ans et plus	54	50	51	52

Source : Siasp Insee. Traitement Drees, DGCL-DESL, DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

(1) Personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années. Pour la FPT, inclut les agents dont l'établissement a changé suite à une fusion d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI). Les personnes sont comptabilisées dans leur situation de début de période.

Lecture : 68 % des agents présents dans la FPE en 2020 ont été présents avec la même quotité de travail et chez le même employeur tout au long de 2020 et de 2021.

Les rémunérations dans la fonction publique

Dans l'ensemble de la fonction publique, le pouvoir d'achat de la rémunération des personnes en place augmente de 1,8%

La rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) mesure le salaire moyen des seules personnes présentes tout au long des deux années 2020 et 2021 chez le même employeur avec la même quotité de travail. Bien que la RMPP nette augmente au même rythme qu'entre 2019 et 2020 en euros courants (+ 3,5%), le regain d'inflation en 2021 contribue à ralentir son évolution en euros constants (+ 1,8%, contre + 3,0% en 2020) [Figure 9].

Pour la moitié des agents restés en place entre 2020 et 2021 avec la même quotité de travail, le pouvoir d'achat de leur rémunération a augmenté d'au moins 1,0%. Un dixième des agents restés en place entre 2020 et 2021 avec la même quotité de travail ont bénéficié d'une hausse de pouvoir d'achat supérieure à 8,9%. *A contrario*, un dixième de ces agents ont vu leur rémunération nette reculer d'au moins 3,7%. Conformément à la forme générale des carrières salariales, c'est pour les agents les plus jeunes que l'évolution de la rémunération nette a été la plus dynamique (+ 3,5% en moyenne pour les moins de 30 ans et + 3,0% pour les 30-39 ans en euros constants). Les évolutions ralentissent au fil des âges, pour atteindre + 0,9% pour les agents âgés de plus de 60 ans.

Figure 9 : Évolution en 2021 en euros constants du salaire net des agents en place en 2020 et 2021⁽¹⁾, dans la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi en %

	Ensemble FP					
	RMPP	Distribution des évolutions individuelles				
		Médiane	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	3 ^e quartile	9 ^e décile
Ensemble	1,8	1,0	- 3,7	- 1,2	4,4	8,9
Fonctionnaires	1,7	1,0	- 3,6	- 1,2	4,2	8,4
<i>dont catégorie A</i>	2,1	1,5	- 3,2	- 1,0	5,0	9,2
<i>dont catégorie B</i>	0,9	0,3	- 3,6	- 1,6	2,9	6,8
<i>dont catégorie C</i>	1,5	0,8	- 4,0	- 1,2	3,8	8,1
Contractuels	2,2	1,2	- 4,1	- 1,3	5,5	11,3
Autres catégories et statuts	3,3	1,7	- 4,4	- 1,4	6,2	12,5
Ensemble, hors bénéficiaires de contrats aidés	1,8	1,0	- 3,7	- 1,2	4,4	8,9
Bénéficiaires de contrats aidés	5,7	2,1	- 2,0	- 0,1	9,5	18,1
Femmes	2,1	1,2	- 3,3	- 1,0	4,7	9,2
Hommes	1,5	0,7	- 4,3	- 1,5	4,0	8,5
Moins de 30 ans	3,5	2,3	- 3,9	- 0,7	6,9	13,0
30-39 ans	3,0	1,8	- 3,7	- 0,8	5,8	11,1
40-49 ans	1,8	1,0	- 3,7	- 1,2	4,3	8,6
50-59 ans	1,3	0,7	- 3,7	- 1,3	3,6	7,5
60 ans et plus	0,9	0,3	- 4,0	- 1,6	3,0	7,0

Source : Siasp Insee. Traitement Drees, DGCL-DESL, DGAFFSDessi.

Champ : France (hors Mayotte) , y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

(1) Personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années. Pour la FPT, inclut les agents dont l'établissement a changé suite à une fusion d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI). Les personnes sont comptabilisées dans leur situation de début de période.

Lecture : Parmi les agents en place en 2020 et 2021, le salaire net moyen a augmenté de 1,8 %. Pour la moitié des agents en place en 2020 et 2021, le salaire net a augmenté d'au moins 1,0 %. Il a diminué de - 3,7 % pour 10 % des agents et augmenté de plus de 8,9 % pour 10 % des agents.

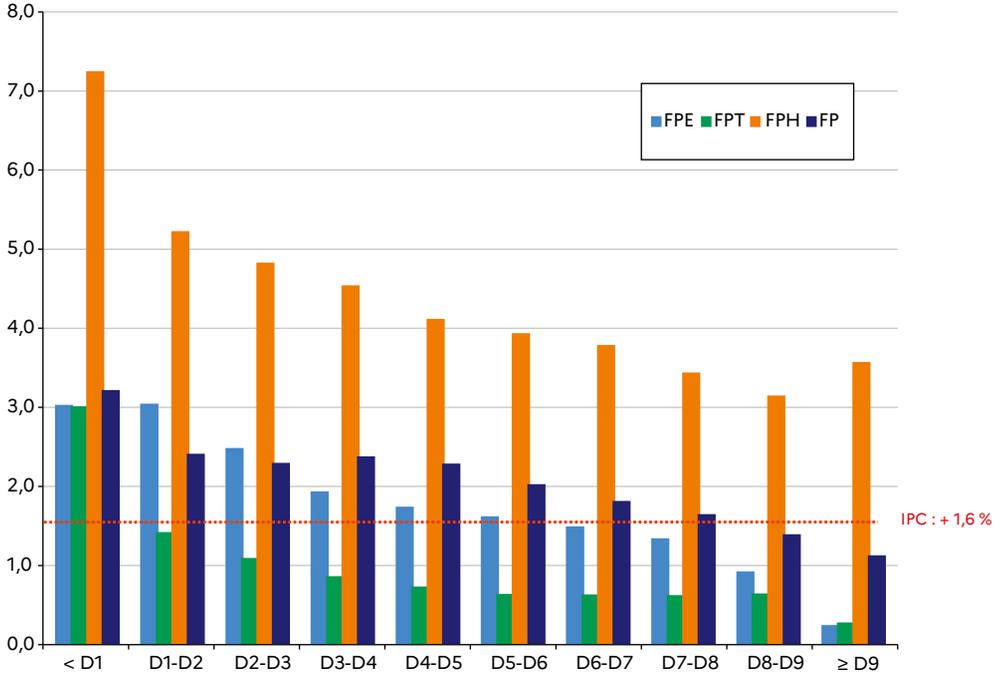
Compte tenu des mesures salariales de 2021 à destination des agents les plus faiblement rémunérés (revalorisation des grilles C-Type, hausse du minimum de traitement indiciaire, personnel de soins de la FPH), la rémunération moyenne progresse davantage pour les premiers déciles de rémunération : l'évolution est supérieure à l'évolution moyenne (+ 1,8% en euros constants) de la RMPP nette jusqu'au septième décile de la distribution des revenus (Figure 10).

Compte tenu des mesures spécifiques destinées aux agents de la FPH, l'évolution de la RMPP nette y est plus dynamique (+ 4,1% en euros constants) que dans la FPE et la FPT (respectivement + 1,5% et + 0,8% en euros constants) [voir Données complémentaires].

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2021

Figure 10 : Évolution en euros constants de la RMPP en 2020 et 2021⁽¹⁾, selon la position relative des agents dans la distribution des salaires en 2020

en %



Source : Siasp, Insee. Traitement Drees, DGCL-DESL, DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

(1) Personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années. Pour la FPT, inclut les agents dont l'établissement a changé suite à une fusion d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI). Les personnes sont comptabilisées dans leur situation de début de période.

Lecture : Les 10 % d'agents de la fonction publique présents en 2020 et 2021 qui percevaient en 2020 un salaire net inférieur au premier décile ont connu en 2021 une évolution de leur RMPP nette de + 3,2 %.

Le pouvoir d'achat du salaire augmente pour seulement six agents en place sur dix

Compte tenu du regain de l'inflation en 2021, la part des agents en place dans la fonction publique dont la rémunération nette a augmenté davantage que l'inflation est en baisse de 13 points par rapport à 2020, s'établissant à 61%. En raison des mesures spécifiques prises pour les personnels de santé, les agents ayant perdu en pouvoir d'achat sont moins nombreux dans la FPH (22%) que dans la FPE et la FPT (respectivement 41% et 45%) [Figure 11].

La proportion des agents dont le niveau de rémunération a baissé en euros courants reste stable par rapport à 2020, et s'établit à 21%. Parmi eux, 18% ont connu une baisse simultanée de leur traitement et de leurs primes et indemnités, 73% seulement une baisse de leurs primes et 6% seulement une baisse de leur traitement indiciaire brut. Les baisses de primes suite à 2020 peuvent s'expliquer par le non-renouvellement de primes spécifiques liées à la crise sanitaire, telles que la prime Covid-19, mais aussi par un moindre recours aux heures supplémentaires en lien avec la sortie de l'épidémie et un moindre rachat de jours épargnés sur le compte épargne-temps (CET). De façon structurelle, une baisse de primes peut également s'expliquer par un

Les rémunérations dans la fonction publique

changement de zone d'indemnité de résidence ou encore par une perte de supplément familial de traitement lorsque les enfants grandissent. Quant aux baisses de traitement, elles peuvent résulter, par exemple, de situations d'arrêts maladie ordinaires avec jour de carence, d'arrêts maladie de longue durée ou de retenues pour service non fait. Elles peuvent également s'expliquer par la majoration des salaires de l'année précédente, par des rappels.

Figure 11 : Proportion d'agents en place en 2020 et 2021⁽¹⁾ dont le salaire net a diminué en 2021 dans les trois versants de la fonction publique, selon le statut, le sexe et l'âge en %

	FPE		FPT		FPH		Ensemble FP	
	Proportion d'agents dont le salaire net a évolué négativement en 2021	Proportion d'agents dont le salaire net a moins évolué que l'inflation en 2021	Proportion d'agents dont le salaire net a évolué négativement en 2021	Proportion d'agents dont le salaire net a moins évolué que l'inflation en 2021	Proportion d'agents dont le salaire net a évolué négativement en 2021	Proportion d'agents dont le salaire net a moins évolué que l'inflation en 2021	Proportion d'agents dont le salaire net a évolué négativement en 2021	Proportion d'agents dont le salaire net a moins évolué que l'inflation en 2021
Ensemble	22	41	23	45	13	22	21	39
Fonctionnaires	22	41	23	46	13	21	21	39
dont catégorie A	20	37	20	43	13	22	19	36
dont catégorie B	28	51	23	50	13	26	24	46
dont catégorie C	23	44	24	45	12	20	21	39
Contractuels	25	45	24	44	14	21	22	38
Autres catégories et statuts	23	41	37	50	22	28	23	38
Ensemble, hors bénéficiaires de contrats aidés	22	41	23	45	13	22	21	39
Bénéficiaires de contrats aidés	14	62	11	36	11	20	11	36
Femmes	20	39	22	45	13	22	19	37
Hommes	26	44	25	46	14	22	24	42
Moins de 30 ans	21	38	21	39	13	18	18	31
30-39 ans	19	34	21	40	14	21	18	33
40-49 ans	23	42	23	45	13	21	21	39
50-59 ans	23	44	24	48	14	24	22	42
60 ans et plus	25	49	25	50	17	27	24	46

Source : Siasp Insee, Traitement Drees, DGCL-DESL, DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

(1) Personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années. Pour la FPT, inclut les agents dont l'établissement a changé suite à une fusion d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI). Les personnes sont comptabilisées dans leur situation de début de période.

Lecture : Parmi les agents de la FPE présents avec la même quotité de travail et chez le même employeur tout au long de 2020 et de 2021, le salaire a baissé nominalement pour 22 % d'entre eux, et il a évolué moins vite que l'inflation pour 41 % d'entre eux.

Dans la FPE, la RMPP est plus dynamique pour les fonctionnaires de catégorie A

La rémunération des agents en place dans la FPE augmente en euros constants de 1,5% entre 2020 et 2021. L'évolution est plus dynamique pour les fonctionnaires de catégorie A (+ 1,8%) que pour ceux de catégorie C (+ 0,8%) et surtout ceux de catégorie B (+ 0,5%) [Voir Données complémentaires].

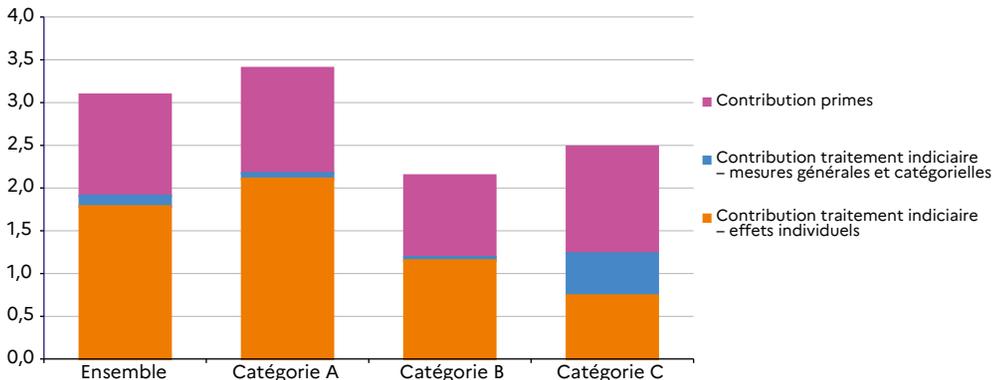
La décomposition de la RMPP brute permet de préciser la nature des écarts entre catégories de fonctionnaires. La différence entre l'évolution du traitement brut des personnes en place et celle de l'ITB-GI peut correspondre à l'évolution de leur traitement liée à des effets individuels. En d'autres termes, cet indice peut être utilisé

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2021

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 la réussite à des concours. Cet effet est calculé par solde.

En 2021, l'évolution de la RMPP brute des fonctionnaires civils de la FPE (+ 3,1 %) est portée par le GVT positif – c'est-à-dire les évolutions du traitement indiciaire liées aux effets individuels –, qui contribue à hauteur de 1,8 point, puis par les primes, à hauteur de 1,2 point, et enfin par les mesures générales et catégorielles, à hauteur de 0,1 point (**Figure 12**). Porté par les dernières mesures de PPCR et la convergence des taux de promotions au grade supérieur au sein des corps, le GVT positif est légèrement au-dessus (+ 0,3 point) de sa valeur habituelle sur la dernière décennie (+ 1,5 %) [Voir Données complémentaires].

Figure 12 : Décomposition de l'évolution de la RMPP brute des fonctionnaires civils de la FPE entre 2020 et 2021⁽¹⁾
en %



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensualisé. Fonctionnaires civils présents 24 mois consécutifs (années n et n-1 pour la RMPP de l'année n) chez le même employeur avec la même quotité de travail.

(1) Personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

Lecture : En 2021, la RMPP brute des fonctionnaires civils de la FPE a augmenté de 3,1 %. Cette évolution peut se décomposer ainsi : + 1,8 % imputable à l'augmentation du traitement indiciaire relevant de l'effet carrière, + 0,1 % imputable à l'augmentation du traitement indiciaire relevant des mesures générales, catégorielles et statutaires et + 1,2 % imputable à l'augmentation des primes supplémentaires.

La contribution des primes à la RMPP brute des fonctionnaires de la FPE est à un niveau supérieur à celui de 2020 (+0,4 point), en raison notamment du versement des primes à destination des enseignants et de la revalorisation de celles des agents au RIFSEEP. La contribution des primes est proche dans chacune des catégories hiérarchiques. Les agents de catégorie C restés en place ont un bénéfice plus élevé des mesures générales et catégorielles sur leur RMPP (+0,5 point) en raison des mesures spécifiques dont ils ont bénéficié en 2021 (revalorisation des grilles indiciaires C-Type et hausse du minimum de traitement indiciaire).

Les rémunérations dans la fonction publique

La rémunération moyenne des personnes en place augmente de 0,8% en euros constants dans la FPT

Dans la FPT, la RMPP nette en euros constants est en hausse de 0,8% en 2020 (**Figure 13**). Elle augmente pour chaque type de collectivité, de 0,1% pour les centres de gestion et le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) à 2,7% pour les établissements communaux.

Bien que la proportion d'agents dont la rémunération a évolué négativement soit constante par rapport à 2021, la part d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'indice des prix à la consommation (IPC) est en hausse, compte tenu de la dynamique des prix : de 32% des agents restés en place de la FPT en 2020, elle passe à 45% en 2021.

Figure 13 : Évolution des salaires nets mensuels moyens et de la RMPP nette en 2021 dans la FPT, selon le type de collectivité

	RMPP nette 2021/2020				
	Proportion des agents de 2020 présents en 2021	Évolution de la rémunération en euros courants	Évolution de la rémunération en euros constants	Proportion d'agents dont la rémunération a évolué négativement en 2021	Proportion d'agents dont le salaire net a moins évolué que l'indice des prix à la consommation
Ensemble	63	2,5	0,8	23	45
Communes	63	2,1	0,4	25	48
Établissements communaux (CCAS, CDE, etc.) ⁽¹⁾	48	4,4	2,7	25	39
EPCI à fiscalité propre ⁽²⁾	63	2,7	1,0	25	50
Autres structures intercommunales (Sivom, Sivu, syndicats mixtes)	54	3,0	1,3	23	44
Départements	69	2,6	0,9	20	43
Services départementaux d'incendie et de secours	78	3,5	1,8	14	27
Centres de gestion et CNFPT ⁽³⁾	40	1,8	0,1	22	51
Régions	74	2,8	1,1	16	39
Autres collectivités locales ⁽⁴⁾	58	1,8	0,2	28	52

Source : Siasp Insee. Traitement DGCL-DESL, DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés. Hors militaires, assistants maternels et familiaux, apprentis.

(1) CCAS : centres communaux d'action sociale ; CDE : caisses des écoles

(2) EPCI : établissements publics de coopération intercommunale

(3) CNFPT : Centre national de la fonction publique territoriale (délégations départementales et services centraux).

(4) Caisses de crédit municipal, régies, EPA locaux.

Lecture : En 2021, la RMPP nette augmente de 2,5 % en euros courants et de 0,8 % en euros constants dans la FPT. Parmi les personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années, 23 % ont eu une évolution négative de leur rémunération, et 45 % une évolution de leur rémunération plus faible que celle de l'inflation.

La RMPP nette des salariés de la FPH progresse de 4,1% en euros constants en 2021

Le pouvoir d'achat de la RMPP nette des agents de la FPH progresse de 4,1% en euros constants en 2021 (**Figure 14**). Cette augmentation provient essentiellement des mesures salariales décidées lors du Ségur de la santé, qui jouent pleinement sur l'année 2021 (CTI, IESPE), mais elle reflète aussi les effets positifs des gains d'ancienneté et des progressions de carrière. En conséquence, le pouvoir d'achat des personnels médicaux restés en place est celui qui progresse le plus (+ 4,6% en euros constants), suivi de près par celui des personnels des services de soins (+ 4,2%).

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2021

La combinaison des mesures d'urgence face à la crise sanitaire et de la faible inflation de 2020 avait conduit à une très faible part d'agents en place qui avaient perdu en pouvoir d'achat du salaire dans la FPH. Le regain d'inflation sur 2021 conduit à une augmentation de cette part : elle augmente de 14 points, passant de 8 % à 22 %.

Dans ses premières applications, le Ségur de la santé a davantage bénéficié aux agents en place travaillant dans les hôpitaux (+ 4,2% en euros constants) qu'à ceux travaillant dans les établissements médico-sociaux (+ 2,7% en euros constants).

Figure 14 : Évolution du salaire net moyen et RMPP nette par filière d'emploi et secteur en 2020 dans les hôpitaux publics et dans les établissements médico-sociaux en %

	Hôpitaux					Établissements médico-sociaux					FPH				
	Proportion des agents de 2020 présents en 2021	Évolution de la rémunération en euros courants	Évolution de la rémunération en euros constants	Proportion d'agents dont la rémunération a évolué négativement en 2021	Proportion d'agents dont le salaire net a moins évolué que l'indice des prix à la consommation	Proportion des agents de 2020 présents en 2021	Évolution de la rémunération en euros courants	Évolution de la rémunération en euros constants	Proportion d'agents dont la rémunération a évolué négativement en 2021	Proportion d'agents dont le salaire net a moins évolué que l'indice des prix à la consommation	Proportion des agents de 2020 présents en 2021	Évolution de la rémunération en euros courants	Évolution de la rémunération en euros constants	Proportion d'agents dont la rémunération a évolué négativement en 2021	Proportion d'agents dont le salaire net a moins évolué que l'indice des prix à la consommation
Ensemble	63	5,9	4,2	13	21	56	4,4	2,7	20	31	62	5,8	4,1	13	22
Personnels de direction et personnels administratifs	65	5,3	3,6	9	18	61	4,4	2,8	22	33	65	5,2	3,5	10	19
Personnels des services de soins	62	6,0	4,3	12	20	56	4,8	3,1	18	27	61	5,9	4,2	13	21
Personnels médico-techniques	61	5,4	3,7	12	24	50	4,4	2,7	19	32	61	5,4	3,7	12	24
Personnels éducatifs et sociaux	59	7,0	5,3	7	13	58	2,8	1,2	34	46	58	5,2	3,5	18	27
Personnels techniques et ouvriers	71	5,4	3,7	11	19	63	3,7	2,1	23	35	70	5,2	3,5	12	21
Personnels médicaux	60	6,4	4,6	22	28	38	2,9	1,2	42	53	59	6,3	4,6	22	28
Non ventilés	32	8,2	6,5	21	32	21	0,3	-1,3	37	47	22	2,1	0,5	34	44

Source : Siasp, Insee, Traitement Drees.

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensuel. Hors bénéficiaires de contrats aidés, hors internes et externes, hors assistants maternels et familiaux.

Lecture : En 2021, dans les hôpitaux, la rémunération des agents en place augmente de 5,9 % en euros courants et de 4,2 % en euros constants. Parmi les personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années dans les hôpitaux, 13 % ont eu une évolution négative de leur rémunération, et 21 % une évolution de leur rémunération plus faible que celle de l'inflation.

Les écarts de salaires entre entrants et sortants pèsent négativement sur l'évolution des salaires d'ensemble

L'évolution du salaire moyen sur une période donnée prend en compte à la fois l'évolution de la rémunération des agents présents durant toute la période mesurée par la RMPP, l'effet des mouvements entre entrants et sortants (recrutements; départs, dont départs à la retraite) et les effets des salariés dits « fluctuants », soit ceux ayant changé de situation (employeur ou quotité de travail) ou n'ayant travaillé qu'une partie de chacune des deux années (Figure 15). Sont surreprésentés dans ce dernier groupe les femmes, les jeunes et les non-fonctionnaires, en particulier les bénéficiaires de contrats aidés.

L'écart de salaire moyen entre les entrants et les sortants pèse sur l'évolution du salaire moyen, avec une contribution négative de 0,9 point pour la FPT, 0,6 point pour la FPE et 0,2 point pour la FPH; il reflète le fait que les jeunes générations entrant dans la fonction publique sont moins rémunérées que celles, plus âgées, sortantes (« effet de noria »). La plus faible contribution du salaire net moyen des agents en place dans la FPT (+ 0,5 point), faute de mesures spécifiques, par rapport à la FPE (+ 1,1 point) [Grenelle de l'éducation] et à la FPH (+ 2,6 points) [Ségur de la santé] conduit à une perte de pouvoir d'achat des agents de la FPT dans leur ensemble (-0,5%).

Figure 15 : Décomposition de l'évolution du salaire net moyen entre présents, entrants-sortants et salariés ayant changé de situation entre 2020 et 2021

en %

Évolution 2021/2020 (en euros constants)	FPE	FPT	FPH
Salaire net	0,2	-0,5	2,8
Contributions (en points) :			
- des évolutions de salaire net moyen des personnes en place ⁽¹⁾	1,1	0,5	2,6
- des écarts de salaire net moyen entre entrants et sortants ⁽²⁾	-0,6	-0,9	-0,2
- des évolutions de salaire net moyen des salariés fluctuants ⁽³⁾	-0,2	0,0	0,6
- des variations d'effectifs ⁽⁴⁾	-0,1	-0,1	-0,1

Source : Siasp, Insee. Traitement Drees, DGCL-DESL, DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

(1) Salariés présents sur la totalité des deux années chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

(2) Salariés entrants en 2020 ou en 2021 ou salariés sortants en 2020 ou en 2021.

(3) Salariés ayant changé de situation (employeur ou quotité de travail) ou n'ayant travaillé qu'une partie de chacune des deux années.

