

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

2023

ANNEXE AU PROJET DE LOI DE FINANCES POUR

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



Ce rapport sur l'état de la fonction publique, annexé au projet de loi de finances pour l'année 2023 est un extrait du rapport annuel sur l'état de la fonction publique édition 2022 dans sa partie statistique.

Le titre 2 « Faits et chiffres » offre, entre autres, un panorama chiffré sur la situation des trois versants de la fonction publique en matière d'emploi public, de flux de personnels, de rémunération, de formation et de conditions de travail. C'est ce panorama qui est présenté ici.

TITRE 2

Faits et chiffres

Vues d'ensemble

Dossier

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 2020

Caractéristiques et localisation des postes
de la fonction publique en 2020

Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2020

Évolution des effectifs de la fonction publique en 2020

Solène COLIN¹
Yannig PONS¹

Chiffres clés

5,66 millions de personnes travaillent dans la fonction publique au 31 décembre 2020.

Évolution des effectifs de la fonction publique entre fin 2019 et fin 2020

Ensemble de la FP :	+ 50 000 agents (+ 0,9 %)
FPE :	+ 31 000 agents (+ 1,3 %)
FPT :	- 4 000 agents (- 0,2 %)
FPH :	+ 23 000 agents (+ 1,9 %)

Au 31 décembre 2020, 5,66 millions d'agents travaillent au sein de la fonction publique en France, hors Mayotte, soit 50 100 de plus que fin 2019 (+ 0,9 % sur un an). À ces agents publics s'ajoutent 35 500 contrats aidés, en nette baisse par rapport à 2019.

Comme en 2019, le dynamisme de l'emploi public fait plus que compenser la baisse du nombre de bénéficiaires de contrats aidés (- 16 200). Ainsi, l'emploi chez les employeurs publics (y compris bénéficiaires de contrats aidés) augmente de 0,6 %.

Hors contrats aidés, l'emploi augmente dans la fonction publique de l'État pour la cinquième année consécutive (+ 1,3 %). Cette hausse est portée par les établissements publics, notamment ceux du ministère de l'Éducation nationale.

Dans la fonction publique territoriale, l'emploi diminue, en 2020, de 0,2 %. Néanmoins, il augmente dans les régions et légèrement dans les organismes intercommunaux, mais à un rythme moins soutenu que les années précédentes.

Dans la fonction publique hospitalière, l'emploi augmente de 1,9 %, notamment en raison de la crise sanitaire.

Fin 2020, en France, la fonction publique emploie 5,66 millions d'agents, soit un emploi sur cinq

En s'appuyant sur le statut juridique de l'employeur, la fonction publique emploie, fin 2020, en France (hors Mayotte), 5,66 millions d'agents au sein d'organismes dont le statut commun de recrutement, repéré par sa catégorie juridique, est le droit public. Néanmoins, des dispositions réglementaires permettent à certains de ces organismes de déroger à cette règle et d'effectuer des recrutements de droit privé. Par ailleurs, ces mêmes employeurs emploient, fin 2020, 35 500 bénéficiaires de contrats aidés de droit privé, généralement exclus du décompte des emplois de la fonction publique, réalisé par la DGAFP.

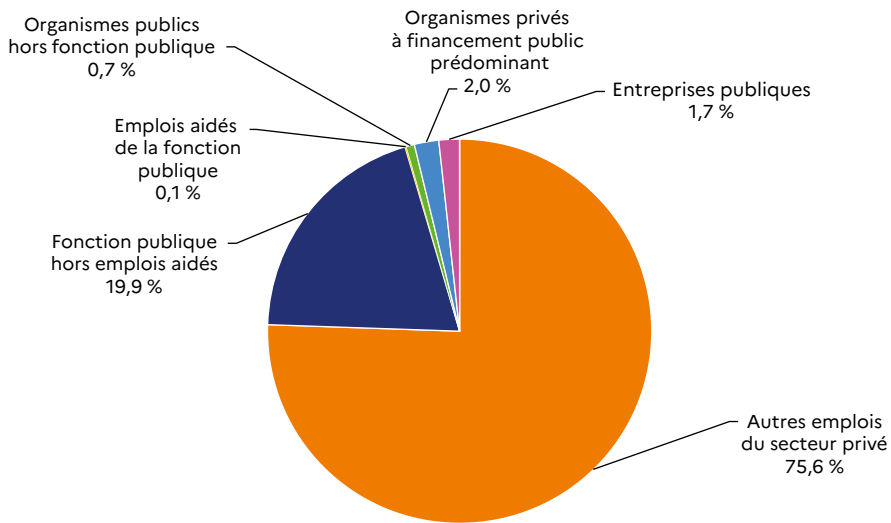
La fonction publique (hors bénéficiaires de contrats aidés) représente 19,9 % de l'emploi total (salariés et non-salariés) en France (hors Mayotte) (**Figure 1**). Ces agents sont employés, sous des statuts divers, par les services civils et militaires de l'État, les conseils régionaux, les conseils 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 2020, en France (hors Mayotte), hors contrats aidés, la fonction publique emploie 5,66 millions d'agents, soit 50 100 de plus que fin 2019 (voir **Sources et définitions**). En moyenne, entre 2011 et 2020, l'emploi public progresse au même rythme que l'emploi total (+ 0,5 % par an) (**Figure 2**). Entre 2011 et 2019 et notamment à partir de 2015, l'emploi total a davantage augmenté que l'emploi public, mais en 2020, l'emploi public poursuit

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

son augmentation (+ 0,9 %) à un rythme proche de celui des années précédentes tandis que l'emploi total baisse (- 0,9 %, y compris pour les non-salariés).

Figure 1 : Place de l'emploi public dans l'économie au 31 décembre 2020

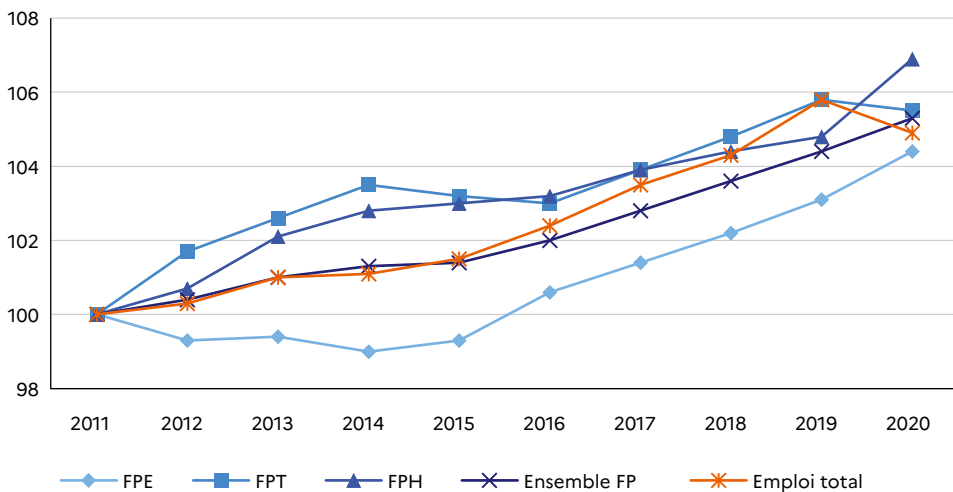


Sources : Siasp, Base tous salariés, Recme, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : France (hors Mayotte).

Figure 2 : Évolution des effectifs des trois versants de la fonction publique depuis 2011

Base 100 en 2011



Sources : Siasp, Insee. Estimations d'emploi, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

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

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

Évolution des effectifs de la fonction publique en 2020

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 trois années précédentes. En effet, parmi les 51 700 bénéficiaires de contrats aidés en activité fin 2019, 14 100 sont contractuels au sein du même versant fin 2020 ; ces passages vers le statut de contractuel étaient plus nombreux en 2019 (25 000) et en 2017 et 2018 (30 000). Cette baisse s'explique par la diminution progressive du nombre de bénéficiaires de contrats aidés. Parmi les bénéficiaires de contrats aidés fin 2019, trois sur dix sont devenus contractuels au sein du même versant en 2020. Cette proportion est stable par rapport à 2019.

La fonction publique de l'État (FPE), constituée des ministères, des établissements publics administratifs (EPA) nationaux et des établissements publics locaux d'enseignement (EPL), emploie 45 % des agents (2,52 millions). La fonction publique territoriale (FPT), composée des collectivités territoriales et des EPA locaux, en emploie quant à elle 34 % (1,93 million). Enfin, 1,21 million d'agents (21 %) travaillent au sein des hôpitaux et établissements médico- sociaux de la fonction publique hospitalière (FPH).

Fin 2020, un cinquième des agents ne travaillent pas à temps complet (**Figure 3**). Cette situation est plus fréquente dans la FPT (25 %). Dans la FPE, le recours au temps partiel est moins développé (17 %) mais poursuit son augmentation (+ 0,4 point après + 1,2 point en 2019). Pondéré par leur quotité de travail en fin d'année, le nombre d'agents dans la fonction publique s'élève, fin 2020, à 5,26 millions en équivalent temps plein (ETP).

Enfin, l'évolution des effectifs en fin d'année ne rend pas compte de l'effet des années incomplètes. En prenant en compte les agents entrés en cours d'année ou ayant quitté la fonction publique avant la fin de l'année, le volume total d'emplois dans la fonction publique en équivalent temps plein annualisé (EQTP) atteint 5,30 millions en 2020. Il augmente moins vite que les effectifs physiques au 31 décembre : pendant les périodes de confinement dues à l'épidémie de Covid 19, notamment au printemps 2020, nombre d'embauches ont été gelées. Ainsi, dans la FPE, le volume de travail augmente de 0,4 % alors que les effectifs en fin d'année progressent de 1,3 %. Par ailleurs, dans la FPH, ce volume d'emploi augmente également moins rapidement (+ 1,2 %) que le nombre de salariés en fin d'année (+ 1,9 %), en raison de recrutements faits lors de la vague épidémique de fin d'année.

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

	Effectifs physiques au 31/12/2020 ⁽¹⁾			ETP au 31/12/2020 (en milliers) ⁽¹⁾	EQTP annualisé en 2020 ⁽²⁾	
	(en milliers)	Évolution 2019-2020 (en %)	dont à temps partiel (en %)		(en milliers)	Évolution 2019-2020 (en %)
Fonction publique de l'État	2 521,3	1,3	17	2 370,7	2 380,0	0,4
Fonction publique territoriale	1 931,8	-0,2	25	1 767,6	1 807,0	0,1
Fonction publique hospitalière	1 207,0	1,9	22	1 120,9	1 117,2	1,2
Ensemble de la fonction publique	5 660,2	0,9	21	5 259,3	5 304,2	0,4

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessis.

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

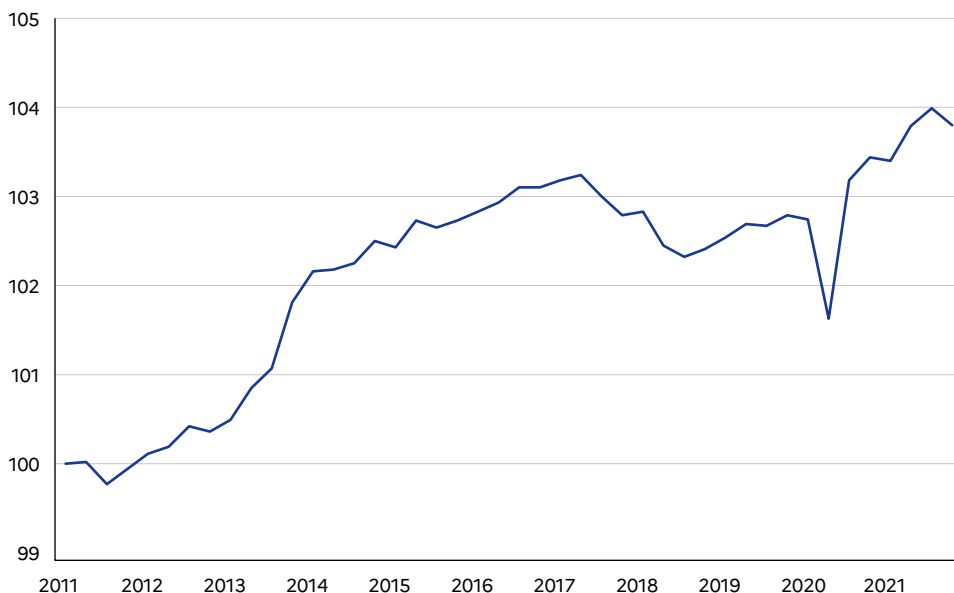
(2) Champ : Postes actifs dans l'année, tous statuts, France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Encadré 1 : Les premières estimations d'emploi de 2021

D'après l'estimation de l'évolution de l'emploi trimestrielle publiée par l'Insee, la fonction publique enregistre une hausse de 19 800 emplois en 2021 (soit + 0,3 %) [Figure].

Évolution des estimations trimestrielles d'emploi dans la fonction publique

Base 100 en 2011



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

Champ : France (hors Mayotte), personnes de 15 ans ou plus.

Données corrigées des variations saisonnières en fin de trimestre ; niveaux d'emploi.

L'augmentation des effectifs de la FPE est portée par les établissements publics

En 2020, hors bénéficiaires de contrats aidés, le nombre d'agents de l'État augmente de 31 400, soit +1,3 % (Figure 4). Cette augmentation est légèrement plus marquée qu'en 2019 (22 200 postes supplémentaires, soit +0,9 %). L'intégration comme contractuels d'anciens bénéficiaires de contrats aidés de ce même versant contribue à la hausse. Néanmoins, comme pour l'ensemble de la fonction publique, cet effet est moins prononcé qu'en 2019 : 8 100 agents sont concernés, après 17 300 en 2019.

Globalement, la hausse de l'emploi public est portée par les EPA et les EPLE (+6,6 %) tandis que l'emploi se replie légèrement dans les ministères (-0,2 %). Au ministère de l'Éducation nationale, l'augmentation des effectifs s'explique uniquement par une hausse de l'emploi dans ses établissements publics, en partie par le recrutement comme contractuels d'anciens bénéficiaires de contrats aidés. En 2020, ces conversions concernent principalement les EPLE (7 600), en lien avec la montée en charge prévue par la loi des recrutements (hors titre II) d'accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH) directement par les EPLE². Par ailleurs, environ 1 500 agents du ministère chargé des sports passent des ministères sociaux au ministère de l'Éducation nationale,

² Dans la suite de cette publication et dans les fiches 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 EPLE (collèges et lycées), les autorités administratives indépendantes et les établissements publics à caractère scientifique et technique.

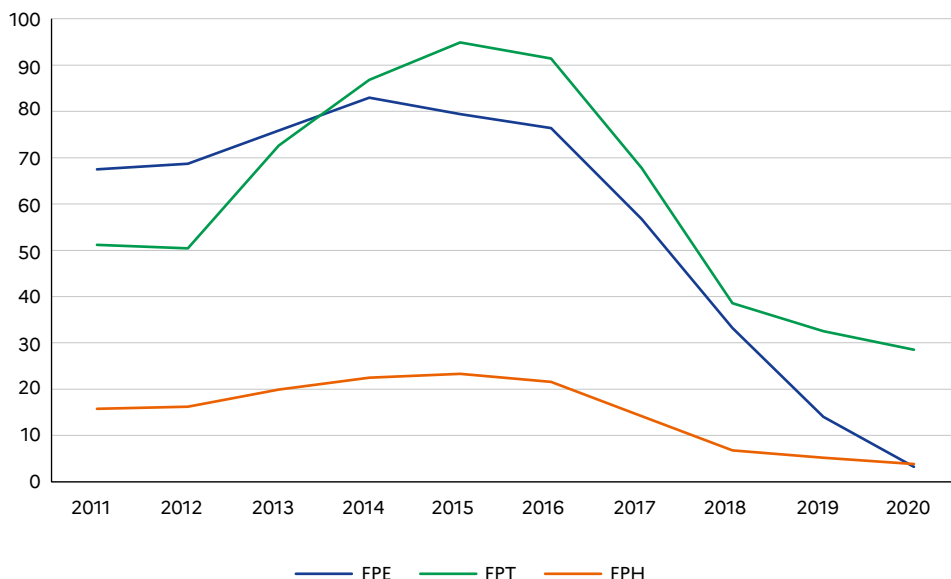
Évolution des effectifs de la fonction publique en 2020

Encadré 2 : Les bénéficiaires de contrats aidés

En 2020, 35 500 bénéficiaires de contrats aidés travaillent dans le secteur public sous contrat de droit privé, en nette baisse sur un an (- 16 200) [Figure]. Comme en 2019, le dynamisme de l'emploi public fait plus que compenser la baisse du nombre de bénéficiaires de contrats aidés. Ainsi, en les prenant en compte, l'emploi chez les employeurs relevant de la fonction publique augmente (+ 0,6 %).

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).

Ils sont 3 200 à travailler dans la FPE, contre 14 000 fin 2019. En prenant en compte ces contrats aidés, l'emploi augmente plus modérément (+ 0,8 %). Dans la FPT, le nombre de bénéficiaires de contrats aidés continue de diminuer (- 4 000). En les prenant en compte, l'emploi territorial repart à la baisse (- 0,4 %) après une hausse en 2019. Enfin, ils sont 3 800 à exercer au sein de la FPH ; en les prenant en compte, l'emploi progresse de 1,8 % dans ce versant.

de la Jeunesse et des Sports. Au sein des ministères sociaux, ce transfert explique en grande partie la baisse de 9,9 % du nombre d'agents.

Au sein des EPA des ministères sociaux, la hausse des effectifs s'explique par les effectifs de Pôle emploi, établissement sous tutelle du ministère du Travail, qui augmentent fortement : + 5,9 %, soit + 3 100 dans un contexte, en 2020, de nette hausse du nombre de demandeurs d'emploi.

Au ministère de la Culture, un transfert en gestion d'environ 1 000 agents, entre le ministère qui gérait jusqu'à présent ses fonctionnaires en poste au musée d'Orsay et au château de Versailles et ces établissements publics, explique l'écart d'évolution de l'emploi entre le ministère (- 9,8 %) et ses EPA (+ 3,4 %). Au total, au sein de ce ministère, la baisse de 600 postes s'explique par le contexte sanitaire (avec notamment la fermeture des musées en fin d'année) et par un moindre recours aux contractuels.

Figure 4 : Évolution des effectifs physiques de la fonction publique de l'État

	Au 31 décembre 2020		Évolution par rapport à 2019		Évolution moyenne annuelle entre 2011 et 2020
	Effectifs (en milliers)	Structure (en %)	Effectifs (en milliers)	Effectifs (en %)	Effectifs (en %)
Ensemble FPE	2 521,3	100	31,4	1,3	0,5
Ensemble des ministères	1 966,3	78	- 3,0	- 0,2	0,0
Ensemble des EPA	555,0	22	34,5	6,6	2,4
<i>dont</i>					
Éducation nationale, Jeunesse, Sports, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation	1 453,1	58	29,3	2,1	1,1
Ministère	1 055,7	42	- 1,0	- 0,1	0,5
EPA	397,4	16	30,3	8,3	2,7
Justice	92,5	4	1,8	2,0	2,1
Ministère	91,5	4	1,8	2,0	2,1
EPA	1,0	0	0,0	1,4	1,9
Culture	24,8	1	- 0,6	- 2,2	0,0
Ministère	9,7	0	- 1,1	- 9,8	- 1,7
EPA	15,1	1	0,5	3,4	1,2
Transition écologique et solidaire, Logement et Habitat durable et Cohésion des territoires	69,1	3	- 1,2	- 1,7	- 2,4
Ministère	47,9	2	- 1,6	- 3,2	- 4,4
EPA	21,3	1	0,4	2,0	4,5
Armées ⁽¹⁾	274,9	11	3,7	1,4	- 0,7
Ministère	266,4	11	3,5	1,3	- 0,7
EPA	8,5	0	0,2	1,8	0,4
Ministères économiques et financiers	146,8	6	- 3,0	- 2,0	- 1,6
Ministère	134,6	5	- 3,3	- 2,4	- 1,8
EPA	12,2	0	0,3	2,3	1,4
Intérieur et Outre-mer	302,3	12	1,8	0,6	0,6
Ministère	299,1	12	1,7	0,6	0,5
EPA	3,2	0	0,2	5,7	12,4
Ministères sociaux	98,6	4	0,4	0,5	0,1
Ministère	16,5	1	- 1,8	- 9,9	- 3,8
EPA	82,1	3	2,3	2,8	1,1

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

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

(1) En raison d'un changement de périmètre des données du Recensement des agents de l'État (RAE) sur les militaires entre 2019 et 2020, les évolutions sur ce champ et les ministères des Armées et de l'Intérieur sont à considérer avec précaution.

Lecture : Au 31 décembre 2020, on compte 91 500 agents au ministère de la Justice, soit 4 % des effectifs de la FPE. Cet effectif est en hausse de 2,0 % par rapport au 31 décembre 2019 (+ 2,1 % de hausse moyenne par an depuis 2011).

Outre ces évolutions, conformément aux orientations du projet de loi de finances 2020, l'emploi augmente au ministère de la Justice (+ 1 800 postes, soit + 2,0 %). Cette augmentation se répartit entre les programmes budgétaires « administration pénitentiaire » (+ 900 postes) et « justice judiciaire » (+ 800 postes). Les effectifs du ministère de l'Intérieur et des Outre-mer augmentent également (+ 1 800 postes, soit + 0,6 %). Cette hausse s'explique principalement du fait de transferts liés à la création du programme « Administration territoriale de l'État », par la fusion des programmes « Administration territoriale » et « Moyens mutualisés des administrations déconcentrées » ; ce dernier dépendait jusqu'alors des services du Premier ministre. Cette fusion vise à renforcer l'efficacité du fonctionnement des services déconcentrés par la mutualisation des moyens.

Enfin, les effectifs des ministères économiques et financiers (- 3 000, soit - 2,0 %) et de la Transition écologique et solidaire, du Logement et de l'Habitat durable (- 1 200, soit - 1,7 %) continuent de diminuer. Aux ministères

Évolution des effectifs de la fonction publique en 2020

économiques et financiers, la baisse se concentre dans le programme budgétaire « Gestion fiscale et financière de l'État et du secteur public local » (- 2 700 postes) et poursuit une tendance engagée depuis plusieurs années (- 20 000 postes en sept ans).

Encadré 3 : Effectifs en poste à l'étranger

La limitation du champ des données aux seuls agents en poste en France (hors Mayotte) entraîne l'exclusion d'une partie importante des effectifs du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères (MEAE). En France, le MEAE compte 3 700 agents civils au 31 décembre 2020 (y compris EPA sous tutelle). Cependant, on compte également près de 10 400 agents civils du MEAE, à cette même date, en poste à l'étranger, donc non comptabilisés ici. Ces effectifs sont en baisse de 5,6 % en 2020. Ainsi, au total, les effectifs civils du MEAE en France et à l'étranger reculent d'environ 500 agents (- 3,6 %).