(4) L'évolution du salaire net moyen s'explique, d'une part, par l'évolution des salaires nets moyens des différentes sous-populations (présents, fluctuants, entrants-sortants) et, d'autre part, par l'évolution de leurs parts respectives dans les effectifs des salariés entre 2020 et 2021. La contribution des variations d'effectifs à l'évolution du salaire moyen correspond à ce dernier terme.

Lecture : Entre 2020 et 2021, dans la FPE, la hausse du salaire net, qui est de 0,2 %, résulte pour 1,1 point de l'évolution du salaire net moyen des personnes en place, pour -0,6 point de l'évolution du salaire net moyen des salariés entrants et sortants, pour -0,2 point de l'évolution du salaire net moyen des salariés fluctuants et pour -0,1 point de la variation des effectifs.

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2021

Sources

Les salaires et les effectifs de la fonction publique sont obtenus à partir du système d'information sur les agents des services publics (Siasp) produit par l'Insee depuis 2009. Le champ de suivi des rémunérations regroupe les agents civils dont le poste se situe en France (hors Mayotte) : il exclut donc les agents affectés à l'étranger. Contrairement aux données sur l'emploi, le suivi des salaires est sur un champ excluant les militaires.

Les données présentées incluent les bénéficiaires de contrats aidés et excluent les apprentis dans tous les versants. Les agents relevant des « Autres catégories et statuts » correspondent à des situations spécifiques à chaque versant, si bien que la dispersion des salaires y est importante, particulièrement dans la FPH.

- Dans la fonction publique de l'État (FPE) sont exclus les élus exerçant un mandat politique ou syndical, les militaires, les volontaires du service civique. Les enseignants des établissements privés sous contrat s'ajoutent aux agents des ministères et de leurs établissements publics administratifs. Par ailleurs, le champ des enseignants est plus large que celui retenu par la direction statistique du ministère de l'Éducation nationale (MEN). En effet, outre les enseignants des secteurs public et privé sous contrat du MEN, il inclut ceux de l'Enseignement supérieur et d'autres ministères comme celui de l'Agriculture.
- Dans la fonction publique territoriale (FPT), les assistants maternels et familiaux et les élus sont exclus du champ. La restriction aux seuls agents civils exclut également les marins-pompiers de Marseille, du fait de leur statut militaire.
- Dans la fonction publique hospitalière (FPH), les assistants maternels, les internes et les externes sont exclus.

Le champ de suivi des salaires dans la fonction publique ne couvre pas l'ensemble des rémunérations versées. Il repose sur l'observation de postes (actifs, non annexes), conjonction de l'emploi d'une personne pour une durée déterminée par un employeur, et en exclut certains, notamment lorsque des variables de contrôle sur les salaires paraissent manifestement incohérentes. C'est la raison pour laquelle il est parfois fait mention « d'effectifs utilisés pour le calcul des salaires » dans les données complémentaires.

Définitions

Le **salaire en équivalent temps plein (EQTP)** correspond au salaire converti à un temps plein pendant toute l'année, quel que soit le volume de travail effectif, puis mensualisé. Pour un agent ayant occupé un poste de travail durant six mois à 80% et ayant perçu au total 10 000 euros, le salaire en EQTP est de $10\,000 / (0,5 \times 0,8) = 25\,000$ euros par an, soit 2 083 euros par mois. Pour calculer le salaire moyen en EQTP ou sa distribution, tous les postes, y compris les postes à temps partiel, sont pris en compte au *prorata* de leur volume de travail effectif (soit $0,5 \times 0,8 = 0,4$ EQTP dans l'exemple précédent).

Le **traitement indiciaire brut** s'obtient en multipliant l'indice majoré par la valeur du point. C'est le traitement avant tout complément et toute retenue. L'indice majoré est fixé par les grilles indiciaires définies pour chaque grade de fonctionnaire.

Les **primes et rémunérations annexes** sont liées à l'employeur, aux fonctions exercées, à la réalisation d'heures supplémentaires ou à des sujétions particulières. Elles incluent les indemnités (y compris celle de résidence), le supplément familial, et les rachats de jours de congés dans le cadre du compte épargne temps (CET).

Le **salaire brut** s'obtient en ajoutant au traitement indiciaire brut les primes et indemnités diverses.

Le **salaire net** (de prélèvements sociaux) est le salaire que perçoit effectivement le salarié avant prélèvement de l'impôt sur le revenu. Il s'obtient en retranchant du salaire brut les cotisations sociales salariales, la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). Les taux et assiettes de cotisation sont identiques quel que soit le versant. Les cotisations sociales salariales correspondent aux cotisations retraite : 11,1% du traitement indiciaire et 5,0% des primes et indemnités au régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) en 2020. Quelques primes particulières sont soumises aux cotisations du Service de retraite de l'État (SRE) ou de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) : les primes des agents en tenue dans la FPE (indemnité de sujétion spéciale de police, par exemple), les primes de sujétion des aides-soignants et les primes de feu des pompiers sont soustraites de l'assiette des cotisations RAFP.

Les rémunérations dans la fonction publique

La rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) 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, l'effet des mesures d'avancement individuel et des promotions (GVT positif), ainsi que les autres éléments susceptibles d'avoir un impact sur le traitement ou le 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.

Le pouvoir d'achat du salaire est la quantité de biens et de services que l'on peut acheter avec une unité de salaire. Son évolution est liée à celle des prix et des salaires. Elle est mesurée en euros constants. C'est ainsi que, si les prix augmentent dans un environnement où les salaires sont constants, le pouvoir d'achat du salaire diminue, alors que, si la hausse des salaires est supérieure à celle des prix, il augmente.

Les **corps** sont classés en **trois catégories hiérarchiques (A, B et C)** selon le niveau de recrutement et les fonctions des agents qui les composent. Ces catégories recouvrent en partie les catégories socioprofessionnelles (cadres, professions intermédiaires, ouvriers et employés). Unités de base de la gestion de la carrière des fonctionnaires, les corps sont composés de grades, subdivisés en échelons. La **grille indiciaire** détermine, à échelon donné, le traitement indiciaire ainsi que la durée et les conditions d'avancement d'échelon dans le grade concerné.

Les **grilles C-Type** correspondent aux corps de fonctionnaires des administrations de l'État classés dans la catégorie C au sens de l'article 13 de la loi du 13 juillet 1983, qui comportent deux ou trois grades. Ces grades sont classés dans des échelles de rémunération C1, C2 et C3, prévues à l'article 9 du décret n° 2008-836 du 22 août 2008 fixant l'échelonnement indiciaire des corps et des emplois communs aux administrations de l'État et de ses établissements publics. Les grades des corps sont classés, en allant vers le grade le plus élevé : C1 pour le 1^{er} grade, C2 pour le 2^e grade et C3 pour le 3^e grade.

Pour en savoir plus

- Dixte C., Massis D. et Volat G. (2022), « Les rémunérations dans la fonction publique en 2020 », in Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2022, DGAFF.
- Drégoir M. (2023), « L'évolution du salaire des enseignants entre 2020 et 2021 », note d'information, n° 23.34, DEPP, juillet.
- Insee (2023), *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. Insee Références, édition 2023.
- Lépine F.-X. (2023), « La rémunération des personnels militaires en 2021 », *ÉcoDef* n° 216, janvier.
- Massis D. (2023), « Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes fonctionnaires dans les ministères en 2022 », *Point Stat* n° 41, mars.
- Ntamakuliro-Inema J.-L. et Andriamboavonjy T. (2023), « Les salaires dans la fonction publique hospitalière », *Insee Première* n° 1965, septembre.
- Ntamakuliro-Inema J.-L. et Vaslin Y. (2023), « Les salaires dans la fonction publique territoriale », *Insee Première* n° 1956, juillet.
- Ntamakuliro-Inema J.-L. et Volat G. (2023), « Les salaires dans la fonction publique de l'État », *Insee Première* n° 1955, juin.
- Peroumal C. (2023), « La rémunération des militaires de la gendarmerie en 2021 », *ÉcoDef* n° 220, février.
- Sanchez Gonzalez J. et Sokhna P. (2023), « Les salaires dans le secteur privé en 2021 – Des évolutions encore affectées par la crise sanitaire », *Insee Première* n° 1938, février.

La formation statutaire et professionnelle dans la fonction publique de l'État

La formation statutaire et professionnelle dans la fonction publique
de l'État en 2021

La formation statutaire et professionnelle dans la fonction publique de l'État en 2021

Marie PRÉVOT¹

Les effectifs en formation ainsi que le nombre de jours de formation effectués par les personnels civils des ministères augmentent en 2021, sans toutefois atteindre leur niveau de 2019. Les agents ont suivi en moyenne 4,0 jours de formation en 2021, contre 3,4 en 2020 et 4,7 en 2019. Cette hausse du nombre moyen de jours de formation concerne davantage la formation professionnelle (+ 28 %) que la formation statutaire (+ 8 %), qui est obligatoire et qui avait été moins impactée par la crise sanitaire en 2020.

Le temps passé en formation par agent augmente également. Il demeure plus élevé pour les personnels de catégorie B, qui effectuent en moyenne 8,4 jours de formation en 2021, contre respectivement 2,7 et 5,0 jours pour les personnels des catégories A et C. Les femmes passent en moyenne 3,4 jours en formation en 2021, contre 5,0 jours pour les hommes. La durée des actions de formation professionnelle reste quant à elle globalement stable par rapport à 2020.

La formation continue représente la plus grande part des jours de formation professionnelle (87 %), la préparation des examens et des concours 11 % et les congés de formation 2 %.

Une évolution limitée de la formation statutaire

En 2021, 6,6 millions de jours de formation (voir Définitions et méthode) ont été dispensés aux personnels de la fonction publique de l'État (**Figure 1**). Ce nombre est en hausse de 17 % par rapport à 2020, sans pour autant rattraper le niveau d'avant la crise sanitaire.

Les agents suivent en moyenne 4,0 jours de formation durant l'année 2021, contre 3,4 en 2020 et 4,7 en 2019. En moyenne, chaque agent suit 2,1 jours de formation statutaire et 1,9 jour de formation professionnelle.

La formation statutaire est une formation obligatoire définie dans le statut de certains agents publics. Par rapport à 2020, le nombre de jours de formation statutaire a augmenté de 9 % et celui des effectifs en formation de 7 %. Les ministères gestionnaires de corps de fonctionnaires nécessitant une formation statutaire longue y consacrent logiquement un effort plus important. Ainsi, la formation statutaire des personnels du ministère de la Justice, notamment pour les corps de magistrat, de greffier et de surveillant pénitentiaire, représente en moyenne 10 jours par agent en 2021. À l'inverse, les agents des ministères de l'Éducation nationale et des Armées passent respectivement 0,1 et 0,4 jour en formation statutaire (voir Figure 1).

¹ SDessi-DGAFP.

La formation statutaire et professionnelle dans la fonction publique de l'État

Figure 1 : Effectifs en formation et nombre de jours de formation par ministère en 2021

Ministère	Formation statutaire			Formation professionnelle			Ensemble		
	Effectifs en formation	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent ⁽²⁾	Effectifs en formation	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent ⁽²⁾	Effectifs en formation	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent ⁽²⁾
Agriculture et Souveraineté alimentaire	800	112 200	3,7	27 400	46 100	1,5	28 200	158 400	5,2
Armées	3 200	23 700	0,4	49 100	120 700	1,9	52 400	144 400	2,3
Culture	0	6 400	0,3	27 500	60 700	2,4	27 500	67 100	2,7
Europe et Affaires étrangères	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Économie, Finances, Souveraineté industrielle et Numérique	38 600	1 000 200	7,7	391 200	461 300	3,5	429 800	1 461 500	11,2
Éducation nationale ⁽¹⁾	95 800	155 900	0,1	1 002 400	1 165 100	1,1	1 098 200	1 320 900	1,3
Intérieur et Outre-mer	391 800	1 009 200	5,2	411 100	656 200	3,4	802 900	1 665 400	8,6
Justice	13 700	958 500	10,2	117 400	275 100	2,9	131 100	1 233 600	13,1
Services du Premier ministre	3 700	5 800	0,6	15 900	22 700	2,2	19 600	28 400	2,8
Ministères sociaux	200	51 800	3,9	3 300	8 000	0,6	3 500	59 800	4,5
Transition écologique, Cohésion des territoires, Transition énergétique	2 700	108 200	2,4	98 800	163 900	3,6	101 400	272 100	5,9
Formation interministérielle	1 200	95 100	so	73 900	93 700	so	75 200	188 800	so
Hors ministère de l'enseignement	455 900	3 371 100	5,5	1 215 600	1 908 300	3,1	1 671 500	5 279 400	8,7
Ensemble⁽³⁾	551 700	3 527 000	2,1	2 218 000	3 073 400	1,9	2 769 700	6 600 300	4,0
Évolution 2021/2020	7%	9%	8%	27%	31%	28%	23%	19%	17%

Sources : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP – SDessi ; Siasp, Insee.

Champ : Personnels civils des ministères hors établissements publics, y compris ceux en poste à l'étranger. Les ministères de la Justice et de la Culture intègrent les effectifs en formation de certains EPA (établissements publics à caractère administratif), dont ceux de l'École nationale de la magistrature et du musée du Louvre, par exemple.

Note : Les valeurs indiquées pour « Ensemble » peuvent légèrement différer du total des valeurs individuelles pour des questions d'arrondis.

Les effectifs en formation, ainsi que le nombre de jours de formation sont arrondis à la centaine. Ainsi, pour le ministère de la Culture, 48 personnes ont suivi une formation statutaire en 2021, soit « 0 » - arrondi à la centaine.

nd : résultats non disponibles ; so : sans objet.

(1) Hors Jeunesse, Sports, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation.

(2) Nombre de jours de formation suivis au cours de l'année 2021 rapporté aux effectifs physiques au 31 décembre de l'année 2021. Les effectifs utilisés pour le calcul de cet indicateur sont issus du Système d'information sur les agents des services publics (Siasp, Insee).

(3) Hors Jeunesse, Sports, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation, Europe et Affaires étrangères.

Lecture : En 2021, les agents ont suivi en moyenne 4 jours de formation, dont 2,1 jours pour de la formation statutaire et 1,9 jours pour de la formation professionnelle.

Le nombre de jours de formation statutaire par agent est en moyenne plus faible pour les femmes que pour les hommes : 1,7 jour par an, contre 2,9 jours (**Figure 2**). Comme il s'agit de formations obligatoires, cet écart s'explique essentiellement par le fait que les femmes sont proportionnellement plus nombreuses dans les corps délivrant relativement peu de formations statutaires (professeur, adjoint administratif, etc.).

La formation statutaire et professionnelle dans la fonction publique de l'État en 2021

Le nombre de jours de formation statutaire est en moyenne de 5,3 jours par an pour les agents de catégorie B, de 3,1 jours par an par agent de catégorie C, mais de seulement 1,2 jour pour ceux de catégorie A. Cet écart par rapport à la catégorie A s'explique par l'obligation de suivre une formation statutaire pour de nombreux corps des catégories B et C (gardien de la paix, greffier, surveillant pénitentiaire, etc.).

Figure 2 : Nombre moyen de jours de formation par agent selon la catégorie hiérarchique et le sexe en 2021
en nombre de jours

		Formation statutaire		Formation professionnelle		Ensemble	
		Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent
Catégorie A	Femmes	787 300	1,0	1 218 600	1,6	2 005 800	2,6
	Hommes	500 000	1,4	509 900	1,4	1 009 900	2,9
	Ensemble	1 287 300	1,2	1 728 500	1,6	3 015 800	2,7
Catégorie B	Femmes	613 400	5,1	324 000	2,7	937 400	7,8
	Hommes	817 400	5,4	526 000	3,5	1 343 400	8,9
	Ensemble	1 430 700	5,3	850 100	3,1	2 280 800	8,4
Catégorie C et ouvriers d'État	Femmes	386 700	2,3	244 000	1,5	630 600	3,8
	Hommes	422 300	4,6	250 800	2,7	673 100	7,3
	Ensemble	809 000	3,1	494 800	1,9	1 303 800	5,0
Ensemble	Femmes	1 787 300	1,7	1 786 600	1,7	3 573 900	3,4
	Hommes	1 739 700	2,9	1 286 800	2,1	3 026 500	5,0
	Ensemble	3 527 000	2,1	3 073 400	1,9	6 600 300	4,0

Sources : Enquête annuelle Formation, DGAFP – SDessi ; Siasp, Insee.

Champ : Personnels civils des ministères hors établissements publics, y compris ceux en poste à l'étranger. Les ministères de la Justice et de la Culture intègrent les effectifs en formation de certains EPA (établissements publics à caractère administratif), dont ceux de l'École nationale de la magistrature et du musée du Louvre, par exemple.

Note : Les valeurs indiquées pour « Ensemble » peuvent légèrement différer du total des valeurs individuelles pour des questions d'arrondis.

Lecture : En 2021, les femmes de catégorie B ont suivi en moyenne 7,8 jours de formation, dont 5,1 jours pour de la formation statutaire et 2,7 jours pour la formation professionnelle.

Nette progression en 2021 de la formation professionnelle

La formation professionnelle est une formation facultative, destinée à parfaire ou à développer les compétences des agents au cours de leur carrière. Par rapport à 2020, le nombre de jours de formation professionnelle a augmenté de 31 % et les effectifs en formation de 27 %. Il existe plusieurs dispositifs de formation professionnelle. La formation continue, dispositif de formation professionnelle le plus courant, concentre 87 % des jours de formation professionnelle effectués en 2021 (Figure 3). La préparation aux examens et concours représente 11 % des jours de formation professionnelle, et les congés de formation, 2 %.

La formation statutaire et professionnelle dans la fonction publique de l'État

Figure 3 : Nombre moyen de jours de formation professionnelle par agent selon le dispositif et la catégorie hiérarchique en 2021

en nombre de jours

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C et ouvriers d'État	Ensemble des personnels	Répartition par dispositif (en %)
Formation continue	1,4	2,5	1,7	1,6	87
Congé de formation	0,0	0,1	0,0	0,0	2
Préparation aux examens et concours	0,1	0,5	0,1	0,2	11
Bilan de compétences	0,0	0,0	0,0	0,0	0
Validation des acquis de l'expérience	0,0	0,0	0,0	0,0	0
Période de professionnalisation	0,0	0,0	0,0	0,0	0
Ensemble	1,6	3,1	1,9	1,9	100

Sources : Enquête annuelle Formation, DGAFP – SDessi ; Siasp, Insee.

Champ : Personnels civils des ministères hors établissements publics, y compris ceux en poste à l'étranger. Les ministères de la Justice et de la Culture intègrent les effectifs en formation de certains EPA (établissements publics à caractère administratif), dont ceux de l'École nationale de la magistrature et du musée du Louvre, par exemple.

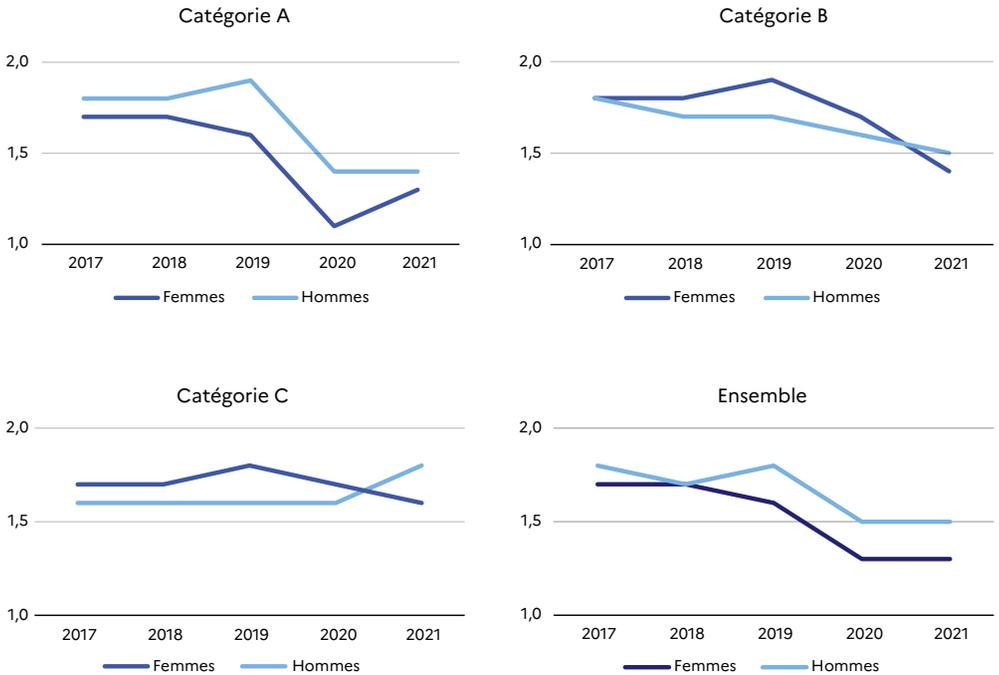
Note : L'ensemble des jours de formation pour les agents par catégorie diffère légèrement du total de la ligne de la catégorie, pour des questions d'arrondis.

Lecture : En 2021, les agents ont suivi en moyenne 1,9 jour de formation professionnelle.

La durée moyenne des actions de formation professionnelle reste globalement stable en 2021. En fonction de la catégorie hiérarchique et du sexe des agents, elle est comprise entre 1,3 et 1,8 jour (**Figure 4**). Par rapport à 2020, la durée des formations des agents de catégorie A est stable pour les hommes, avec 1,4 jour, et augmente pour les femmes, passant de 1,1 à 1,3 jour. Comme en 2020, ce sont les femmes de catégorie A qui suivent les formations professionnelles les plus courtes en 2021, avec une durée moyenne de 1,3 jour, contre 1,4 jour pour les femmes de catégorie B et 1,6 jour pour celles de catégorie C. *A contrario*, les agents de catégorie C suivent les actions de formation professionnelle les plus longues, notamment les hommes, avec 1,8 jour.

La formation statutaire et professionnelle dans la fonction publique de l'État en 2021

Figure 4 : Durée moyenne d'une action de formation professionnelle selon la catégorie hiérarchique et le sexe de 2017 à 2021
en nombre de jours



Sources : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP – SDessi ; Siasp, Insee.

Champ : Personnels civils des ministères hors établissements publics, y compris ceux en poste à l'étranger. Les ministères de la Justice et de la Culture intègrent les effectifs en formation de certains EPA (établissements publics à caractère administratif), dont ceux de l'École nationale de la magistrature et du musée du Louvre, par exemple.

Lecture : En 2021, les actions de formation professionnelle suivies par les femmes durent en moyenne 1,3 jour, contre 1,7, en 2017, et pour les hommes 1,5 jours, contre 1,8 en 2017.

La formation statutaire et professionnelle dans la fonction publique de l'État

Définitions et méthode

Source et champ

L'enquête annuelle Formation, réalisée par la DGAFP, collecte auprès des ministères le nombre d'agents ayant participé à une formation et le temps passé en formation. Cette enquête porte sur les agents civils, hors militaires, titulaires et non titulaires, des ministères, hors établissements publics sous tutelle. Néanmoins, les données relatives aux ministères de la Culture et de la Justice intègrent les formations réalisées au sein de certains établissements publics sous tutelle, tels que le musée du Louvre ou l'École nationale de la magistrature.

Dans cette publication, le périmètre de la réponse du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports s'est limité au champ de l'Éducation nationale. Le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation et celui de l'Europe et des Affaires étrangères ne sont pas pris en compte, faute de données remontées.

Les périmètres des ministères varient selon les années. Pour permettre les comparaisons dans le temps, les regroupements suivants sont réalisés :

- les ministères économiques et financiers comprennent les ministères des Finances et des Comptes publics, d'un côté, et ceux de l'Économie, de l'Industrie et du Numérique, de l'autre ;
- les ministères sociaux correspondent à ceux des Affaires sociales, des Solidarités et de la Santé, du Travail, de l'Emploi et du Dialogue social ;
- 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 l'année considérée.

Définitions

Formation statutaire : La formation statutaire est obligatoire et fournit au fonctionnaire accédant à un grade les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de ses fonctions. Elle apporte également des connaissances sur l'environnement dans lequel il exerce ses fonctions. Le contenu de la formation statutaire est fixé pour chaque corps par arrêté interministériel. Cet arrêté peut prévoir une modulation des obligations de formation, comme des dispenses partielles de suivi de certains enseignements en fonction des acquis de l'expérience professionnelle des agents. Cette formation est accomplie durant la période de stage.

Formation professionnelle : Dans cette étude, la formation professionnelle regroupe la formation continue et l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle autre que la formation statutaire.

La formation continue est destinée à maintenir ou à parfaire les compétences des fonctionnaires en vue d'assurer :

- leur adaptation immédiate au poste de travail ;
- leur adaptation à l'évolution prévisible des métiers ;
- le développement de leurs qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications.

Différents dispositifs de formation professionnelle existent :

- les préparations aux concours et aux examens professionnels et autres procédures de promotion interne ;
- la validation des acquis de l'expérience ;
- le bilan de compétences ;
- la période de professionnalisation ;
- le congé de formation professionnel, permettant d'approfondir sa formation en vue de satisfaire à des projets personnels et professionnels ;
- le compte personnel de formation en vue de satisfaire un projet d'évolution professionnelle.

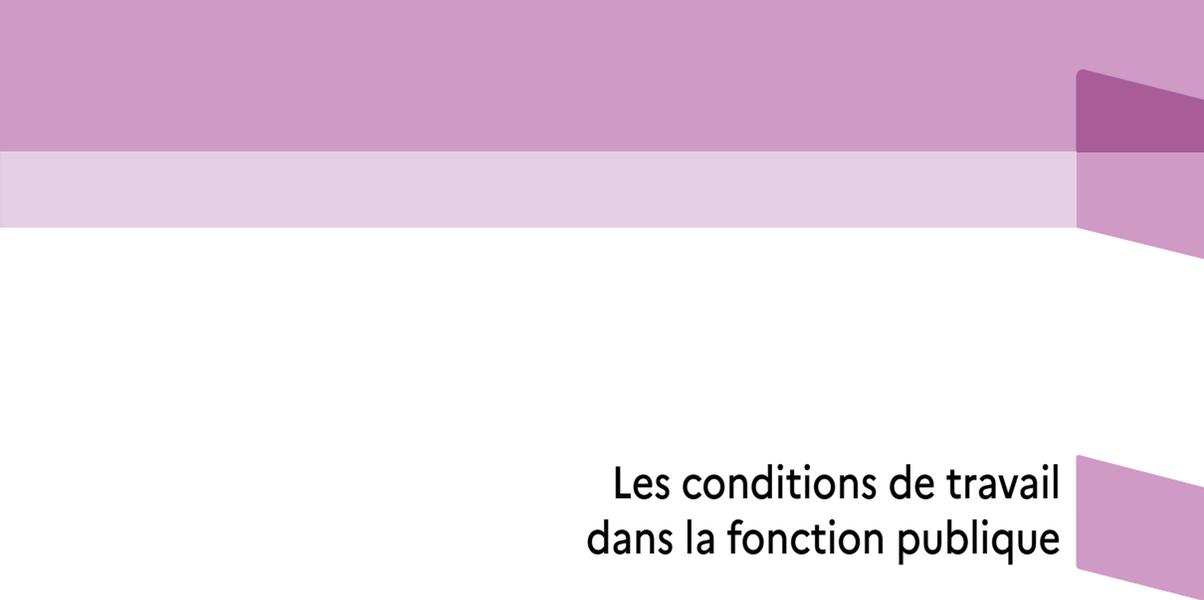
Formation interministérielle : La formation interministérielle regroupe dans cette étude les formations interministérielles déconcentrées, ainsi que les formations dispensées à l'IGPDE, à l'Ipag CPAG et dans les IRA.

Effectifs en formation : Il s'agit du nombre d'agents qui ont participé à au moins une partie d'une formation au cours de l'année. Un agent qui participe à plusieurs formations est compté autant de fois qu'il a suivi de formations.

Nombre de jours de formation : Produit de l'effectif en formation par le nombre de jours consacrés à cette formation.

Nombre moyen de jours de formation par agent en fonction : Nombre de jours de formation suivis au cours d'une année rapporté aux effectifs physiques au 31 décembre de l'année (Siasp).

Durée moyenne de formation : Nombre de jours de formation rapporté aux effectifs en formation.



Les conditions de travail dans la fonction publique

Temps et organisation du temps de travail
dans la fonction publique en 2022

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2022

Daphné CHÉDORGE-FARNIER¹

En 2022, les agents de la fonction publique à temps complet, hors enseignants, déclarent une durée annuelle effective de travail de 1606 heures. Cette durée est plus élevée dans le secteur privé que dans la fonction publique (+93 heures). Au sein de la fonction publique, ce sont les agents de la fonction publique de l'État qui effectuent le plus d'heures de travail (1677 heures). Les durées travaillées varient également selon les caractéristiques sociodémographiques. Les hommes et les agents de moins de 30 ans ont une durée de travail annuelle supérieure à celle des femmes et des autres classes d'âge.

Le taux de temps partiel des agents de la fonction publique est plus élevé pour les femmes (24%), les contractuels (28%) et les agents de la fonction publique territoriale (23%). Parmi les agents de la fonction publique à temps partiel, 21% sont en sous-emploi, soit une proportion plus faible que dans le secteur privé. Le versant le plus concerné est la fonction publique territoriale (30%).

Les agents de la fonction publique hospitalière sont plus exposés à des horaires atypiques. Au cours des quatre dernières semaines, ils ont plus fréquemment travaillé au moins une fois le samedi (six agents sur dix) et le dimanche (cinq agents sur dix). La part d'agents de la fonction publique de l'État ayant subi des contraintes horaires est élevée : 45% ont travaillé au moins une fois le soir, soit une proportion similaire à celle des agents de la fonction publique hospitalière. Les policiers, les militaires et les pompiers exercent eux aussi fréquemment leur profession le week-end. La proportion d'agents ayant télétravaillé a baissé en 2022 (15%, contre 20% en 2021). Le télétravail est plus souvent pratiqué par les cadres administratifs et techniques de la fonction publique (45%).

La part des agents absents au moins un jour durant la semaine de référence pour raison de santé est plus faible dans la fonction publique de l'État hors enseignants (5%) que dans les autres versants de la fonction publique (8% dans la fonction publique territoriale et dans la fonction publique hospitalière). Les femmes et les agents âgés de 50 ans et plus sont plus souvent absents (8%). La part d'agents absents et la durée des absences ont augmenté en 2022.

¹ SDessi-DGAFP.

Les conditions de travail dans la fonction publique

Durées travaillées dans la fonction publique

Depuis 2002, la durée légale du travail est fixée à 35 heures par semaine pour un agent à temps complet, dans l'ensemble de la fonction publique comme dans le secteur privé. Jusqu'en 2004, cela correspondait à une durée annuelle de 1600 heures. Ce volume a ensuite été porté à 1607 heures à compter du 1^{er} janvier 2005, en raison de l'institution de la journée de solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées.

En raison d'une organisation du travail particulière et d'un temps de travail complexe à mesurer, les résultats sur les durées travaillées dans la fonction publique de l'État (FPE) excluent les enseignants : il s'agit de la fonction publique hors enseignants ; de même pour l'ensemble de la fonction publique. L'**Encadré 1** donne cependant quelques résultats publiés sur la durée de travail des enseignants.

Une durée hebdomadaire habituelle en hausse dans la FPE, et en baisse dans les autres versants

En 2022, la durée hebdomadaire habituelle de travail déclarée par les agents de la fonction publique à temps complet est de 39 heures (**Figure 1**) [voir Définitions]. Cette durée est identique à celle des salariés du secteur privé. La durée hebdomadaire de travail est une durée de référence, mais certains employeurs ont préféré conserver un horaire hebdomadaire supérieur aux 35 heures (**Encadré 2**).

Au sein de la fonction publique, les agents de la FPE déclarent une durée hebdomadaire habituelle plus élevée (40,4 heures) que les agents de la fonction publique hospitalière (FPH) [38,7 heures] et de la fonction publique territoriale (FPT) [38,2 heures]. Ces durées sont comparables à celles relevées en 2021.

Encadré 1 : En 2018, la moitié des enseignants à temps complet déclare travailler au moins 43 heures par semaine en dehors des vacances scolaires

Le temps de travail des enseignants peut se décomposer en trois catégories : les heures d'enseignement devant les élèves, les heures de préparation de cours et de correction de copies, et les heures consacrées aux autres activités (périscolaire, conseils des professeurs, réunions avec les parents).

L'enquête auprès des salariés de l'État réalisée en 2018 par l'Insee interroge les enseignants sur ces trois composantes. La publication de la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (Depp) [Dion et Feuillet, 2022] donne le détail des résultats. Les statistiques suivantes en sont extraites.

Les enseignants du premier degré déclarent consacrer en moyenne 59% de leur temps de travail hebdomadaire à enseigner devant les élèves, 31% à préparer leur cours ou corriger des copies, et 10% à d'autres activités dans le cadre de leur métier. Les enseignants du second degré déclarent consacrer en moyenne 49% de leur temps de travail hebdomadaire à enseigner devant les élèves, 40% à préparer leur cours ou corriger des copies, et 11% à d'autres activités dans le cadre de leur métier.

En 2018, la moitié des enseignants à temps complet déclare travailler au moins 43 heures par semaine en dehors des vacances scolaires. En comparaison, cette médiane est de 40 heures chez les cadres A de la fonction publique de l'État. Durant les seize semaines de vacances scolaires dont disposent les enseignants, la moitié déclare travailler deux jours par semaine, en totalité ou partiellement, le nombre d'heures travaillées chaque jour n'étant pas précisé.

Dans l'enquête Emploi, la durée habituelle de travail est collectée à l'aide de la question suivante : « En moyenne, combien d'heures travaillez-vous par semaine dans votre emploi principal ? » Avec cette source, la durée hebdomadaire habituelle de travail des enseignants est nettement sous-estimée par rapport à l'enquête FPE (39 heures, contre 43 heures), alors que, pour les cadres A de la FPE, le chiffre est identique (40 heures).

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2022

La durée annuelle effective de travail est plus basse dans la fonction publique que dans le secteur privé

Si la durée hebdomadaire habituelle de travail est identique dans le privé et dans le public, la durée annuelle effective de travail des salariés à temps complet du secteur privé est supérieure à celle des agents de la fonction publique (1699 heures, contre 1606) [Figure 2]. Dans la fonction publique, la durée annuelle effective est plus faible en 2022 qu'en 2021 (- 6 heures), et prolonge la baisse entamée en 2017. Dans le privé, la durée effective a augmenté entre 2021 et 2022 (+ 37 heures). Les écarts constatés entre le secteur privé et la fonction publique en 2022 retrouvent un niveau assez proche de celui qui prévalait avant 2020 et la crise sanitaire, et avant la refonte de l'enquête Emploi en 2021 (voir Sources). Ils s'expliquent notamment par la différence dans le nombre de jours de congés annuels entre les agents de la fonction publique (33,3 jours) et les salariés du privé (25,6 jours). C'est dans la FPE et la FPH que le volume horaire est le plus élevé, avec respectivement 1677 et 1587 heures annuelles. Dans la FPT, la durée annuelle est de 1564 heures. Depuis 2021, la durée annuelle effective des agents a augmenté dans la FPE (+ 16,4 heures), alors qu'elle a baissé dans la FPT (- 15,1 heures) et dans la FPH (- 18,1 heures).

Figure 1 : Composantes de la durée annuelle effective du travail par agent ou salarié à temps complet, selon le type d'employeur, en 2022

	FPE (hors enseignants)	FPT	FPH	Ensemble fonction publique (hors enseignants)	Privé
Durée annuelle effective (en heures)	1 677	1 564	1 587	1 606	1 699
Durée hebdomadaire habituelle (en heures)	40,4	38,2	38,7	39,0	39,0
Heures supplémentaires dans l'année ⁽¹⁾	76,4	38,4	54,4	54,7	43,5
Congés payés, RTT ou CET (en jours)	38,5	32,5	28,5	33,3	25,6
Évolution 2021/2022					
Durée annuelle effective (en heures)	16,4	- 15,1	- 18,1	- 6,0	37,0
Durée hebdomadaire habituelle (en heures)	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1
Heures supplémentaires dans l'année ⁽¹⁾	- 14,1	- 9,2	- 26,2	- 15,5	- 13,3
Congés payés, RTT ou CET (en jours)	- 2,1	0,3	- 1,9	- 1,2	- 1,1

Source : Enquêtes Emploi, Insee. Traitement DGAFPSDesi.

Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé à temps complet, vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés et enseignants.

(1) Il s'agit du nombre d'heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale (35 heures) ou de la durée prévue par l'employeur, qu'elles soient rémunérées ou non, au cours d'une semaine de référence, et extrapolé à l'année.

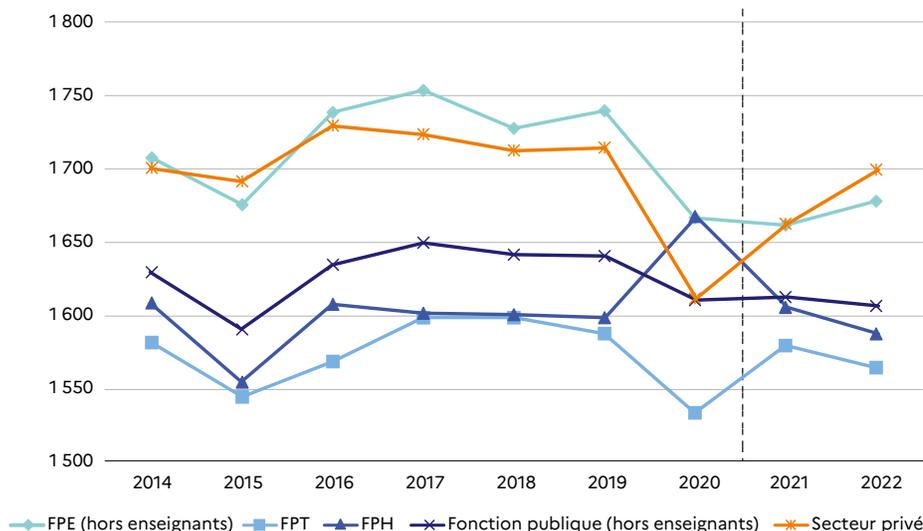
Note : Le calcul des congés payés, RTT ou CET est basé sur les agents et salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi principal.

Lecture : En 2022, les agents de la FPE (hors enseignants) à temps complet déclarent une durée hebdomadaire habituelle de 40,4 heures.

Les conditions de travail dans la fonction publique

Figure 2 : Évolution des durées annuelles effectives travaillées des agents ou salariés à temps complet

en heures



Source : Enquêtes Emploi, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé à temps complet, vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés et enseignants.

Note : Suite à la refonte de l'enquête Emploi, les résultats de l'année 2021 ne sont pas comparables à ceux des années précédentes. La ligne verticale indique la rupture de série.

Lecture : En 2022, dans la fonction publique (hors enseignants), la durée annuelle effective de travail des agents occupant un emploi à temps complet est de 1 606 heures, contre 1 699 heures dans le secteur privé.

Encadré 2 : Les outils d'aménagement de la durée du travail

Les durées travaillées

Les agents devant travailler plus de 35 heures par semaine bénéficient d'une compensation en jours supplémentaires de repos pour réduction du temps de travail (RTT), afin de respecter les 1607 heures annuelles. Une fois les jours de RTT accordés, les heures effectuées au-delà de la durée légale sont considérées comme des heures supplémentaires.

Des dispositions propres à l'emploi occupé par l'agent et à ses conditions d'exercice – comme le travail de nuit, le travail le dimanche ou le travail en horaires décalés – peuvent amener à des dérogations à la baisse par rapport à la durée légale. Par exemple, lorsqu'un agent effectue au moins 90% de son temps de travail annuel en travail de nuit, la durée légale du travail est ramenée à 32 h 30 par semaine. Outre le recours aux heures supplémentaires ou les sujétions particulières liées aux conditions d'exercice, d'autres facteurs peuvent faire varier la durée effective du travail, comme les absences (pour maladie, congé maternité ou paternité, grève, etc.). Certains agents peuvent également avoir des jours de congés supplémentaires : les jours de fractionnement, par exemple. Par ailleurs, les différentes formes d'organisation du temps de travail, comme le forfait annuel en jours ou les horaires variables, peuvent aussi modifier la durée effective du travail.

Le forfait annuel en jours

La durée de travail d'un salarié peut être déterminée sous la forme d'un forfait en jours. Dans ce cas, le décompte du temps de travail repose sur un nombre de jours par an, plutôt que sur un nombre d'heures hebdomadaires. Cette organisation du travail peut être proposée uniquement aux cadres et aux salariés dont la durée de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2022

Les horaires variables

La possibilité de travailler selon un horaire variable peut être organisée, sous réserve des nécessités de service. L'horaire variable comporte des plages fixes pendant lesquelles la présence de l'agent est obligatoire, et des plages mobiles à l'intérieur desquelles l'agent choisit ses heures d'arrivée et de départ. Un dispositif dit de « crédit-débit » peut permettre le report d'un nombre limité d'heures de travail d'une période sur l'autre. Cette organisation du travail implique un contrôle des horaires des agents.

Les heures supplémentaires

Dans la fonction publique, les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées par un agent à la demande de son chef de service en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail. Elles peuvent donner lieu soit à un repos compensateur, soit à une indemnisation. Dans la FPE et la FPT, un agent ne peut pas accomplir plus de 25 heures supplémentaires par mois, sauf circonstances exceptionnelles. Dans la FPH, la limite du nombre d'heures supplémentaires dépend du cycle de travail. De façon générale, un agent ne peut pas effectuer plus de 240 heures supplémentaires par an. Quand la durée du cycle de travail est inférieure ou égale à un mois, un agent ne peut pas effectuer plus de 20 heures supplémentaires par mois. Quand la durée du cycle de travail est supérieure à un mois, le plafond mensuel d'heures supplémentaires est déterminé en divisant 240 heures par 52 semaines, puis en multipliant ce résultat par le nombre de semaines composant le cycle de travail.

Le temps partiel

Un agent de la fonction publique peut être autorisé, à sa demande, à travailler à temps partiel pour différents motifs (naissance d'un enfant, raison de santé, etc.). Selon le motif pour lequel il est demandé, le temps partiel est de droit, ou accordé sous réserve des nécessités de service. Le temps partiel est accordé pour une période de six mois à un an, renouvelable. L'agent peut demander à travailler à temps partiel à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % d'un temps plein. Le temps partiel peut être organisé autour de la durée journalière (avec une réduction de la durée du travail chaque jour), de la durée hebdomadaire (le nombre de jours travaillés par semaine est réduit), de la durée du cycle de travail ou encore de la durée annuelle. Les résultats présentés sur le temps partiel ont été calculés sur un champ plus large que ceux présentés précédemment (Chédorge-Farnier, 2023). Ce dernier portait uniquement sur les agents fonctionnaires, en CDD ou en CDI, alors que sont inclus ici d'autres types de contrats, tels que les intérimaires.

Les hommes déclarent des durées travaillées plus longues que les femmes

En 2022, la durée annuelle effective des hommes travaillant à temps complet était en moyenne supérieure à celle des femmes, aussi bien dans la fonction publique que dans le secteur privé. Ainsi, dans la fonction publique, les hommes ont travaillé en moyenne 1670 heures sur l'année, contre 1560 pour les femmes (+ 110 heures) [Figure 3]. En 2022, la durée annuelle effective des femmes de la fonction publique a baissé de 14,4 heures par rapport à 2021, alors qu'elle a augmenté de 3,6 heures pour les hommes. L'écart entre les durées travaillées des hommes et celles des femmes est encore plus important dans le secteur privé (+ 125 heures). Cet écart s'explique notamment par le nombre de jours d'absence pour raison de santé – maladie, accident du travail –, en moyenne plus élevé chez les femmes que chez les hommes dans la fonction publique et dans le secteur privé (voir Figure 17). Dans la FPE, la surreprésentation des hommes parmi les policiers, militaires et pompiers, famille de métiers où la durée annuelle effective est particulièrement élevée, explique aussi en partie ces écarts. Ces différences de durées annuelles effectives entre les femmes et les hommes concernent tous les versants de la fonction publique, et particulièrement la FPE et la FPH. L'écart est plus important au sein de la FPH (+ 145 heures), avec une durée de 1697 heures pour les hommes et de 1552 heures pour les femmes. En 2022, la durée annuelle effective des femmes a baissé dans la FPT (- 33,4 heures) et dans la FPH (- 17,4 heures), mais a augmenté dans la FPE (+ 21 heures). La durée annuelle effective des hommes a augmenté dans tous les versants, sauf dans la FPH (- 28,2 heures). Dans la FPE, l'écart entre le nombre d'heures supplémentaires des hommes et celui des femmes est plus marqué que dans la FPT et la FPH (27,5 heures de différence, contre 6,3 dans la FPT et 2,1 dans la FPH). En revanche, sur l'ensemble de la fonction publique, les femmes et les hommes déclarent une durée hebdomadaire très proche, de l'ordre de 39 heures par semaine.

Les conditions de travail dans la fonction publique

Figure 3 : Composantes de la durée annuelle effective du travail par agent de la fonction publique à temps complet, selon le versant et le sexe, en 2022

	FPE (hors enseignants)		FPT		FPH		Fonction publique (hors enseignants)		Secteur privé	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Durée annuelle effective (en heures)	1 613	1 731	1 534	1 602	1 552	1 697	1 560	1 670	1 625	1 750
Durée hebdomadaire habituelle (en heures)	39,8	41,0	38,4	37,9	38,4	39,7	38,7	39,4	38,1	39,7
Heures supplémentaires dans l'année ⁽¹⁾	61,4	88,9	35,6	42,0	53,8	56,0	48,3	63,3	37,7	47,5
Congés payés, RTT ou CET (en jours)	39,4	37,7	33,6	31,1	27,9	30,1	33,1	33,7	25,5	25,6
Évolution 2021/2022										
Durée annuelle effective (en heures)	21,1	14,0	-33,4	8,4	-17,4	-28,2	-14,4	3,6	30,0	43,7
Durée hebdomadaire habituelle (en heures)	0,2	0,1	-0,2	0,3	0,3	-0,7	0,0	-0,1	0,1	0,2
Heures supplémentaires dans l'année ⁽¹⁾	-9,8	-17,3	-5,5	-14,5	-18,6	-52,2	-11,0	-22,2	-11,9	-14,1
Congés payés, RTT ou CET (en jours)	-0,3	-3,5	0,6	-0,2	-1,4	-4,1	-0,3	-2,4	-1,0	-1,1

Source : Enquêtes Emploi, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé à temps complet, vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés et enseignants.

(1) Il s'agit du nombre d'heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale (35 heures) ou de la durée prévue par l'employeur, qu'elles soient rémunérées ou non, au cours d'une semaine de référence, et extrapolé à l'année.

Note : Le calcul des congés payés, RTT ou CET est basé sur les agents ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi principal.

Lecture : En 2022, les hommes à temps complet travaillant dans la FPE (hors enseignants) déclarent une durée annuelle effective de 1 731 heures.

La durée annuelle effective de travail est plus importante chez les cadres et professions intellectuelles supérieures à temps complet

Les écarts de durée effective travaillée entre les versants de la fonction publique et entre les femmes et les hommes sont notamment liés à des effets de structure. La FPE compte en effet plus de cadres et professions intellectuelles supérieures (qui ont des durées travaillées plus élevées et réalisent plus d'heures supplémentaires), tandis que les employés et les ouvriers sont plus nombreux dans la FPT et la FPH. En effet, il y a quatre fois plus de cadres et professions intellectuelles supérieures dans la FPE que dans la FPT. Dans la FPT, trois postes sur cinq sont des postes d'employés ou d'ouvriers, contre presque un sur deux dans la FPH et un sur cinq dans la FPE. L'écart entre les femmes et les hommes dans la FPH est dû au fait que la proportion de cadres et de professions intellectuelles supérieures est plus importante pour les hommes que pour les femmes.

En 2022, les cadres et professions intellectuelles supérieures de la fonction publique déclarent une durée annuelle effective plus longue, à savoir 1 821 heures travaillées, contre 1 562 pour les professions intermédiaires et 1 555 pour les employés et ouvriers (Figure 4). Cette durée annuelle effective est plus élevée qu'en 2021 pour les cadres et professions intellectuelles supérieures (+ 21,3 heures), ainsi que pour les professions intermédiaires (+ 14,7 heures). À l'inverse, cette durée a baissé pour les agents employés et ouvriers (- 27,4 heures). Les cadres effectuent également davantage d'heures supplémentaires sur l'année : 108,2 heures, soit 58 heures de plus que les professions intermédiaires, et 70,5 heures de plus que les employés et ouvriers. Cependant, les cadres et professions intellectuelles supérieures sont les agents qui connaissent la baisse d'heures supplémentaires la plus importante en un an (- 20 heures).