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

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 seuls sont concernés le ministère de l'Éducation 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 60 % 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 2020 selon le ministère et le lieu de travail

en %

	Lieu de travail				
	Administration centrale (y. c. services à compétences nationales)	Services déconcentrés	EPA	Établissements d'enseignement (EPLE, écoles communales, établissements d'enseignement privé...)	Autres
Agriculture et Alimentation	5	20	19	53	3
Culture	15	10	73	0	2
Europe et Affaires étrangères	95	0	5	0	0
Ministères économiques et financiers	21	70	8	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	87	3	0	0
Services du Premier ministre	60	35	5	0	0
Ministères sociaux	5	12	83	0	0
Transition écologique et solidaire, Logement et Habitat durable et Cohésion des territoires	22	46	32	1	0
Total	4	22	20	54	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.

Lecture : Au 31 décembre 2020, 5 % des agents du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation travaillent en administration centrale (y compris services à compétences nationales).

En 2020, l'emploi dans la fonction publique territoriale est quasi stable

Hors contrats aidés, en 2020, le nombre d'agents territoriaux est quasi stable (- 0,2 %, soit - 4 100 agents) [Figure 6], et ce malgré le recrutement, au sein du même versant, de 4 500 anciens bénéficiaires de contrats aidés sous le statut de contractuel.

Dans le contexte de la crise sanitaire, les effectifs des organismes communaux baissent à nouveau (- 0,6 %) après une hausse en 2019. Par ailleurs, les effectifs reculent de 0,3 % dans les organismes départementaux. Ils continuent de progresser dans les régions (+ 2,1 %) à un rythme similaire à celui observé depuis 2011.

L'emploi continue d'augmenter dans les organismes intercommunaux (+ 0,3 %), mais à un rythme nettement inférieur à celui observé depuis 2011. Ils réunissent désormais 18 % des agents du versant contre 14 % en 2011. La hausse de l'emploi dans ces établissements est notamment liée à des transferts d'agents au sein du bloc communal : 5 800 agents y travaillent en 2020 alors qu'ils travaillaient fin 2019 dans des communes. Au total, les effectifs d'agents publics du secteur communal – qui regroupe communes, établissements communaux ou intercommunaux et les autres établissements locaux – reculent de 0,3 %.

Figure 6 : Évolution des effectifs de la fonction publique territoriale

	Au 31 décembre 2020		Évolution par rapport à 2019		Évolution moyenne annuelle entre 2011 et 2020
	Effectifs (en milliers)	Structure (en %)	Effectifs (en milliers)	Effectifs (en %)	Effectifs (en %)
Organismes communaux	1 135,9	59	- 6,9	- 0,6	- 0,1
Communes	1 009,8	52	- 5,2	- 0,5	0,0
Établissements communaux (CCAS, Caisse des écoles, etc.)	126,1	7	- 1,6	- 1,3	- 0,2
Organismes intercommunaux	343,5	18	1,2	0,3	3,8
Établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre	272,3	14	1,5	0,6	4,7
Autres structures intercommunales	71,2	4	- 0,3	- 0,4	1,0
Organismes départementaux	345,7	18	- 1,1	- 0,3	- 0,4
Départements	275,9	14	- 0,4	- 0,2	- 0,6
Autres établissements départementaux	69,7	4	- 0,7	- 1,0	0,7
Régions	96,9	5	2,0	2,1	2,1
Autres EPA locaux	9,8	1	0,7	7,4	6,0
Total fonction publique territoriale	1 931,8	100	- 4,1	- 0,2	0,6

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

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

Lecture : Au 31 décembre 2020, on compte 1 009 800 agents dans les communes, soit 52 % des effectifs de la FPT à cette date. Cet effectif est en baisse de 0,5 % par rapport au 31 décembre 2019 (stable depuis 2011).

Dans la FPH, l'emploi augmente vivement en raison de la crise sanitaire

Hors contrats aidés, en 2020, les effectifs de la FPH ont augmenté de manière plus soutenue (+ 1,9 %) [Figure 7] que sur les dix dernières années (+ 0,7 % par an). Cette hausse s'explique par la nécessité de faire face au développement de la crise sanitaire à partir de mars 2020.

Alors que les années précédentes la hausse de l'emploi concernait davantage les établissements médico-sociaux que les hôpitaux publics, ces derniers, en 2020, voient l'emploi y augmenter à un rythme similaire (+ 1,9 %). La progression de l'emploi dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA) est moins soutenue que l'évolution moyenne depuis 2010 (+ 4,1 %). À l'inverse, dans les hôpitaux, la hausse est particulièrement prononcée par rapport à la tendance sur dix ans (+ 0,4 %) ; et elle est plus soutenue pour les médecins (+ 2,6 %) que pour le reste du personnel.

Évolution des effectifs de la fonction publique en 2020

Figure 7 : Évolution des effectifs de la fonction publique hospitalière

	Au 31 décembre 2020		Évolution par rapport à 2019		Évolution en moyenne annuelle entre 2011 et 2020
	Effectifs (en milliers)	Structure (en %)	Effectifs (en milliers)	Effectifs (en %)	Effectifs (en %)
Total hôpitaux	1 054,5	87	20,0	1,9	0,4
<i>Médecins</i>	123,9	10	3,2	2,6	1,7
<i>Personnel non médical</i>	930,6	77	16,8	1,8	0,2
<i>dont personnel soignant</i>	654,9	54	11,7	1,8	nd
Établissements d'hébergement pour personnes âgées	109,3	9	2,0	1,9	4,1
Autres établissements médico-sociaux	43,2	4	0,8	2,0	3,2
Total fonction publique hospitalière	1 207,0	100	22,8	1,9	0,7

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

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

Lecture : Au 31 décembre 2020, on compte 1 054 500 agents dans les hôpitaux, soit 87 % des effectifs de la FPH. Cet effectif augmente de 1,9 % par rapport au 31 décembre 2019 (+ 0,4 % de hausse moyenne depuis 2011).

nd : données non disponibles.

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, 1 300 militaires occupaient un poste secondaire (non annexe, actif au 31/12) en France métropolitaine ou dans les DOM au sein de la fonction publique.

La nomenclature statistique des services de l'État a pour but d'identifier les différents types de services d'affectation des agents avec plusieurs niveaux de détail emboîtés. Le lieu de travail des agents publics dans la source Siasp est relié au répertoire des entreprises et des établissements géré par l'Insee (Sirene). Cette nomenclature s'appuie en premier lieu sur la structure juridique de l'établissement. Elle ne permet pas de classer les services d'affectation de la Gendarmerie nationale et des armées. Ainsi, elle n'identifie que les services civils et agrège l'ensemble des services de la Gendarmerie et des armées.

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 dérogeant 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 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 quotité de travail par rapport à un temps complet et de leur durée de poste sur l'année.

Dans cette étude, le **temps partiel** regroupe les postes à temps partiel proprement dits et les emplois à temps non complet et incomplet. Un poste à temps partiel est un emploi à temps complet sur lequel l'agent choisit de ne pas travailler à temps plein (c'est-à-dire d'avoir un temps de travail inférieur à la durée légale du travail ou à la durée conventionnelle). Un emploi à temps non complet ou incomplet est un emploi permanent pour lequel le temps de travail offert est inférieur à la durée légale du travail ou à la durée conventionnelle.

Pour en savoir plus

- 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 », Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2021, DGAFP.
- Donzeau N., Pons Y. (2022), « En 2020, l'emploi continue d'augmenter dans la fonction publique, notamment dans le versant hospitalier », *Insee Première* n° 1897, Insee, mars.
- Massis D. (2021), « En 2020, le nombre d'agents de la fonction publique territoriale est en recul », *BIS* n° 160, DGCL, décembre.

Caractéristiques et localisation des postes de la fonction publique en 2020

Solène COLIN¹
Yannig PONS¹

Chiffres clés

Évolution des effectifs par statut par rapport à 2019 :

Fonctionnaires : - 0,6 %
Contractuels : + 6,4 %
Militaires : + 1,0 %
Autres catégories et statuts : - 0,4 %

La France (hors Mayotte) compte 74 agents civils en équivalent temps plein (ETP) pour 1 000 habitants.

En 2020, la hausse de l'emploi public est portée essentiellement par une augmentation du nombre de contractuels (+ 6,4 %). Le recrutement sous ce statut d'anciens bénéficiaires de contrats aidés est moindre que les années précédentes. La part des agents de catégorie A se stabilise en 2020, après plusieurs années d'augmentation en lien avec le passage dans cette catégorie de plusieurs cadres d'emplois. L'emploi public augmente dans toutes les régions, notamment dans le Sud et l'Ouest de la France métropolitaine. La Guyane et La Réunion sont les régions où l'emploi public augmente le plus.

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

Fin 2020, comme depuis 2016, la fonction publique enregistre une augmentation de la part des contractuels, qui atteint 21 % (+ 1 point par rapport à fin 2019), et une baisse de 1 point de la part des fonctionnaires, qui s'établit à 67 % (**Figure 1**).

Par rapport à fin 2019, le nombre de contractuels dans l'ensemble de la fonction publique a augmenté de 71 900 agents, soit + 6,4 %. Par rapport aux années précédentes, cette hausse n'est plus principalement imputable au passage de contrats aidés en contractuels de droit public : ils ne représentent que 14 100 recrutements entre 2019 et 2020 (contre 24 500 entre 2018 et 2019). Par versant, la hausse est plus marquée dans la FPH (+ 9,6 %) que dans la FPE (+ 7,7 %) et dans la FPT (+ 3,0 %). Dans la FPH, le nombre de contractuels augmente de 23 800 par rapport à 2019 (dont 1 500 liés au passage de contrats aidés en contractuels dans le même versant). L'augmentation de leur nombre est de 35 900 dans la FPE (dont 8 100 anciens contrats aidés) et de 12 200 dans la FPT (dont 4 500 anciens contrats aidés).

Le nombre de fonctionnaires se replie de 23 400 dans l'ensemble de la fonction publique, soit une baisse de 0,6 % par rapport à fin 2019. Par versant, c'est dans la FPT que la baisse est la plus importante : - 13 400 fonctionnaires (- 0,9 %), puis dans la FPH : - 3 700 (- 0,5 %) et finalement dans la FPE : - 6 300 (- 0,4 %).

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

Les « 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) diminuent globalement de 0,4 % dans l'ensemble de la fonction publique. Dans la FPT (- 5,0 %), c'est principalement dû à la baisse des assistants maternels et familiaux. À l'inverse, dans la FPH, les effectifs des « autres catégories et statuts » augmentent (+ 2,2 %), essentiellement sur les personnels médicaux : médecins (+ 2,4 %) et internes (+ 2,5 %).

Figure 1 : Effectifs de la fonction publique par statut

	Au 31 décembre 2020		Évolution par rapport à 2019	Évolution annuelle moyenne entre 2011 et 2020	
	Effectifs (en milliers)	Structure (en %)	Effectifs (en %)	Effectifs (en %)	
FPE	Fonctionnaires	1 532,4	61	- 0,4	- 0,1
	Contractuels	505,0	20	7,7	3,3
	Militaires ⁽¹⁾	311,6	12	1,0	- 0,2
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	172,3	7	- 0,7	- 0,5
	Total	2 521,3	100	1,3	0,4
FPT	Fonctionnaires ⁽³⁾	1 455,6	75	- 0,9	0,3
	Contractuels ⁽³⁾	419,9	22	3,0	1,6
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	56,3	3	- 5,0	- 0,8
	Total	1 931,8	100	- 0,2	0,5
FPH	Fonctionnaires	806,7	67	- 0,5	- 0,2
	Contractuels	271,8	23	9,6	3,4
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	128,4	11	2,2	1,5
	Total	1 207,0	100	1,9	0,7
Ensemble de la fonction publique	Fonctionnaires ⁽³⁾	3 794,8	67	- 0,6	0,0
	Contractuels ⁽³⁾	1 196,7	21	6,4	2,7
	Militaires ⁽¹⁾	311,6	6	1,0	- 0,2
	Autres catégories et statuts ⁽²⁾	357,0	6	- 0,4	0,1
	Total	5 660,2	100	0,9	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 dégradation de la qualité des données sur les militaires rend les estimations fragiles.

(2) 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.

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

Caractéristiques et localisation des postes de la fonction publique en 2020

Encadré 1 : Les apprentis dans la fonction publique

Fin 2020, 19 200 apprentis se forment dans la fonction publique, soit une baisse de 3 % par rapport à fin 2019 en lien avec la crise sanitaire (**Figure**). Cette baisse provient essentiellement de la FPE (- 400 apprentis, soit 6 %). Le repli dans la FPE est lié à une importante diminution au ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation hors EPA (- 700 apprentis). Dans la FPT, les effectifs diminuent légèrement (- 1 %), notamment dans les communes (- 3 %).

Effectifs des apprentis par type d'employeur

	2020		Évolution par rapport à 2019 (en %)
	Effectifs	Part (en %)	
FPE			
Ministères	4 200	68	- 10,6
<i>dont Éducation nationale, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation</i>	100	2	- 87,5
<i>dont Armées</i>	1 800	29	20,0
<i>dont Intérieur</i>	1 000	16	- 9,1
EPA	2 000	32	5,3
Total	6 200	100	- 6,1
FPT			
Collectivités territoriales	9 100	75	- 2,2
<i>dont communes</i>	6 800	56	- 2,9
Établissements publics locaux	2 900	24	0,0
Total	12 100	100	- 0,8
FPH			
Total	1 000	-	- 9,1
Ensemble FP	19 200	-	- 3,5

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.

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

Encadré 2 : En 2020, la part des contrats à durée déterminée baisse légèrement

Dans la fonction publique, 55 % des contractuels sont en contrat à durée déterminée (CDD) (**Figure**). En 2020, la part des contractuels diminue légèrement (55 % contre 57 % en 2019). Cette baisse est davantage marquée dans la FPE (41 % contre 46 % en 2019). Une très large majorité des contractuels en CDD de la FP ont un contrat de courte durée : 75 % ont un contrat d'une durée inférieure à un an, une part stable par rapport à 2019, mais en hausse de 3 points par rapport à 2018 et de 6 points par rapport à 2017. Seuls 6 % ont un contrat de plus de trois ans.

La FPE emploie davantage de contrats à durée indéterminée (CDI) [59 %] et la durée des CDD y est supérieure à celle pratiquée dans les autres versants : 68 % des contractuels ont un contrat d'une durée inférieure à un an et 11 % un contrat de plus de trois ans.

Répartition des contractuels par type de contrat et durée en 2020

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	59	41	68	21	11
Fonction publique territoriale	29	71	75	21	5
Fonction publique hospitalière	47	53	87	11	2
Ensemble de la fonction publique	45	55	75	19	6

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

Champ : Contractuels de la fonction publique, France (hors Mayotte).

Lecture : Parmi les contractuels de la fonction publique, 55 % sont en CDD en 2020.

La proportion d'agents de catégorie A est restée stable, en 2020, à 37 %

En 2020, la fonction publique est composée de 37 % d'agents de catégorie A², de 17 % d'agents de catégorie B et de 45 % d'agents de catégorie C (Figure 2). La part des agents de catégorie A est stable par rapport à 2019 mais elle a augmenté de 3 points depuis 2011. Elle est beaucoup plus forte dans la FPE que dans les deux autres versants : fin 2020, 55 % des agents appartiennent à cette catégorie dans la FPE contre 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, moins d'un agent civil de l'État sur trois et un sur huit parmi les militaires relèvent de cette catégorie.

Figure 2 : Répartition par catégorie hiérarchique

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	2011	2020	2011	2020	2011	2020
Fonction publique de l'État	54	55	25	24	20	21
Agents civils	61	61	21	19	18	19
hors enseignants ⁽¹⁾	26	30	35	35	37	35
Militaires	13	13	53	54	34	33
Fonction publique territoriale	9	13	14	12	77	75
Fonction publique hospitalière ⁽²⁾	29	40	21	12	50	48
Total	34	37	21	17	46	45

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 2020, 55 % des agents de la FPE sont de catégorie A contre 54 % en 2011.

La répartition des agents par catégorie hiérarchique au sein de la FPE est stable sur les dernières années. La part des agents de catégorie A a augmenté de 1 point depuis 2011 alors que celle des agents en catégorie B a diminué de 2 points³.

Dans la FPT, la part des agents de catégorie A se stabilise à 13 % en 2020, après une augmentation de 3 points entre fin 2018 et fin 2019. La part des agents de catégorie C, qui représente les trois quarts des agents, continue de diminuer lentement, en baisse de 2 points depuis 2011, passant ainsi de 77 % à 75 %.

Dans la FPH, depuis 2011, la part des agents relevant de la catégorie A a progressé de 11 points aux dépens de celle des agents de catégorie B (-9 points). Ce changement est en grande partie la conséquence directe des requalifications progressives de certains corps de catégorie B en catégorie A, notamment des infirmières à compter de 2010, des éducateurs et manipulateurs d'électroradiologie en 2018, ainsi que des assistants socio-éducatifs en 2019.

Dans l'ensemble de la fonction publique, fin 2020, près de 107 800 agents occupent un poste de catégorie A+, soit 1,9 % des agents. Au sein de la catégorie A, la catégorie A+ correspond notamment à des emplois d'encadrement supérieur et de direction⁴. Ils sont plus nombreux dans la FPE, 85 % d'entre eux y travaillent et leur part atteint 3,6 %, contre seulement 0,6 % dans la FPT et 0,3 % dans la FPH (le corps médical n'étant pas compté en catégorie A+, quelles que soient les fonctions exercées).

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

3 Les données présentées dans la figure 2 sont arrondies à l'unité et l'écart n'est que d'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.

4 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 et Statistiques ».

Caractéristiques et localisation des postes de la fonction publique en 2020

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

En 2020, la France (hors Mayotte) compte 74 agents civils⁵ 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 (82 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 est plus élevé en Île-de-France (82 ETP pour 1 000 habitants) que dans le reste du pays (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 atteint 146 ETP pour 1 000 habitants dans la capitale, en hausse de 3 points en 2020. Depuis dix ans, le taux d'administration civile en France métropolitaine a augmenté d'un point.

Figure 3 : Taux d'administration au 31 décembre 2020

ETP pour 1 000 habitants

	Fonction publique de l'État, agents civils	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Ensemble de la fonction publique
Province	28	26	17	71
Île-de-France	41	27	14	82
<i>dont Paris</i>	85	34	27	146
<i>dont autres départements d'Île-de-France</i>	32	26	11	69
France métropolitaine	31	26	17	73
DOM	37	37	16	90
Guadeloupe	39	38	18	95
Martinique	37	43	24	104
Guyane	45	29	15	88
La Réunion	35	36	12	83
France (hors Mayotte)	31	26	17	74

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessì.

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

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

Lecture : En 2020, il y a 39 ETP pour 1 000 habitants en Guadeloupe au sein de la FPE.

En France métropolitaine, entre 2011 et 2020, le nombre d'agents civils augmente dans toutes les régions (**Figure 4**). Entre 2019 et 2020, il baisse légèrement dans le Grand Est (- 0,2 %) et augmente dans les autres régions.

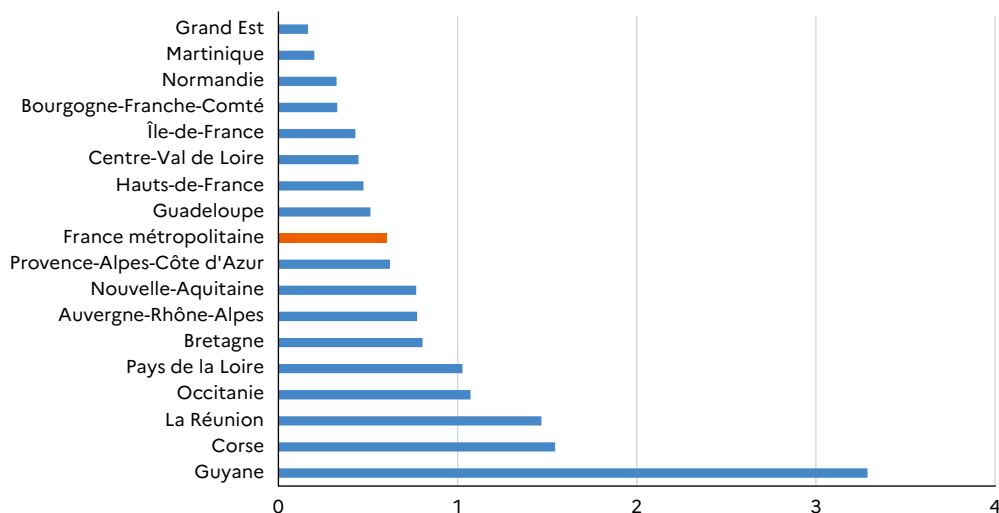
La Corse est la région métropolitaine dans laquelle le nombre d'agents civils a le plus augmenté depuis 2011 (+ 1,5 % par an, et même + 2,3 % dans la FPT uniquement), suivie par l'Occitanie (+ 1,1 %). La hausse a, en revanche, été moins dynamique dans le Grand Est (+ 0,2 % d'agents civils par an), ainsi qu'en Normandie et en Bourgogne-Franche-Comté (+ 0,3 % d'agents civils par an). Le nombre d'agents civils augmente aussi moins vite en Île-de-France (+ 0,4 % par an) que sur l'ensemble du territoire métropolitain (+ 0,6 % par an).

En outre-mer, entre 2011 et 2020, le nombre d'agents civils a vivement augmenté en Guyane (+ 3,3 % par an) et à La Réunion (+ 1,5 %). En revanche, l'emploi public a légèrement moins augmenté qu'au niveau national en Guadeloupe (+ 0,5 %) et en Martinique (+ 0,2 %), l'une des seules régions françaises où la population diminue régulièrement.

5 À des fins de comparaisons entre territoires, l'indicateur est construit sans les militaires, car leur localisation géographique n'est pas renseignée dans Siasp. 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.

Figure 4 : Évolution annuelle moyenne des effectifs physiques par région entre 2011 et 2020

en %



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

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

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

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

À Mayotte, la fonction publique emploie 21 000 agents au 2^e trimestre 2021, dont 12 600 travaillent dans la fonction publique de l'État et 8 400 exercent dans la fonction publique territoriale ou hospitalière. Le taux d'administration y est légèrement inférieur en moyenne à celui des autres territoires : 73 emplois publics pour 1 000 habitants⁶. Entre 2009 et 2021, les créations d'emploi y ont été particulièrement importantes dans la fonction publique de l'État. Ainsi, sur les 8 000 emplois publics créés à Mayotte sur la période, 7 800 le sont dans la fonction publique de l'État. En revanche, le nombre d'emplois en 2021 dans les collectivités territoriales et à l'hôpital est proche de celui de 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 1^{er} trimestre 2017, les contrats aidés ont été divisés par trois.

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 %).

6 Ici, le taux d'administration correspond au nombre d'agents publics, y compris bénéficiaires de contrats aidés et militaires, au 2^e trimestre 2021 pour 1 000 habitants. Ce taux n'est pas corrigé de la quotité de travail et est donc surévalué par rapport à la figure 3.