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2022

Figure 4 : Composantes de la durée annuelle effective du travail par agent de la fonction publique à temps complet, selon la catégorie socioprofessionnelle, en 2022

	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés et ouvriers	Ensemble fonction publique (hors enseignants)
Durée annuelle effective (en heures)	1 821	1 562	1 555	1 606
Durée hebdomadaire habituelle (en heures)	42,9	38,2	38,2	39,0
Heures supplémentaires dans l'année ⁽¹⁾	108,2	50,2	37,7	54,7
Congés payés, RTT ou CET (en jours)	36,5	35,1	31,3	33,3
Évolution 2021/2022				
Durée annuelle effective (en heures)	21,3	14,7	- 27,4	- 6,0
Durée hebdomadaire habituelle (en heures)	0,3	0,2	- 0,1	0,0
Heures supplémentaires dans l'année ⁽¹⁾	- 20,4	- 18,8	- 10,5	- 15,5
Congés payés, RTT ou CET (en jours)	- 1,0	- 2,3	- 0,2	- 1,2

Source : Enquêtes Emploi, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique à temps complet, vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés et enseignants.

(1) Il s'agit du nombre d'heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale (35 heures) ou de la durée prévue par l'employeur, qu'elles soient rémunérées ou non, au cours d'une semaine de référence, et extrapolé à l'année.

Note : Le calcul des congés payés, RTT ou CET est basé sur les agents ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi principal.

Lecture : En 2022, les cadres et professions intellectuelles supérieures à temps complet dans la fonction publique déclarent une durée hebdomadaire habituelle de 42,9 heures.

Des écarts importants dans les durées travaillées selon les métiers de la fonction publique

En 2022, les durées de travail déclarées sont plus élevées pour les cadres administratifs et techniques de la fonction publique (1 782 heures, 176 heures de plus que la moyenne des agents, 27 heures de plus qu'en 2021), ainsi que pour les policiers, militaires et pompiers (1 710 heures, 104 heures de plus que la moyenne des agents, 74 heures de moins qu'en 2021) [Figure 5]. Les agents exerçant ces professions sont également ceux ayant réalisé le plus d'heures supplémentaires (104,3 heures pour les cadres administratifs et techniques, 100,2 pour les policiers, militaires et pompiers). Ces différences entre métiers expliquent également une partie des écarts entre les durées travaillées des femmes et des hommes dans la FPE. Les hommes sont proportionnellement plus nombreux parmi les cadres administratifs et techniques de la fonction publique, ainsi que parmi les policiers, militaires et pompiers.

Les conditions de travail dans la fonction publique

Figure 5 : Composantes de la durée annuelle effective du travail par agent de la fonction publique (hors enseignants) à temps complet, selon les principales catégories de métiers, en 2022

	Durée annuelle effective (en heures)	Durée hebdomadaire habituelle (en heures)	Heures supplémentaires dans l'année ⁽¹⁾	Congés payés, RTT ou CET (en jours)	Part des effectifs dans la fonction publique, hors enseignants (en %)
Cadres administratifs et techniques de la fonction publique	1 782	41,8	104,3	36,8	12
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	1 520	38,0	54,9	31,2	14
Professions intermédiaires de la fonction publique (administration, sécurité)	1 628	38,8	56,4	36,8	11
Employés administratifs de la fonction publique	1 480	37,0	27,1	33,4	12
Agents de service de la fonction publique et de la santé	1 461	37,2	16,5	29,7	9
Aides-soignants, employés d'accueil de la petite enfance et professions assimilées	1 432	36,6	31,3	28,5	11
Policiers, militaires, pompiers	1 710	40,7	100,2	35,9	9
Ouvriers	1 510	36,7	16,6	29,5	9

Source : Enquête Emploi 2022, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique à temps complet, vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés et enseignants.

(1) Il s'agit du nombre d'heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale (35 heures) ou de la durée prévue par l'employeur, qu'elles soient rémunérées ou non, au cours d'une semaine de référence, et extrapolé à l'année.

Note 1 : Le calcul des congés payés, RTT ou CET est basé sur les agents ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi principal.

Note 2 : Ce tableau se rapporte à 86 % des agents de la fonction publique, hors enseignants. Les autres métiers ne comportent pas assez d'agents pour être distingués.

Lecture : En 2022, les agents de la fonction publique à temps complet appartenant à la famille de métiers «Ouvriers» déclarent une durée hebdomadaire habituelle de 36,7 heures.

Une durée annuelle de travail légèrement plus élevée pour les moins de 30 ans

Le nombre d'heures travaillées au cours de l'année 2022 diminue avec l'âge. Ainsi, les agents de la fonction publique de moins de 30 ans déclarent travailler en moyenne 1619 heures dans l'année, contre 1609 pour les agents âgés de 30 à 49 ans et 1597 pour ceux ayant 50 ans et plus (**Figure 6**). Cela s'explique en partie par une surreprésentation des moins de 30 ans dans les catégories de métiers telles que les policiers, militaires et pompiers. En 2022, la durée annuelle effective de travail des moins de 30 ans baisse de 18,8 heures, et de 11,3 heures pour les 30-49 ans. À l'inverse, pour les 50 ans et plus, elle augmente de 3,8 heures par rapport à l'année 2021. L'écart entre les moins de 30 ans et les autres classes d'âge s'est réduit.

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2022

Figure 6 : Composantes de la durée annuelle effective du travail par agent de la fonction publique à temps complet, selon l'âge, en 2022

	Moins de 30 ans	De 30 à 49 ans	50 ans et plus	Fonction publique (hors enseignants)
Durée annuelle effective (en heures)	1 619	1 609	1 597	1 606
Durée hebdomadaire habituelle (en heures)	38,6	39,0	39,2	39,0
Heures supplémentaires dans l'année ⁽¹⁾	55,3	59,4	48,5	54,7
Congés payés, RTT ou CET (en jours)	36,4	33,7	32,2	33,3
Évolution 2021/2022				
Durée annuelle effective (en heures)	-18,8	-11,3	3,8	-6,0
Durée hebdomadaire habituelle (en heures)	-0,1	-0,1	0,2	0,0
Heures supplémentaires dans l'année ⁽¹⁾	-35,6	-10,0	-15,7	-15,5
Congés payés, RTT ou CET (en jours)	2,7	-1,1	-2,3	-1,2

Source : Enquêtes Emploi, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique à temps complet, vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés et enseignants.

(1) Il s'agit du nombre d'heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale (35 heures) ou de la durée prévue par l'employeur, qu'elles soient rémunérées ou non, au cours d'une semaine de référence, et extrapolé à l'année.

Note : Le calcul des congés payés, RTT ou CET est basé sur les agents ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi principal.

Lecture : En 2022, les agents de la fonction publique à temps complet âgés de moins de 30 ans déclarent une durée hebdomadaire habituelle de 38,6 heures.

Un taux de temps partiel plus élevé pour les femmes, les contractuels et les agents de la FPT

En 2022, le taux de travail à temps partiel dans la fonction publique (y compris les enseignants) est de 18% (Figure 7). Depuis 2014, il a baissé de deux points. Il est deux fois plus élevé pour les agents contractuels (28%) en CDD ou en CDI que pour les agents fonctionnaires (14%). Dans la FPT, versant dans lequel le taux de temps partiel est le plus élevé, l'écart entre les fonctionnaires (17%) et les contractuels (37%) est particulièrement marqué. Environ une femme sur quatre déclare travailler à temps partiel, soit trois fois plus que les hommes. Qu'elles soient titulaires ou contractuelles, ces dernières sont beaucoup plus fréquemment à temps partiel. L'écart entre les taux de temps partiel des femmes et des hommes est plus important dans le secteur privé (21 points d'écart) que dans la fonction publique (16 points). Les femmes contractuelles sont 34% à se déclarer à temps partiel, soit 15 points de plus que les femmes fonctionnaires. Les hommes contractuels sont 18% à se déclarer à temps partiel, soit 14 points de plus que leurs homologues fonctionnaires.

Les fonctionnaires sont plus fréquemment à temps partiel lorsqu'ils ont entre 30 et 49 ans : 16%, contre 11% pour les fonctionnaires plus jeunes et 12% pour les fonctionnaires de 50 ans et plus. Le taux de temps partiel des agents contractuels augmente avec l'âge : 27% des moins de 30 ans sont à temps partiel, contre 34% des 50 ans et plus. Dans le secteur privé, le taux de temps partiel est aussi plus élevé pour les 50 ans et plus.

Les professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de la fonction publique les plus féminisées sont celles où les agents travaillent le plus fréquemment à temps partiel, particulièrement chez les contractuels. Parmi ces derniers, 37% des employés et 30% des professions intermédiaires travaillent à temps partiel. Les cadres et professions intellectuelles supérieures (15%) ainsi que les ouvriers (19%) sont peu concernés par le temps partiel. Pour les ouvriers, cela peut s'expliquer par la faible proportion de femmes dans ce corps de métier (17%).

Pour toutes les PCS, le taux de temps partiel est plus élevé pour les contractuels que pour les fonctionnaires. Cet écart est cependant nettement plus faible pour les cadres et professions intellectuelles supérieures (3 points) que pour les employés (21 points) ou les agents exerçant une profession intermédiaire (15 points). Dans le secteur privé, le taux d'employés à temps partiel est plus élevé que dans la fonction publique (32%, contre 23%). Les taux de cadres et professions intellectuelles supérieures et de professions intermédiaires à temps partiel sont en revanche moins élevés dans le secteur privé que dans la fonction publique, notamment car ces professions et catégories socioprofessionnelles sont moins féminisées dans le secteur privé.

Les conditions de travail dans la fonction publique

Figure 7 : Part des agents à temps partiel, selon les caractéristiques sociodémographiques, en 2022

en %

		Fonctionnaires	Agents contractuels et autres	Ensemble fonction publique	Salariés du secteur privé
Versant	FPE	10	25	14	so
	FPT	17	37	23	so
	FPH	18	22	19	so
Sexe	Femmes	19	34	24	28
	Hommes	5	18	8	7
Âge	Moins de 30 ans	11	27	20	17
	Entre 30 et 49 ans	16	26	19	14
	50 ans et plus	12	34	17	22
PCS	Cadres et professions intellectuelles supérieures	12	15	13	8
	Professions intermédiaires	15	30	20	11
	Employés	16	37	23	32
	Ouvriers	5	19	9	12
Ensemble		14	28	18	17

Source : Enquête Emploi 2022, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés.

so : sans objet

Lecture : En 2022, 10 % des fonctionnaires de la FPE déclarent être à temps partiel.

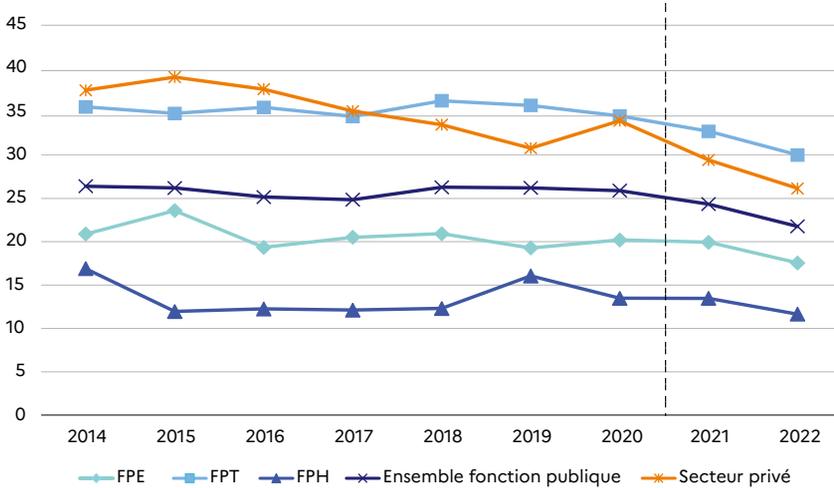
Le sous-emploi concerne plus particulièrement les agents de la FPT

Dans l'ensemble de la fonction publique, le sous-emploi – c'est-à-dire la situation des personnes qui souhaitent travailler davantage et sont disponibles pour le faire – concerne 22% des agents à temps partiel, soit quatre points de moins que dans le secteur privé (**Figure 8**). Depuis 2014, la proportion d'agents en sous-emploi à temps partiel a fortement diminué : elle a baissé de cinq points dans la fonction publique, et de 11 points dans le secteur privé. Cette baisse est notable, quel que soit le versant de la fonction publique.

Le versant le plus concerné par le sous-emploi est la FPT, avec 30% du total des agents à temps partiel de ce versant, potentiellement à cause d'un taux plus élevé de contrats à temps non complet. En revanche, les agents de la FPH sont les moins concernés (11%).

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2022

Figure 8 : Évolution de la part de sous-emploi parmi les salariés à temps partiel
en %



Source : Enquêtes Emploi, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé à temps partiel, vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés.

Note : Suite à la refonte de l'enquête Emploi, les résultats de l'année 2021 ne sont pas comparables à ceux des années précédentes.

Lecture : En 2022, 18 % des agents de la FPE à temps partiel sont en sous-emploi.

Organisation du temps de travail

L'enquête Emploi permet désormais de mesurer les rythmes de travail et le développement du télétravail. Les indicateurs suivants concernent tous les agents de la fonction publique (y compris les enseignants), qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel.

Les agents de la FPH sont plus souvent soumis à des horaires de travail atypiques

En 2022, une plus grande proportion d'agents est concernée par des horaires atypiques dans la FPH que dans les autres versants de la fonction publique et que dans le secteur privé. Les horaires alternants (travail en équipe, 2 x 8, 3 x 8 ou autres) et décalés (travail le samedi, le dimanche, le soir, et la nuit) y sont nettement plus fréquents. Ainsi, 54% des agents de la FPH déclarent avoir travaillé au moins une fois le dimanche au cours des quatre dernières semaines, proportion trois fois plus élevée que celle des agents de la FPT (**Figure 9**). Les agents de la FPH et de la FPE ont travaillé le soir au moins une fois au cours des quatre dernières semaines de façon identique : respectivement 44% et 45%. Un agent de la FPH sur quatre a travaillé la nuit au cours des quatre dernières semaines. Enfin, les agents de la FPH sont également plus souvent soumis aux horaires alternants (14%), soit cinq fois plus que les agents de la FPT (3%), et sept fois plus que les agents de la FPE (2%). Les contraintes des agents de la FPH ont légèrement baissé en 2022 par rapport aux résultats de l'année 2021.

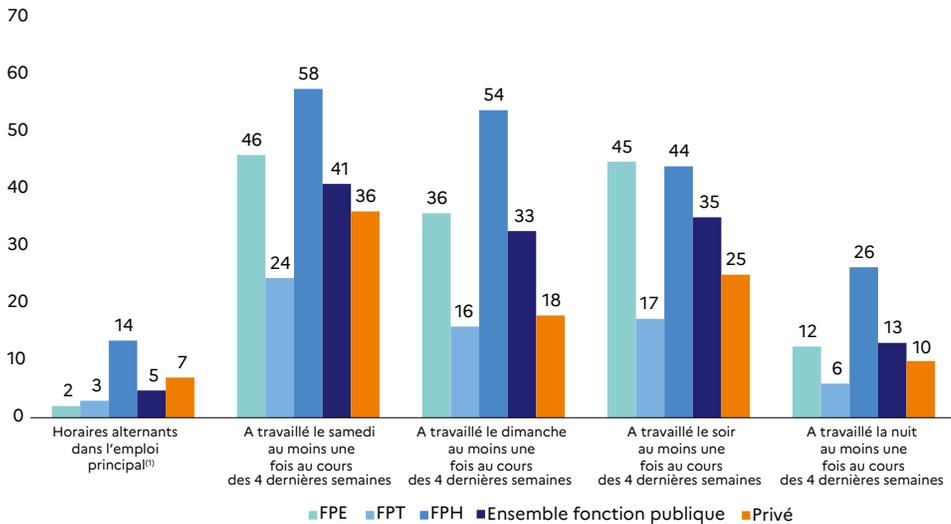
Dans la FPE (notamment sous l'effet de l'ajout des enseignants), la proportion d'agents concernés par les contraintes horaires est également forte : 46% des agents ont travaillé au moins un samedi au cours des quatre dernières semaines, et 36% au moins un dimanche. Sur les années 2021 et 2022, les résultats sont assez stables, sauf pour la proportion d'agents de la FPE déclarant avoir travaillé au moins une fois le soir au cours des quatre dernières semaines, qui augmente de deux points.

Les conditions de travail dans la fonction publique

Ces pratiques conjuguées dans la FPE et la FPH font que, au total, malgré une pratique plus faible dans la FPT, les agents de la fonction publique sont plus exposés aux horaires atypiques que les salariés du privé, en particulier pour le travail le dimanche et le soir.

Figure 9 : Organisation du temps de travail, selon le type d'employeur, en 2022

en %



Source : Enquête Emploi 2022, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés.

(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.

Lecture : En 2022, 36 % des agents de la FPE ont déclaré avoir travaillé au moins un dimanche au cours des quatre dernières semaines.

Dans la fonction publique, les professions les plus souvent sujettes aux horaires alternants sont les aides-soignants, les employés d'accueil de la petite enfance et professions assimilées (13%), les policiers, militaires et pompiers (12%), et les professions intermédiaires de la santé et du travail social (11%) [Figure 10].

Le travail le samedi et le travail le dimanche² concernent davantage les policiers, militaires et pompiers (66% d'entre eux le samedi et 61% le dimanche), ainsi que les professions de l'enseignement secondaire, du supérieur et de la recherche (62% le samedi et 48% le dimanche).

Enfin, les métiers de la fonction publique dans lesquels la part des agents ayant travaillé la nuit au moins une fois au cours des quatre dernières semaines est la plus élevée sont les policiers, militaires et pompiers (44%), les professions intermédiaires de la santé et du travail social (25%), et les aides-soignants, employés d'accueil de la petite enfance et professions assimilées (15%).

² C'est-à-dire au moins un samedi/un dimanche au cours des quatre dernières semaines.

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2022

Figure 10 : Organisation du temps de travail, selon les principales catégories de métiers dans la fonction publique, en 2022

en %

	Horaires alternatifs dans l'emploi principal ⁽¹⁾	A travaillé le samedi au moins une fois au cours des 4 dernières semaines	A travaillé le dimanche au moins une fois au cours des 4 dernières semaines	A travaillé le soir au moins une fois au cours des 4 dernières semaines	A travaillé la nuit au moins une fois au cours des 4 dernières semaines
Cadres administratifs et techniques de la fonction publique	1	30	20	34	9
Professions de l'enseignement secondaire, du supérieur et de la recherche	1	62	48	59	11
Professions de l'enseignement primaire et professionnel, de la formation continue et du sport	1	52	38	49	6
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	11	47	41	40	25
Professions intermédiaires de la fonction publique (administration, sécurité)	1	16	12	17	8
Employés administratifs de la fonction publique	1	16	8	10	3
Agents de service de la fonction publique et de la santé	9	33	28	16	6
Aides-soignants, employés d'accueil de la petite enfance et professions assimilées	13	45	44	32	15
Policiers, militaires, pompiers	12	66	61	58	44
Ouvriers	3	24	14	10	7

Source : Enquête Emploi 2022, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés.

(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.

Lecture : En 2022, 14 % des ouvriers de la fonction publique ont déclaré avoir travaillé au moins un dimanche au cours des quatre dernières semaines.

Un net recul du télétravail entre 2021 et 2022

D'après l'article L. 1222-9 du Code du travail, « le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication. »

Le télétravail est généralement mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou d'une charte élaborée par l'employeur. L'agent doit pratiquer de façon régulière le télétravail pour être considéré comme télétravailleur. Sauf situation exceptionnelle (pandémie, pic de pollution, etc.), le télétravail dans la fonction publique peut être réalisé à raison de trois jours maximum par semaine pour un temps plein.

En 2022, 15% des agents de la fonction publique ont télétravaillé au moins un jour dans la semaine, soit une baisse de cinq points par rapport à 2021 (**Figure 11**). En 2021, les pouvoirs publics avaient fortement incité à la pratique du télétravail suite à la recrudescence des cas de Covid-19. Ce taux est un peu plus élevé dans le secteur privé (21%, soit une proportion assez stable par rapport à 2021). C'est dans la FPE que l'usage du télétravail est le plus courant (23% des agents, contre 13% dans la FPT et 3% dans la FPH). Ces écarts s'expliquent notamment par la proportion plus importante de cadres dans la FPE, ces derniers télétravaillant plus fréquemment que les autres catégories socioprofessionnelles dans la fonction publique. Alors que la proportion de télétravailleurs n'a que peu baissé dans la FPT (- 3 points) et la FPH (- 1 point), elle a baissé de neuf points dans la FPE.

Les conditions de travail dans la fonction publique

Figure 11 : Part des salariés ayant télétravaillé au moins un jour durant la semaine de référence, en 2021 et 2022

en %

	2021	2022
FPE	32	23
FPT	16	13
FPH	4	3
Ensemble fonction publique	20	15
Privé	22	21

Source : Enquêtes Emploi, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé ayant travaillé au moins une heure durant la semaine de référence, vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés.

Lecture : En 2022, 3 % des agents de la FPH ayant déclaré avoir travaillé au moins une heure pendant la semaine de référence ont télétravaillé au moins un jour par semaine.

Le recours au télétravail par métier est encore plus variable. Le taux de télétravail est notamment élevé pour les cadres administratifs et techniques de la fonction publique (45 %), les professions intermédiaires de la fonction publique (38 %) et les professions de l'enseignement secondaire, du supérieur et de la recherche (25 %). Il est en revanche logiquement très faible pour certains métiers qui ne se prêtent pas à la pratique du télétravail, comme l'essentiel des professions telles que les policiers, militaires et pompiers, les aides-soignants, les employés d'accueil de la petite enfance, ou encore les agents de service de la fonction publique et de la santé.

La part des femmes télétravaillant est identique à celle des hommes dans la fonction publique. Le taux de télétravail est en revanche différent selon l'âge des agents. Ainsi, 8 % des agents de moins de 30 ans ont télétravaillé au moins un jour dans la semaine, contre 15 % pour les 30-49 ans et 17 % pour les 50 ans et plus (Figure 12). Cette moindre pratique chez les jeunes s'explique en partie par leur surreprésentation chez les policiers, militaires et pompiers.

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2022

Figure 12 : Part des agents ayant télétravaillé au moins un jour durant la semaine de référence, par caractéristiques socioprofessionnelles, en 2022
en %

Caractéristiques socioprofessionnelles des salariés de la fonction publique (emploi principal)	A télétravaillé au moins un jour pendant la semaine de référence
Sexe	
Femmes	15
Hommes	15
Âge	
Moins de 30 ans	8
De 30 à 49 ans	15
50 ans et plus	17
Métier	
Cadres administratifs et techniques de la fonction publique	45
Professions de l'enseignement secondaire, du supérieur et de la recherche	25
Professions de l'enseignement primaire et professionnel, de la formation continue et du sport	7
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	4
Professions intermédiaires de la fonction publique (administration, sécurité)	38
Employés administratifs de la fonction publique	25
Agents de service de la fonction publique et de la santé	0
Aides-soignants, employés d'accueil de la petite enfance et professions assimilées	0
Policiers, militaires, pompiers	2
Ouvriers	0

Source : Enquête Emploi 2022, Insee, Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique ayant travaillé au moins une heure durant la semaine de référence, vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés.

Lecture : En 2022, 15 % des hommes travaillant dans la fonction publique et ayant déclaré avoir travaillé au moins une heure pendant la semaine de référence ont télétravaillé.

Les absences pour raison de santé

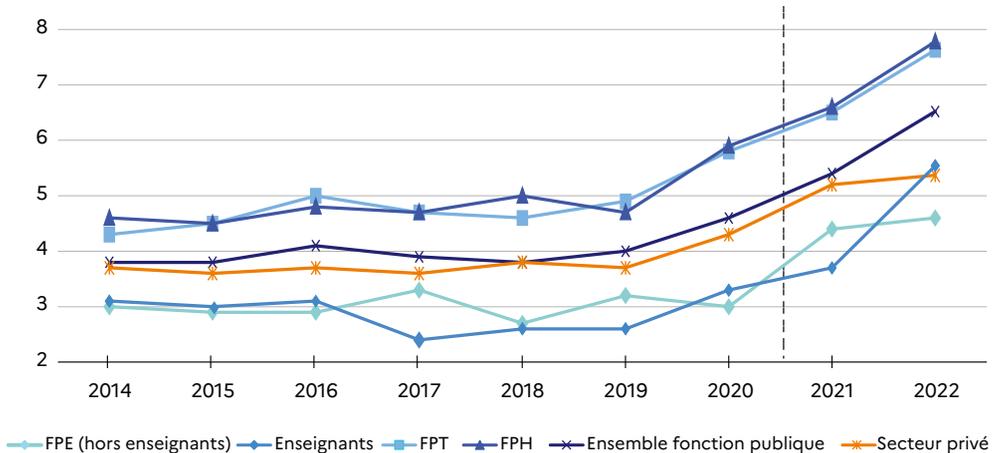
La mesure des heures annuelles effectives de travail prend en compte l'impact des absences pour raison de santé. Les absences pour raison de santé sont mesurées par deux indicateurs : la part des personnes absentes au moins un jour au cours de la semaine de référence de l'enquête, et la durée moyenne d'absence au cours de l'année.

La part des agents absents pour raison de santé est plus faible dans la FPE

En 2022, la part des agents absents au moins un jour pendant la semaine de référence pour raison de santé est plus importante dans la FPH et la FPT (8 %) que dans la FPE hors enseignants (5 %) [Figure 13]. Dans l'ensemble de la fonction publique, 7 % des agents ont déclaré avoir été absents au moins un jour pour raison de santé durant la semaine de référence, soit un taux supérieur à celui du secteur privé (5 %). La part des agents absents au moins un jour pendant la semaine de référence pour raison de santé a augmenté entre 2021 et 2022 dans tous les versants de la fonction publique (mais aussi, dans une moindre mesure, dans le privé). L'impact de la pandémie et de ses effets dérivés perdure sur la santé des salariés (Blainpain, 2023). Cela confirme les évolutions observées entre 2020 et 2021, dont l'interprétation était difficile compte tenu de la modification du questionnaire de l'enquête Emploi, conjuguée à la crise sanitaire.

Les conditions de travail dans la fonction publique

Figure 13 : Part des salariés absents au moins un jour au cours d'une semaine donnée pour raison de santé dans les différents versants de la fonction publique et dans le secteur privé en %



Source : Enquêtes Emploi, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés.

Note 1 : Suite à la refonte de l'enquête Emploi, les résultats de l'année 2021 ne sont pas comparables à ceux des années précédentes. La ligne verticale indique la rupture de série.

Note 2 : Sont prises en compte ici les absences pour maladie ou accident du travail y compris garde d'enfants malades jusqu'en 2020.

Lecture : En 2022, parmi les agents de la fonction publique en emploi au sens du BIT, 7 % ont été absents au moins un jour au cours d'une semaine donnée pour raison de santé.

Les femmes et les salariés âgés de 50 ans et plus sont plus fréquemment absents pour raison de santé, aussi bien dans le secteur public que dans le privé (**Figure 14**). Dans l'ensemble de la fonction publique, 8 % des femmes ont été absentes pour raison de santé au cours de l'année, contre 5 % des hommes. Ces taux d'absence selon le sexe sont respectivement de 7 % et 4 % dans le secteur privé.

En outre, les absences pour raison de santé sont corrélées à l'âge des agents. Ainsi, 8 % des agents de la fonction publique âgés de 50 ans et plus ont été absents pour raison de santé, contre 5 % des moins de 30 ans et 6 % des 30-49 ans.

Les absences pour maladie sont plus fréquentes dans la FPT et la FPH que dans la FPE, quels que soient le sexe ou la tranche d'âge des agents. Dans ces deux versants, les femmes (9 %) et les agents de 50 ans et plus (10 % dans la FPT, 11 % dans la FPH) sont notamment absents en plus grande proportion.

Malgré le fait qu'une partie de l'évolution des absences pour raison de santé puisse être imputée au changement de définition de l'emploi au sens du Bureau international du travail (BIT), l'effet de la crise sanitaire semble se prolonger, quels que soient le versant, le sexe et l'âge (**Figure 15**).

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2022

Figure 14 : Part des salariés absents au moins un jour au cours d'une semaine donnée pour raison de santé, selon le sexe et l'âge, en 2022
en %

	FPE (hors enseignants)	Enseignants	FPT	FPH	Ensemble fonction publique	Secteur privé
Sexe						
Femmes	5	6	9	9	8	7
Hommes	4	4	6	5	5	4
Âge						
Moins de 30 ans	4	7	5	4	5	4
De 30 à 49 ans	4	5	6	7	6	5
50 ans et plus	5	6	10	11	8	7

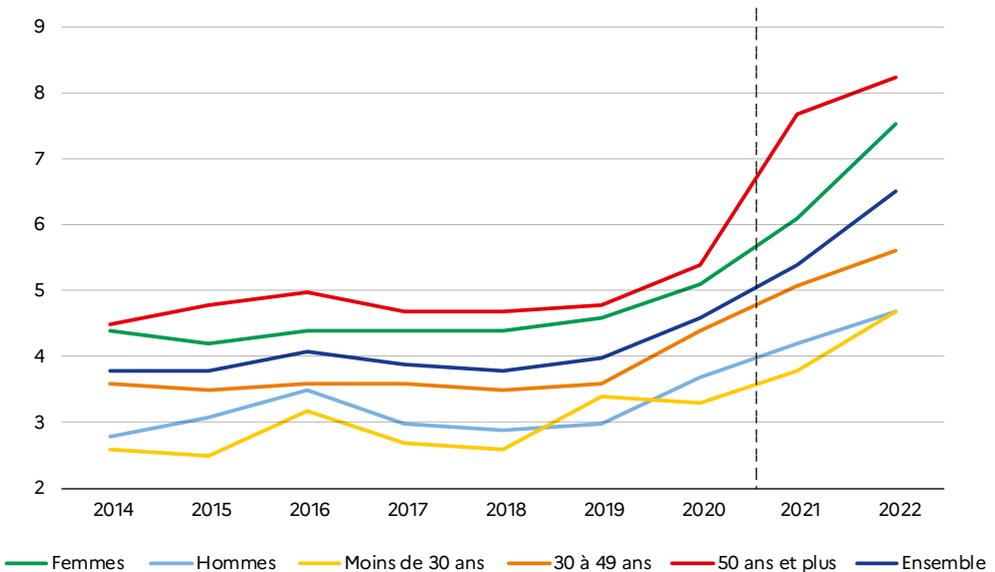
Source : Enquête Emploi 2022, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés.

Note : Sont prises en compte ici les absences pour maladie ou accident du travail.

Lecture : En 2022, 8 % des agents de la fonction publique en emploi au sens du BIT et âgés de 50 ans et plus ont été absents au moins un jour au cours d'une semaine donnée pour raison de santé.

Figure 15 : Évolution de la part des agents absents au moins un jour au cours d'une semaine donnée pour raison de santé dans la fonction publique, selon le sexe et l'âge
en %



Source : Enquêtes Emploi, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés.

Note 1 : Suite à la refonte de l'enquête Emploi, les résultats de l'année 2021 ne sont pas comparables à ceux des années précédentes. La ligne verticale indique la rupture de série.

Note 2 : Sont prises en compte ici les absences pour maladie ou accident du travail y compris garde d'enfants malades jusqu'en 2020.

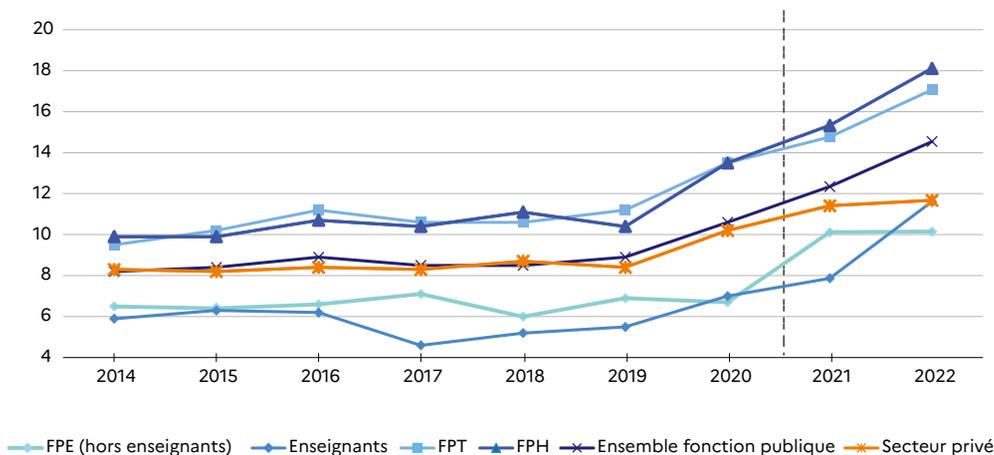
Lecture : En 2022, 5 % des hommes en emploi au sens du BIT et travaillant dans la fonction publique ont été absents au moins un jour au cours d'une semaine donnée pour raison de santé.

Les conditions de travail dans la fonction publique

Une durée globale des absences moins longue dans la FPE que dans les autres versants

Les agents de la fonction publique se sont absentés 14,5 jours en moyenne en 2022, soit presque trois jours de plus que les salariés du secteur privé (11,7 jours) [Figure 16]. Ces durées d'absence sont supérieures à celles observées dans la fonction publique en 2021 (+ 2,2 jours), alors qu'elles sont quasi stables dans le secteur privé (+ 0,3 jour). Ces augmentations sont proportionnelles, dans la fonction publique comme dans le privé, à l'augmentation de la part de salariés absents au moins un jour au cours d'une semaine donnée. Les agents de la FPE hors enseignants se sont absentés 10,2 jours en moyenne pour raison de santé, contre 11,6 jours pour les enseignants, 17,1 jours dans la FPT et 18,1 jours dans la FPH.

Figure 16 : Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé au cours de l'année, par personne, dans les différents versants de la fonction publique et dans le secteur privé en jours



Source : Enquêtes Emploi, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés.

Note 1 : Suite à la refonte de l'enquête Emploi, les résultats de l'année 2021 ne sont pas comparables à ceux des années précédentes. La ligne verticale indique la rupture de série.

Note 2 : Sont prises en compte ici les absences pour maladie ou accident du travail y compris garde d'enfants malades jusqu'en 2020.

Lecture : En 2022, les agents de la fonction publique en emploi au sens du BIT ont été absents pour raison de santé en moyenne 14,5 jours sur l'année.

En 2022, le nombre moyen de jours d'absence est plus élevé pour les femmes que pour les hommes dans tous les versants de la fonction publique ainsi que dans le secteur privé (Figure 17). Les femmes s'absentent en moyenne 16,7 jours dans la fonction publique, contre 13,8 jours dans le secteur privé. La durée moyenne d'absence pour raison de santé des hommes est légèrement plus élevée dans la fonction publique (10,7 jours, soit un jour de plus que dans le secteur privé). En 2022, la durée d'absence des femmes a augmenté plus fortement (+ 3,1 jours) que celle des hommes (+ 0,8 jour) [Figure 18].

La durée des absences augmente avec l'âge. Ainsi, en moyenne, les agents de la fonction publique âgés de 50 ans et plus se sont absentés pour raison de santé 19,1 jours dans l'année, soit une durée deux fois plus longue que pour les agents de moins de 30 ans. Les agents de la fonction publique sont absents plus longtemps que les salariés du secteur privé, quel que soit l'âge, et cet écart augmente avec l'âge (+ 0,8 jour pour les moins de 30 ans, + 1,5 jour pour les 30-49 ans, + 4,2 jours pour les 50 ans et plus).

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2022

Figure 17 : Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé par personne au cours de l'année, selon le sexe et l'âge, en 2022
en jours

	FPE (hors enseignants)	Enseignants	FPT	FPH	Ensemble fonction publique	Secteur privé
Sexe						
Femmes	11,8	13,8	18,7	20,0	16,7	13,8
Hommes	8,5	7,0	14,4	11,3	10,7	9,8
Âge						
Moins de 30 ans	7,3	11,6	10,1	10,3	9,4	8,6
De 30 à 49 ans	9,9	10,1	13,3	15,3	12,3	10,8
50 ans et plus	11,9	13,7	22,6	26,3	19,1	14,9

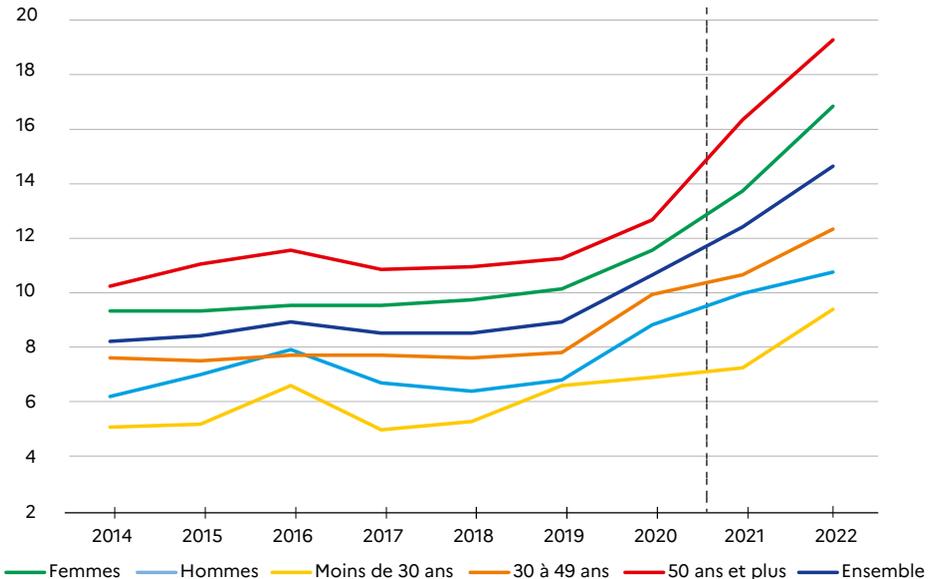
Source : Enquête Emploi 2022, Insee. Traitement DGAFPSDessi.

Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés.

Note : Sont prises en compte ici les absences pour maladie ou accident du travail.

Lecture : En 2022, les agents de la fonction publique en emploi au sens du BIT et âgés de 50 ans et plus ont été absents pour raison de santé en moyenne 19,1 jours sur l'année.

Figure 18 : Évolution du nombre moyen de jours d'absence au cours de l'année par personne pour raison de santé dans la fonction publique selon le sexe et l'âge
en jours



Source : Enquêtes Emploi, Insee. Traitement DGAFPSDessi.

Champ : Agents de la fonction publique vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés.

Note 1 : Suite à la refonte de l'enquête Emploi, les résultats de l'année 2021 ne sont pas comparables à ceux des années précédentes. La ligne verticale indique la rupture de série.

Note 2 : Sont prises en compte ici les absences pour maladie ou accident du travail y compris garde d'enfants malades jusqu'en 2020.

Lecture : En 2022, les femmes en emploi au sens du BIT et travaillant dans la fonction publique ont été absentes pour raison de santé en moyenne 16,7 jours sur l'année.

Les conditions de travail dans la fonction publique

Au sein de la fonction publique, c'est dans la FPH et la FPT que les femmes et les agents âgés de 50 ans et plus s'absentent le plus pour raison de santé. Les femmes travaillant dans la FPT et la FPH se sont absentes respectivement 18,7 jours et 20 jours, contre 11,8 jours dans la FPE hors enseignants et 13,8 jours pour les enseignantes. Les agents de la FPT et de la FPH âgés de 50 ans et plus se sont quant à eux absentes respectivement 22,6 jours et 26,3 jours en moyenne en 2022, contre 11,9 jours dans la FPE hors enseignants et 13,7 jours pour les enseignants.

Les absences pour raison de santé sont plus fréquentes dans la fonction publique que dans le secteur privé, en partie en raison d'effets de structure (davantage de femmes et des agents plus âgés), mais pas exclusivement : la part des métiers les plus pénibles peut aussi contribuer à expliquer ces écarts individuels. En effet, les conditions de travail (contraintes physiques, horaires de travail atypiques, risques psychosociaux, etc.) influent également sur les absences pour raison de santé.

Sources

L'enquête Emploi permet de mesurer l'emploi, le chômage et l'activité au sens du Bureau international du travail (BIT). Elle porte sur les individus vivant en logement ordinaire en France (hors Mayotte), âgés de 15 ans et plus. La collecte s'effectue en continu, sur l'ensemble des semaines de l'année. Environ 90000 personnes répondent chaque trimestre à l'enquête, et décrivent leur situation vis-à-vis de l'emploi et du marché du travail au cours d'une semaine dite de référence.

Suite à la mise en place d'un « nouveau règlement-cadre européen sur les statistiques sociales » (*Integrated European Social Statistics*) début 2021, une refonte de l'enquête Emploi en continu a été adoptée dans un souci d'harmonisation des statistiques collectées à l'échelle européenne. L'enquête n'avait pas connu d'évolution majeure depuis 2013. Cette refonte a été l'occasion d'amorcer d'autres évolutions souhaitées à l'échelle nationale. Ces modifications ont un impact sur la diffusion des statistiques de la DGAFP.

Le questionnaire de l'enquête Emploi a été modifié pour répondre aux normes du nouveau règlement européen sur les statistiques sociales. Une nouvelle définition de l'emploi au sens du BIT a également été adoptée, et a généré quelques modifications du questionnaire. Les personnes qui déclarent être absentes de leur emploi en raison d'un congé maladie sont désormais considérées en emploi, quelle que soit la durée de l'absence. Dans l'ancienne définition, elles n'étaient considérées en emploi qu'en cas d'absence inférieure ou égale à un an. En outre, les personnes absentes de leur emploi pour un congé parental d'une durée maximale de trois mois ou percevant un revenu compensatoire (comme la prestation partagée d'éducation de l'enfant, ou PreParE) sont elles aussi considérées en emploi (sans condition de durée pour ces dernières). Ces évolutions ont pour conséquence d'augmenter le nombre de personnes considérées en emploi, mais aussi d'augmenter la part d'agents absents pour raison de santé et le nombre de jours d'absence.

Suite à la refonte de l'enquête, l'Insee a recalculé la pondération utilisée sur les données collectées de 2014 à 2020. Les valeurs des différents indicateurs, diffusées aussi bien sur les durées de travail que sur les absences, ont donc été recalculées, et annulent et remplacent celles des précédents rapports d'activité pour la période 2014-2020.

Pour autant, les résultats de 2020 (avant la refonte) et de 2021 (après la refonte) ne sont pas comparables. La rupture est signalée sur toutes les figures. En effet, les modifications liées à l'extension de la définition des personnes en emploi ne peuvent être totalement prises en compte par une simple repondération, en particulier sur les questions de durée de travail et d'absences pour raison de santé. De plus, jusqu'en 2020, la garde des enfants malades était comprise dans le calcul des durées d'absence pour raison de santé des agents, ce qui n'est plus le cas à partir de 2021.

Définitions

L'enquête permet de mesurer plusieurs indicateurs du temps de travail sur les agents à temps complet. Elle repose sur les déclarations des agents, qui peuvent différer de la vision des employeurs.

La durée hebdomadaire habituelle s'applique à une semaine normale, sans événement exceptionnel (congé ou absence), et inclut donc toutes les heures habituellement effectuées, y compris les dépassements horaires habituels et les heures supplémentaires. Cette durée travaillée diffère donc de la durée collective hebdomadaire, qui correspond à l'horaire collectif de travail prévu par l'employeur.

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique en 2022

La durée effective, contrairement à l'indicateur précédent, inclut toutes les heures travaillées dans l'emploi principal lors d'une semaine de référence, y compris les heures supplémentaires rémunérées ou non, et exclut les heures non travaillées pour cause de congés annuels, chômage partiel, jour férié, maladie, accident, maternité, paternité, formation ou grève.

La durée hebdomadaire habituelle ne préjuge pas de la durée réellement travaillée sur l'année, mais est indicatrice de l'organisation générale du temps de travail.

La durée annuelle effective est la durée hebdomadaire rapportée à l'année complète : c'est l'indicateur le plus pertinent pour la mesure du temps de travail, car il intègre les éléments de variation individuelle, saisonnière ou conjoncturelle du temps de travail. Elle est calculée en multipliant la durée effective observée par 52 (nombre de semaines dans une année).

L'enquête Emploi permet aussi de mesurer des indicateurs sur l'ensemble des salariés.

Le taux de temps partiel. La mesure du temps partiel se fait sur une base déclarative, et ne permet pas de distinguer la part de temps partiel, de temps non complet et de temps incomplet. La question suivante est posée aux personnes en emploi :

« Dans votre emploi principal, êtes-vous...

À temps complet ?

À temps partiel ? »

Le sous-emploi. L'Insee définit le sous-emploi comme étant la situation des personnes en emploi qui remplissent l'une des conditions suivantes :

- elles travaillent à temps partiel, souhaitent travailler davantage et sont disponibles pour le faire, qu'elles recherchent activement un emploi ou non ;
- elles travaillent à temps partiel (et sont dans une situation autre que celle décrite ci-dessus) ou à temps complet, mais ont travaillé moins que d'habitude pendant une semaine de référence en raison de chômage partiel (chômage technique) ou de mauvais temps.

Questions sur le télétravail

Le **télétravail** consiste à travailler hors des locaux de son employeur, pendant ses horaires habituels de travail. Il suppose de pouvoir se connecter au système informatique de son établissement. Cette définition du télétravail diffère de celle du travail à domicile, plus large, qui englobe notamment les indépendants, mais aussi des personnes dont l'activité n'est pas à proprement parler du télétravail (par exemple, les professeurs corrigeant des copies). Le télétravail est formalisé dans le cadre d'une convention avec l'employeur.

Nombre de jours d'absence pour raison de santé au cours de l'année

Le nombre de jours d'absence pour raison de santé au cours de l'année est calculé en multipliant le nombre de jours d'absence moyen au cours de la semaine de référence par 52 (nombre de semaines dans une année). Dans l'enquête Emploi, les durées d'absence pour raison de santé déclarées par les salariés sont mises en cohérence avec la quotité de travail. Ainsi, la durée maximale d'absence pour raison de santé d'un agent à temps complet ne peut pas excéder cinq jours par semaine. De même, la durée d'absence des agents à temps partiel ou à temps non complet ne peut excéder la quotité de travail de ces derniers.

Bibliographie

- Amossé T. (2020), « La nomenclature socioprofessionnelle 2020 : continuité et innovation, pour des usages renforcés », *Courrier des statistiques* n° 4, Insee, juin.
- Baradji E., Zilloniz S. (2019), « Organisation et contraintes du temps de travail : une typologie en six catégories », *Point Stat* n° 29, DGAFP, février.
- Blanpain N. (2023), « 53 800 décès de plus qu'attendus en 2022 : une surmortalité plus élevée qu'en 2020 et 2021 », *Insee Première* n° 1951, juin.
- « Bulletin épidémiologique grippe, semaine 18. Bilan préliminaire. Saison 2022-2023. » (2023), *Bulletin national*, Santé publique France, mai.
- Chédorge-Farnier D. (2022), « En 2021, les agents de la fonction publique télétravaillent plus fréquemment dans l'agglomération parisienne », *Point Stat* n° 38, DGAFP, novembre.
- Chédorge-Farnier D. (2023), « Dans la fonction publique, le temps partiel et le sous-emploi concernent davantage les contractuels », *Point Stat* n° 42, DGAFP, juin.
- Département de l'emploi et des revenus d'activité (Insee) [2021], « L'enquête Emploi se rénove en 2021 : des raisons de sa refonte aux impacts sur la mesure de l'emploi et du chômage », *Insee Analyses* n° 65, juin.
- Dion É., Feuillet P. (2022), « La moitié des enseignants déclare travailler au moins 43 heures par semaine », *Note d'information*, n° 22.30, Depp, octobre.
- Hallépée S., Mauroux A. (2019), « Quels sont les salariés concernés par le télétravail ? », *Dares Analyses* n° 051, novembre.
- Jauneau Y. (2022), « En 2021, en moyenne chaque semaine, un salarié sur cinq a télétravaillé », *Insee Focus* n° 263, mars.
- Lamy A., Zilloniz S. (2019), « Prévention des risques psychosociaux : les employeurs du public déclarent une forte exposition et une prévention active », *Point Stat* n° 31, DGAFP, février.
- Létroublon C., Daniel C. (2018), « Le travail en horaires atypiques : quels salariés pour quelle organisation du temps de travail ? », *Dares Analyses* n° 038, juin.
- Mias A. (2022), « Précarité d'emploi et conditions de travail. Expériences de l'emploi et expositions aux risques professionnels des travailleurs intérimaires, des auto-entrepreneur-es et des contractuel-les de la fonction publique », *Rapport d'études* n° 032, Dares, août.
- Mias A., Barlet B., Mascova E., Edey Gamassou C., Tranchant L. (2023), « Conditions de travail et trajectoires d'emploi des contractuels de la fonction publique de l'État : une approche qualitative par cas-type », *Études, recherche et débats* n° 5, DGAFP, mars.
- Parent C. (2023), « À l'hôpital, une prévalence accrue de la dépression et de l'anxiété due notamment aux conditions de travail », *Études et résultats* n° 1270, Drees, juin.
- Rémila N. (2023), « Dans l'action sociale, la santé et l'enseignement, davantage de problèmes de santé déclarés, plus souvent causés par le travail », *Insee Références*, juin.