Caractéristiques et localisation des postes de la fonction publique en 2020

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, 1 300 militaires occupaient un poste secondaire (non annexe, actif au 31/12) en France métropolitaine ou dans les DOM au sein de la fonction publique.

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 de 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 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 quotité de travail par rapport à un temps complet et de leur durée de poste sur l'année.

Dans cette étude, le **temps partiel** regroupe les postes à temps partiel proprement dits et les emplois à temps non complet et incomplet. Un poste à temps partiel est un emploi à temps complet sur lequel l'agent choisit de ne pas travailler à temps plein (c'est-à-dire d'avoir un temps de travail inférieur à la durée légale du travail ou à la durée conventionnelle). Un emploi à temps non complet ou incomplet est un emploi permanent pour lequel le temps de travail offert est inférieur à la durée légale du travail ou à la durée conventionnelle.

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 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

- Donzeau N., Pons Y. (2022), « En 2020, l'emploi continue d'augmenter dans la fonction publique, notamment dans le versant hospitalier », *Insee Première* n° 1897, Insee, mars.
- Massis D. (2021), « En 2020, le nombre d'agents de la fonction publique territoriale est en recul », *BIS* n° 160, DGCL, décembre.

Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2020

Solène COLIN¹
Yannig PONS¹

Chiffres clés

Les femmes représentent **63 %** des agents publics et **43 %** des agents de la catégorie A+.

La fonction publique compte **2,4 agents de 50 ans et plus pour 1 de moins de 30 ans**, alors que ce ratio est de 1,5 dans le secteur privé.

Les femmes, déjà majoritaires dans la fonction publique (63 %), voient leur part progresser en 2020 au même rythme que les années précédentes. Entre 2011 et 2020, celle-ci a augmenté de deux points, et de cinq points pour les seuls postes de catégorie A+, où les femmes restent néanmoins minoritaires (43 %). L'âge moyen des agents continue d'augmenter au même rythme que les années précédentes.

La féminisation de l'emploi public se poursuit

Fin 2020, 63 % des agents qui travaillent dans la fonction publique sont des femmes, contre 46 % des salariés du secteur privé². Entre 2011 et 2020, la part des femmes dans la fonction publique a progressé de 2 points. La FPH est le versant où les femmes sont les plus nombreuses (78 %). Dans la FPT, la part des femmes s'élève à 61 % (+ 1 point en dix ans). Les femmes représentent près de neuf agents sur dix dans les établissements communaux mais seulement trois sur dix dans les établissements départementaux, du fait de la faible proportion de femmes dans les services départementaux d'incendie et de secours. La FPE est le versant où la part des femmes est la moindre (57 %), malgré une augmentation de 4 points entre 2011 et 2020. Cette moindre part s'explique en partie par la présence des militaires. Hors militaires, la part des femmes dans la FPE est de 63 %.

Entre 2011 et 2020, dans la fonction publique, la part des femmes augmente de 4 points parmi les agents de catégorie A et baisse d'autant parmi ceux de catégorie B. Cet effet est particulièrement marqué dans la FPT : la part des femmes augmente de 9 points au sein de la catégorie A et baisse de 7 points en catégorie B. Ces évolutions s'expliquent notamment par le passage en catégorie A, en 2019, des éducateurs de jeunes enfants et des assistants socio-éducatifs, cadres d'emplois très féminisés. Les femmes sont relativement moins présentes parmi les agents de catégorie B (52 %), en raison notamment du poids des militaires dans cette catégorie. En effet, elles représentent 59 % des effectifs civils de catégorie B.

Les femmes restent relativement peu nombreuses à occuper des postes de catégorie A+. Elles représentent 43 % des agents de cette catégorie, mais 67 % de l'ensemble des agents de catégorie A (**Figure 1**). Entre 2011 et 2020, leur part dans la catégorie A+ a augmenté de 5 points. Dans la FPE, les femmes occupent 41 % des postes de catégories A+ ; elles sont en revanche majoritaires sur ces postes dans la FPT (53 %) et la FPH (55 %).

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

² La part des femmes dans la fonction publique provient ici de la source Siasp, utilisée dans cette publication pour l'ensemble des données sur la fonction publique, tandis que la part des femmes du 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*, « Activité, emploi et chômage en 2020 » : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/5359503?sommaire=5359511>).

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

	Situation au 31 décembre 2020			Évolution entre les 31 décembre 2011 et 2020		
	Part des femmes (en %)	Part des moins de 30 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Part des femmes (en point de %)	Part des moins de 30 ans (en point de %)	Part des 50 ans et plus (en point de %)
Catégorie A	67	14	32	4	0	3
dont A+	43	2	54	5	0	8
Catégorie B	52	16	33	-4	-1	6
Catégorie C	64	15	39	2	-1	8
Ensemble	63	15	35	2	-1	6

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

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

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

En 2020, l'âge moyen des agents de la fonction publique est de 44 ans contre 42 ans dans le secteur privé³. La fonction publique compte 2,4 agents de 50 ans et plus pour 1 de moins de 30 ans, alors que ce ratio est de 1,5 dans le secteur privé.

En 2020, l'âge moyen des agents de la fonction publique a augmenté au même rythme que les années précédentes : au total, entre 2011 et 2020, il a augmenté de un an⁴. Entre 2011 et 2020, la part des moins de 30 ans est stable tandis que celle des plus de 50 ans a augmenté de 6 points.

La FPT est le versant le plus âgé de la fonction publique (46 ans). Jusqu'à 50 ans, les effectifs de la FPT sont fortement croissants avec l'âge (Figure 2), ce qui illustre sur longue période une réduction des embauches de débutants et/ou des embauches en cours de carrière plus fréquentes. L'âge moyen a augmenté dans la FPT de 2 ans entre 2011 et 2020. Ce sont dans les filières les plus jeunes, « animation » et « incendie-secours », que cette augmentation a été la plus marquée.

Dans la FPE, l'âge moyen est de 43 ans. Hors militaires, il est de 44 ans. Les militaires sont en moyenne âgés de 34 ans. L'âge moyen dans la FPH est de 42 ans. Dans ces deux versants, l'âge moyen a augmenté de un an entre 2011 et 2020. Mais les pyramides des âges sont différentes : dans la FPE, il y a un pic très net d'effectifs autour de 50 ans, alors que les effectifs par âge dans la FPH sont 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 (notamment chez les femmes).

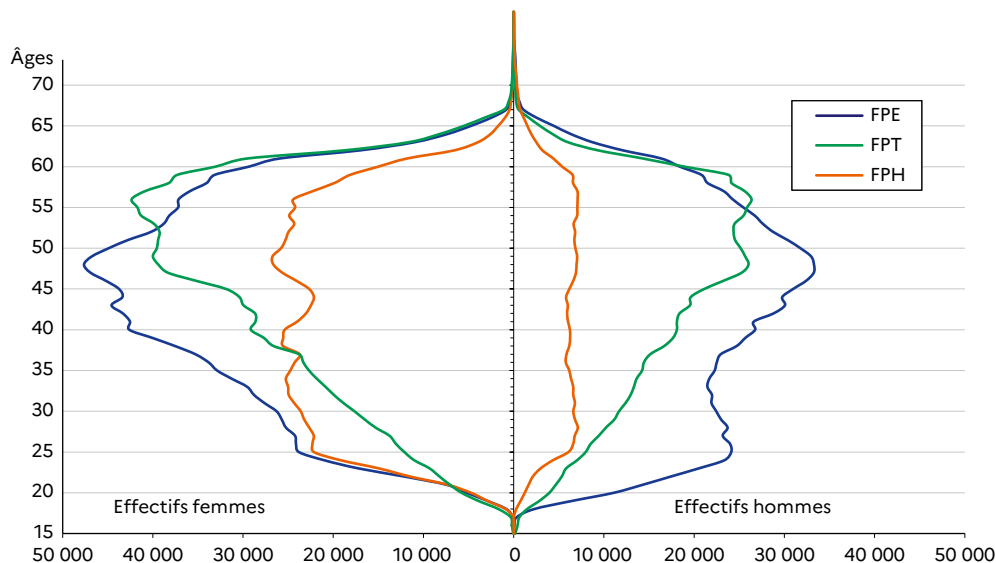
Dans les trois versants, les agents de catégories A+ sont les plus âgés ; ils ont en moyenne 50 ans, contre 43 ans pour les agents de catégories A et B et 44 ans pour les agents de catégorie C.

³ 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 de 45 ans.

⁴ Le vieillissement des effectifs de la FP est étudié en détail dans la vue « Les départs à la retraite dans la fonction publique » du rapport annuel sur l'état de la fonction publique de la DGAFP.

Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2020

Figure 2 : Pyramide des âges par versant au 31 décembre 2020



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

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

Encadré 1 : Niveau de diplôme des agents publics

En 2020, 54 % des agents publics détiennent un diplôme du supérieur contre 41 % dans le secteur privé (**Figure**). Par rapport au secteur privé, c'est dans la FPE (75 %) 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 (31 %).

Répartition par niveau de diplôme des agents des trois versants de la fonction publique

en %

	2014			2020		
	Diplôme inférieur au baccalauréat	Baccalauréat	Diplôme du supérieur	Diplôme inférieur au baccalauréat	Baccalauréat	Diplôme du supérieur
FPE	13	17	70	10	15	75
FPT	54	19	27	46	22	31
FPH	36	15	48	32	16	52
Ensemble FP	32	17	50	28	18	54
Privé	46	20	34	38	21	41

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

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

Lecture : En 2020, 75 % 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 (70 % contre 75 % tous âges confondus), du fait d'une proportion plus importante de militaires dans cette tranche d'âge.

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

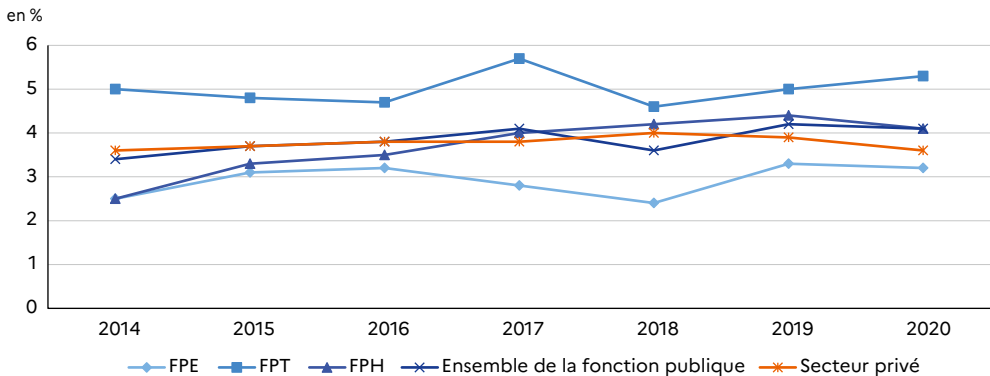
souvent diplômés du supérieur (60 %) que les femmes (49 %). Cet écart est lié à un effet de composition : dans la FPH, un homme sur trois est cadre (ou profession intellectuelle supérieure, notamment médecin) contre une femme sur dix. Mais, à catégorie sociale égale, les femmes sont plus diplômées que les hommes.

Entre 2014 et 2020, la part des diplômés du supérieur a augmenté plus rapidement chez les salariés du privé (+ 7 points) que parmi les agents publics (+ 4 points).

Encadré 2 : Travailleurs handicapés

En 2020, 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.

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



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

Champ : France entière (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 2020.

Par versant, elle est plus faible dans la FPE (3 %) et plus élevée dans la FPT (5 %).

Entre 2014 et 2020, cette part a progressé d'un point dans la fonction publique alors qu'elle est restée stable dans le privé.

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

Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2020

militaire occupe par ailleurs un poste secondaire dans la fonction publique, il n'est pas possible de repérer ce poste comme tel. En l'absence d'un identifiant commun, ces postes secondaires sont assimilés à des postes principaux, entraînant une surestimation de l'effectif total. À titre d'information, en 2017, 1 300 militaires occupaient un poste secondaire (non annexe, actif au 31 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.

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 la 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 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

- Donzeau N., Pons Y. (2022), « En 2020, l'emploi continue d'augmenter dans la fonction publique, notamment dans le versant hospitalier », *Insee Première* n° 1897, Insee, mars.
- Massis D. (2021), « En 2020, le nombre d'agents de la fonction publique territoriale est en recul », *BIS* n° 160, DGCL, décembre.

Les flux de personnels dans la fonction publique

Les personnels entrant et sortant de la fonction publique en 2020

Les recrutements dans la fonction publique de l'État en 2020

Les départs à la retraite dans la fonction publique

Les personnels entrant et sortant de la fonction publique en 2020

Solène COLIN¹
Yannig PONS¹

Chiffres clés

Le taux d'entrée s'établit à **8,8 %** et le taux de sortie à **7,9 %**.

Taux d'entrée par statut :
Fonctionnaires : 2,0 % (stable sur un an)
Contractuels : 30,2 % (- 1,6 point sur un an)
Autres catégories et statuts : 11,3 % (+ 0,2 point sur un an)

En 2020, le taux d'entrée dans la fonction publique s'établit à 8,8 % et le taux de sortie à 7,9 %. La rotation du personnel civil s'établit à 8,3 %, stable par rapport à 2019.

Hors bénéficiaires de contrats aidés, le taux d'entrée augmente uniquement dans la FPH, sous l'effet du recrutement de personnels soignants notamment. Le taux de sortie augmente dans la FPT et diminue dans la FPE et la FPH. La rotation du personnel diminue dans la FPE, est stable dans la FPT, et augmente dans la FPH dans le contexte de la crise sanitaire.

Par ailleurs, certains agents, très majoritairement des contractuels, ont des contrats courts conduisant à entrer et sortir de la fonction publique au cours de la même année : leur nombre diminue de 8,2 % en 2020, mais augmente dans la FPH (+ 15,7 %), dans le contexte de la crise sanitaire.

La rotation du personnel de droit public se maintient malgré un ralentissement de la transformation de contrats aidés en contractuels

Hors bénéficiaires de contrats aidés et militaires, entre fin 2019 et fin 2020, on compte 49 100 entrées d'agents publics de plus que de sorties. En 2020, 468 300 agents sont entrés dans la fonction publique, soit un taux d'entrée de 8,8 %, stable par rapport à 2019 (**Figure 1**). Le taux de sortie (7,9 %) est également stable. Ainsi, le taux de rotation du personnel civil, qui mesure l'importance des entrées et des sorties par rapport à l'ensemble de l'emploi, est stable (8,3 %).

En 2017 et en 2018, le taux de rotation des agents civils sous statut public avait fortement augmenté sous l'effet de la transformation d'une partie des contrats aidés en contractuels. En volume, ce flux d'entrées se réduit, mais la rotation du personnel civil en 2020 reste à un niveau plus élevé qu'en 2016.

Les mouvements d'entrée-sortie concernent surtout les contractuels, du fait de périodes d'emploi plus courtes. Ainsi, ils représentent les trois quarts de l'ensemble des entrants de la fonction publique et la moitié des sortants², alors qu'ils ne représentent qu'un agent civil sur cinq. À l'inverse, le poids des fonctionnaires dans les entrées-sorties est moindre que celui qu'il représente dans les effectifs de la fonction publique. Ainsi, le taux de rotation des fonctionnaires (3,4 %) est beaucoup plus faible que celui des contractuels (23,8 %). Le taux d'entrée des fonctionnaires est en particulier bien plus faible que celui des contractuels (2,0 % contre 30,2 %).

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

² On définit les entrants comme les agents présents dans les décomptes de l'emploi public au 31 décembre 2020 et pas au 31 décembre 2019. Symétriquement, un sortant est une personne comptabilisée parmi les agents publics au 31 décembre 2019, mais pas au 31 décembre 2020.

Figure 1 : Nombre d'entrants et de sortants et taux d'entrée et de sortie, par versant, sexe et statut en 2020

		Entrées				Sorties				Taux de rotation ⁽⁵⁾	
		Nombre d'entrants ⁽¹⁾ (en milliers)	Évolution par rapport à 2019 (en %)	Taux d'entrée ⁽³⁾ (en %)	Variation du taux d'entrée (en point de %)	Nombre de sortants ⁽²⁾ (en milliers)	Évolution par rapport à 2019 (en %)	Taux de sortie ⁽⁴⁾ (en %)	Variation du taux de sortie (en point de %)	Taux (en %)	Variation du taux de rotation (en point de %)
Ensemble de la fonction publique	Femmes	321,2	1,1	9,2	0,0	275,3	-0,7	7,9	-0,2	8,5	-0,1
	Hommes	1471	-0,7	8,0	-0,1	143,9	-1,5	7,8	-0,1	7,9	-0,1
	Ensemble	468,3	0,5	8,8	0,0	419,2	-0,9	7,9	-0,1	8,3	-0,1
Fonction publique de l'État	Femmes	119,0	-2,4	8,7	-0,4	93,0	-5,2	6,8	-0,5	7,7	-0,5
	Hommes	62,6	2,6	7,6	0,2	60,1	-7,6	7,3	-0,6	7,4	-0,2
	Ensemble	181,6	-0,7	8,3	-0,2	153,2	-6,2	7,0	-0,5	7,6	-0,3
Fonction publique territoriale	Femmes	107,6	-3,7	9,1	-0,4	106,6	5,1	9,0	0,4	9,0	0,0
	Hommes	57,2	-8,9	7,6	-0,8	61,4	6,4	8,2	0,5	7,9	-0,1
	Ensemble	164,8	-5,6	8,5	-0,5	168,0	5,6	8,7	0,4	8,6	-0,1
Fonction publique hospitalière	Femmes	94,5	12,6	10,1	1,0	75,7	-2,3	8,1	-0,3	9,1	0,4
	Hommes	27,3	12,2	10,4	1,0	22,4	-4,0	8,5	-0,4	9,5	0,3
	Ensemble	121,9	12,5	10,2	1,0	98,1	-2,7	8,2	-0,3	9,2	0,4
Fonctionnaires	Femmes	50,5	3,0	2,1	0,1	117,6	2,4	4,8	0,1	3,4	0,1
	Hommes	26,7	-3,0	2,0	0,0	61,7	0,8	4,6	0,1	3,3	0,0
	Ensemble	77,2	0,8	2,0	0,0	179,3	1,9	4,7	0,1	3,4	0,1
Contractuels	Femmes	246,4	0,7	30,7	-2,0	134,4	-3,6	16,7	-1,9	23,7	-1,9
	Hommes	104,4	-0,3	29,2	-0,9	66,8	-3,9	18,7	-1,3	23,9	-1,1
	Ensemble	350,8	0,4	30,2	-1,6	201,2	-3,7	17,3	-1,7	23,8	-1,7
Autres catégories et statuts	Femmes	24,4	1,9	10,6	0,2	23,3	2,0	10,2	0,2	10,4	0,2
	Hommes	16,0	0,6	12,5	0,1	15,5	0,1	12,1	0,1	12,3	0,1
	Ensemble	40,4	1,4	11,3	0,2	38,8	1,2	10,8	0,2	11,1	0,2

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDesii.

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

(1) Entrant : agent présent au 31/12/2020 mais pas au 31/12/2019.

(2) Sortant : agent présent au 31/12/2019 mais pas au 31/12/2020.

(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 2020, on compte 468 300 entrants dans la fonction publique soit 0,5 % de plus qu'au 31 décembre 2019. Le taux d'entrée est égal à 8,8 %, stable par rapport à l'année précédente.

La rotation du personnel diminue dans la FPE, est stable dans la FPT et augmente dans la FPH dans le contexte de crise sanitaire

En 2020, dans la FPE, le nombre d'entrants et de sortants hors mouvements inter-versants de la fonction publique diminue légèrement. Le nombre d'entrants s'établit à 181 600 (Figure 2), en baisse de 0,7 % par rapport à 2019. Le taux d'entrée s'établit à 8,3 %. Le nombre d'entrées de contractuels diminue (-3,4 %) après une augmentation soutenue en 2019 (+8,4 %). Cette baisse est imputable à la diminution des recrutements d'anciens bénéficiaires de contrats aidés en tant que contractuels (8 100 contre 17 300 en 2019), ici comptés comme des entrées dans la fonction publique. Les autres recrutements de contractuels continuent de progresser (+4,4 %). En outre, le nombre d'entrées de fonctionnaires augmente (+5,4 %) après une forte baisse en 2019 (-11,2 %). Le nombre de sortants de la FPE s'établit à 153 200, en baisse de 6,2 % par rapport à 2019. Cette diminution est portée par les contractuels, qui représentent la moitié des sortants de la FPE et pour lesquels le nombre de sorties baisse. Le taux de sortie est ainsi de 7,0 % (-0,5 point sur un an). Le taux de rotation s'établit à 7,6 % (-0,4 point).

Les personnels entrant et sortant de la fonction publique en 2020

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

Entre fin 2019 et fin 2020, 24 100 agents changent de versant. Le solde de ces mouvements inter-versants est positif pour la FPE (9 100 entrées pour 7 400 sorties) et négatif pour les deux autres versants : - 400 pour la FPT et - 1 400 pour la FPH (**Figure**).

Entrées et sorties par versant et statut

en milliers

		Effectifs fin 2019	Entrées dans le versant			Sorties du versant		Effectifs fin 2020
			Entrées ⁽¹⁾ dans la fonction publique			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	Mouvements inter-versants			
Fonction publique de l'État	Fonctionnaires	1 538,7	43,7	0,1	3,5	62,8	2,5	1 532,4
	Contractuels	469,0	123,9	8,1	5,2	75,9	4,4	505,0
	Autres catégories et statuts	173,5	14,1	0,0	0,5	14,5	0,5	172,3
	Ensemble	2 181,2	181,6	8,3	9,1	153,2	7,4	2 209,7
Fonction publique territoriale	Fonctionnaires	1 469,0	22,0	1,5	4,0	72,8	3,5	1 455,6
	Contractuels	407,7	133,4	4,5	4,5	84,9	5,4	419,9
	Autres catégories et statuts	59,3	9,4	0,1	0,3	10,4	0,3	56,3
	Ensemble	1 936,0	164,8	6,0	8,8	168,0	9,2	1 931,8
Fonction publique hospitalière	Fonctionnaires	810,5	11,5	0,1	1,5	43,7	3,2	806,7
	Contractuels	248,0	93,5	1,5	3,1	40,4	2,4	271,8
	Autres catégories et statuts	125,7	16,9	0,0	1,5	14,0	1,9	128,4
	Ensemble	1 184,2	121,9	1,5	6,1	98,1	7,5	1 207,0

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDeSSI.

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

(1) Entrant : agent présent au 31/12/2020 mais pas au 31/12/2019.

(2) Sortant : agent présent au 31/12/2019 mais pas au 31/12/2020.