Dossiers

Mobilités individuelles au sein de la fonction publique
entre 2018 et 2021

Les évolutions de salaires des agents de la fonction publique
qui ne changent ni d'employeur, ni de quotité de travail

Mobilités individuelles au sein de la fonction publique entre 2018 et 2021

Solène COLIN¹
Pascal GODEFROY¹

Au cours de l'année 2021, 390 200 agents de la fonction publique ont changé d'établissement, soit 7,4% des agents présents au 31 décembre 2020. Ce taux, quasi stable depuis 2018, varie fortement selon le versant : 11,8% des agents de la fonction publique de l'État ont changé d'établissement, mais seulement 3,9% de ceux de la fonction publique territoriale et 4,9% des agents de la fonction publique hospitalière. Le taux de changement d'établissement baisse avec l'âge ; il est plus faible pour les catégories C, mais plus élevé pour les femmes.

Dans un tiers des cas, le changement d'établissement va de pair avec un changement de département d'affectation. Les mouvements interdépartementaux sont relativement plus fréquents dans la fonction publique de l'État que dans la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale, en Île-de-France qu'en province, et concernent davantage les hommes, les jeunes et les agents de catégorie A.

En 2021, 8% des agents contractuels ont été titularisés. Le taux de titularisation est deux fois plus élevé parmi les 25-29 ans (11%) que parmi les 50-59 ans (5,1%). Par versant, il est près de cinq fois plus élevé dans la fonction publique hospitalière (13,7%) que dans la fonction publique de l'État (2,8%).

Le taux de changement d'établissement est en hausse de 0,5 point entre 2020 et 2021

En 2021, 7,4% (soit 390 200) des agents civils de la fonction publique, ont changé d'établissement (voir l'encadré Source, méthode et définitions). Ce taux est quasi stable depuis 2018, à l'exception de l'année 2020, où il a été exceptionnellement bas (6,9%), la crise sanitaire ayant ralenti les mouvements inter-établissements, sauf dans la fonction publique hospitalière (FPH). En 2021, ce taux retrouve quasiment son niveau de 2019 : la hausse de 0,5 point entre 2020 et 2021 correspond donc moins à un rattrapage de mobilités inter-établissements qui n'auraient pas eu lieu en 2020 qu'à un retour à la normale.

Le taux de changement d'établissement varie fortement selon le versant : 11,8% parmi les agents civils de la fonction publique de l'État (FPE), seulement 3,9% parmi les agents de la fonction publique territoriale (FPT) et 4,9% parmi les agents de la FPH (**Figure 1**). À profil de départ égal (âge, statut, sexe, catégorie hiérarchique) un agent de la FPE a ainsi trois fois plus de chances de changer d'établissement qu'un agent de la FPH et 2,4 fois plus qu'un agent de la FPT. Si l'on considère qu'un changement d'établissement (hors restructurations²), et donc d'environnement de travail, permet aux agents d'enrichir leur parcours professionnel et de développer de nouvelles compétences, ces écarts entre les trois versants de la fonction publique méritent d'être interrogés.

¹ DGAFP-SDessi.

² Nous excluons de l'analyse les mobilités liées à des restructurations (voir l'encadré Source, méthode et définitions).

Mobilités individuelles au sein de la fonction publique entre 2018 et 2021

Figure 1 : Taux de changement d'établissement par versant

en %

Versant	2018	2019	2020 ⁽¹⁾	2021
FPE	12,9	12,3	11,2	11,8
FPT	3,9	4,3	3,5	3,9
FPH	4,7	5,0	5,0	4,9
Ensemble	7,5	7,6	6,9	7,4

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Agents civils de la fonction publique en emploi principal au 31 décembre de l'année $n-1$, hors bénéficiaires de contrats aidés. France (hors Mayotte).

(1) À partir de 2020, les sorties d'école de formation de la fonction publique sont réintégrées dans les mobilités. En effet, la méthode d'identification des restructurations basée sur les flux entre Siret peut amener à considérer les écoles comme des entités restructurées. De plus, quelques restructurations supplémentaires sont aussi identifiées dans la FPT grâce à la DGCL à partir de 2020.

Lecture : En 2021, 7,4 % des agents civils présents fin 2020 ont changé d'établissement.

Dans la FPE, le taux est en hausse de 0,6 point par rapport à 2020, mais tendancielle à la baisse depuis quatre ans, perdant plus d'un point par rapport à 2018. Parmi les 257 200 agents civils de la FPE ayant changé d'établissement en 2021, 172 200 sont rattachés au ministère de l'Éducation nationale et de la Recherche (et à ses différents établissements publics administratifs sous tutelle), et 97 % d'entre ces agents sont restés dans la FPE après leur mobilité. Le taux de changement d'établissement des agents rattachés au ministère de l'Éducation nationale (12,0 %) est à peine plus élevé que le taux moyen dans le versant. Hors effectifs du ministère de l'Éducation nationale et de ses différents établissements publics administratifs sous tutelle, qui représentent plus de la moitié des effectifs de la FPE, le taux de changement d'établissement dans la FPE reste donc haut (11,3 %) par rapport à celui des autres versants.

Dans la FPT, 74 100 agents, soit seulement 3,9 % de l'effectif au 31/12/2020, ont changé d'établissement en 2021, un taux trois fois plus faible que celui de la FPE. C'est un résultat plutôt en ligne avec la tendance observée depuis quatre ans, mais en hausse de 0,4 point par rapport à 2020. Plus de la moitié des agents qui ont changé d'établissement sont des agents communaux (40 100).

Dans la FPH, la crise sanitaire n'a pas eu d'impact visible sur les mouvements inter-établissements : en 2019, 2020 et 2021, le taux se stabilise à 5 % (4,9 % en 2021), bien en-dessous de celui de la FPE. En 2021, sur les 58 800 agents mobiles du versant, 87,9 % travaillaient dans un hôpital.

Les jeunes agents et les femmes sont les plus mobiles

Le taux de changement d'établissement décroît avec l'âge et sans doute aussi avec l'ancienneté dans la fonction publique (**Figure 2**). Le taux est de 15,5 % parmi les 25-29 ans, seulement de 4,4 % parmi les 50-59 ans et de 2,4 % parmi les 60 ans et plus. Cela s'explique notamment par des effets de composition, les agents en contrat court étant généralement plus jeunes. Par ailleurs, la mobilité est davantage valorisée, voire encouragée, en début de carrière, puisqu'elle serait l'un des moteurs de l'acquisition des compétences. Cette variation selon l'âge illustre aussi possiblement le fait que les premières affectations sont susceptibles de moins répondre aux attentes des agents et des employeurs que les suivantes.

Le taux de mobilité est plus élevé pour les contractuels (8,3 %) que pour les fonctionnaires (6,7 %), même si l'effet du statut reste modéré : parmi les 390 200 agents ayant changé d'établissement en 2021, 97 900 sont des contractuels, soit 25 %, alors que ceux-ci ne représentent que 23 % des agents publics. En 2021, un agent contractuel a ainsi, à profil identique, 1,2 fois plus de chances de changer d'établissement en restant dans la fonction publique qu'un fonctionnaire.

Mobilités individuelles au sein de la fonction publique entre 2018 et 2021

Figure 2 : Changement d'établissement en 2021 en fonction des caractéristiques des agents en milliers

Situation en 2020	Agents de la FP en 2020	Agents ayant changé d'établissement en 2021	Taux de changement d'établissement (en %)	Rapport des cotes et seuils de significativité
Statut				
Fonctionnaire	3 768,8	252,0	6,7	Ref.
Contractuel	1 180,7	97,9	8,3	1,2***
Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	339,7	40,3	11,9	1,5***
Sexe				
Femme	3 476,8	263,6	7,6	1,1***
Homme	1 812,5	126,5	7,0	Ref.
Âge				
Moins de 25 ans	243,7	36,1	14,8	1,2***
25 à 29 ans	440,3	68,2	15,5	Ref.
30 à 39 ans	1 126,3	105,9	9,4	0,5***
40 à 49 ans	1 529,7	102,5	6,7	0,3***
50 à 59 ans	1 546,5	67,8	4,4	0,2***
60 ans et plus	402,6	9,6	2,4	0,1***
Catégorie hiérarchique				
A+	107,3	6,8	6,3	0,7***
A	1 940,2	214,3	11,0	Ref.
B	796,3	59,7	7,5	0,8***
C	2 407,3	106,3	4,4	0,6***
Indéterminée ⁽²⁾	38,2	3,1	8,2	0,9***
Versant				
FPE	2 187,8	257,2	11,8	Ref.
FPT	1 897,0	74,1	3,9	0,4***
FPH	1 204,3	58,8	4,9	0,3***
Total	5 289,2	390,2	7,4	

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Agents civils de la fonction publique en emploi principal au 31 décembre 2020, hors bénéficiaires de contrats aidés. France (hors Mayotte).

(1) Recouvre principalement les enseignants d'établissement privé sous contrat et les ouvriers d'État dans la FPE, les assistants maternels et familiaux et les collaborateurs de cabinet dans la FPT, les médecins dans la FPH, et les apprentis dans les trois versants.

(2) Les contractuels sont surreprésentés dans cette catégorie (96 %).

Les seuils de significativité statistique sont indiqués de la façon suivante : * p < 0,1 ; ** p < 0,05 ; *** p < 0,01.

Lecture : En 2021, 6,7 % des fonctionnaires présents fin 2020 ont changé d'établissement, soit 252 000 sur 3 768 800. À profil de départ égal en 2020 (statut, tranche d'âge, catégorie hiérarchique et versant), une femme a eu, en 2021, 1,1 fois plus de chances de changer d'établissement qu'un homme.

Notons toutefois que le type de contrat est moins déterminant que l'âge : à profil identique, un agent public qui a entre 25 et 29 ans a deux fois plus de chances de changer d'établissement qu'un agent pourtant seulement un peu plus âgé, de 30 à 39 ans, et trois fois plus qu'un agent âgé de 40 à 49 ans.

Dans la fonction publique, la part des femmes est plus importante que celle des hommes (63%). En 2021, elles ont été deux fois plus nombreuses que les hommes à changer d'établissement (263 600 femmes ont changé d'établissement, contre 126 500 hommes). De fait, le taux de mobilité d'établissement des femmes est supérieur à celui des hommes (7,6%, contre 7,0%).

Plus la catégorie hiérarchique est élevée, plus les agents réalisent des mobilités d'établissement, à l'exception des agents de catégorie A+³, en haut de la hiérarchie et moins mobiles que les agents de catégorie A (hors A+) : 11,0% des agents de catégorie A (hors A+) ont changé d'établissement en 2021, 6,3% des agents de catégorie A+, 7,5% de ceux de catégorie B, et 4,4% de ceux de catégorie C. À profil identique, les agents de catégorie A sont 1,4 fois plus mobiles que les agents de catégorie A+, 1,3 fois plus mobiles que ceux de catégorie B et 1,6 fois plus mobiles que ceux de catégorie C. Les agents de catégorie A+ sont plus âgés que

3 Bien qu'elle n'ait pas d'existence juridique, la notion de catégorie A+ est utilisée ici pour distinguer les corps et les emplois fonctionnels de l'encadrement supérieur au sein de la catégorie A.

Mobilités individuelles au sein de la fonction publique entre 2018 et 2021

ceux des autres catégories (en moyenne 50 ans, contre 43 ans pour les agents des catégories A et B et 44 ans pour les agents de catégorie C). La « sous-mobilité » d'établissement des A+ pourrait s'expliquer par le fait que cette catégorie compte proportionnellement plus d'agents en fin de carrière que la catégorie A. Par ailleurs, les corps d'inspection, d'audit et de contrôle qui composent en partie cette catégorie sont moins concernés par ce type de mobilité.

La mobilité de département concerne davantage les agents de la FPE et ceux d'Île-de-France

En 2021, 2,6% des agents publics ont changé de département (voir l'encadré Source, méthode et définitions) [Figure 3]. Ce taux est quasi stable depuis quatre ans. Il est plus élevé dans la FPE, où il s'établit à 4,0%, que dans la FPH, à 2,5%, ou dans la FPT, à 1,1%, probablement parce que l'organisation de l'État en services déconcentrés sur le territoire national favorise davantage la mobilité départementale. À profil identique, un agent public de la FPE a ainsi 1,9 fois plus de chances de changer de département qu'un agent de la FPH, et 2,4 fois plus qu'un agent de la FPT.

Figure 3 : Taux de changement de département par versant, zone géographique de départ et d'arrivée
en %

	2018	2019	2020	2021
Ensemble	2,6	2,5	2,4	2,6
Taux par versant de départ				
FPE	4,3	4,0	3,9	4,0
FPT	1,0	1,0	0,9	1,1
FPH	2,2	2,2	2,4	2,5
Taux par zone géographique de départ				
Paris	4,2	4,5	4,1	4,5
Île-de-France (hors Paris)	4,5	4,3	4,3	4,5
Province	2,1	2,1	2,0	2,2
DOM	1,3	1,3	1,2	1,3
Taux par zone géographique d'arrivée				
Paris	4,0	3,7	4,1	3,5
Île-de-France (hors Paris)	4,1	4,3	4,0	3,9
Province	2,2	2,1	2,1	2,4
DOM	1,8	1,8	1,7	1,9

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFPSDessi.

Champ : Agents civils de la fonction publique en emploi principal au 31 décembre de l'année $n-1$, hors bénéficiaires de contrats aidés. France (hors Mayotte).

Lecture : En 2021, 2,6 % des agents civils présents fin 2020 ont changé de département d'affectation. C'est le cas de 4,0 % des agents civils de la FPE et de 4,5 % des agents civils travaillant à Paris. En 2021, 3,5 % des agents civils travaillant à Paris (effectifs 2020) travaillaient dans un autre département fin 2020.

Dans la fonction publique, en 2021, un changement d'établissement sur trois s'accompagne d'un changement de département (139 200 pour 392 000 changements d'établissement). Une fois encore, la proportion diffère nettement selon les versants : dans la FPH, 51 % des agents qui changent d'établissement changent également de département ; ils sont 34 % dans la FPE et 29 % dans la FPT.

Le taux de changement de département en Île-de-France en 2021 est de 4,5 %, soit deux fois plus élevé qu'en province (2,2 %). L'écart entre Île-de-France et province s'observe dans tous les versants, avant et pendant la crise sanitaire. De même, le taux de mobilité en Île-de-France est plus élevé que celui en province⁴ (3,5 % vers Paris et 3,9 % vers l'Île-de-France [hors Paris], contre 2,4 % vers la province). La surreprésentation de l'Île-de-France dans les mobilités départementales, entrantes et à l'intérieur, vient de ce qu'elle réunit les services

⁴ Mobilités en provenance de l'extérieur de l'Île-de-France ou changements de département au sein de l'Île-de-France, et mobilités vers la province ou entre départements hors Île-de-France.

Mobilités individuelles au sein de la fonction publique entre 2018 et 2021

centraux des ministères, de nombreuses administrations et de grands centres hospitaliers. L'emploi public y est plus concentré : le taux d'administration civile est plus élevé en Île-de-France (82 ETP pour 1000 habitants) que sur le reste du territoire métropolitain (71 ETP pour 1000 habitants), et il l'est plus encore à Paris (146 ETP pour 1000 habitants). L'Île-de-France offre donc davantage de possibilités de mouvements interdépartementaux que les autres régions, sans que les agents soient obligés d'accompagner ce changement d'affectation d'un changement de lieu de résidence, l'offre de transport public y étant importante.

Les jeunes, les hommes et les agents de catégorie A changent plus fréquemment de département

Dans la fonction publique, plus les agents sont âgés, moins ils changent de département. Les changements de département sont plus fréquents avant 30 ans : 6,3% des agents de moins de 25 ans ont changé de département en 2021 et 7,0% des agents entre 25 et 29 ans, contre seulement 1,3% des agents entre 50 ans et 59 ans, et 0,6% des agents de 60 ans et plus. À profil identique, le lien de la double mobilité – départementale et d'établissement – avec l'âge est plus fort qu'avec les autres déterminants : un agent de 25 à 29 ans a 2,2 fois plus de chances de changer de département dans sa mobilité d'établissement qu'un agent de 30 à 39 ans, 4,2 fois plus de chances qu'un agent de 40 à 49 ans, 6,6 fois plus de chances qu'un agent de 50 à 59 ans et même 11,6 fois plus de chances qu'un agent de 60 ans ou plus (**Figure 4**).

Figure 4 : Changement de département en 2021 en fonction des caractéristiques des agents
en milliers

Situation en 2020	Agents de la FP en 2020	Agents ayant changé de département en 2021	Taux de changement de département (en %)	Rapport des cotes et seuils de significativité
Statut				
Fonctionnaire	3 768,8	87,3	2,3	Ref.
Contractuel	1 180,7	33,2	2,8	1,0**
Autres catégories et statuts	339,7	18,7	5,5	1,9***
Sexe				
Femme	3 476,8	83,9	2,4	0,8***
Homme	1 812,5	55,3	3,1	Ref.
Âge				
Moins de 25 ans	243,7	15,3	6,3	1,2***
25 à 29 ans	440,3	30,9	7,0	Ref.
30 à 39 ans	1 126,3	39,3	3,5	0,4***
40 à 49 ans	1 529,7	31,7	2,1	0,2***
50 à 59 ans	1 546,5	19,5	1,3	0,1***
60 ans et plus	402,6	2,5	0,6	0,0***
Catégorie hiérarchique				
A+	107,3	4,6	4,3	1,7***
A	1 940,2	73,5	3,8	Ref.
B	796,3	25,4	3,2	1,0***
C	2 407,3	34,3	1,4	0,6***
Indéterminée	38,2	1,4	3,6	1,3***
Versant				
FPE	2 187,8	87,6	4,0	Ref.
FPT	1 897,0	21,4	1,1	0,4***
FPH	1 204,3	30,1	2,5	0,5***
Total	5 289,2	139,2	2,6	

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Agents civils de la fonction publique en emploi principal au 31 décembre 2020, hors bénéficiaires de contrats aidés. France (hors Mayotte). Les seuils de significativité statistique sont indiqués de la façon suivante : * p < 0,1 ; ** p < 0,05 ; *** p < 0,01.

Lecture : En 2021, 2,3 % des fonctionnaires présents fin 2020 ont changé de département, soit 87 300 sur 3 768 800. À profil de départ égal en 2020 (statut, sexe, tranche d'âge, versant), un agent civil de catégorie A+ a eu, en 2021, 1,7 fois plus de chances de changer de département qu'un agent civil de catégorie A.

Mobilités individuelles au sein de la fonction publique entre 2018 et 2021

La probabilité de changer de département est plus élevée pour les hommes que pour les femmes (le taux de changement de département est de 3,1 pour les hommes et de 2,4 pour les femmes). À profil identique, un homme a une probabilité 1,3 fois plus élevée de changer de département qu'une femme. Par ailleurs, seulement 31,8% des changements d'établissement des femmes s'accompagnent d'un changement de département (83 900 pour 263 600 changements d'établissement), alors que c'est le cas de 43,7% des changements d'établissement des hommes (55 300 pour 126 500 changements d'établissement). Des travaux académiques ont mis en évidence que les hommes valorisaient davantage la mobilité d'un point de vue salarial que les femmes. S'agissant des carrières des fonctionnaires, reposant essentiellement sur des grilles statutaires, la mobilité interdépartementale pourrait être une stratégie pour appuyer une promotion dans un grade supérieur, stratégie qui serait davantage mise en œuvre par les hommes. Par ailleurs, la littérature montre que certains évènements familiaux, comme la mise en couple ou la naissance d'un enfant, pèsent davantage sur la mobilité professionnelle des femmes.

La probabilité de changer de département croît avec le niveau de la catégorie hiérarchique et décroît avec l'âge. À profil identique, un agent de la catégorie A+ a 1,7 fois plus de chances de changer de département qu'un agent de catégorie A pris pour référence, et un agent de catégorie C a 0,6 moins de chances de changer de département qu'un agent de catégorie A. Le taux de changement de département est plus élevé chez les contractuels que chez les fonctionnaires (2,8, contre 2,3), mais cet écart est plutôt lié aux différences entre les deux sous-populations, en particulier en termes d'âge.

En 2021, 8% des contractuels sont devenus fonctionnaires

En 2021, 93 200 contractuels sont devenus fonctionnaires, soit par voie de concours, soit sans concours s'agissant de certains postes de catégorie C. Ils représentent 8,0% de l'ensemble des contractuels de la fonction publique présents fin 2020, soit 0,3 point de plus qu'en 2020, après toutefois une forte baisse du taux entre 2019 et 2020 (- 1,2 point) **[Figure 5]**. Le ratio entre les fonctionnaires et les contractuels évolue toutefois régulièrement en faveur des contractuels : on comptait 3,9 fonctionnaires pour un contractuel en 2017, 3,6 en 2018, 3,5 en 2019, 3,2 en 2020 et 3,1 en 2021 ; le solde entre les entrées et les sorties de la fonction publique étant négatif pour les fonctionnaires et positif pour les contractuels.

Figure 5 : Taux de passage du statut de contractuel à celui de fonctionnaire en %

	2018	2019	2020	2021
Contractuels passés fonctionnaires (en milliers)	84,0	92,7	84,9	93,2
Taux de passage du statut de contractuel à celui de fonctionnaire	8,6	8,9	7,7	8,0

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Agents civils de la fonction publique en emploi principal au 31 décembre de l'année n-1. France (hors Mayotte). Les agents dont la catégorie est indéterminée et les agents de catégorie A+ en 2020 ne sont pas inclus.

Lecture : Parmi les contractuels présents fin 2020, 93 200 sont devenus fonctionnaires en 2021 (8,0 %).

En 2021, 43 200 contractuels titularisés travaillent dans la FPT, soit 46% de l'ensemble des titularisés, 36 100 dans la FPH, soit 39%, et 13 900 dans la FPE, soit 15% **(Figure 6)**. Par versant, c'est dans la FPH que le taux de passage est le plus élevé. En 2021, 13,7% des contractuels de la FPH ont été titularisés, alors que ce n'est le cas que de 2,8% des contractuels de la FPE. Il s'agit essentiellement d'infirmiers en soins généraux (28%), d'aides-soignants (25%) et d'agents de services hospitaliers (13%). Un contractuel de la FPH a ainsi 3,8 fois plus de chances d'être titularisé qu'un contractuel de la FPE, et encore 3,6 fois plus de chances qu'un contractuel de la FPT. Dans la FPE, il s'agit pour l'essentiel de professeurs (agrégés, certifiés, des écoles, de lycée professionnel) et d'agents de police ; dans la FPT, d'ouvriers qualifiés des travaux publics, et d'agents et d'adjoints administratifs des collectivités locales.

Mobilités individuelles au sein de la fonction publique entre 2018 et 2021

Figure 6 : Passage des contractuels au statut de fonctionnaire en fonction de leurs caractéristiques

Caractéristiques en 2020	Agents ayant changé de statut en 2021 (en milliers)	Taux de changement de statut (en %)	Rapport des cotes et seuils de significativité
Sexe			
Femme	66,5	8,2	0,9***
Homme	26,7	7,6	Ref.
Âge			
Moins de 25 ans	16,1	9,9	0,9***
25 à 29 ans	20,6	11,0	Ref.
30 à 39 ans	26,6	9,2	0,8***
40 à 49 ans	19,0	7,5	0,6***
50 à 59 ans	10,4	5,1	0,4***
60 ans et plus	0,5	0,8	0,1***
Versant			
FPE	13,9	2,8	Ref.
FPT	43,2	10,6	3,6***
FPH	36,1	13,7	3,8***
Catégorie hiérarchique			
A+	0,2	2,5	0,5***
A	21,4	8,1	Ref.
B	8,0	3,8	0,5***
C	62,1	9,9	1,1***
Indéterminée	1,5	4,4	0,8***

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Contractuels de la fonction publique en emploi principal au 31 décembre 2020. France (hors Mayotte).

Les seuils de significativité statistique sont indiqués de la façon suivante : * p < 0,1 ; ** p < 0,05 ; *** p < 0,01.

Lecture : 8,2 % des femmes contractuelles présentes fin 2020 sont devenues fonctionnaires en 2021. À profil de départ égal en 2020 (sexe, tranche d'âge et catégorie hiérarchique), un contractuel de la FPH a eu, en 2021, 3,8 fois plus de chances de devenir fonctionnaire qu'un contractuel de la FPE.

Le taux de passage du statut de contractuel au statut de fonctionnaire varie également en fonction des caractéristiques individuelles. Il est de 8,2 % parmi les femmes, et seulement de 7,6 % parmi les hommes. Cet écart s'explique par des effets de composition en termes d'âge, de catégorie et de versant. Le taux de passage est plus élevé chez les 25-29 ans ; 11,0 %, contre seulement 5,1 % chez les 50-59 ans, probablement découragés par les concours et la formation. Chez les agents de catégorie C, les passages du statut de contractuel à celui de fonctionnaire sont relativement plus nombreux que dans les autres catégories hiérarchiques : 9,9 % des contractuels de la catégorie, contre 8,1 % des contractuels de la catégorie A (hors A+) et 3,8 % des contractuels de la catégorie B.

Entre 2018 et 2021, le taux de changement de catégorie hiérarchique, par voie de concours ou de promotion interne, tous versants confondus, est stable pour la catégorie A. Le taux de passage vers la catégorie A+ est de 0,2 % chaque année (Figure 7). Dans les autres catégories, ce sont surtout des reclassements de corps, qui ne sont pas *stricto sensu* des mobilités individuelles, qui portent la tendance. En 2019, le taux de mobilité des agents de catégorie B correspond au reclassement en catégorie A des éducateurs territoriaux de jeunes enfants et des assistants socio-éducatifs. En 2021, le taux de mobilité de 9,1 % des agents de catégorie C correspond au reclassement en catégorie B d'une partie des aides-soignants (loi Ségur de 2021, suite aux accords du Ségur de la santé de 2020).

Mobilités individuelles au sein de la fonction publique entre 2018 et 2021

Figure 7 : Taux de changement ascendant de catégorie hiérarchique

en %

Catégorie hiérarchique de départ	2018	2019	2020	2021
A	0,2	0,2	0,2	0,2
B	3,9	14,0	2,3	3,1
C	2,2	1,6	1,7	9,1
Total	1,8	3,3	1,2	4,8

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFFP-SDessi.

Champ : Agents civils de la fonction publique en emploi principal au 31 décembre $n-1$, hors bénéficiaires de contrats aidés. France (hors Mayotte). Les agents dont la catégorie est indéterminée et les agents de catégorie A+ en 2020 ne sont pas inclus.

Lecture : Parmi les agents civils de catégorie C fin 2020 et présents en 2021, 9,1 % ont changé de catégorie hiérarchique.

Source, méthode et définitions

Ce dossier porte sur la mobilité individuelle des agents civils, tous statuts confondus, hors contrats aidés, des trois versants de la fonction publique, de 2018 à 2021. Il s'appuie sur les données issues du système d'information sur les agents des services publics (Siasp), produit par l'Insee à partir de 2009, et qui recense les données sur l'emploi et les rémunérations des agents des trois versants de la fonction publique. Un agent est caractérisé par son poste principal au 31 décembre.

La mobilité professionnelle n'est étudiée qu'au sein de la fonction publique. Est considéré comme mobile l'année n tout agent civil, présent dans la fonction publique au 31/12/ $n-1$ et au 31/12/ n , qui enregistre un changement de sa condition d'emploi l'année n : un changement d'établissement ou de département ou de statut/catégorie hiérarchique. Ces trois mobilités sont étudiées de façon indépendante. Elles peuvent se cumuler, par exemple un changement de département va systématiquement de pair avec un changement d'établissement.

Le taux de changement d'établissement de l'année n est défini comme le ratio entre, d'une part, les effectifs des agents civils qui, travaillant pour la fonction publique au 31/12/ $n-1$ et au 31/12/ n , ont changé d'établissement l'année n et, d'autre part, les effectifs totaux des agents civils au 31/12/ $n-1$. Il y a changement d'établissement entre l'année $n-1$ et l'année n si le Siret de l'établissement de l'agent n'est pas le même en $n-1$ et en n .

Le taux de changement de département de l'année n est défini comme le ratio entre les effectifs des agents qui, travaillant pour la fonction publique au 31/12/ $n-1$ et au 31/12/ n , ont changé de département d'affectation l'année n , donc de *facto* d'établissement, et les effectifs totaux au 31/12/ $n-1$.

Notons que les agents civils en $n-1$ ayant effectué une mobilité vers le statut de militaire en n sont exclus de notre champ, donc qu'ils le sont également du calcul des mobilités d'établissements ou départementales.

Le taux de changement de contractuel vers le statut de fonctionnaire est défini comme le ratio entre les effectifs des agents contractuels qui, travaillant pour la fonction publique au 31/12/ $n-1$ et au 31/12/ n , sont devenus fonctionnaires l'année n , et les effectifs totaux d'agents contractuels au 31/12/ $n-1$.

Le taux de changement de catégorie hiérarchique est défini comme le ratio entre les effectifs des agents civils qui, travaillant pour la fonction publique au 31/12/ $n-1$ et au 31/12/ n , ont changé de catégorie hiérarchique l'année n , par exemple en passant de C à B, et les effectifs totaux d'agents civils de la catégorie C au 31/12/ $n-1$.

Le champ géographique est la France hors Mayotte.

Pour contrôler au mieux les effets de structure ou de composition des populations des différents versants, des modélisations économétriques reliant mobilité et caractéristiques individuelles (âge, statut de départ, sexe, catégorie hiérarchique de départ, versant de départ) ont été réalisées. Globalement, ces modélisations économétriques ne font que conforter les résultats de statistiques descriptives. Dans cette étude, l'expression « à profil identique » correspondra à : tranche d'âge, statut de départ, sexe, catégorie hiérarchique de départ, versant de départ identiques (*modulo* la variable analysée).

Mobilités individuelles au sein de la fonction publique entre 2018 et 2021

Certaines mobilités d'établissement s'inscrivent dans le cadre de restructurations : un établissement peut changer d'identifiant Siret, notamment quand il modifie les contours de ses activités ou de ses emplois. Dans ce cas, l'agent ne change *a priori* pas d'établissement. La mobilité peut alors être liée à des restructurations et sort de notre cadre d'analyse, car il s'agit de mobilités qui concernent un grand nombre d'individus et qui sont sans doute davantage subies que choisies. En analysant les flux entre Siret d'une année sur l'autre, il est possible de corriger les taux de mobilité des restructurations « probables ». Pour les identifier, on retient la méthodologie suivante. Chaque agent présent deux années consécutives dispose de deux Siret (Siret $n-1$ et Siret n), qui peuvent être identiques ou différents. On compte le nombre de couples Siret $n-1$ et Siret n différents et on ne retient que les couples ayant 50 occurrences ou plus dans la base. Si ce nombre d'occurrences représente au moins 50% des agents partants du Siret $n-1$ (et si au moins 20% d'agents ont quitté le Siret $n-1$), on considère qu'il s'agit d'une restructuration (et pas d'une mobilité individuelle choisie). Si ce nombre d'occurrences représente au moins 50% des agents entrants dans le Siret n (et si au moins 20% d'agents sont entrés dans le Siret n), on considère qu'il s'agit d'une restructuration (et pas d'une mobilité individuelle choisie). Ces seuils sont évidemment arbitraires et sont issus de calibrages. Des tests ont été menés pour les valider.

Pour en savoir plus

- Colin S., Godefroy P. (2023), « Les personnels entrant et sortant de la fonction publique en 2021 », in *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, édition 2023, DGAFP.
- Colin S., Godefroy P. (2023), « Évolution des effectifs de la fonction publique en 2021 », *Stats Rapides* n° 97, DGAFP, juin.
- Colin S., Godefroy P. (2023), « Caractéristiques et localisation des postes de la fonction publique en 2021 », *Stats Rapides* n° 98, DGAFP, juin.
- Colin S., Pons Y. (2021), « Fonction publique de l'État : hors établissements d'enseignement et de recherche, 70% des agents travaillent dans les services territoriaux dont 12% au sein de l'administration territoriale de l'État et autant dans les établissements publics », in *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, édition 2021, DGAFP.
- Dupray A., Recotillet I. (2009), « Mobilités professionnelles et cycle de vie », *Économie et statistique* n° 423, Insee, décembre.
- Filatriau O., Nouël de Buzonnière C. (2011), « Les mobilités inter-entreprises choisies et contraintes », *Insee Références Emploi et salaires*.
- Idmachiche S. (2016), « Mobilité et restructurations dans la fonction publique de 2011 à 2014 », in *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, édition 2016, DGAFP.
- Volat G. (2023), « Les évolutions de salaires des agents de la fonction publique qui ne changent ni d'employeur, ni de quotité de travail », in *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, édition 2023, DGAFP.

Les évolutions de salaires des agents de la fonction publique qui ne changent ni d'employeur ni de quotité de travail

Gwendoline VOLAT¹

Les deux tiers des salariés de la fonction publique ont été présents toute l'année, en 2020 et en 2021, chez le même employeur et avec la même quotité de travail, soit 3,2 millions d'agents en équivalent temps plein définis comme restant « en place ». Même employeur signifie également même lieu de travail pour la quasi-totalité des agents.

La rémunération moyenne des personnes en place mesure le salaire de ces agents restant en place. La rémunération moyenne des personnes en place nette augmente de 3,5% en euros courants entre 2020 et 2021. Son évolution est plus dynamique pour les femmes, en particulier dans la fonction publique de l'État où les principales mesures salariales de 2021 ont concerné des emplois très féminisés (enseignants, agents de catégorie C, etc.).

Parmi les agents en place, 80% voient leur salaire net augmenter entre 2020 et 2021, de plus de 59 euros par mois pour la moitié d'entre eux. Dans la fonction publique hospitalière, plus de la moitié des agents en place ont perçu une augmentation d'au moins 116 euros en raison des mesures spécifiques décidées lors du Ségur de la santé.

Pour les fonctionnaires, les changements catégoriels, tels qu'un avancement d'échelon, un passage au grade supérieur ou l'accès à un nouveau corps ou emploi fonctionnel, sont souvent source d'une hausse du salaire net. Pour les contractuels, la titularisation entraîne en général une hausse du salaire net.

Entre 2020 et 2021, 20% des agents en place ont connu une baisse de salaire. Il s'agit souvent d'une baisse des primes et rémunérations annexes. En particulier, la fin des mesures décidées lors de la crise sanitaire (prime Covid-19, désocialisation des heures supplémentaires, etc.) a entraîné une baisse du salaire net en 2021 pour ceux qui en avaient bénéficié en 2020.

De par leur nombre et leur évolution de salaire, les personnes en place sont le principal moteur de la croissance des rémunérations moyennes versées dans la fonction publique entre 2020 et 2021.

¹ DGAFP-SDessi.

Les évolutions de salaires des agents de la fonction publique qui ne changent ni d'employeur, ni de quotité de travail

Entre 2020 et 2021, 3,2 millions d'agents en équivalent temps plein restent en place

Dans l'ensemble de la fonction publique, les salariés en place, c'est-à-dire présents continuellement du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2021 chez le même employeur et avec la même quotité de temps de travail les deux années, représentent 65 % des effectifs en équivalent temps plein (EQTP)² de 2020, soit 3,2 millions d'EQTP (Voir Définitions) [Figure 1]. Parmi les personnes restées en place, 90 % sont à temps plein sur les deux années.

Figure 1 : Répartition des effectifs de 2020 selon la situation des agents et le versant
en %

	FPE	FPT	FPH	FP
Agents restés en place	68	63	62	65
Fluctuants	9	14	15	12
Entrants et sortants	24	22	23	23
Ensemble	100	100	100	100

Source : Siasp, Insee. Traitement Drees, DGCL-DESL, DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

Note : FPE : Fonction publique de l'État, FPT : Fonction publique territoriale, FPH : Fonction publique hospitalière.

Lecture : 65 % des agents en 2020 resteront en place en 2021.

De par leur statut, les fonctionnaires sont surreprésentés parmi les personnes en place (83 %, contre 75 % sur l'ensemble de 2020) [Figure 2]. À l'inverse, compte tenu de la durée courte de certains contrats, les contractuels sont moins à même de se trouver dans le groupe des personnes en place (12 % des effectifs, contre 20 % de l'ensemble de 2020).

Figure 2 : Caractéristiques des agents restés en place entre 2020 et 2021 par rapport aux effectifs de 2020
en %

Ensemble FP	Sortants	Entrants	Fluctuants	En place	Effectifs 2020
Ensemble	100	100	100	100	100
Fonctionnaires	61	46	62	83	75
dont catégorie A	27	21	22	33	30
dont catégorie B	9	7	8	13	12
dont catégorie C	24	18	32	37	33
Contractuels	33	48	32	12	20
Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	5	4	5	5	5
Femmes	66	67	78	61	64
Hommes	34	33	23	39	36
Moins de 30 ans	20	29	15	7	11
30-39 ans	24	27	27	19	21
40-49 ans	21	23	27	33	29
50-59 ans	19	17	25	35	30
60 ans et plus	17	4	6	7	8
FPE	46	41	31	44	42
FPT	34	37	42	35	36
FPH	20	23	27	21	22

Source : Siasp, Insee. Traitement Drees, DGCL-DESL, DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

Note : Les sortants, les agents en place et les fluctuants sont caractérisés par rapport à 2020. Les entrants sont caractérisés par rapport à 2021.

(1) Les « Autres catégories et statuts » regroupent principalement les enseignants de l'enseignement privé sous contrat et les ouvriers d'État dans la FPE ; les collaborateurs de cabinet dans la FPT ; le personnel médical (médecins, odontologistes et pharmaciens) dans la FPH.

Lecture : En 2020, 61 % des effectifs de sortants en EQTP sont des fonctionnaires.

2 Toutes les rémunérations et tous les effectifs de ce dossier sont mesurés en équivalent temps plein (EQTP).

Les évolutions de salaires des agents de la fonction publique qui ne changent ni d'employeur, ni de quotité de travail

Outre les personnes en place, 23% des salariés de 2020 de la fonction publique sont « entrants » ou « sortants », en ce sens qu'ils sont entrés ou sortis de la fonction publique sur la période. Du fait des départs en retraite, les personnes de 60 ans et plus sont surreprésentées parmi les effectifs de sortants (17% contre 8% sur l'ensemble de 2020).

Parmi les salariés de 2020, 12% sont considérés comme « fluctuants » : soit ils n'ont travaillé qu'une partie de 2020 et qu'une partie de 2021, soit ils ont changé d'employeur ou de quotité de temps de travail. Les femmes sont surreprésentées parmi ce groupe du fait qu'elles changent plus fréquemment de quotité de travail, en lien notamment avec la présence de jeunes enfants. Ainsi, sur une population d'agents de la fonction publique de l'État (FPE) ayant eu des enfants entre 2015 et 2018, 32% des mères sont passées à temps partiel l'année suivant la naissance d'un enfant, contre 4% des pères³.

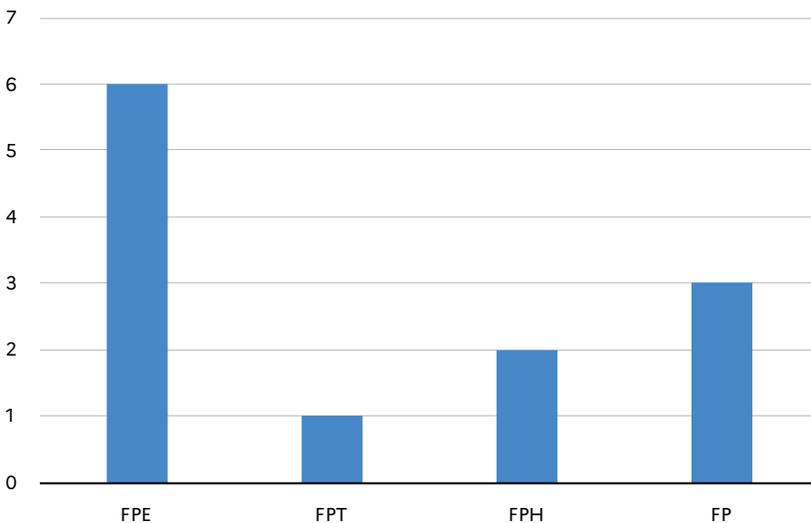
Même employeur signifie le plus souvent même lieu de travail

Les personnes en place ont le même employeur et la même quotité de travail entre les deux années mais peuvent changer de lieu de travail, soit parce que leur établissement déménage, soit parce qu'ils sont affectés à un autre lieu entre les deux années (Voir Définitions).

Dans l'ensemble, 97% des personnes en place entre 2020 et 2021 n'ont pas changé de lieu de travail (**Figure 3**). Cette proportion varie légèrement selon les versants : elle est la plus forte pour la fonction publique territoriale (FPT) [99%], puis la fonction publique hospitalière (FPH) [98%] et en deçà pour la FPE (94%).

Figure 3 : Part des agents restés en place qui ont changé de lieu de travail entre 2020 et 2021, selon le versant de la fonction publique

en %



Source : Siasp, Insee. Traitement Drees, DGCL-DESL, DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Agents restés en place entre 2020 et 2021. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

Lecture : 6% des agents restés en place de la FPE (même employeur, même quotité de travail) ont changé de lieu de travail (déménagement de leur établissement, changement d'affectation...).

³ Ces données sont issues d'une exploitation de l'enquête auprès des salariés de l'État de 2018 qui renseigne sur l'année de naissance des enfants, enrichie des données des millésimes 2015 à 2018 de la base Siasp, qui renseigne sur les quotités de travail.

Les évolutions de salaires des agents de la fonction publique qui ne changent ni d'employeur, ni de quotité de travail

Ce taux, plus faible pour la FPE, s'explique par la prise en compte des ministères comme définition de l'employeur, ce qui englobe un nombre très important de lieux de travail pour un même employeur, alors que ceux relatifs à une collectivité territoriale, un centre hospitalier ou un établissement médico-social sont beaucoup plus réduits. Ainsi, une enseignante qui change d'établissement scolaire conserve le ministère de l'Éducation nationale comme employeur, et reste dans les personnes en place si sa quotité de travail ne change pas entre les deux années. À l'inverse, une aide-soignante qui quitte un centre hospitalier pour un Ehpad sera classée parmi les personnes fluctuantes car son employeur est différent entre les deux années.

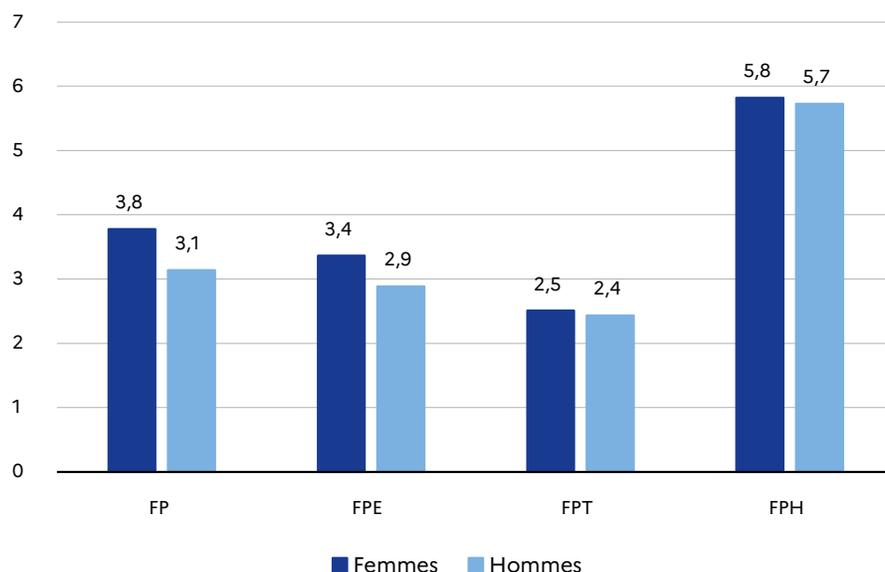
La définition des personnes en place est donc variable selon les versants. Elle est plus restrictive dans la FPT que dans la FPE. De ce fait, la part des personnes en place dans les effectifs FPT 2020 (63 %) est plus faible que dans les effectifs FPE 2020 (68 %).

L'évolution du salaire des femmes en place est plus dynamique que celle des hommes en place

Compte tenu des raisons précédemment citées, les femmes sont sous-représentées dans le groupe des personnes en place : ainsi, six femmes de la fonction publique sur dix n'ont pas changé d'employeur ni de quotité entre 2020 et 2021, contre sept hommes sur dix.

La rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) mesure le salaire moyen des seules personnes présentes au cours des deux années 2020 et 2021 chez le même employeur avec la même quotité de travail. Entre 2020 et 2021, l'évolution de la RMPP est plus dynamique pour les femmes (+ 3,8 %, contre + 3,1 % pour les hommes, en euros courants, c'est-à-dire sans tenir compte de l'inflation) [Figure 4].

Figure 4 : Évolution du salaire net entre 2020 et 2021 pour les personnes en place en %



Source : Siasp, Insee. Traitement Drees, DGCL-DESL, DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics. Agents restés en place entre 2020 et 2021.

Lecture : La RMPP a augmenté de 3,8 % pour les femmes de la fonction publique et de 3,1 % pour les hommes.

Les évolutions de salaires des agents de la fonction publique qui ne changent ni d'employeur, ni de quotité de travail

Cela s'explique par l'évolution plus marquée pour les femmes de la FPE (+ 3,4%, contre + 2,9% pour les hommes) en raison, d'une part, de la revalorisation en 2021 de primes spécifiques destinées aux enseignants (prime informatique, prime d'attractivité), qui sont en majorité des enseignantes (67% des enseignants restés en place sont des femmes) et, d'autre part, d'une évolution de la RMPP plus dynamique pour les agents de catégorie C, groupe où les femmes sont également surreprésentées. En effet, les mesures salariales décidées en 2021 l'ont été à destination des agents les plus faiblement rémunérés (revalorisation des grilles C-Type, hausse du minimum de traitement indiciaire de 309 à 340 points d'indice majoré).

Dans la FPT et la FPH, l'écart n'est que de 0,1 point en faveur de l'évolution de la RMPP des femmes par rapport à celle des hommes.

La moitié des agents restant en place ont vu leur salaire augmenter d'au moins 59 euros par mois entre 2020 et 2021

Pour la moitié des agents restés en place entre 2020 et 2021 avec la même quotité de travail, le salaire net en EQTP a augmenté de 3,6% (soit + 59 euros par mois) [Figure 5].

Un dixième des agents restés en place entre 2020 et 2021 avec la même quotité de travail ont bénéficié d'une hausse mensuelle de 256 euros. *A contrario*, un autre dixième ont vu leur rémunération nette baisser d'au moins 53 euros.

Figure 5 : Écarts de salaire net mensuel en EQTP entre 2020 et 2021 pour les personnes restées en place
en euros courants

Ensemble FP	Écart moyen	Écart médian	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	3 ^e quartile	9 ^e décile
Ensemble	87	59	- 53	9	143	256
Fonctionnaires	82	59	- 51	10	139	245
<i>dont catégorie A</i>	115	92	- 53	19	190	308
<i>dont catégorie B</i>	65	48	- 54	2	113	206
<i>dont catégorie C</i>	60	46	- 48	8	106	188
Contractuels	80	53	- 54	5	136	248
Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	181	91	- 90	6	260	611
Femmes	89	62	- 41	14	145	252
Hommes	83	54	- 69	2	139	261
Moins de 30 ans	98	71	- 44	16	161	278
30-39 ans	104	71	- 46	17	161	284
40-49 ans	87	60	- 52	9	143	254
50-59 ans	77	53	- 55	7	131	237
60 ans et plus	78	47	- 70	1	126	254
FPE	87	60	- 60	6	152	265
FPT	52	37	- 52	2	89	172
FPH	146	116	- 30	48	201	354

Source : Siasp, Insee. Traitement Drees, DGCL-DESL, DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics. Agents restés en place entre 2020 et 2021.

(1) Les « Autres catégories et statuts » regroupent principalement les enseignants de l'enseignement privé sous contrat et les ouvriers d'État dans la FPE ; les collaborateurs de cabinet dans la FPT ; le personnel médical (médecins, odontologistes et pharmaciens) dans la FPH.

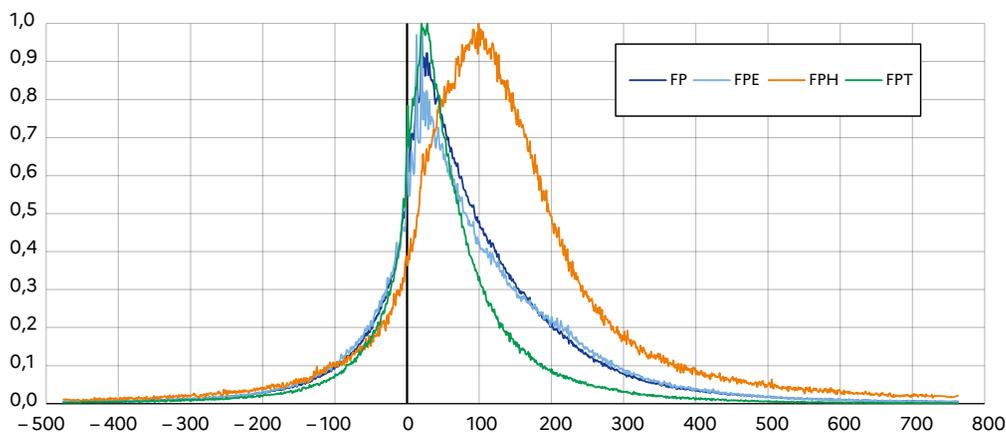
Lecture : Dans la fonction publique, les personnes restées en place entre 2020 et 2021 ont eu un gain mensuel moyen de salaire net en équivalent temps plein de 87 euros. Parmi les agents restés en place, 10 % ont perdu en moyenne 53 euros par mois entre 2020 et 2021 et 10 % ont vu leur salaire moyen augmenter de 256 euros par mois entre 2020 et 2021.