Lecture : Au 31/12/2019, 2 181 200 agents étaient présents au sein de la FPE. Sur l'année 2020, 190 800 sont entrés dans la FPE (181 600 agents depuis l'extérieur, 9 100 depuis un autre versant), tandis que 160 600 sont partis (153 200 ont quitté la fonction publique, 7 400 sont allés dans un autre versant). Finalement, au 31/12/2020, 2 209 700 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.

À l'échelle des versants, ces mouvements inter-versants ne représentent qu'une petite partie des entrées et des sorties. Ainsi, ils ne représentent que 5 % 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 inter-versants 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 2019 et 2020 dans chacun des trois versants s'explique donc par les entrées et les sorties de la fonction publique.

Dans la FPT, le nombre d'entrants diminue (- 5,6 %) alors que le nombre de sortants augmente (+ 5,6 %). La baisse du nombre de passages de contrats aidés à contractuels (4 500, après 5 800 en 2019), comptés comme des entrées dans la fonction publique, n'explique qu'une partie de la baisse totale des entrées (- 9 700). Ainsi, en 2020, la FPT comptabilise 164 800 entrants. Le taux d'entrée est de 8,5 % et baisse de 0,5 point par rapport à 2019. Le nombre d'entrants diminue pour tous les statuts. Le nombre d'entrées de fonctionnaires baisse particulièrement (10,5 %, après - 4,0 % entre 2018 et 2019). L'augmentation du nombre de sortants concerne tous les statuts. Ainsi, le taux de rotation des agents territoriaux est stable par rapport à 2019 (8,6 %).

Dans la FPH, dans un contexte marqué par la crise sanitaire, le nombre d'entrants augmente de 12,5 % (121 900 entrées contre 108 300 en 2019) et le nombre de sortants diminue (98 100, soit - 2,7 %). Les taux

Les flux de personnels dans la fonction publique

d'entrée et de sortie s'élèvent à 10,2 % (+ 1,0 point) et à 8,2 % (– 0,3 point). La hausse du nombre d'entrants concerne tous les statuts mais est plus marquée pour les contractuels. Elle concerne notamment les entrées dans la filière soignante (+ 9 500, soit + 14,4 %). Les entrées de personnels médicaux sont en revanche restées stables. Le nombre de sortants baisse au même rythme pour les fonctionnaires et les contractuels. Dans la FPH, le taux de rotation est de 9,2 % (+ 0,4 point).

Figure 2 : Nombre d'entrants et de sortants et taux d'entrée et de sortie, par versant et par statut en 2020

		Entrées ⁽¹⁾				Sorties ⁽²⁾			
		Nombre d'entrants (en milliers)	Évolution par rapport à 2019 (en %)	Taux d'entrée (en %)	Variation du taux d'entrée (en point de %)	Nombre de sortants (en milliers)	Évolution par rapport à 2019 (en %)	Taux de sortie (en %)	Variation du taux de sortie (en point de %)
Fonction publique de l'État	Fonctionnaires	43,7	5,4	2,8	0,2	62,8	1,9	4,1	0,1
	Contractuels	123,9	– 3,4	25,4	– 2,8	75,9	– 12,0	15,6	– 3,4
	Autres catégories et statuts	14,1	5,6	8,2	0,5	14,5	– 5,5	8,4	– 0,4
	Ensemble	181,6	– 0,7	8,3	– 0,2	153,2	– 6,2	7,0	– 0,5
Fonction publique territoriale	Fonctionnaires	22,0	– 10,5	1,5	– 0,2	72,8	4,8	5,0	0,3
	Contractuels	133,4	– 4,9	32,2	– 2,9	84,9	4,7	20,5	0,2
	Autres catégories et statuts	9,4	– 2,8	16,3	0,0	10,4	19,4	17,9	3,3
	Ensemble	164,8	– 5,6	8,5	– 0,5	168,0	5,6	8,7	0,4
Fonction publique hospitalière	Fonctionnaires	11,5	9,6	1,4	0,1	43,7	– 2,7	5,4	– 0,1
	Contractuels	93,5	15,4	36,0	2,7	40,4	– 2,7	15,6	– 1,5
	Autres catégories et statuts	16,9	0,4	13,3	– 0,2	13,9	– 2,6	11,0	– 0,5
	Ensemble	121,9	12,5	10,2	1,0	98,1	– 2,7	8,2	– 0,3

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

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

(1) Agents présents au 31/12/2020 mais pas au 31/12/2019.

(2) Agents présents au 31/12/2019 mais pas au 31/12/2020.

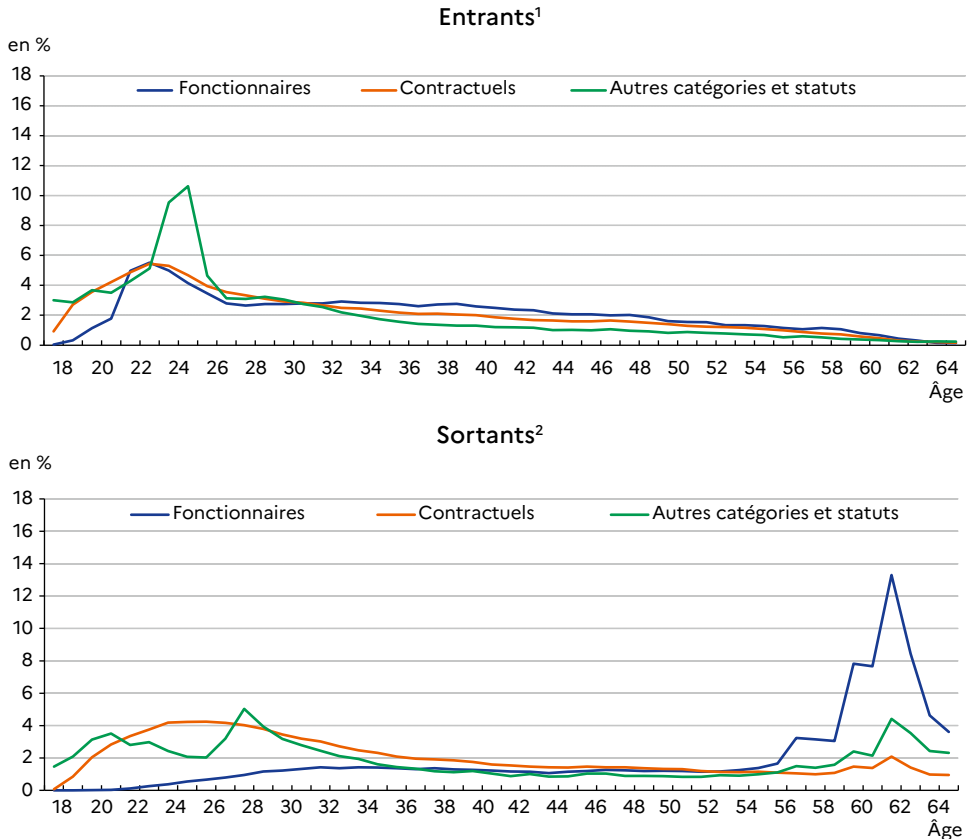
Un tiers des fonctionnaires sortant de la fonction publique a moins de 50 ans

La moyenne d'âge des entrants dans la fonction publique est de 34 ans (Figure 3). Elle est plus élevée chez les fonctionnaires (37 ans) que pour les contractuels (34 ans) et les « autres catégories et statuts » (31 ans). En effet, les « autres catégories et statuts » incluent les apprentis, qui intègrent le marché du travail plus jeune. Par ailleurs, l'âge moyen des entrants est plus bas dans la FPH (32 ans) que dans les deux autres versants (respectivement 34 ans pour la FPE et 36 ans pour la FPT). La proportion de fonctionnaires entrant à 25 ans ou moins est de 23 %, alors qu'elle est de 32 % pour les contractuels.

Les sorties de la fonction publique ne sont pas toutes liées à un départ à la retraite. La moyenne d'âge des sortants est de 45 ans. La moitié des fonctionnaires sortants sont âgés de 60 ans ou plus, mais près d'un tiers a moins de 50 ans. Le flux de fonctionnaires sortants correspond aux départs à la retraite, aux départs pour exercer dans le privé comme salarié ou en libéral, à d'autres formes de disponibilité ou encore à des congés parentaux. Pour les « autres catégories et statuts », en revanche, deux pics de départs sont observés, soit en fin de carrière (25 % ont 60 ans ou plus) soit après un court passage dans la fonction publique (35 % des départs concernent des moins de 30 ans), notamment pour les apprentis et les internes de la FPH. Enfin, les contractuels partent généralement après un passage court dans la fonction publique (et 38 % des contractuels « sortants » ont moins de 30 ans).

Les personnels entrant et sortant de la fonction publique en 2020

Figure 3 : Profil par âge des entrants et des sortants de la fonction publique en 2020



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDess.

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

(1) Entrant : agent présent au 31/12/2020 mais pas au 31/12/2019.

(2) Sortant : agent présent au 31/12/2019 mais pas au 31/12/2020.

Le nombre d'agents présents seulement une partie de l'année diminue, malgré une hausse dans la FPH

En 2020, 247 100 agents civils ont travaillé une partie de l'année sans être présents ni fin 2019 ni fin 2020 (Figure 4). Même si les contrats de moins d'un an peuvent être à cheval sur deux années, ces cas sont représentatifs en évolution de l'ensemble des contrats de moins d'un an. Ce nombre est en baisse de 8,2 % (- 22 000) par rapport à 2019 (après + 70 % en 2019). Dans le contexte de la crise sanitaire, les évolutions entre les versants sont très contrastées : - 23,3 % dans la FPE, - 6,9 % dans la FPT et + 15,7 % dans la FPH.

Au total, 4,2 % des agents civils ayant occupé au moins un emploi dans la fonction publique dans l'année (hors bénéficiaires de contrats aidés) ont occupé des emplois courts qualifiés d'« entrants-sortants », une part en baisse de 0,4 point (après + 0,2 point en 2019). Les agents de la FPT (5,6 %) sont plus concernés que ceux de la FPE (2,9 %) et de la FPH (4,4 %). Il s'agit dans neuf cas sur dix de contractuels (soit 14,5 % des contractuels ayant occupé au moins un emploi dans la fonction publique dans l'année). Les hommes (4,6 %) sont davantage concernés que les femmes (4,0 %), et ce quels que soient le statut et le versant.

Figure 4 : Effectifs qui à la fois entrent et sortent de la fonction publique (entrants-sortants) par versant et par statut en 2020

	Entrants-sortants ⁽¹⁾		
	Effectifs 2020 (en milliers)	Évolution des effectifs par rapport à 2019 (en %)	Part dans les effectifs totaux ⁽²⁾ (en %)
Ensemble de la fonction publique	247,1	- 8,2	4
Fonction publique de l'État	69,3	- 23,3	3
Fonction publique territoriale	119,6	- 6,9	6
Fonction publique hospitalière	58,2	15,7	4
Fonctionnaires	8,5	12,1	0
Contractuels	225,6	- 9,3	15
Autres catégories et statuts	13,0	2,6	3
Femmes	154,0	- 6,3	4
Hommes	93,1	- 11,0	5

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

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

(1) Entrants-sortants : ensemble des agents absents au 31/12/2019 et au 31/12/2020 mais présents entre les deux dates.

(2) Effectifs totaux : ensemble des agents présents sur une période comprise entre le 31/12/2019 et le 31/12/2020.

Lecture : En 2020, 247 100 agents sont entrés en cours d'année et sortis de la fonction publique avant le 31 décembre. Cela représente 4,2 % des agents présents en 2020.

Encadré 2 : Les nouveaux apprentis dans la fonction publique en 2021

En 2021, 19 800³ nouveaux contrats d'apprentissage ont été signés dans la fonction publique, soit une hausse de 31 % par rapport à 2020 (**Figure**). Les recrutements d'apprentis sont en forte hausse dans tous les versants de la fonction publique (+ 29 % dans la FPE, + 31 % dans la FPT, + 48 % dans la FPH). La FPT concentre toujours l'essentiel des recrutements (63 %).

Entre 2020 et 2021, le nombre de nouveaux contrats augmente de 66 % dans les ministères. Cette forte hausse s'explique, au moins partiellement, par la mise en œuvre du plan de développement de l'apprentissage au sein de la fonction publique de l'État (Note du Premier ministre du 21 mai 2021).

Enfin, dans la FPT, le principal recruteur demeure les communes, où le nombre de nouveaux contrats d'apprentissage a augmenté de 28 %.

³ Dans l'ensemble de cet encadré, les données relatives à l'année 2021 sont considérées comme provisoires. Elles sont en effet susceptibles d'être révisées lors de la prochaine publication.

Les personnels entrant et sortant de la fonction publique en 2020

Nouveaux contrats d'apprentissage signés dans la fonction publique par versant et catégorie d'employeur

		Effectifs 2019	Effectifs 2020 ⁽¹⁾	2021 ⁽²⁾		Évolution 2020-2021 (en %)
				Effectifs	Part (en %)	
FPE	Ministères	2 910	2 880	4 070	66	42
	EPA sous tutelle des ministères	1 740	1 910	2 090	34	10
	Total	4 650	4 790	6 160	100	29
FPT	Communes	4 220	4 600	5 870	47	28
	Départements	1 190	1 330	2 010	16	51
	Régions	380	470	640	5	35
	Autres collectivités territoriales ⁽³⁾	690	690	540	4	- 21
	Établissements départementaux	180	160	210	2	31
	Établissements communaux	280	270	450	4	67
	Établissements intercommunaux	1 720	1 920	2 670	21	39
	Autres EPA locaux	90	50	90	1	68
Total	8 750	9 490	12 480	100	31	
FPH		860	780	1 150	-	48
Ensemble FP		14 270	15 050	19 800	-	31

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

Champ : France.

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.

(1) Données révisées (par rapport à la publication précédente).

(2) Données provisoires.

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

Lecture : Parmi les nouveaux contrats d'apprentissage signés en 2021 dans la FPE, 34 % l'ont été par les EPA.

Encadré 3 : Une montée en charge des ruptures conventionnelles dans les ministères en 2021

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

Sur le champ des agents civils des ministères, 2 130 indemnités spécifiques de rupture conventionnelle (ISRC) ont été enregistrées en 2021 (contre 425 en 2020) **[Figure]**, soit 1,3 pour mille agents civils présents fin 2020 dans les ministères.

Les ruptures conventionnelles en 2020 et 2021

	2020	2021
Nombre	425	2130
Part des femmes (%)	64	70
Âge moyen	50	49

Source : DGAFP – SDessi d'après fichiers de paie de la DGFIP.

Champ : Ministères (hors établissements publics), hors militaires.

En 2021, 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 : 49 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).

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.

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 31/12/19 et 31/12/20). $\text{Taux de rotation} = (\text{entrants} + \text{sortants}) / (\text{effectifs fin 2019} + \text{effectifs fin 2020})$.

Les **entrants-sortants** correspondent à l'ensemble des agents absents au 31/12/2019 et au 31/12/2020 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 en évolution des contrats de moins de un an.

Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État en 2020

Karine DELAMARE¹

Chiffres clés

37 550 recrutements externes dans la FPE, en 2020, dont 62 % de femmes.

En 2020, 40 500 postes ont été offerts aux recrutements externes de fonctionnaires de l'État. Les concours externes constituent l'essentiel des recrutements externes, avec 91 % de l'ensemble des postes offerts. Ces ouvertures de postes ont débouché sur le recrutement de 37 500 agents, dont 30 % environ étaient contractuels dans la fonction publique ou déjà fonctionnaires. Le nombre de recrutements externes est stable par rapport à 2019.

Le nombre d'inscriptions à ces recrutements a baissé de 11 % par rapport à 2019 (- 52 000 candidats), et le nombre de présents aux épreuves de 5 % (- 13 000). Cette diminution peut s'expliquer par la situation sanitaire inédite liée à la pandémie de Covid-19. En outre, un candidat sur deux s'est présenté aux épreuves.

La sélectivité des recrutements externes s'établit à 5,8 candidats présents pour 1 admis. Elle poursuit sa baisse.

Le ministère de l'Éducation nationale est le premier recruteur de la fonction publique de l'État. En 2020, sept postes proposés sur dix concernent un emploi dans ce ministère.

Enfin, six recrutés sur dix dans la fonction publique de l'État sont des femmes.

Le recrutement des agents titulaires dans la fonction publique de l'État (FPE) s'effectue quasi exclusivement par concours. Ce mode de recrutement particulier a été mis en place afin de garantir l'égalité de traitement dans l'accès aux emplois de la fonction publique.

Il existe plusieurs voies de recrutement dans les corps de la FPE, chacune disposant de conditions d'accès spécifiques. Les deux principales voies de recrutement par concours sont les voies externe et interne. La voie externe est ouverte à tous les candidats, sous condition de diplôme ou de niveau d'études. La voie interne est quant à elle réservée aux agents de la fonction publique en poste depuis une durée définie. Il existe aussi deux dispositifs d'accès dérogatoires :

- un accès direct sans concours pour les emplois ne nécessitant pas de qualification particulière, les concours se révélant peu adaptés pour ce type de recrutement ;
- un dispositif spécifique aux agents contractuels, au titre de la résorption de l'emploi précaire. La titularisation des contractuels prend alors la forme de « concours réservés » destinés aux seuls agents contractuels remplissant certaines conditions.

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

Les flux de personnels dans la fonction publique

De nouvelles voies de recrutement ont ensuite été créées afin d'assurer une plus grande diversité des fonctionnaires :

- en 1990, le « troisième concours » (ou « troisième voie ») est créé. Il s'adresse aux personnes disposant d'une expérience professionnelle de même nature que celle qui sera exercée à l'issue du concours. Le premier concours de ce type a été conçu afin de diversifier les profils d'entrée à l'École nationale d'administration (ENA) ;
- en 2005, le Pacte (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique) permet à un jeune peu ou pas diplômé ou à un chômeur de longue durée d'accéder à une qualification, puis à un emploi de catégorie C dans la fonction publique ;
- en janvier 2017, le contrat PrAB (Préparation aux concours de catégories A et B) est mis en place. Il permet aux personnes sans emploi d'exercer un emploi en tant que contractuel, tout en se préparant à un concours de la fonction publique de catégorie A ou de catégorie B.

Dans cette étude ne sont pris en compte que les recrutements externes, composés des concours externe et unique, du troisième concours, des recrutements sans concours, du contrat PrAB et du Pacte. Les concours qui ne concernent que les agents de la fonction publique, à savoir les concours internes et réservés, sont donc exclus.

Le nombre de postes offerts dans la FPE est resté stable

En 2020, la FPE a ouvert 40 492 postes aux recrutements externes (**Figure 1**). Les recrutements sur concours représentent 98 % 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 auquel peuvent être candidats des agents déjà fonctionnaires) et 4 % pour le troisième concours. Le nombre de postes proposés hors concours (sans concours, Pacte) reste très marginal (2 %).

Après avoir chuté de 4 % en 2019, le nombre de postes ouverts aux recrutements externes est resté stable en 2020. En revanche, le nombre d'inscrits est en forte baisse (- 11 %) en 2020, comme pour certains concours de l'Éducation nationale, tels que le concours externe de professeur de lycée professionnel (- 22 %) ou le troisième concours de professeur des écoles (- 27 %, alors que davantage de postes étaient proposés à ce concours en 2020). Cette baisse du nombre d'inscrits n'a pas uniquement concerné les recrutements d'enseignants : le nombre d'inscrits au concours externe de surveillant pénitentiaire a également chuté (- 25 %). Enfin, pour certains concours, le nombre d'inscrits n'a pas baissé et a même légèrement augmenté, comme pour le concours externe de gardien de la paix (+ 2 %).

Le nombre de candidats présents aux épreuves est en baisse (- 5 %). Les circonstances difficiles liées à la pandémie de Covid-19 peuvent expliquer la baisse des inscriptions et des candidats présents aux recrutements externes de la FPE. En effet, le nombre élevé de personnes touchées par le virus et la crainte pour d'autres personnes d'être contaminées ont pu limiter la motivation des candidats à s'inscrire, mais également à se présenter aux épreuves des recrutements externes. En moyenne, la sélectivité² des recrutements externes s'élève à un peu moins de six présents pour un admis.

Seul un candidat sur deux se présente en moyenne aux premières épreuves des concours, notamment parce que les inscriptions aux concours de la fonction publique sont gratuites. En outre, 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. Finalement, 3 000 postes n'ont pas été pourvus en 2020, soit 7 % des postes proposés. Il s'agit souvent de postes dans l'Éducation nationale, le principal recruteur dans la FPE.

2 La sélectivité est le nombre de candidats présents aux épreuves d'un concours pour un candidat admis.

Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État en 2020

Figure 1 : Bilan des recrutements de fonctionnaires de l'État selon la voie en 2020

	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⁾
Ensemble des recrutements externes	40 492	0	437 070	-11	223 635	-5	59	38 816	3	37 550	0	62	5,8	-0,5
<i>dont sur concours ou sur titre :</i>														
Concours externe	36 845	0	382 937	-11	192 281	-6	59	34 951	3	33 838	0	62	5,5	-0,5
Concours unique	1 139	1	12 893	-4	11 057	-6	48	1 112	3	1 106	2	56	9,9	-1,0
3 ^e concours	1 546	15	16 649	-28	5 959	-4	71	1 454	20	1 323	11	71	4,1	-1,0
<i>dont hors concours :</i>														
Sans concours	692	20	24 173	7	13 921	7	63	1 093	-6	1 077	-7	49	-	-
Pacte	270	-19	418	15	418	21	66	206	29	206	29	66	-	-

Sources : GRECO Report (Gestion des REcrutements et COncours Report), DGAFP – SDessi.

Champ : Recrutements externes de la FPE.

(1) L'évolution annuelle de la sélectivité est la différence entre le nombre de présents pour un admis en 2020 et le nombre de présents pour un admis en 2019.

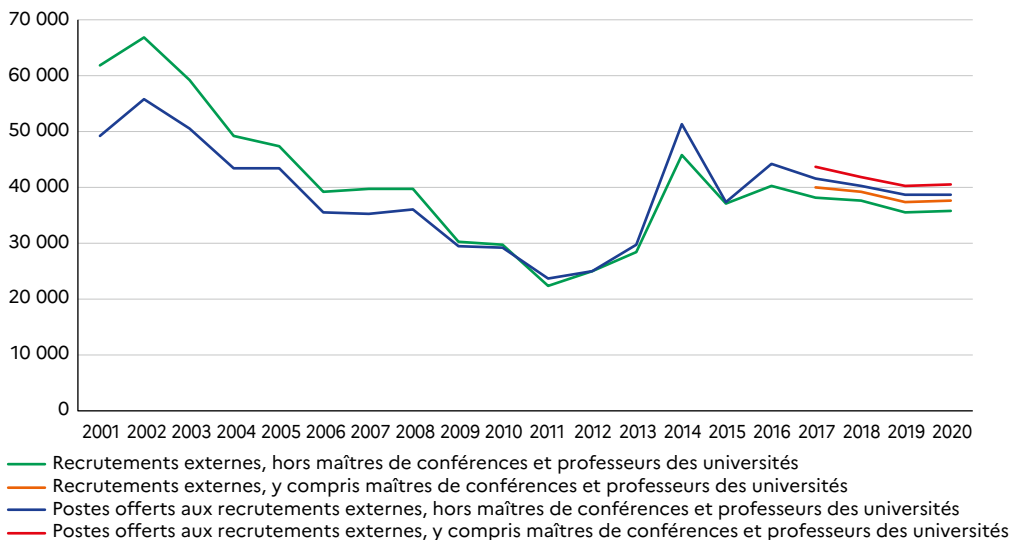
Note : Les données 2019 ont été révisées.

Lecture : En 2020, 437 070 personnes se sont inscrites pour un recrutement externe, soit 11 % de moins qu'en 2019.

Si le nombre de postes offerts est resté stable entre 2019 et 2020, il est en baisse de 7 % depuis 2017 (Figure 2). Il reste néanmoins nettement plus élevé que sur la période 2009-2013. Le nombre de postes offerts aux recrutements externes avait fortement baissé pendant cette période, suite notamment à la mise en place de la Révision générale des politiques publiques (RGPP), qui avait comme objectif le non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux.

Les flux de personnels dans la fonction publique

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.

Champ : Recrutements externes de la FPE.

Note : Les données 2019 ont été révisées.

Lecture : En 2020, 40 492 postes sont offerts aux recrutement externes.

En 2020, les trois quarts des postes offerts sont des postes de catégorie A (29 454 postes) [Figure 3]. Le nombre de postes de catégorie B (5 988) est quant à lui un peu plus élevé que le nombre de postes de catégorie C (5 050). La baisse des inscriptions concerne les concours et autres recrutements externes de toutes les catégories hiérarchiques : - 11 % d'inscrits pour les concours de catégorie A, - 13 % pour ceux de catégorie B et - 8 % pour ceux de catégorie C. Le taux de présence aux épreuves des candidats inscrits est un peu plus faible pour les concours de catégorie C (47 %) que pour les concours de catégories A et B (52 %).

Figure 3 : Bilan des recrutements de fonctionnaires de l'État selon la catégorie hiérarchique du recrutement en 2020

	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⁾
Ensemble des recrutements externes	40 492	0	437 070	- 11	223 636	- 5	59	38 816	3	37 551	0	62	5,8	- 0,5
A	29 454	1	273 551	- 11	142 804	- 9	60	27 697	3	26 143	0	66	5,2	- 0,7
B	5 988	- 6	74 866	- 13	39 188	- 8	51	5 840	0	5 811	- 2	50	6,7	- 0,6
C	5 050	5	88 653	- 8	41 644	14	63	5 279	5	5 597	7	52	7,9	0,6

Sources : GRECO Report (Gestion des REcrutements et COncours Report), DGAFP – SDessi.

Champ : Recrutements externes de la FPE.

(1) L'évolution annuelle de la sélectivité est la différence entre le nombre de présents pour un admis en 2020 et le nombre de présents pour un admis en 2019.

Note : Les données 2019 ont été révisées.

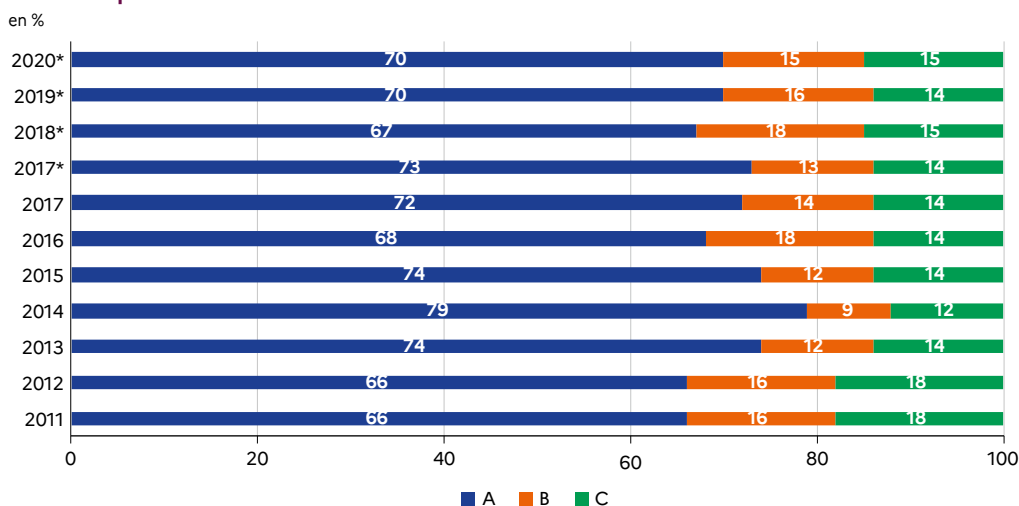
Lecture : En 2020, 437 070 personnes se sont inscrites pour un recrutement externe, soit 11 % de moins qu'en 2019.

Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État en 2020

Sept agents recrutés sur dix sont affectés à des postes de catégorie A

Chaque année, les différents services de l'État recrutent majoritairement des agents de catégorie A : 26 143 agents sur 37 551 en 2020, soit sept postes sur dix. La proportion des postes de catégorie A dans le recrutement de fonctionnaires n'a guère évolué en 10 ans : en 2011, deux recrutements sur trois portaient déjà sur des postes de catégorie A (Figure 4).

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



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

Champ : Recrutements externes de la FPE.

Note : Les données 2019 ont été révisées.

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

Lecture : En 2020, 70 % des candidats recrutés par voie externe dans la FPE occupent des emplois de catégorie A.

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

Dans le cadre de la loi de transformation de la fonction publique³, la DGAFP doit produire annuellement des informations relatives aux ruptures d'engagement à servir (pantouflages) des élèves issus de certaines « grandes écoles ».

L'enquête menée par la DGAFP concerne 34 gestionnaires de corps au sein des écoles ou ministères, dont 20 ont répondu, soit un taux de réponse de 59 %, en progression de 6 points par rapport à l'année dernière. Les informations collectées sont désormais :

- le stock total d'agents qui ont des sommes à rembourser du fait de leur rupture d'engagement, quelle que soit l'année de leur départ ;
- les événements intervenus sur ce stock au cours d'une année : remises gracieuses, dispenses, remboursements, négociations d'étalement.

Au 31 décembre 2021, le stock d'agents devant rembourser des sommes au titre de leur rupture d'engagement s'élève à 1 416, dont 1 383 élèves ou anciens élèves des Écoles normales supérieures (ENS) et 28 élèves ou anciens élèves de l'École polytechnique (Figure). L'ENS de Lyon décompte, à elle seule, 1 314 élèves soumis à cette obligation. En 2021, il y a eu 14 remises gracieuses accordées, 39 « pantouffles » remboursées et 34 élèves ayant dépassé le délai de remboursement ou ayant négocié un étalement.

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

Figure : 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	École nationale d'administration ⁽¹⁾	École polytechnique	École nationale de la magistrature ⁽²⁾	Écoles normales supérieures ⁽³⁾	École nationale supérieure des Mines	Total
Nombre d'élèves/anciens élèves au 31/12/2021 soumis à une obligation de remboursement de leur rupture d'engagement	5	28	0	1 383	0	1 416
Nombre de remises gracieuses accordées en 2021	0	0	1	13	0	14
Nombre de « pantoufles » remboursées en 2021	3	21	0	15	0	39
Nombre d'élèves entre le 01/01/2021 et le 31/12/2021 ayant dépassé le délai de remboursement ou ayant négocié un étalement	0	15	0	19	0	34

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

(1) Hors sous-préfets, conseillers des Affaires étrangères, magistrats des tribunaux administratifs et de la cour administrative d'appel, inspecteurs à l'Inspection générale de l'administration, et administrateurs civils de l'Aviation civile et des ministères de l'Écologie, des Finances, de l'Intérieur, de la Justice et des ministères sociaux.

(2) Hors élèves n'ayant pas intégré le corps des magistrats.

(3) Hors élèves de l'ENS de Rennes et administrateurs de l'Insee.

Le ministère de l'Éducation nationale offre 70 % des postes de la FPE

Sept postes sur dix sont proposés par le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (**Figure 5**). Il s'agit notamment de postes de professeur des écoles de classe normale (11 800 postes), de professeur certifié (6 500), de professeur agrégé (1 600), de professeur de lycée professionnel (1 400) ou encore de maître de conférences.

Ensuite viennent trois ministères avec un niveau de recrutement équivalent. Le ministère de l'Intérieur offre 3 413 postes en 2020, ce qui représente 8 % 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 (2 200 postes à la session 2020). Les deux autres principaux recruteurs sont le ministère des Finances (8 %, notamment via les concours de contrôleur et d'adjoint des finances publiques) et le ministère de la Justice (8 %, notamment des surveillants pénitentiaires et, dans une moindre mesure, des greffiers).

En définitive, ces quatre ministères (Éducation nationale, Intérieur, Finances, Justice) concentrent 95 % des recrutements externes.

Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État en 2020

Figure 5 : Nombre de postes offerts aux recrutements externes selon le ministère en 2020

	Postes offerts (ensemble des voies d'accès)	Part (en %)
Agriculture et Alimentation	412	1
Armées	480	1
Culture	74	0
Économie, Finances, Action et Comptes publics	3 216	8
Éducation, Enseignement	28 641	71
<i>dont : Professeurs des écoles</i>	11 772	-
<i>Professeurs certifiés</i>	6 530	-
Europe et Affaires étrangères	102	0
Intérieur	3 413	8
<i>dont : Gardiens de la paix</i>	2 185	-
Justice	3 054	8
<i>dont : Surveillants pénitentiaires</i>	1 594	-
Ministères sociaux	187	0
Transition écologique et solidaire	913	2
Total	40 492	100

Source : GRECO Report (Gestion des REcrutements et COncours Report), DGAFP – SDessi.

Champ : Postes offerts aux recrutements externes de la FPE.

Lecture : Au sein du ministère de la Justice, 3 054 postes étaient offerts, soit 8 % des postes de la FPE.

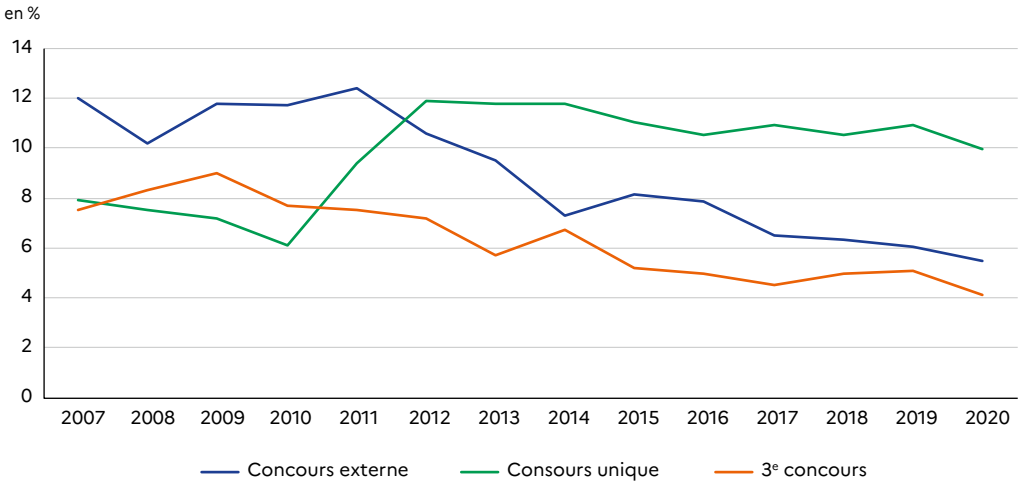
Une sélectivité fortement hétérogène selon les concours

En 2020, 223 636 candidats se sont présentés aux recrutements externes et 38 816 ont été admis à l'issue des épreuves, soit une sélectivité qui s'établit à 5,8. Après avoir chuté de 0,3 point entre 2018 et 2019, ce ratio continue de diminuer (-0,5 point).

En 2020, la sélectivité a diminué pour chacune des trois voies d'accès par concours. Elle est plus élevée pour le concours unique (9,9) et moins importante pour le concours externe et le troisième concours : respectivement 5,5 et 4,1 (**Figure 6**). Sur longue période, la sélectivité a été divisée par deux pour le concours externe, passant de 11,7 en 2010 à 5,5 en 2020. Cette forte baisse s'explique par une diminution du nombre d'inscriptions au concours, qui a baissé d'environ 30 % sur la période 2010-2020, et par un nombre global de postes offerts beaucoup plus élevé en 2020 qu'en 2010.

En 2020, la sélectivité diffère sensiblement d'un concours de la FPE à l'autre. En effet, la sélectivité est très faible pour certains concours. Pour le concours de greffier du deuxième grade des services judiciaires, la sélectivité reste basse et s'établit à 2,4 présents pour 1 admis. La sélectivité des concours de professeur des écoles de classe normale, de professeur certifié de classe normale, de professeur de lycée professionnel et de professeur des universités se situe entre 3,2 et 3,7 présents pour 1 admis, soit un niveau nettement inférieur à la moyenne. La sélectivité du concours de gardien de la paix est un peu plus élevée (4,3). Elle est en revanche deux fois plus élevée que la moyenne pour les concours de secrétaire administratif, et encore plus pour le concours de chargé de recherche de classe normale ou le concours d'ingénieur des travaux publics de l'État.

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



Sources : GRECO Report (Gestion des REcrutements et COncours Report), DGAFP – SDessi.

Champ : Candidats présents aux recrutements externes de la FPE.

Lecture : En 2020, la sélectivité du concours externe s'établit à 5,5, soit 1 admis pour 5,5 présents.

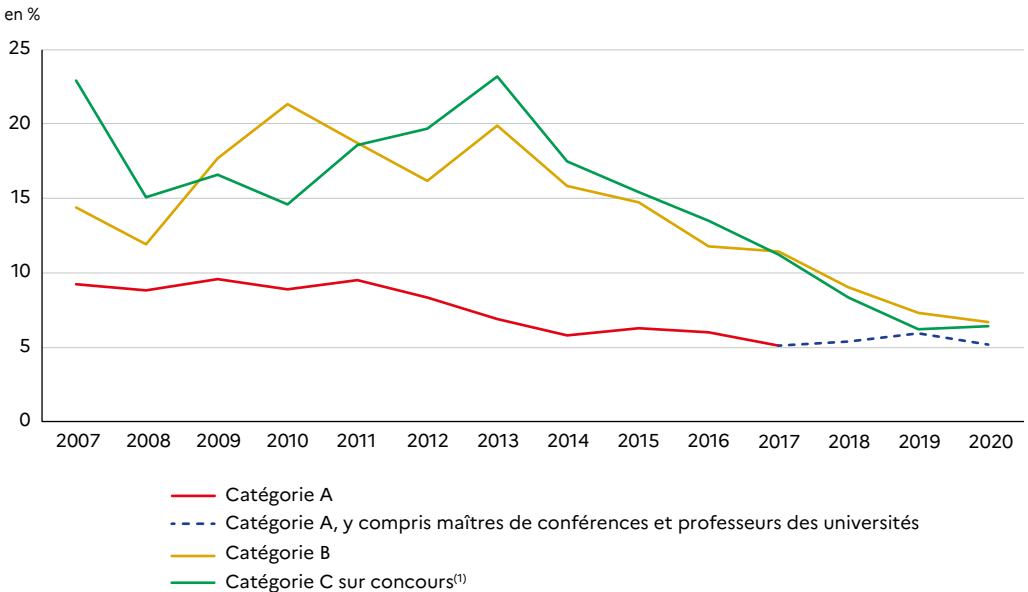
La sélectivité des concours a été divisée par deux en dix ans

En 2020, la sélectivité des concours de catégorie A est plus faible (5,2) que celle des concours de catégories B et C (respectivement 6,7 et 6,4) [Figure 7]. Si elle a légèrement augmenté pour les concours de catégorie C (+ 0,2 point), elle a significativement baissé pour ceux de catégorie A (- 0,7 point) et de catégorie B (- 0,6 point).

Sur longue période, la sélectivité n'a jamais été aussi faible pour tous les niveaux hiérarchiques. Elle a baissé de 40 % environ entre 2010 et 2020 pour les concours de catégorie A. S'il y avait 8,9 présents pour un poste de catégorie A en 2010, il y en a désormais 5,2 (en 2020). La sélectivité a été divisée par plus de deux 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.

Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État en 2020

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.

Champ : Candidats présents aux recrutements externes de la FPE.

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

Lecture : En 2020, la sélectivité des concours de catégorie A s'établit à 5,2, soit 10 admis pour 52 présents.

Des recrutés avec un niveau d'études supérieur à celui requis pour passer le concours

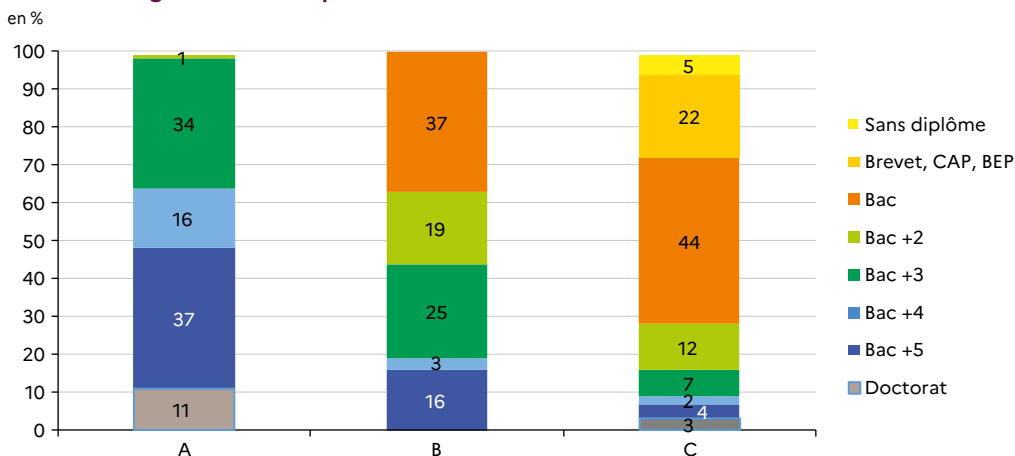
Lors de l'inscription à un concours externe ou au concours unique, un niveau d'études minimum est exigé pour pouvoir passer les épreuves.

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. D'autres nécessitent un doctorat, notamment les concours de maître de conférences, de professeur des universités, d'ingénieur d'études ou de recherche, de chargé et de directeur de recherche. En 2020, un candidat aux concours 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. En 2020, deux candidats sur cinq n'avaient pas de diplôme d'un niveau supérieur au bac.

Enfin, les recrutements de catégorie C nécessitent parfois que les candidats soient titulaires d'un diplôme du niveau du brevet des collèges, tandis que, pour certains concours, aucun diplôme n'est exigé. En pratique, sept candidats sur dix ont obtenu le baccalauréat ou un diplôme supérieur au bac.

Figure 8 : Niveau de diplôme au moment de l'inscription des recrutés externes dans la FPE selon la catégorie hiérarchique en 2020



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

Champ : Recrutés externes de la FPE.

Lecture : En 2020, parmi les personnes inscrites aux concours de catégorie A, 11 % ont un diplôme de niveau doctorat et 37 % un diplôme de niveau bac + 5.

Trois recrutés sur dix travaillaient déjà dans la fonction publique

En 2020, 68 % des candidats recrutés n'étaient ni fonctionnaires ni contractuels de la fonction publique (Figure 9). Sur les 37 550 agents recrutés en 2020, 11 % étaient déjà fonctionnaires de la FPE et 21 % 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 : Caractéristiques des recrutés dans la FPE selon la voie d'accès et la catégorie en 2020

	Ensemble des recrutés	Répartition par sexe (en %)		Répartition selon l'origine des candidats (en %)			
		Femmes	Hommes	Fonctionnaires de la FPE	Contractuels de la FPE	Agents de la FPT ou FPH	Hors fonction publique
Recrutements externes	37 550	62	38	11	21	1	68
Concours externe	33 838	62	38	-	-	-	-
Concours unique	1 106	56	44	-	-	-	-
Troisième concours	1 323	71	29	-	-	-	-
Sans concours	1 077	49	51	-	-	-	-
Pacte	206	66	34	-	-	-	-
Par catégorie hiérarchique							
A	26 143	66	34	10	20	1	69
B	5 811	50	50	20	30	ε	50
C	5 597	52	48	8	27	1	64

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

Champ : Recrutés externes de la FPE.

ε : Résultat proche de 0.

Lecture : Parmi les 37 550 recrutés externes, 68 % des candidats ne travaillaient pas dans la fonction publique et 62 % sont des femmes.

Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État en 2020

En moyenne, six recrutés sur dix sont des femmes

Parmi les candidats recrutés dans la FPE en 2020, 62 % sont des femmes. La part des femmes est traditionnellement plus élevée pour les recrutements *via* le troisième concours (71 % en 2020).

Si les recrutements externes de catégorie B et de catégorie C concernent pour moitié des femmes et pour moitié des hommes, deux recrutés sur trois sur des postes de catégorie A sont des femmes.

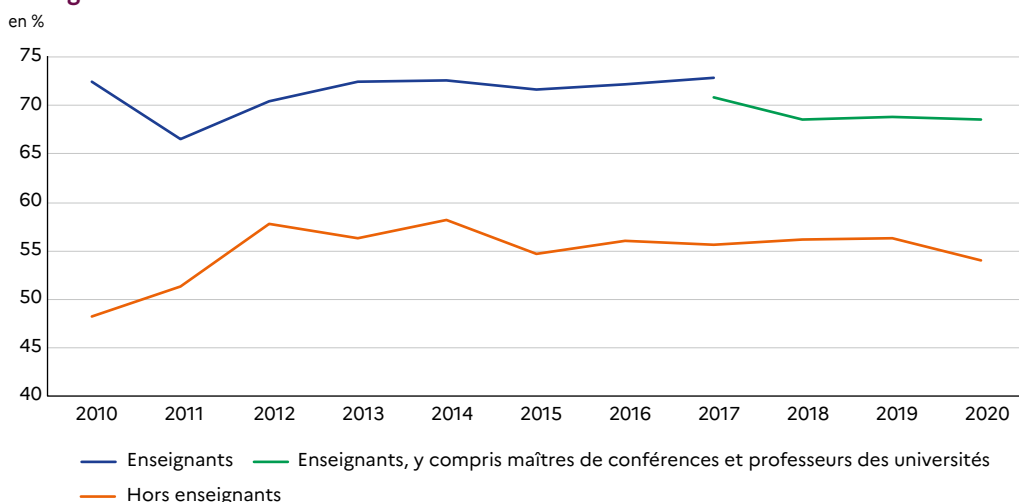
La part des femmes recrutées en catégorie A dans les différents corps d'enseignants (69 %) est particulièrement élevée (**Figure 10**), soit 14 points de plus que la part des femmes recrutées sur les autres postes de catégorie A (54 %), où elles sont néanmoins également majoritaires.

La part des femmes recrutées dépasse même 80 % pour certains concours : 85 % de femmes sont recrutées au concours de professeur des écoles, 82 % au concours de magistrat et 87 % au concours de greffier du deuxième grade.

Une minorité de femmes sont recrutées à l'issue de certains concours. La part des femmes recrutées est de 48 % pour le concours de maître de conférences, 48 % pour le concours de professeur de lycée professionnel, 45 % pour le concours de professeur agrégé, 44 % pour celui de commissaire de police et 39 % pour le concours de professeur d'université. Ce taux est plus faible pour les concours de gardien de la paix (30 %) et de surveillant pénitentiaire (31 %).

En conclusion, sur longue période (2010-2020), la part des femmes recrutées en catégorie A est relativement stable.

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.

Champ : Recrutés externes de la FPE.

Lecture : En 2020, parmi les personnes recrutées sur des postes d'enseignants (y compris maîtres de conférences et professeurs des universités), 69 % sont des femmes.

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, « Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État » (via l'application GRECO Report), menée auprès des ministères et de leurs établissements publics. Le champ couvert par l'enquête correspond à l'ensemble des recrutements prévus par l'article 19 de la loi du 11 janvier 1984.

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

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

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.

Pour en savoir plus

- Arnoult E., Villedieu P., Prevot M. (2022), « Le concours externe des IRA : une réussite différenciée selon l'âge, le sexe, le niveau de diplôme et l'origine supposée des candidats », Dossier du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2022.
- Challe L., L'Horty Y., Petit P. (2022), « Le "testing" montre que des discriminations persistent dans l'accès à l'entretien d'embauche, y compris dans la fonction publique », Dossier du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2022.
- Collet M., Rioux L. (2017), « Scolarité, vie familiale, vie professionnelle, retraite : parcours et inégalités entre femmes et hommes aux différents âges de la vie », *Femmes et hommes, l'égalité en question* – Insee Références, édition 2017.
- Daussin-Benichou J.-M., Idmachie S., Leduc A., Pouliquen E. (2015), « Souhaiter entrer dans la fonction publique de l'État : quel rôle des déterminants économiques ? », *France Portrait social* – Insee Références, édition 2015.
- SDessi-DGAFP K. (2022), « 253 000 offres d'emploi ont été publiées sur le site Place de l'emploi public en 2021 », *Stats Rapides* n° 80, mai.
- Flachère M., Pouliquen E. (2015), « Surqualification et sentiment de déclassement : public-privé, des profils et des opinions proches », *Études, recherche et débats* n° 2, DGAFP.
- Peyrin A., Signoretto C. (2020), « L'insertion des jeunes dans la fonction publique de l'État entre 1991 et 2015 : constances et changements », Dossier du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2020.
- Pons Y. (2020), « Recherche des demandeurs d'emploi : la fonction publique plus attrayante en 2019 qu'en 2010 », Dossier du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2020.
- SDessi-DGAFP (2020), « Quel rôle des déterminants économiques sur les candidatures dans la fonction publique de l'État ? », Dossier du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2020.

Les départs à la retraite dans la fonction publique

Yohann VASLIN¹
Clémence DARRIGADE et Ségolène de BAILLIENCOURT²
Aurélié BROSSIER et Christophe ALBERT³

Chiffres clés

Admission à la retraite en 2021 :

– 46 300 fonctionnaires hors La Poste et Orange, et 12 400 militaires dans la FPE ;
– 46 300 fonctionnaires dans la FPT ;
– 22 400 fonctionnaires dans la FPH.

Âge moyen de départ à la retraite en 2021 :

– fonctionnaires dans la FPE (hors La Poste et Orange) : **62,1 ans** et militaires : **46,0 ans** ;
– fonctionnaires dans la FPT : **62,0 ans** ;
– fonctionnaires dans la FPH : **60,6 ans**.

En 2021, le nombre de départs à la retraite d'agents affiliés à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL), au Service des retraites de l'État (SRE) et au Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE) augmente (+ 3,5 %), après deux années de baisse. L'augmentation est due à une hausse des départs des militaires, des fonctionnaires territoriaux et de l'État. Elle n'est pas compensée par la baisse des départs des fonctionnaires hospitaliers et des ouvriers d'État. Ce sont 46 300 nouvelles pensions de droit direct qui ont ainsi été attribuées aux fonctionnaires de la fonction publique de l'État (FPE), hors fonctionnaires de La Poste et d'Orange (+ 8,6 %, après + 0,4 % en 2020), et 12 400 aux militaires (+ 4,7 %, contre – 8,6 % en 2020). À la CNRACL, 22 400 nouvelles pensions de droit direct (– 3,0 %, après – 6,5 % en 2020) sont enregistrées pour les fonctionnaires hospitaliers et 46 300 (+ 5,9 %, après + 0,2 % en 2020) pour les territoriaux. Pour la troisième année consécutive, le nombre de départs de fonctionnaires territoriaux est égal ou supérieur à celui des fonctionnaires de l'État, qui était précédemment le flux de départs le plus important.

L'âge moyen de départ à la retraite – au sens de la première mise en paiement – augmente en 2021. L'augmentation pour les fonctionnaires de la FPE, hors ceux de La Poste et d'Orange, est de un mois (62 ans et 2 mois), et de trois mois dans la fonction publique territoriale (FPT) [62 ans] et la fonction publique hospitalière (FPH) [60 ans et 7 mois].

La part des fonctionnaires liquidant leur retraite avant 60 ans continue de se réduire en 2021. En six ans, elle baisse de 6 points dans la FPE (17 %), de 5 points dans la FPT (9 %) et de 15 points dans la FPH (30 %). Globalement, dans l'ensemble des versants de la fonction publique, plus des deux tiers des départs anticipés concernent les agents de catégorie active ou les départs pour carrière longue.

Le vieillissement des effectifs en activité dans les trois versants de la fonction publique se poursuit. En particulier, la part des 50 ans et plus représente, fin 2020, 38,4 % des effectifs de fonctionnaires civils de l'État (hors La Poste et Orange), 47,3 % des fonctionnaires territoriaux et 36,0 % des fonctionnaires hospitaliers.

1 DGAFP
2 CNRACL, FSPOEIE
3 Ircantec

Tous versants confondus, le nombre de départs à la retraite des fonctionnaires augmente après deux années de baisse

Une hausse, après trois années consécutives de baisse, du nombre de pensions de droit direct dans la FPE

Les entrées en paiement de nouvelles pensions se décomposent en deux catégories : les pensions de droit direct pour les agents ayant cotisé et les pensions de droit dérivé pour les ayants droit (veuves, veufs, ex-conjoints ou orphelins).

En 2021, 57 100 pensions de droit direct et 21 100 de droit dérivé sont entrées en paiement au SRE au titre de fonctionnaires civils, dont respectivement 10 800 et 3 400 de La Poste et d'Orange. Le nombre des départs de droit direct augmente (+ 4,1 %), malgré la baisse marquée des départs de fonctionnaires de La Poste et d'Orange (- 11,8 %) ; la hausse est plus forte sans ces fonctionnaires (+ 8,6 %). Le nombre des pensions de droit dérivé évolue peu (+ 0,1 %), entre une hausse pour celles de La Poste et d'Orange (+ 2,0 %) et une légère baisse pour les autres (- 0,7 %).

Le nombre des pensions militaires entrées en paiement augmente également pour atteindre 20 000 (+ 1,7 %, après - 4,1 % en 2020). La hausse est imputable aux pensions de droit direct (12 400, soit + 4,7 %), avec une baisse moins prononcée des pensions de droit dérivé (7 600, soit - 2,7 %).

Au total, 98 200 nouvelles pensions de fonctionnaires civils ou militaires (y compris fonctionnaires de La Poste et d'Orange), de droit direct ou de droit dérivé, sont entrées en paiement en 2021, soit une hausse de 2,7 %, après une baisse de 0,7 % en 2020.

Fin 2021, 2,5 millions de pensions civiles et militaires de retraite (+ 1,7 %) sont versées par le SRE, dont 78 % sont des pensions civiles, composées pour 81 % des pensions de droit direct (1,6 million) et pour 19 % (323 100 des pensions de droit dérivé). Le nombre des pensions civiles augmente de 2,3 % entre 2020 et 2021. Les pensions militaires sont en légère baisse (- 0,2 %) par rapport à l'année précédente, pour atteindre 546 600 pensions, dont 72 % de droit direct (395 500 pensions de droit direct et 151 000 pensions de droit dérivé).

Le montant des pensions payées en 2021 s'est élevé à 45,9 milliards d'euros pour les pensions civiles et à 9,8 milliards d'euros pour les pensions militaires.

La baisse du nombre des nouveaux pensionnés au FSPOEIE continue en 2021

Le FSPOEIE est le régime de retraite des ouvriers d'État. Au total, 3 400 nouvelles pensions (de droit direct et de droit dérivé) ont été attribuées en 2021, soit une baisse de 1,3 % par rapport à 2020. Parmi celles-ci, 1 900 nouvelles pensions sont de droit direct (- 4,9 %), nombre qui poursuit sa baisse tendancielle entamée en 2008 (Figure 1).

Le nombre de nouveaux pensionnés à la CNRACL en baisse pour la seconde fois depuis 2012

La CNRACL est la caisse de retraite des fonctionnaires hospitaliers et de la plupart des fonctionnaires territoriaux.

La CNRACL a octroyé, en 2021, 80 400 nouvelles pensions (de droit direct et de droit dérivé), chiffre en hausse (+ 2,6 %) après deux années consécutives de baisse, et proche du nombre le plus élevé depuis le début des années 2000 (80 500 en 2018).

Le montant des pensions payées en 2021 s'est élevé à 22,9 milliards d'euros.

Les départs à la retraite dans la fonction publique

Concernant la FPT, parmi les fonctionnaires territoriaux, ceux travaillant à temps non complet avec une quotité de travail inférieure à 80 % d'un temps complet (soit moins de 28 heures par semaine) sont affiliés au régime général, avec l'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (Ircantec) comme régime complémentaire. Les fonctionnaires territoriaux à temps non complet affiliés à l'Ircantec, dont la pension est entrée en paiement en 2021 et qui sont toujours en poste dans la fonction publique moins de un an avant leur date de liquidation représentent 3 % des entrées en pension des fonctionnaires territoriaux. Par la suite, seules les pensions de fonctionnaires territoriaux versées par la CNRACL sont commentées.

Ainsi, 46 300 pensions de droit direct ont été mises en paiement à la CNRACL en 2021 (+ 5,9 %), dont 11 % pour invalidité, 5 % au bénéfice de la catégorie active et 32 % au titre du dispositif carrière longue. Parmi les départs à la retraite de la FPT, les départs pour motifs familiaux représentent 6 % de l'ensemble. Ces départs concernent presque exclusivement des femmes, alors qu'elles représentent 62 % des départs pour invalidité, 37 % des départs anticipés dans le cadre du dispositif carrière longue et 13 % des départs au bénéfice de la catégorie active.

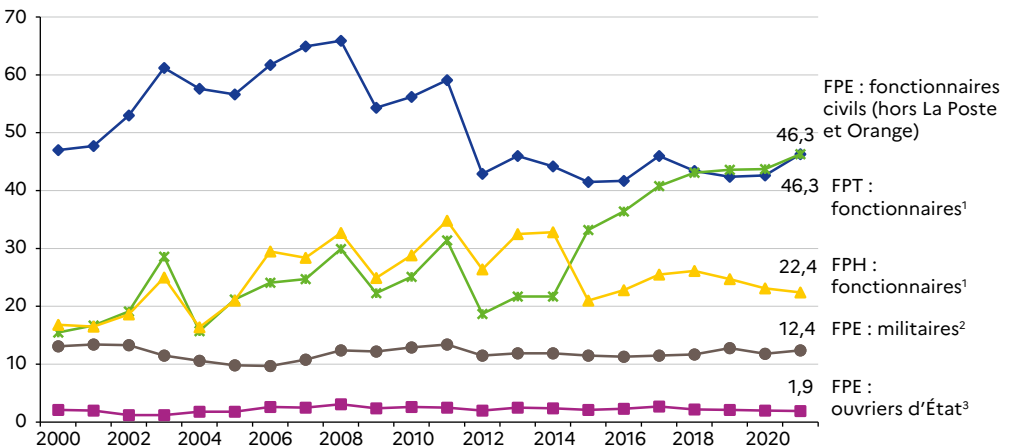
En 2021, 7 800 pensions territoriales de droit dérivé sont entrées en paiement, dont 15 % à la suite de décès d'agents en activité.

Concernant les fonctionnaires de la FPH, 22 400 pensions de droit direct ont été mises en paiement par la CNRACL en 2021 (- 3,0 %), dont 9 % pour invalidité et 39 % au bénéfice de la catégorie active. Les départs anticipés pour motifs familiaux représentent 8 % de l'ensemble des départs et sont presque intégralement féminins. La part des femmes est également élevée (86 %) pour les départs au bénéfice de la catégorie active. Les départs pour carrière longue représentent 15 % de l'ensemble des départs, un motif pour lequel les femmes sont moins représentées (54 %).

En 2021, 4 000 pensions de droit dérivé sont entrées en paiement à la CNRACL dans la FPH, dont 10 % à la suite de décès d'agents en activité.

Figure 1 : Effectifs de pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement dans l'année, pour les agents affiliés au SRE (hors La Poste et Orange), à la CNRACL et au FSPOEIE, depuis 2000

en milliers



Sources : DGFIP – SRE ; CNRACL ; FSPOEIE. Traitement DGAFP – SDessi.

(1) Fonctionnaires affiliés à la CNRACL, avec une durée hebdomadaire de travail de 28 heures au minimum. Les praticiens hospitaliers, qui relèvent du régime général et de l'Ircantec, ne sont pas pris en compte.

(2) Y compris soldes de réserve et pensions anciennement cristallisées depuis 2010.

(3) Pensions en titre définitif et pensions payées sous avance depuis 2004.

Hausse du nombre des nouveaux retraités à l'Ircantec en 2021

L'Ircantec est le régime complémentaire obligatoire des agents contractuels de droit public des trois versants de la fonction publique, ainsi que des praticiens hospitaliers et des fonctionnaires territoriaux à temps non complet (moins de 28 heures par semaine). L'Ircantec gère également les pensions des élus, qui ne sont pas comptabilisées dans les tableaux, et d'agents hors fonction publique (**Encadré 1**). Leur régime de base est le régime général de la Sécurité sociale. En 2021, l'Ircantec compte 210 900 nouveaux retraités de droit direct dans le régime salarié (hors élus, mais y compris 9 % d'agents ne relevant pas de la fonction publique), en hausse de 1,6 %, après une baisse en 2020 (- 9,7 %) [Figure 2].

Figure 2 : Statut et versant de la fonction publique d'appartenance des retraités de droit direct du régime salarié⁽¹⁾ de l'Ircantec ayant liquidé en 2021

	Effectifs de retraités (en milliers)	Part sur l'ensemble des liquidants (en %)	FPE	FPT	FPH
Retraités de droit direct du régime salarié de l'Ircantec :	210,9	100	75,9	81,8	34,7
- dont pensionnés encore en poste dans la fonction publique moins de un an avant leur date de liquidation ⁽²⁾ :					
<i>contractuels</i>	22,1	10	7,0	11,3	3,8
<i>fonctionnaires à temps non complet⁽³⁾</i>	19,1	9	7,0	10,1	2,1
<i>fonctionnaires sans droit à pension⁽⁴⁾</i>	1,2	1	0,0	1,2	0,0
<i>médecins (hospitaliers ou hors établissement hospitalier)</i>	0,1	0	0,0	0,0	0,0
<i>médecins (hospitaliers ou hors établissement hospitalier)</i>	1,8	1	0,0	0,0	1,8
- dont pensionnés ayant cotisé à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique mais plus en poste moins de un an avant leur date de liquidation :	170,3	81	68,9	70,5	30,9
<i>contractuels ou fonctionnaires à temps non complet⁽³⁾</i>	156,4	74	63,4	68,4	24,6
<i>fonctionnaires sans droit à pension⁽⁴⁾</i>	10,0	5	5,3	1,9	2,8
<i>médecins (hospitaliers ou hors établissement hospitalier)</i>	3,9	2	0,1	0,2	3,5
- dont pensionnés n'ayant jamais cotisé à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique ⁽⁵⁾	18,4	9	-	-	-
- Indéterminés	0,2	0	-	-	-

Source : Ircantec.

(1) L'Ircantec regroupe deux régimes : le régime salarié et le régime des élus locaux. Les données présentées ici portent sur les liquidations de droit direct à l'Ircantec, uniquement pour le régime des salariés.

(2) Délai écoulé entre la dernière période de cotisation à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique et la date de la liquidation Ircantec inférieur ou égal à un an. Un changement de méthode, permettant de mieux déterminer la date de fin de carrière dans la fonction publique pour calculer le délai écoulé depuis cette date, a conduit à comptabiliser à compter de 2014 un volume un peu moins élevé de départs avec un délai inférieur ou égal à un an.

(3) Les fonctionnaires à temps non complet (moins de 28 heures hebdomadaires) des collectivités locales relèvent de la Cnav et de l'Ircantec, et non de la CNRACL.

(4) Un fonctionnaire sans droit à pension est un agent fonctionnaire qui quitte son emploi sans remplir les conditions requises pour bénéficier d'une pension du régime de la fonction publique auprès duquel il était affilié et qui est donc rétroactivement affilié au régime général et à l'Ircantec.

(5) Ces pensionnés ont cotisé à l'Ircantec uniquement au sein du secteur semi-public (La Poste, industries électriques et gazières, Banque de France, audiovisuel, associations, etc.).

L'Ircantec est un régime de passage pour la majorité de ses affiliés. Les durées de cotisation sont souvent très courtes : cinq ans et moins dans plus de deux tiers des cas, si bien que la durée moyenne de cotisation associée aux pensions attribuées en 2021 est de cinq ans et cinq mois (baisse de un mois par rapport à 2020). Parmi les nouveaux retraités de l'Ircantec ayant liquidé en 2021, ils ne sont que 30 % à avoir cotisé plus de cinq ans dans le champ de la fonction publique⁴, dont la moitié a cotisé au plus dix ans. Ces nouveaux retraités de l'Ircantec ont généralement quitté l'administration depuis longtemps : en 2021, 11 % des nouveaux pensionnés à l'Ircantec ont quitté la fonction publique depuis un an ou moins, tandis que 43 % l'ont quittée depuis plus de trente ans (Figure 3).

4 Hors pensionnés ayant cotisé au sein du secteur semi-public et hors indéterminés.

Les départs à la retraite dans la fonction publique

En volume, l'essentiel de la hausse du nombre des nouveaux retraités concerne les agents de la fonction publique n'étant plus en poste depuis au moins un an (+ 3 100, soit + 1,8 %). La baisse des agents de la fonction publique encore en poste moins de un an auparavant (- 500) neutralise la hausse des agents n'ayant jamais cotisé en tant qu'agents de la fonction publique (+ 600).

Parmi les nouveaux retraités de l'Ircantec ayant liquidé en 2021 et cotisé au titre d'un emploi dans la fonction publique (91 % du total), 39 % relevaient de la FPE pour leur dernière période de cotisation dans la fonction publique, 43 % de la FPT et 18 % de la FPH, proportions stables depuis plusieurs années. Les nouveaux retraités ayant travaillé dans la FPT sont plus fréquemment en poste dans la fonction publique moins de un an avant l'entrée en paiement de leur pension Ircantec (14 %) que ceux des deux autres versants (9 % pour la FPE et 11 % pour la FPH). Cela est en partie dû aux fonctionnaires à temps non complet de la FPT, mais aussi à la nature des emplois occupés par les contractuels de ce versant. Parmi l'ensemble des nouveaux retraités ayant cotisé dans le champ de la fonction publique, 92 % avaient un statut de contractuel ou de fonctionnaire à temps non complet sur leur dernière période de cotisation, 5 % un statut de fonctionnaire sans droit à pension et 3 % un statut de praticien hospitalier.

Encadré 1 : Champ de l'Ircantec

L'Ircantec est un régime obligatoire qui s'adresse à différents personnels en fonction de la nature juridique de leur contrat de travail. C'est la caisse de retraite complémentaire des agents contractuels de droit public.

Elle concerne également les agents recrutés au moyen d'un contrat aidé par une personne morale de droit public, les agents titulaires à temps non complet, les membres du gouvernement, les agents titulaires sans droit à pension, les praticiens hospitaliers et les 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 hospitaliers¹ et internes en médecine, odontologie et pharmacie ;
- les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers² 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 (TSD), qui quittent leur emploi sans remplir les conditions requises pour bénéficier d'une pension du régime de la fonction publique auquel ils étaient affiliés³ ;
- 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 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 par points.

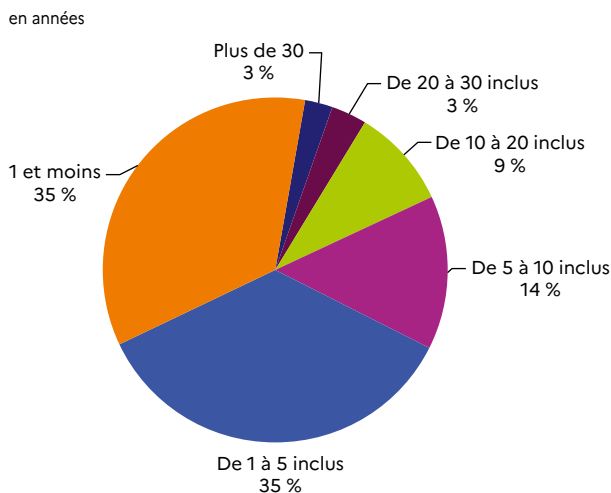
1 Y compris les praticiens hors établissement hospitalier.

2 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 FPH.

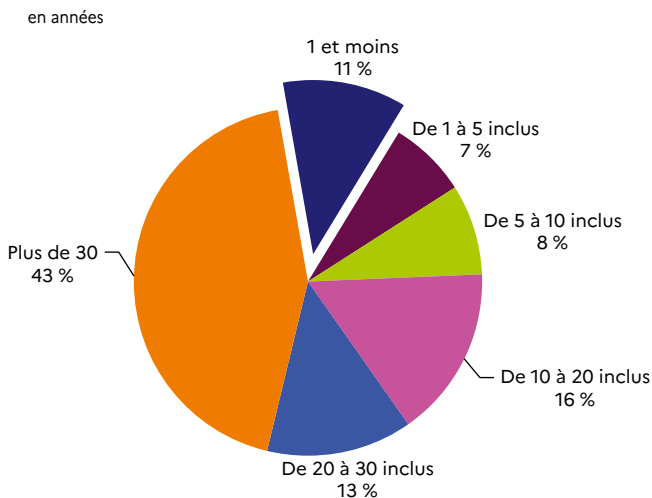
3 Il s'agit notamment des militaires qui quittent l'armée sans remplir les conditions permettant de bénéficier d'une pension militaire (2 ans de service pour les contrats démarrant à compter du 1^{er} janvier 2014, 15 ans de service au minimum auparavant).

Figures 3 : Répartition des retraités de droit direct parmi les agents publics du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2021 selon :

1) la durée de cotisation à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique



2) le délai écoulé depuis la dernière cotisation à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique



Source : Ircantec. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Les données présentées ici portent sur les liquidations de droit direct à l'Ircantec, uniquement pour les agents publics du régime des salariés (hors régime des élus locaux, donc). Les pensionnés ayant cotisé au sein du secteur semi-public et les indéterminés ne sont pas comptabilisés. La borne supérieure de chaque intervalle de durée de cotisation est incluse.

L'âge moyen de départ à la retraite des fonctionnaires et la part de leur départ à la retraite après 60 ans continuent d'augmenter

L'âge moyen de première mise en paiement de la pension progresse pour les fonctionnaires, militaires et ouvriers d'État (hors départ pour invalidité ou motifs familiaux)

En 2021, l'âge moyen de première mise en paiement⁵ de la pension (hors départ pour invalidité ou motifs familiaux) augmente pour les fonctionnaires des trois versants, les ouvriers d'État et les militaires : il est de 62 ans et 6 mois pour les fonctionnaires civils de la FPE (hors La Poste et Orange) [+ 1 mois], de 49 ans et 1 mois pour les militaires (+ 2 mois), de 60 ans et 10 mois pour les ouvriers d'État (+ 2 mois), de 62 ans et 6 mois pour les fonctionnaires de la FPT (+ 1 mois) et de 61 ans et 2 mois pour ceux de la FPH (+ 4 mois) [Figure 4].

Depuis 2015, cet âge s'est accru de quinze mois pour les fonctionnaires hospitaliers, onze mois pour les fonctionnaires civils de l'État, dix mois pour les militaires, neuf mois pour les ouvriers d'État et huit mois pour les fonctionnaires territoriaux.

Figure 4 : Âge moyen de première mise en paiement de la pension (de droit direct) au SRE et âge moyen à la date d'effet de la pension à la CNRACL et au FSPOEIE des nouveaux retraités dont la pension est entrée en paiement dans l'année (hors départ pour invalidité ou motifs familiaux)

			Âge moyen (en années) de première mise en paiement de la pension (pour le SRE) et à la date d'effet de la pension (pour la CNRACL et le FSPOEIE) des agents dont la pension est entrée en paiement en :						
			2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
FPE	Fonctionnaires civils hors La Poste et Orange (SRE)	Ensemble	61,7	61,7	61,9	62,2	62,4	62,4	62,6
		dont catégories sédentaires ⁽¹⁾	62,8	62,8	63,0	63,1	63,2	63,3	63,5
		dont catégories actives ⁽²⁾	58,4	58,6	58,9	59,1	59,4	59,5	59,8
	Militaires (SRE) ⁽³⁾	48,5	48,5	48,7	48,5	48,5	48,9	49,1	
	Ouvriers d'État (FSPOEIE)	60,1	60,1	60,2	60,3	60,5	60,6	60,8	
FPT	Fonctionnaires affiliés à la CNRACL	Ensemble	61,8	61,9	62,0	62,1	62,2	62,4	62,5
		dont catégories sédentaires ⁽¹⁾	62,0	62,1	62,2	62,3	62,4	62,5	62,7
		dont catégories actives ⁽²⁾	59,5	59,7	59,8	59,9	60,0	60,4	60,5
FPH	Fonctionnaires affiliés à la CNRACL	Ensemble	60,0	60,2	60,3	60,5	60,6	60,9	61,2
		dont catégories sédentaires ⁽¹⁾	61,5	61,7	61,8	62,0	62,1	62,2	62,4
		dont catégories actives ⁽²⁾	58,7	58,8	59,0	59,1	59,2	59,4	59,8

Sources : DGFIP – SRE ; CNRACL ; FSPOEIE. Tous les chiffres présentés sont des chiffres définitifs. Traitement DGAFF – SDessi.

Champ : Pour le FSPOEIE, pensions payées en titre définitif et pensions payées sous avance. Pour le SRE, pensions civiles et militaires hors La Poste et Orange. Pour la CNRACL, sans les fonctionnaires à temps non complet relevant de l'Ircantec.

(1) Départs au titre de la catégorie sédentaire (ou carrière longue).

(2) Départs au titre de la catégorie active (ou insalubre).

(3) Y compris soldes de réserve.

⁵ Il y a, en règle générale, moins de un mois d'écart entre la date de radiation des cadres (date de cessation d'activité) et celle de première mise en paiement (date de cessation d'activité ou premier jour du mois suivant, selon le cas).

Encadré 2 : Les principaux points des réformes des retraites depuis 2003

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

La promulgation de la **loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites** a instauré un nouveau mode de calcul des pensions des fonctionnaires (voir schéma dans les 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 : ils 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 ;
- la date de revalorisation annuelle des pensions unique (avril) à partir de 2009 ;
- l'élargissement du cumul emploi-retraite intégral lorsque l'assuré atteint l'âge du taux plein ou remplit les conditions requises pour bénéficier du taux plein ;
- l'assouplissement des limites d'âge pour les catégories « actives », qui pourront poursuivre leur activité jusqu'à atteindre la limite d'âge de la catégorie sédentaire ;
- l'extinction progressive de l'indemnité temporaire de retraite, qui consiste en une majoration de la retraite pour les anciens fonctionnaires de l'État, civils ou militaires, résidant dans certains départements ou territoires d'outre-mer.

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

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

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

La réforme des retraites opérée en 2010 (**loi n° 2010-1330 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) ;

Les départs à la retraite dans la fonction publique

- 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 service 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 :

- le dispositif est désormais aux assurés ayant commencé à travailler avant 20 ans (et non plus seulement avant 18 ans) ;
- la condition d'acquisition d'une durée d'assurance supérieure de huit trimestres à la durée d'assurance permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein est supprimée pour un départ à l'âge légal ;
- la double condition de durée d'assurance validée et de durée d'assurance cotisée est supprimée ; il ne demeure désormais qu'une seule condition de durée d'assurance cotisée ;
- les conditions de prise en compte des périodes n'ayant pas donné lieu à cotisation (trimestres « réputés cotisés ») sont assouplies. Outre les quatre trimestres déjà pris en compte au titre des services militaires et des congés pour maladie sont ajoutés deux trimestres au titre du chômage et deux trimestres au titre de la maternité. Pour les fonctionnaires, cet avantage aura cependant uniquement un effet au titre de périodes acquises dans d'autres régimes.

La **loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 et le décret n° 2012-1060 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 %.

Les flux de personnels dans la fonction publique

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 de droit pour carrière longue, aide au rachat des trimestres d'étude pour les jeunes actifs, meilleure prise en compte de la formation professionnelle, élargissement du champ des fonctionnaires handicapés pouvant bénéficier d'un départ anticipé à la retraite.

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

Enfin, pour chaque salarié exposé, un compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) a été créé 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 (IGA et IGAS) sur la prévention et la prise en compte de la pénibilité au travail au sein de la fonction publique avait été remis aux ministres chargés de la fonction publique, de l'intérieur et des affaires sociales en mars 2016.

Depuis la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2020, la revalorisation des pensions 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 %.

Augmentation de l'âge moyen de départ à la retraite des fonctionnaires civils de l'État radiés des cadres pour ancienneté

En 2021, l'âge moyen de départ à la retraite des fonctionnaires civils de l'État radiés des cadres pour ancienneté (hors départ pour invalidité ou motifs familiaux) augmente de deux mois, à 62 ans et 3 mois. La hausse tendancielle de l'âge de départ à la retraite constatée depuis 2011 s'explique par l'impact des réformes de 2003 et de 2010 et par une entrée sur le marché du travail en moyenne plus tardive.

Sur l'ensemble de la FPE (y compris La Poste et Orange), la proportion de départs à 55 ans ou moins pour les agents de catégorie active et à 60 ans ou moins pour les agents de catégorie sédentaire⁶ a chuté fortement à partir de 2014 avec l'arrivée à l'âge de la retraite de la première génération ayant un âge d'ouverture des droits strictement supérieur à 55 ans pour les actifs (56 ans et 2 mois pour la génération 1958) et à 60 ans pour les sédentaires (61 ans et 2 mois pour la génération 1953) **[Figure 5]**. La chute est moins prononcée pour les fonctionnaires de l'État que pour ceux des autres versants du fait de la catégorie dite des « super actifs » (policiers, surveillants de prison, contrôleurs aériens), spécifique à la FPE, dont l'âge de départ est de cinq ans inférieur à celui des autres actifs.

En 2021, l'âge de départ pour ancienneté progresse de un mois pour les catégories sédentaires et actives. L'âge moyen de départ des fonctionnaires de catégorie sédentaire s'établit à 63 ans et 5 mois ; celui des hommes est supérieur de trois mois à celui des femmes. L'âge moyen de départ des fonctionnaires de catégorie active s'établit à 59 ans et 10 mois ; celui des femmes est supérieur de trois mois à celui des hommes.

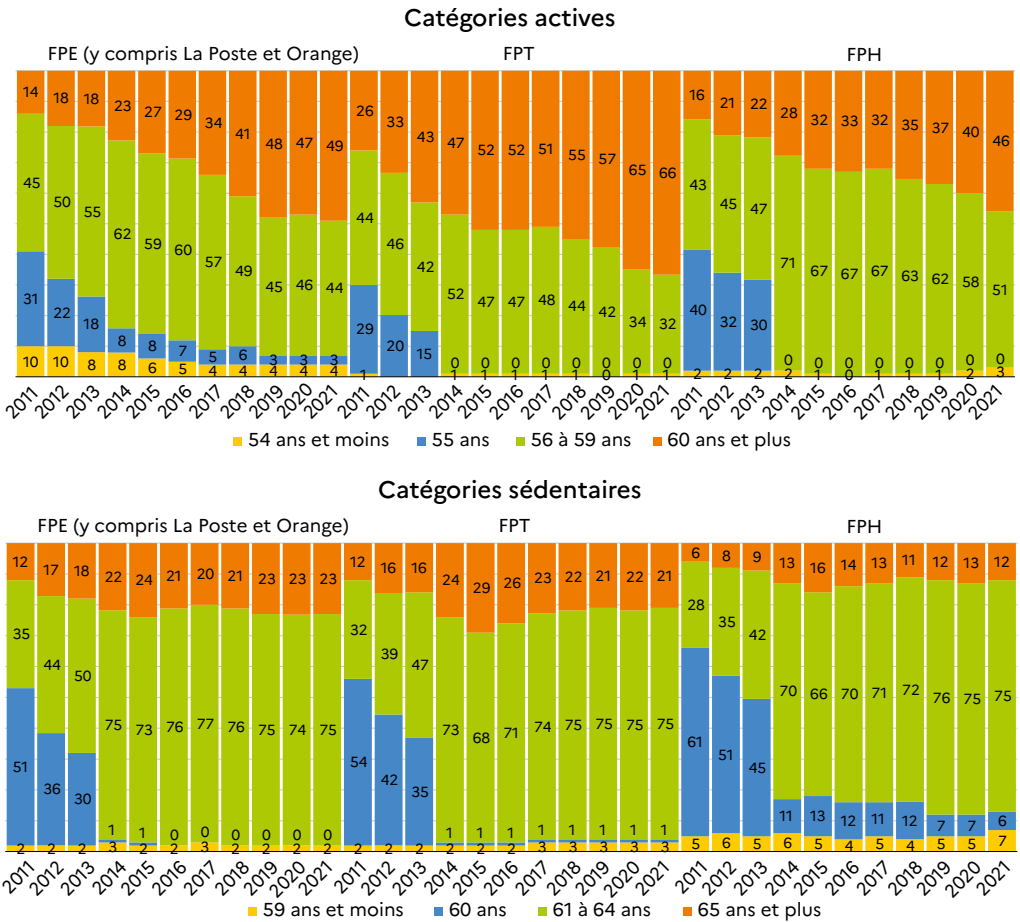
La différence d'âge de départ entre les femmes et les hommes, les femmes partant plus tardivement, s'est résorbée avec le temps. Sur l'ensemble des départs, tous motifs confondus, l'âge moyen de radiation des cadres des femmes est cette année, pour la deuxième fois consécutive, égal à celui des hommes (61 ans et 11 mois).

6 Qualifiés par la suite d'actifs et de sédentaires.

Les départs à la retraite dans la fonction publique

Figure 5 : Évolution des âges à la radiation des cadres pour les fonctionnaires pensionnés de droit direct (départs pour ancienneté uniquement) issus des trois versants de la fonction publique dont la pension est entrée en paiement

en %



Sources : DGFIP – SRE ; CNRACL. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Pensions de droit direct (départs pour ancienneté), pour les fonctionnaires civils de la FPE (y compris La Poste et Orange) et les fonctionnaires de la FPT et de la FPH affiliés à la CNRACL. Les catégories insalubres sont incluses dans les catégories actives pour la CNRACL.

L'âge moyen de départ des militaires radiés des cadres remonte, après deux ans de baisse soutenue

L'âge moyen de radiation des cadres des militaires s'établit à 45 ans et 10 mois, en hausse de six mois, après quatre mois de hausse l'année précédente. Cette augmentation est principalement portée par une hausse de l'âge de départ des militaires de la Défense, malgré une baisse de l'âge de départ des officiers de la gendarmerie.

Les effets des réformes des retraites sur les départs des militaires sont globalement modérés, du fait de leur rythme différent de montée en charge. Concernant les départs de 2021, plus de 28 % des militaires liquidant pour ancienneté ont encore une durée de référence de 150 trimestres. Cette proportion a d'abord diminué fortement avec l'entrée en vigueur de la réforme de 2003 (passant de 89 % pour le flux 2004 à 68 % pour le

Les flux de personnels dans la fonction publique

flux 2007), puis plus lentement (de 54 % en 2012 à 31 % en 2020). Il faut noter cependant que les militaires ne bénéficient pas du dispositif de la surcote.

L'âge moyen de départ à la retraite des fonctionnaires affiliés à la CNRACL radiés des cadres progresse de trois mois

En 2021, à la CNRACL, l'âge moyen à la radiation des cadres pour l'ensemble des départs augmente de deux mois, à 61 ans et 3 mois. Cet âge est supérieur à 60 ans depuis 2012, suite principalement aux effets de la réforme des retraites de 2010 (**Encadré 2**). En se limitant aux départs pour ancienneté, il s'établit à 61 ans et 9 mois en 2021 (+ 2 mois).

Dans la FPT, l'âge moyen à la radiation des cadres augmente de un mois, à 61 ans et 9 mois, pour l'ensemble des départs. Il est de 62 ans pour les départs pour motifs familiaux (+ 1 mois) et de 57 ans et 7 mois pour les départs pour invalidité (+ 5 mois). En se limitant aux départs pour ancienneté (sédentaires + actifs), les fonctionnaires territoriaux sont partis à 62 ans et 4 mois en 2021 (+ 2 mois).

Dans la FPH, l'âge moyen à la radiation des cadres augmente de deux mois, à 60 ans et 3 mois, pour l'ensemble des départs. Il est de 60 ans et 3 mois pour les départs pour motifs familiaux (+ 1 mois), et de 55 ans et 3 mois pour les départs pour invalidité (+ 4 mois). En se limitant aux seuls départs pour ancienneté, les fonctionnaires hospitaliers sont partis à 60 ans et 9 mois en 2021 (+ 2 mois), soit un an et sept mois plus tôt que dans la FPT et un an et six mois plus tôt que les fonctionnaires civils de l'État, en raison d'une part plus élevée d'agents dans la catégorie active.

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 ou avoir un conjoint atteint d'une infirmité ou d'une maladie incurable plaçant dans l'impossibilité d'exercer une quelconque profession. Ce type de départ concerne principalement des femmes. Depuis le 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) de bénéficier du dispositif.

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

Les départs pour invalidité

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

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

Les départs à la retraite dans la fonction publique

pour inaptitude au travail à l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite (de 60 à 62 ans, selon l'année de naissance de l'assuré).

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

La catégorie active dans la fonction publique

Dans la FPE 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 FPE et par arrêté interministériel pour les FPT et FPH. Par ailleurs, au sein de la catégorie active, certains emplois sont également classés dans la catégorie dite « insalubre » : celle-ci regroupe les emplois de fonctionnaires des réseaux souterrains des égouts et d'identificateurs de l'Institut médico-légal de la préfecture de police.

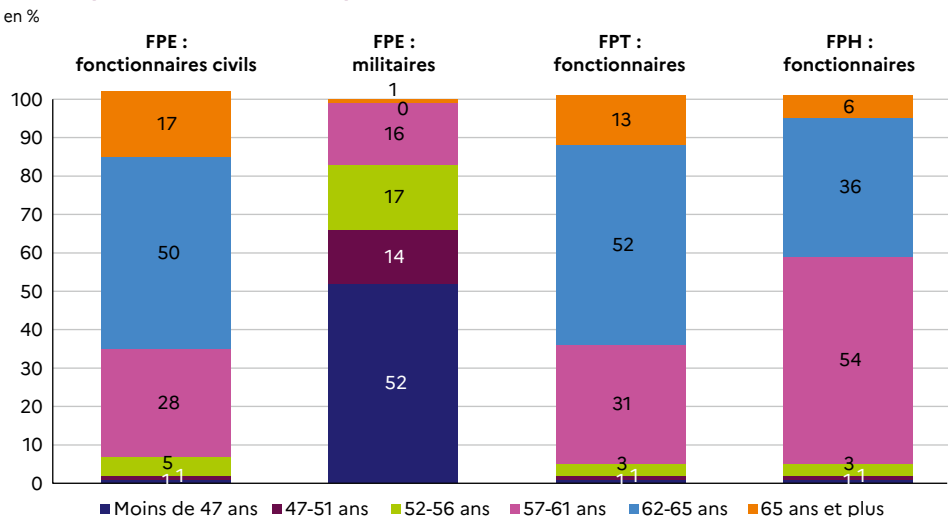
Les personnels ayant accompli au moins quinze à dix-sept ans de services dans un emploi de la catégorie active peuvent partir à la retraite dès l'âge de 55/57 ans (au lieu de 60/62 ans) selon leur génération, et ceux ayant réalisé au moins trente-deux ans de services, dont douze ans dans un emploi de 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).

Le cas particulier des militaires

Contrairement aux fonctionnaires civils, les militaires bénéficient, par principe, d'une pension de retraite sans condition d'âge. Au 1^{er} janvier 2015, les militaires peuvent notamment partir à la retraite après dix-sept ans de services (militaires du rang et sous-officiers) ou vingt-sept ans de services (officiers de carrière).

Toutes catégories confondues, la moitié des militaires ont moins de 47 ans à la liquidation de leur pension (Figure).

Figure : Ventilation des pensionnés de droit direct selon leur âge de première mise en paiement au SRE et leur date d'effet de la pension à la CNRACL (tous motifs de départ), dont la pension est entrée en paiement en 2021



Sources : DGFIP – SRE ; CNRACL. Traitement DGAFF – SDessi.

Champ : Pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année, pensions civiles (hors La Poste et Orange) et militaires de la FPE, fonctionnaires de la FPT et de la FPH affiliés à la CNRACL.

Poursuite du recul global des départs avant 60 ans

Parmi l'ensemble des pensions de fonctionnaires entrées en paiement au SRE et à la CNRACL en 2021, la part de la catégorie active⁷ reste proche des 19 %. Elle reste stable à 22 % parmi les fonctionnaires civils de la FPE, hors La Poste et Orange, et baisse de un point pour les fonctionnaires territoriaux (5 %) et hospitaliers (39 %) [Figure 6]. En 2021, pour les départs à la retraite de fonctionnaires relevant de la catégorie active (pouvant partir à la retraite à partir de 57 ans) affiliés à la CNRACL et au SRE, l'âge moyen à la première mise en paiement de la pension est supérieur à 59 ans. Il est de 59 ans et 10 mois pour la FPH, et de 60 ans et 7 mois pour la FPT et la FPE.

Il existe d'autres dispositifs que la seule catégorie active au sein des départs à la retraite anticipés (Encadré 3). Le premier de ces autres dispositifs concerne les départs pour carrière longue, en repli depuis 2017 dans les trois versants après être monté en charge dans chacun des versants depuis 2012, et notamment depuis les élargissements du dispositif intervenus en 2012 et 2014. Ces départs anticipés représentent 32 % des départs dans la FPT (- 3 points), 15 % dans la FPH (- 1 point) et 8 % dans la FPE (- 2 points).

Depuis le 1^{er} janvier 2012, le dispositif de départ anticipé pour trois enfants est fermé. Seuls les agents ayant les conditions de parentalité et d'ancienneté requises avant cette date peuvent encore y prétendre. Aussi la part des départs pour motifs familiaux est-elle tendanciellement en baisse dans la FPH depuis cette date (8 % en 2021). Elle reste stable depuis 2015 dans la FPT : proche des 6 %, après avoir baissé de un point par rapport aux deux années précédentes. Elle est relativement stable depuis 2015 dans la FPE, autour des 3-4 %, ratio qui a été divisé de moitié par rapport aux départs en 2013 et 2014.

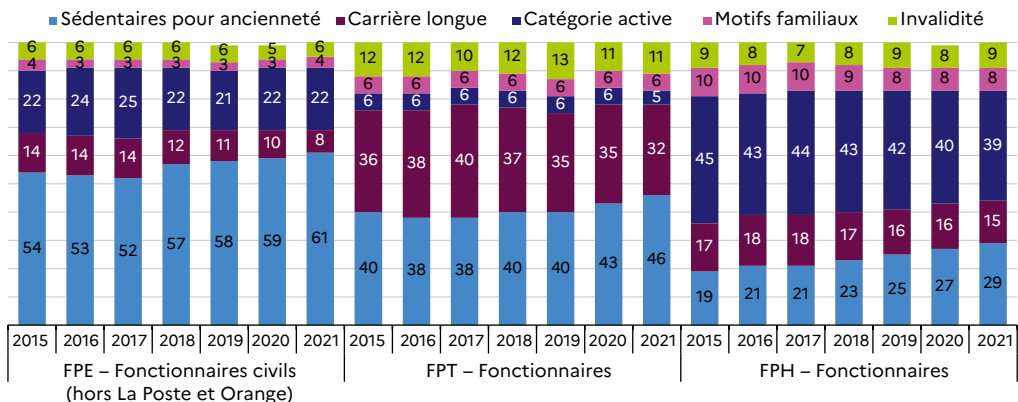
En 2021, la part des départs au titre de l'invalidité est stable dans la FPT et augmente de un point dans la FPE et la FPH.

En conséquence du repli des départs anticipés, la part des départs pour ancienneté des sédentaires est en hausse dans les trois fonctions publiques depuis 2017.

Concernant les ouvriers d'État, la part des départs pour carrière longue augmente de 5 points pour atteindre 18 % en 2021. Pour cette population particulière, la part des départs pour invalidité et pour motifs familiaux est particulièrement faible (respectivement 1 % et proche de 0 %).

Figure 6 : Part des différents types de départ des fonctionnaires affiliés au SRE et à la CNRACL, par versant de la fonction publique

en %



Sources : DGFiP – SRE ; CNRACL. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Fonctionnaires dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année. Les catégories insalubres sont incluses dans les catégories actives pour la CNRACL.

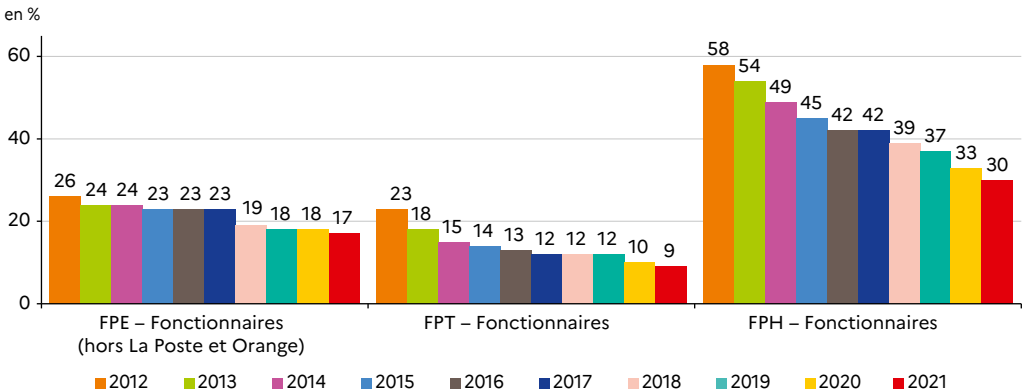
7 Seuls les agents partant au titre de l'ancienneté dans la catégorie active sont comptabilisés dans les actifs.

La catégorie insalubre dans la fonction publique territoriale est ici incluse dans la catégorie active (statistiques de la CNRACL).

Les départs à la retraite dans la fonction publique

En 2021, comme depuis 2015, la part des départs à la retraite tous motifs confondus avant l'âge de 60 ans recule dans les trois versants. Elle baisse de un point dans la FPE et la FPT, et de 3 points dans la FPH (Figure 7).

Figure 7 : Part des fonctionnaires affiliés au SRE et à la CNRACL partant avant l'âge de 60 ans



Sources : DGFIP – SRE ; CNRACL. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Fonctionnaires affiliés au SRE ou à la CNRACL dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année.

Depuis deux ans, une évolution globale à la hausse de la part des fonctionnaires concernés par la surcote et la décote

En 2021, la part des fonctionnaires concernés par la surcote augmente dans les trois versants, et plus particulièrement dans la catégorie active

En 2021, le nombre de nouveaux retraités civils de la FPE bénéficiant de la surcote continue d'augmenter pour atteindre 20 400 (+ 8,7 %, après + 4,2 % en 2020). Une augmentation plus forte du nombre d'agents bénéficiant de la surcote que du nombre de départs totaux conduit à une augmentation de deux points de la part des nouveaux pensionnés concernés par la surcote (36 %, contre 34 % en 2020). La part des nouveaux retraités civils de l'État bénéficiant de la surcote est restée stable de 2013 à 2015 (31 %), pour ensuite baisser jusqu'en 2017, puis remonter sans discontinuer.

À la CNRACL, la part des départs avec surcote augmente de deux points dans la FPT (24 %) et de un point dans la FPH (15 %). Dans la FPH, la part des départs avec surcote augmente sous l'effet d'une baisse du nombre de départs (- 3,0 %) combinée à une hausse du nombre de départs avec surcote (+ 8,9 % pour 3 400 départs). La part des départs des fonctionnaires territoriaux concernés par la surcote augmente du fait d'une hausse des départs avec surcote (+ 17,1 % pour 11 300 départs) supérieure à celle du nombre total de départs (+ 5,9 %).

Au sein de la catégorie sédentaire en 2021, parmi les nouveaux retraités de la FPE, un agent sur deux part avec une surcote (stable à 53 %, après + 2 points en 2020) [Figure 8]. Ce ratio est stable après trois années d'augmentation. Le ratio augmente de un point dans la FPT (31 %), après trois années de stabilité. Le ratio dans la FPH (27 %) reste à un niveau relativement proche depuis 2018.

Les taux de départs avec surcote d'agents de la catégorie active sont bien plus faibles (16 % dans la FPE, 15 % dans la FPT et 7 % dans la FPH) [Figure 8]. Leur part augmente sans discontinuer depuis le point bas de 2017 (+ 6 points dans la FPE et la FPT, et + 3 points dans la FPH). Le ratio d'agents partant avec une surcote augmente de un point dans la FPE, alors qu'il paraît stable dans les catégories sédentaire et active. Il augmente de près de un point dans la catégorie active, mais reste à 16 %, par l'effet de l'arrondi à l'unité.

Le montant mensuel moyen de la surcote versée par le SRE (FPE) a diminué chaque année depuis 2015 pour atteindre 225 euros par mois, après avoir augmenté régulièrement de 2004 à 2014, passant de 37 euros

Les flux de personnels dans la fonction publique

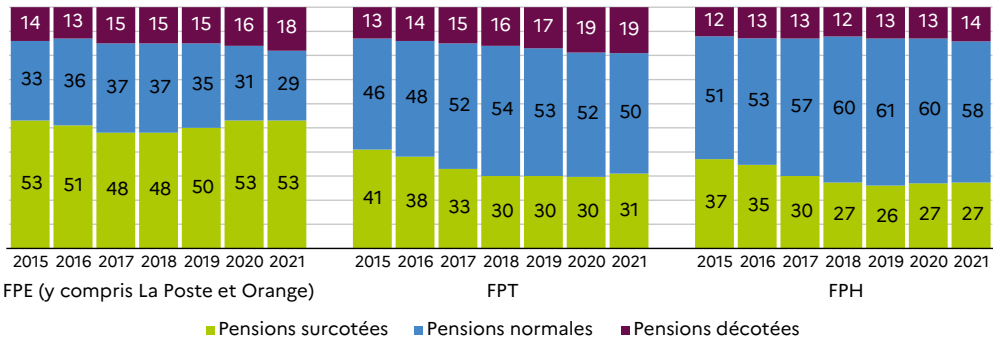
par mois à 323 euros. La dépense induite par la surcote, hors économies occasionnées par la prolongation d'activité, augmente. En 2021, elle est estimée à 55 millions d'euros pour le SRE, en hausse de 4 millions par rapport à 2020.

En 2021, la surcote versée par la CNRACL baisse également à 153 euros par mois – en baisse de 3 euros depuis 2020. Cette baisse de 3 euros est portée par une baisse équivalente dans la FPT (149 euros, après 152 euros en 2020), alors que la surcote augmente de un euro dans la FPH (166 euros, après 165 euros en 2020).

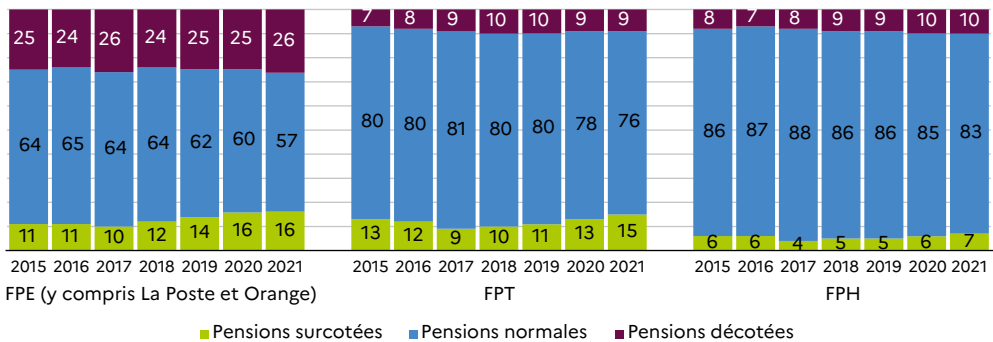
Figure 8 : Évolution de la part des pensions de fonctionnaires entrées en paiement, par catégorie, selon qu'elles sont ou non décotées ou surcotées

en %

Sédentaires



Actifs



Sources : DGFiP – SRE ; CNRACL. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : fonctionnaires dont la pension est entrée en paiement au cours de l'année. Les catégories insalubres sont incluses dans les catégories actives pour la CNRACL.

En 2021, le nombre de fonctionnaires concernés par la décote augmente également dans les trois versants, et plus particulièrement pour les sédentaires

En 2021, le SRE a versé 10 100 nouvelles pensions décotées (**Encadré 4**), soit 178 % de plus qu'en 2020. Les femmes partent plus fréquemment avec une décote que les hommes : la différence sexuée baisse de un point en 2021 (- 2 points en défaveur des femmes), après avoir sensiblement augmenté ces dernières années (cet écart était inférieur à 1 point entre 2014 et 2016).

Les départs à la retraite dans la fonction publique

Dans la FPH, la part des départs avec décote augmente sous l'effet d'une baisse du nombre de départs (- 3,0 %) et d'une hausse des départs avec décote (+ 5,1 % pour 2 000 départs). La part des départs des fonctionnaires territoriaux concernés par la décote augmente du fait d'une hausse des départs avec décote (+ 15,0 % pour 4 500 départs) supérieure au nombre total de départs (+ 5,9 %).

En 2021, la hausse de la part des fonctionnaires de la FPE partant avec une décote concerne les actifs (+ 1 point, à 26 %) comme les sédentaires (+ 2 points, à 18 %). Les deux catégories suivent une trajectoire commune depuis 2018. Dans la FPT, la hausse de la part des nouvelles pensions avec décote se stabilise en 2021 pour les sédentaires (19 %) et pour les actifs (9 %). Cette stabilité apparente est également due à des effets d'arrondis : elle augmente de près de un point pour les sédentaires. Dans la FPH, la part des pensions avec décote augmente de un point pour les sédentaires (14 %), et reste stable pour les actifs (10 %).

En 2021, la perte mensuelle moyenne de pension due à la décote est de l'ordre de 196 euros au SRE (contre 198 euros en 2020) pour les retraités concernés. En conséquence, le montant total induit par la décote, hors effet des reports de départs, s'élève à 24 millions d'euros en 2021 (20 millions d'euros en 2020).

À la CNRACL, la perte moyenne occasionnée par la décote est de 116 euros par mois (contre 115 euros en 2020). La baisse de la décote est plus élevée dans la FPH (- 129 euros, contre - 125 euros en 2020) que dans la FPT (- 111 euros, contre - 110 euros en 2020).

Encadré 4 : 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 CNRACL et du FSPOEIE qui constitue l'une des mesures incitatives à la prolongation d'activité des agents publics. La décote ne s'applique pas aux pensions de certains agents, tels que ceux admis à la retraite pour invalidité ou au titre du handicap avec un taux d'incapacité permanente d'au moins 50 %, 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 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**).

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

Le vieillissement des effectifs en activité se poursuit dans les trois versants de la fonction publique

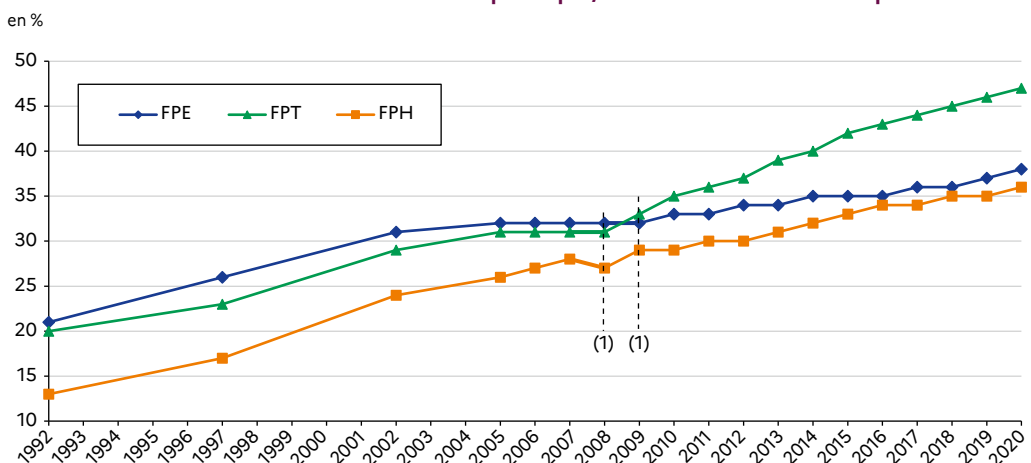
L'âge moyen des fonctionnaires en activité dans la fonction publique progresse de trois mois, et la part des fonctionnaires de 50 ans et plus augmente toujours

Entre les 31 décembre 2019 et 2020, l'âge moyen des agents civils de la fonction publique a augmenté de un mois : il augmente de un mois pour la FPE, de deux mois pour la FPT et reste stable dans la FPH. L'augmentation de l'âge moyen des agents est plus importante pour les seuls fonctionnaires (+ 3 mois pour les trois versants, et respectivement + 3 mois, + 3 mois et + 2 mois dans chacun des versants).

La part des fonctionnaires (hors La Poste et Orange⁸) âgés de 50 ans et plus n'a cessé d'augmenter depuis 1992, avec une hausse entre 1992 et 2020 de 18 points dans la FPE, de 23 points dans la FPH et de 27 points dans la FPT (Figure 9). En 2020, elle augmente de 1,2 point chez les fonctionnaires civils de l'État, de 0,7 point pour les fonctionnaires hospitaliers et de 1,1 point pour les fonctionnaires territoriaux. La hausse, par versant, est assez régulière depuis 2011, même si le rapprochement récent observé entre les ratios de la FPE et de la FPH (écart inférieur à 2 points entre 2016 et 2019) semble s'inverser ; l'écart plus élevé avec la FPT ne s'atténue pas.

Plus d'un agent fonctionnaire sur trois est âgé de 50 ans et plus, fin 2020, dans la FPE : 38 %, après 37 % fin 2019. La proportion est plus élevée encore pour les fonctionnaires territoriaux : fin 2020, les agents de 50 ans ou plus représentent 47 % des effectifs, après 46 % fin 2019. Elle est légèrement moindre chez les fonctionnaires hospitaliers : 36 %, après 35 % en 2019, principalement en raison d'une proportion plus élevée de fonctionnaires hospitaliers classés en catégorie active.

Figure 9 : Évolution de la part des agents âgés de 50 ans et plus chez les fonctionnaires civils dans les trois versants de la fonction publique, au 31 décembre de chaque année



Sources : FGE, Siasp, Insee ; CNRACL. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Agents fonctionnaires au 31 décembre de l'année (hors Mayotte et COM). FPE : uniquement les ministères jusqu'en 2008 (FGE, Insee) ; ministères et EPA à partir de 2009 (Siasp, Insee). FPT et FPH : fonctionnaires avec une durée hebdomadaire de travail au moins égale à 28 heures (données CNRACL, puis Siasp depuis 2009).

(1) Pour la FPT et la FPH, la fiabilisation du fichier des actifs, opérée en 2008 dans le cadre de la constitution de la liste électorale pour le conseil d'administration de la CNRACL, ne permet pas d'établir d'évolution entre 2007 et 2008.

Pour la FPE, la FPT et la FPH, le passage à Siasp en 2009 ne permet pas d'établir d'évolution entre 2008 et 2009.

8 La base de données Siasp ne contient pas les données des agents issus de La Poste et d'Orange.

Le suivi des pyramides des âges selon le statut des agents permet d'affiner l'évaluation des flux de départs à la retraite à venir

L'utilisation dans les statistiques d'emploi d'une nomenclature des statuts harmonisée sur les trois versants de la fonction publique permet de mieux illustrer le vieillissement des effectifs et les flux de départs en retraite passés et à venir. En effet, le statut des agents (fonctionnaires, contractuels, etc.) détermine leur régime de retraite d'appartenance.

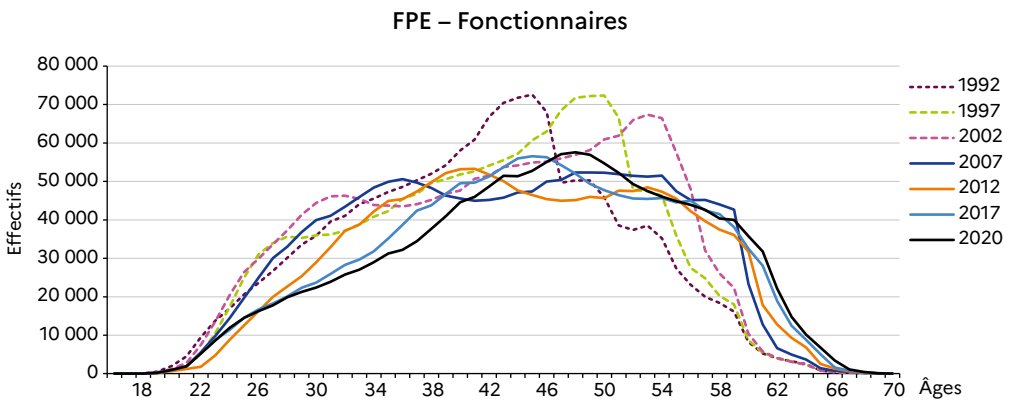
Fin 2020, la part des 50 ans et plus parmi les fonctionnaires de la fonction publique est de 41 %. Parmi les contractuels de la fonction publique, cette proportion est de 23 %. Celle des fonctionnaires âgés de 60 ans ou plus, de 5 % en 2011, est désormais de 8 %, avec 126 300 agents fin 2020.

Dans la FPE, la pyramide des âges des fonctionnaires présente en 2020 une forme en cloche, avec des effectifs par âge croissants jusqu'à la génération 1972 (48 ans en 2020), puis décroissants, passant de 57 600 fonctionnaires de 48 ans à 22 100 de 62 ans (**Figure 10**). Les recrutements dans la FPE avaient été massifs dans les années 1970, profitant aux générations du baby-boom (générations 47-50), dont l'emploi est en train de se résorber, mais ils ont été réduits par la suite.

Les pyramides des âges des agents contractuels de la FPE et des militaires présentent quant à elles une population bien plus jeune, avec un pic chez les 22-30 ans, et respectivement 25 % et 10 % d'agents âgés de 50 ans et plus (**Figure 10**). On observe un vieillissement progressif des contractuels, avec une part des 30 ans et plus qui ne cesse d'augmenter (+ 9 points en dix ans, pour atteindre 73 %), même si cette part diminue légèrement en 2020, pour la première fois depuis 2010.

Les pyramides des âges des agents relevant des autres catégories et statuts, qui prennent notamment en compte les enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat ainsi que les ouvriers d'État, présentent une population vieillissante plus proche de celle des fonctionnaires. La part des agents de 60 ans et plus ne cesse d'augmenter (7 %, contre 3 % en 2009) (**Figure 10**).

Figure 10 : Évolution des pyramides des âges des agents de la FPE présents au 31 décembre de l'année selon le statut

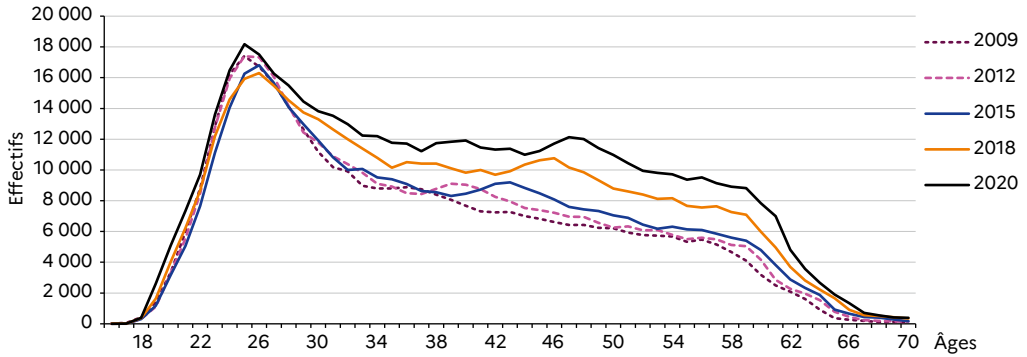


Sources : FGE, Siasp, Insee ; CNRACL. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Agents fonctionnaires (hors Mayotte et COM). Agents des ministères de 1992 à 2007 (FGE, Insee), puis des ministères et EPA (hors La Poste et Orange) à partir de 2009 (Siasp, Insee).

Les flux de personnels dans la fonction publique

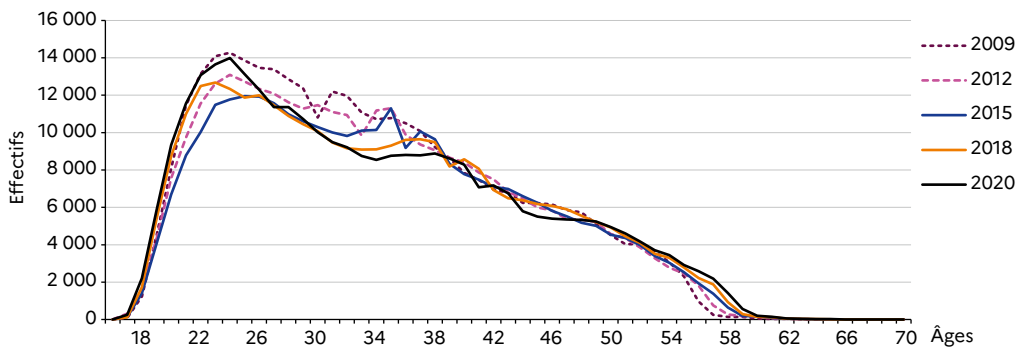
FPE – Contractuels



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Agents contractuels des ministères et EPA (hors Mayotte et COM).

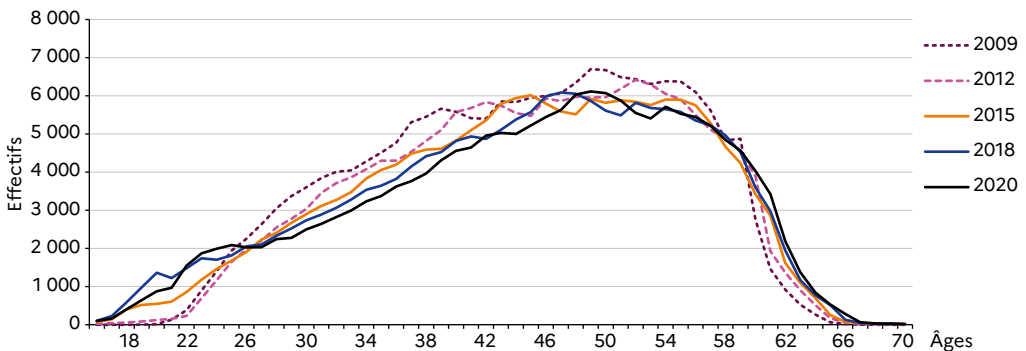
FPE – Militaires



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Militaires et militaires volontaires des ministères et EPA (hors