Les évolutions de salaires des agents de la fonction publique qui ne changent ni d'employeur, ni de quotité de travail

Parmi les agents en place de la FPE et de la FPT, 1% n'ont connu aucune différence de salaire entre 2020 et 2021. Compte tenu des mesures spécifiques dont ont bénéficié les agents de la FPH en 2021, la distribution des effectifs restés en place en fonction de l'écart de salaire entre les deux années est davantage située vers les valeurs positives par rapport aux deux autres versants (**Figure 6**). En effet, les mesures salariales décidées lors du Ségur de la santé jouent pleinement sur l'année 2021 : d'une part, le versement d'un complément de traitement indiciaire (CTI) de 49 points d'indice majoré (environ 183 euros net) aux personnels de soins exerçant dans les établissements sociaux et médico-sociaux et, d'autre part, la revalorisation de l'indemnité d'engagement de service public exclusif (IESPE) de 700 à 1110 euros brut mensuel, à partir de décembre 2020 pour les personnels médicaux qui s'engagent à travailler exclusivement dans les hôpitaux publics.

Figure 6 : Distribution des différences de salaire net mensuel entre 2020 et 2021 pour les personnes en place

en euros courants



Source : Siasp, Insee. Traitement Drees, DGCL-DESL, DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics. Agents restés en place entre 2020 et 2021. Valeur la plus fréquente, l'écart nul (0) a été volontairement enlevé de la distribution.

Note : Les données de distribution ont été normalisées entre 0 et 1 pour la représentation graphique.

Des hausses de salaires en partie expliquées par les changements catégoriels (corps, grade, échelon)

L'évolution du salaire net pour les fonctionnaires en place est plus dynamique s'ils ont bénéficié d'un changement catégoriel entre 2020 et 2021, et ce quel que soit le versant considéré (**Figure 7**). En effet, une partie de la progression des rémunérations s'explique par des mesures individuelles qui peuvent être automatiques, telles que l'avancement d'échelon sur la grille indiciaire ou la revalorisation du minimum de traitement indiciaire, ou bien propres au régime particulier du corps, avec des changements de grade ou de corps accessibles par concours ou promotion interne. Toutes ces évolutions individuelles sont regroupées sous le terme « changement catégoriel ».

La progression d'indice (ou d'échelon), sans changement de corps ou de grade, est le changement le plus fréquent : elle concerne 40% des fonctionnaires en place dans la FPH, 40% de ceux de la FPE et 29% de ceux de la FPT. En 2021, cette progression d'indice couplée à la revalorisation des grilles indiciaires des personnels de soins dans la FPH font que la hausse est plus marquée parmi ces agents : + 5,9 % sur le salaire net en EQTP. Moins fréquent, le changement de corps ou de grade est souvent associé à la promotion (qu'elle soit par nomination « au choix » ou par la réussite à un concours), mais peut aussi correspondre à un changement d'affectation,

Les évolutions de salaires des agents de la fonction publique qui ne changent ni d'employeur, ni de quotité de travail

notamment dans la FPT⁴. Les changements de grade peuvent prendre différents noms en fonction du corps de fonctionnaire considéré (passage de la 2^e à la 1^{re} classe pour les adjoints techniques, passage au « principalat » pour les attachés d'administration, passage de la « classe normale » à « hors classe » ou « classe exceptionnelle » pour les professeurs certifiés, etc.). Les changements de corps peuvent aussi correspondre à une prise de fonctions nouvelles telles que l'occupation d'un emploi fonctionnel. De façon générale, un changement de corps ou de grade apporte en moyenne une rémunération plus élevée qu'un avancement d'échelon : + 6,1%, contre + 4,7% dans la FPE ; + 4,1%, contre + 3,1% dans la FPT et + 6,8%, contre + 5,9% dans la FPH.

Figure 7 : Répartition et évolution du salaire net entre 2020 et 2021 pour les personnes en place selon les changements catégoriels
en %

	FPE		FPT		FPH	
	Structure des effectifs	Évolution moyenne	Structure des effectifs	Évolution moyenne	Structure des effectifs	Évolution moyenne
Ensemble des fonctionnaires restés en place entre 2020 et 2021	100	3,4	100	2,5	100	5,8
Fonctionnaires n'ayant eu aucun changement	51	2,0	58	1,9	44	5,4
Fonctionnaires ayant bénéficié d'un changement catégoriel	49	4,9	42	3,4	56	6,2
<i>dont progression d'indice sans changement de corps-grade</i>	40	4,7	29	3,1	40	5,9
<i>dont changement de corps-grades</i>	9	6,1	12	4,1	17	6,8
<i>dont changement de grade</i>	6	6,0	9	4,2	nd	nd
<i>dont changement de corps</i>	3	6,2	4	3,7	nd	nd
Ensemble des contractuels de 2020 restés en place entre 2020 et 2021	100	3,3	100	3,8	100	7,0
Contractuels restés contractuels en 2021	98	3,2	84	3,2	80	5,9
Contractuels titularisés en 2021	2	12,7	16	7,1	20	11,2

Source : Siasp, Insee. Traitement Drees, DGCL-DESL, DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

nd : non disponible. Compte tenu de la forme de la NEH, il n'est pas possible de distinguer les changements de corps et de grade dans la FPH.

Lecture : Entre 2020 et 2021, dans la FPE, 51 % des personnes en place n'ont eu aucun changement catégoriel. Pour celles-ci, l'évolution moyenne de salaire en euros courants a été de 2 %. Pour les 49 % de personnes ayant bénéficié d'un avancement (échelon, grade ou corps), l'évolution moyenne a été de 4,9 % entre leur salaire net de 2020 et celui de 2021.

La titularisation est généralement source d'augmentation de salaire pour les contractuels

Un agent contractuel peut lancer une démarche de titularisation s'il souhaite devenir fonctionnaire. Pour ce faire, l'agent contractuel doit passer un concours (externe ou interne), ou bénéficier d'un recrutement sans concours. L'accès aux concours internes est ouvert aux contractuels après un certain nombre d'années sous contrat, nombre précisé dans les statuts particuliers de chaque corps de fonctionnaires.

Entre 2020 et 2021, dans la FPH, parmi les agents restés en place et contractuels⁵ en 2020, 20% sont devenus fonctionnaires. Cette part est moindre dans la FPT, s'établissant à 16% des contractuels de 2020 restés en place, et est très faible dans la FPE (2%).

4 Les changements de corps et de grade ont été étudiés à partir des codes des trois nomenclatures qui régissent les emplois de chacun des versants de la fonction publique (NNE pour la FPE, NET pour la FPT et NEH pour la FPH). Or, dans ces nomenclatures, pour certains corps, un changement de codification peut être aussi un changement d'affectation sans changement de corps. Compte tenu de la forme de la NEH, il n'est pas possible de distinguer les changements de corps et de grades dans la FPH.

5 Les contractuels considérés ici n'incluent pas les bénéficiaires de contrats aidés.

Les évolutions de salaires des agents de la fonction publique qui ne changent ni d'employeur, ni de quotité de travail

Majoritairement, la titularisation entraîne une dynamique de rémunération plus marquée pour ces personnels par rapport aux contractuels n'accédant pas au statut de fonctionnaire. Ainsi, dans la FPE et la FPT, les contractuels en 2020 restés contractuels en 2021, sans changement d'employeur ni de quotité, ont vu leur salaire augmenter en moyenne de 3,2%, contre respectivement 12,7% et 7,1% pour ceux ayant accédé au statut de fonctionnaire dans ces deux versants (**Figure 7**). Couplée aux mesures salariales à destination des agents de la FPH, la dynamique est plus marquée dans ce versant, mais l'effet de la titularisation reste présent : + 11,2% pour les contractuels titularisés en 2021 et + 5,9% pour les contractuels qui ne sont pas devenus fonctionnaires. Les infirmiers et infirmières sont les plus concernés par cette titularisation.

Les évolutions à la baisse s'expliquent le plus souvent par une baisse des primes des titulaires, moins par une baisse de traitement

La proportion des agents en place dont le niveau de rémunération a baissé en euros courants reste stable par rapport à 2020, et s'établit à 21%. Les contractuels en place sont davantage concernés par ces baisses de salaire net (23%) que les fonctionnaires (20%). Pour ces derniers, il est possible d'identifier les composantes du salaire brut qui expliquent la baisse.

De façon structurelle, une baisse des primes peut s'expliquer par un changement de zone d'indemnité de résidence (sans changement d'employeur) ou encore par une perte de supplément familial de traitement lorsque les enfants grandissent. Quant aux baisses de traitement, elles peuvent résulter, par exemple, de situations d'arrêts maladie ordinaires avec jour de carence, d'arrêts maladie de longue durée ou de retenues pour service non fait. Elles peuvent également s'expliquer par des trop-perçus de l'année précédente ou par des rappels sur l'année courante. Ainsi, parmi les fonctionnaires, 18% ont connu une baisse simultanée de leur traitement et de leurs primes et indemnités, 73% une baisse de leurs seules primes et 6% une baisse de leur seul traitement indiciaire brut.

La décomposition du salaire brut pour les fonctionnaires restés en place et ayant perdu en salaire net indique que ce sont les primes et rémunérations annexes qui contribuent à la baisse du salaire net. Dans l'ensemble de la fonction publique, le salaire net de ces fonctionnaires a baissé en moyenne de - 3,7%, et ce sont les primes et rémunérations annexes qui ont particulièrement baissé (- 13,5%) (**Figure 8**), là où le traitement indiciaire augmente en moyenne de + 1,0%.

Les baisses de primes, suite à 2020, peuvent s'expliquer par le non-renouvellement de primes spécifiques liées à la crise sanitaire, telles que la prime Covid-19 : 37% des agents restés en place et ayant eu une baisse de salaire net avaient perçu cette prime en 2020, soit 7 points de plus que l'ensemble des agents restés en place. La transformation des primes en complément de traitement indiciaire dans la FPH peut aussi expliquer la hausse plus forte du traitement (+ 6,6%) – et des cotisations retraites indexées sur le traitement –, sans toutefois compenser la baisse des primes et rémunérations annexes (- 27,1%) pour les fonctionnaires restés en place et ayant perdu en salaire net entre 2020 et 2021. Un moindre recours aux heures supplémentaires en lien avec la sortie de l'épidémie et un moindre rachat de jours épargnés sur le compte épargne-temps (CET) peuvent aussi expliquer les baisses de rémunérations annexes.

Les évolutions de salaires des agents de la fonction publique qui ne changent ni d'employeur, ni de quotité de travail

Figure 8 : Décomposition des salaires pour les fonctionnaires restés en place ayant eu une baisse de leur salaire net, selon le versant de la fonction publique
en euros courants

		Niveau 2020	Niveau 2021	Évolution
FP	Salaire brut (a)	3 230	3 133	- 3,0 %
	- Traitement brut	2 333	2 357	1,0 %
	- Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement	897	777	- 13,5 %
	Contributions et cotisations sociales	597	599	0,2 %
	- Cotisations sociales salariales ⁽¹⁾ (b)	293	301	2,7 %
	- CSG et CRDS (c)	304	298	- 2,1 %
	Salaire net de prélèvements = (a) - (b) - (c)	2 633	2 535	- 3,7 %
FPE	Salaire brut (a)	3 823	3 719	- 2,7 %
	- Traitement brut	2 762	2 766	0,1 %
	- Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement	1 061	953	- 10,2 %
	Contributions et cotisations sociales	713	708	- 0,7 %
	- Cotisations sociales salariales ⁽¹⁾ (b)	353	356	0,9 %
	- CSG et CRDS (c)	360	352	- 2,2 %
	Salaire net de prélèvements = (a) - (b) - (c)	3 111	3 011	- 3,2 %
FPT	Salaire brut (a)	2 669	2 584	- 3,2 %
	- Traitement brut	1 950	1 964	0,7 %
	- Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement	719	621	- 13,7 %
	Contributions et cotisations sociales	493	495	0,3 %
	- Cotisations sociales salariales ⁽¹⁾ (b)	240	248	3,3 %
	- CSG et CRDS (c)	253	247	- 2,5 %
	Salaire net de prélèvements = (a) - (b) - (c)	2 176	2 090	- 4,0 %
FPH	Salaire brut (a)	2 989	2 878	- 3,7 %
	- Traitement brut	2 073	2 210	6,6 %
	- Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement	916	668	- 27,1 %
	Contributions et cotisations sociales	532	556	4,5 %
	- Cotisations sociales salariales ⁽¹⁾ (b)	257	282	9,6 %
	- CSG et CRDS (c)	275	274	- 0,3 %
	Salaire net de prélèvements = (a) - (b) - (c)	2 457	2 322	- 5,5 %

Source : Siasp, Insee. Traitement Drees, DGCL-DESL, DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires. Fonctionnaires restés en place entre 2020 et 2021 ayant eu une baisse de salaire net.

(1) Cotisations retraites.

L'évolution de la RMPP contribue positivement à l'évolution globale du salaire net moyen entre deux années

La reprise économique mondiale et les tensions qui en découlent sur la demande provoquent une plus forte inflation des prix en 2021 (+ 1,6%), après une évolution très faible en 2020 (+ 0,5%). Cela entraîne une moindre hausse du pouvoir d'achat du salaire en EQTP des agents publics, dont le salaire net en euros constants progresse de 0,5% en 2021. Il en est de même pour la RMPP nette : bien que celle-ci augmente au même rythme qu'entre 2019 et 2020 en euros courants (+ 3,5%), le regain d'inflation en 2021 contribue à ralentir son évolution en euros constants (+ 1,8%, contre + 3,0% en 2020).

Pour autant, et ce de façon structurelle, l'évolution du salaire net des personnes en place contribue positivement à l'évolution d'ensemble (+ 1,4 point) [Figure 9]. En effet, l'évolution du salaire moyen de l'ensemble des agents de la fonction publique se décompose entre les évolutions des salaires et des effectifs des salariés en place, de ceux entrants et sortants et des fluctuants. L'écart de salaires moyens entre les entrants et les sortants pèse

Les évolutions de salaires des agents de la fonction publique qui ne changent ni d'employeur, ni de quotité de travail

sur l'évolution d'ensemble pour - 1,1 point; il reflète le fait que les jeunes générations entrantes sont moins rémunérées que celles plus âgées sortantes (« effet de noria »). La contribution de l'évolution du salaire moyen des fluctuants est tout juste positive (0,1 point). Enfin, les variations d'effectifs de l'ensemble de ces groupes contribuent pour 0,2 point à l'évolution du salaire net moyen.

La plus faible contribution du salaire net moyen des agents en place dans la FPT (+ 0,5 point) peut s'expliquer par l'absence de mesures spécifiques comparativement à celles observées dans la FPE (+ 1,1 point) suite au Grenelle de l'éducation, et dans la FPH (+ 2,6 points) suite au Ségur de la santé. Cela conduit à une perte de pouvoir d'achat des agents de la FPT dans leur ensemble (- 0,5%).

Figure 9 : Contribution des agents restés en place à l'évolution du salaire net moyen dans la fonction publique entre 2020 et 2021

en points de %

Versant	Évolution 2020-2021 du salaire net moyen (% en euros constants)	Contribution des évolutions du salaire net moyen des personnes en place	Contribution des évolutions du salaire net moyen des salariés fluctuants	Contributions des écarts du salaire net moyen entre entrants et sortants	Contribution des variations d'effectifs ⁽¹⁾
FP	0,5	1,4	0,1	- 1,1	0,2
FPE	0,2	1,1	- 0,2	- 0,6	- 0,1
FPT	- 0,5	0,5	0,0	- 0,9	- 0,1
FPH	2,8	2,6	0,6	- 0,2	- 0,1

Source : Siasp, Insee. Traitement Drees, DGCL-DESL, DGAFP-SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

(1) Cette contribution est la somme des contributions de chacun des groupes, lesquelles s'obtiennent en valorisant l'évolution entre 2020 et 2021 du poids du groupe dans l'ensemble des salariés de l'année par le salaire moyen du groupe en 2020.

Lecture : Entre 2020 et 2021, la hausse du salaire net, qui est de 0,5 %, résulte pour + 1,4 point de l'évolution du salaire net moyen des personnes en place, pour + 0,1 point de l'évolution du salaire net moyen des salariés fluctuants, pour - 1,1 point de l'évolution du salaire net moyen des salariés entrants et sortants et pour + 0,2 point de la variation des effectifs.

Source et définitions

Source

Les salaires et les effectifs de la fonction publique sont obtenus à partir du système d'information sur les agents des services publics (Siasp) produit par l'Insee depuis 2009. Le champ de suivi des rémunérations regroupe les agents civils dont le poste se situe en France (hors Mayotte) : il exclut donc les agents affectés à l'étranger. Contrairement aux données sur l'emploi, le suivi des salaires est sur un champ excluant les militaires.

Les données présentées incluent les bénéficiaires de contrats aidés et excluent les apprentis dans tous les versants. Les agents relevant des « Autres catégories et statuts » se trouvent dans des situations spécifiques à chaque versant.

Définitions

Les agents « en place » sont les salariés de la fonction publique présents de façon continue du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2021 chez le même employeur (identifié par le Siren de l'entreprise rémunératrice) et avec la même quotité de temps de travail. Dans la FPE, cela peut être un ministère ou un établissement public, dans la FPT, une collectivité territoriale, et dans la FPH, un hôpital ou un établissement médico-social. Ces agents peuvent conserver le même employeur et changer d'établissement de travail (id. Siret) entre les deux années. Dans une minorité de cas, le numéro Siret peut également changer à la suite d'un déménagement, d'une fusion ou d'une restructuration d'établissement.

Les « entrants » sont les salariés arrivés dans un poste dans la fonction publique en 2020 ou au 1^{er} janvier 2021 et présents de façon continue jusqu'au 31 décembre 2021.

Les « sortants » sont les salariés occupant un poste de façon continue dans la fonction publique du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2020, puis absents en 2021 ou ayant quitté leur poste au cours de l'année 2021.

Les « fluctuants » sont les salariés de la fonction publique ayant changé de situation (employeur ou quotité de travail) entre 2020 et 2021 ou n'ayant travaillé qu'une partie de chacune des deux années sans être « entrants » ou « sortants ».

Les évolutions de salaires des agents de la fonction publique qui ne changent ni d'employeur, ni de quotité de travail

La **rémunération moyenne des personnes en place (RMPP)** 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, l'effet des mesures d'avancement individuel et des promotions (GVT positif), ainsi que les autres éléments susceptibles d'avoir un impact sur le traitement ou le 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.

Les **corps** sont classés en trois catégories hiérarchiques (A, B et C) selon le niveau de recrutement et les fonctions des agents qui les composent. Ces catégories recouvrent en partie les catégories socioprofessionnelles (cadres, professions intermédiaires, ouvriers et employés). Unités de base de la gestion de la carrière des fonctionnaires, les corps sont composés de grades, subdivisés en échelons. La grille indiciaire détermine, à échelon donné, le traitement indiciaire ainsi que la durée et les conditions d'avancement d'échelon dans le grade concerné.

Les **grilles C-Type** correspondent aux corps de fonctionnaires des administrations de l'État classés dans la catégorie C au sens de l'article 13 de la loi du 13 juillet 1983, qui comportent deux ou trois grades. Ces grades sont classés dans des échelles de rémunération C1, C2 et C3 prévues à l'article 9 du décret n° 2008-836 du 22 août 2008, fixant l'échelonnement indiciaire des corps et des emplois communs aux administrations de l'État et de ses établissements publics. Les grades des corps sont classés, en allant vers le grade le plus élevé : C1 pour le 1^{er} grade, C2 pour le 2^e grade et C3 pour le 3^e grade.

Le **salaire en équivalent temps plein (EQTP)** correspond au salaire converti à un temps plein pendant toute l'année, quel que soit le volume de travail effectif, puis mensualisé. Pour un agent ayant occupé un poste de travail durant six mois à 80% et ayant perçu au total 10 000 euros, le salaire en EQTP est de $10\,000 / (0,5 \times 0,8) = 25\,000$ euros par an, soit 2 083 euros par mois. Pour calculer le salaire moyen en EQTP ou sa distribution, tous les postes, y compris les postes à temps partiel, sont pris en compte au prorata de leur volume de travail effectif (soit $0,5 \times 0,8 = 0,4$ EQTP dans l'exemple précédent).

Hors mention contraire, l'ensemble des effectifs et des évolutions commentées ici se rapportent aux indicateurs de rémunération en équivalent temps plein (EQTP). Par ailleurs, les EQTP de l'approche « Effectifs » sont différents des EQTP de l'approche « Rémunérations », car les champs sont différents : sont exclus de l'analyse des rémunérations les militaires, mais aussi les apprentis, les internes, les assistants maternels et familiaux. À l'inverse, les bénéficiaires de contrats aidés sont inclus.

Le **traitement indiciaire brut** s'obtient en multipliant l'indice majoré par la valeur du point. C'est le traitement avant tout complément et toute retenue. L'indice majoré est fixé par les grilles indiciaires définies pour chaque grade de fonctionnaire.

Les **primes et rémunérations annexes** sont liées à l'employeur, aux fonctions exercées, à la réalisation d'heures supplémentaires ou à des sujétions particulières. Elles incluent les indemnités (y compris celle de résidence), le supplément familial, et les rachats de jours de congés dans le cadre du compte épargne-temps (CET).

Le **salaire brut** s'obtient en ajoutant au traitement indiciaire brut les primes et indemnités diverses.

Le **salaire net** (de prélèvements sociaux) est le salaire que perçoit effectivement le salarié avant prélèvement de l'impôt sur le revenu. Il s'obtient en retranchant du salaire brut les cotisations sociales salariales, la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). Les taux et assiettes de cotisation sont identiques quel que soit le versant. Les cotisations sociales salariales correspondent aux cotisations retraite : 11,1% du traitement indiciaire et 5,0% des primes et indemnités au régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) en 2020. Quelques primes particulières sont soumises à cotisations du Service des retraites de l'État (SRE) ou de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) : les primes des agents en tenue dans la FPE (indemnité de sujétion spéciale de police, par exemple), les primes de sujétion des aides-soignants et les primes de feu des pompiers sont soustraites de l'assiette des cotisations RAFP.

Le **pouvoir d'achat** du salaire est la quantité de biens et de services que l'on peut acheter avec une unité de salaire. Son évolution est liée à celle des prix et des salaires. Elle est mesurée en euros constants. C'est ainsi que, si les prix augmentent dans un environnement où les salaires sont constants, le pouvoir d'achat du salaire diminue, alors que si la hausse des salaires est supérieure à celle des prix, il augmente.

Les évolutions de salaires des agents de la fonction publique qui ne changent ni d'employeur, ni de quotité de travail

Pour en savoir plus

- Colin S. et Godefroy P. (2023), « Mobilités individuelles au sein de la fonction publique entre 2018 et 2021 », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, édition 2023, DGAFP.
- Dixte C., Guiton M., Volat G. (2023), « Les rémunérations dans la fonction publique en 2021 », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, édition 2023, DGAFP.
- Drégoir M. (2023), « L'évolution du salaire des enseignants entre 2020 et 2021 », *Note d'Information* n° 23.34, DEPP, juillet.
- Ntamakuliro-Inema J.-L. et Andriamboavonjy T. (2023), « Les salaires dans la fonction publique hospitalière », *Insee Première* n° 1965, septembre.
- Ntamakuliro-Inema J.-L. et Vaslin Y. (2023), « Les salaires dans la fonction publique territoriale », *Insee Première* n° 1956, juillet.
- Ntamakuliro-Inema J.-L. et Volat G. (2023), « Les salaires dans la fonction publique de l'État », *Insee Première* n° 1955, juin.

**S'abonner aux avis de parution des publications statistiques
sur la fonction publique**

[https://www.fonction-publique.gouv.fr/
sabonner-aux-avis-de-parution-des-publications-statistiques](https://www.fonction-publique.gouv.fr/sabonner-aux-avis-de-parution-des-publications-statistiques)

Plus d'informations sur
www.fonction-publique.gouv.fr



**MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique**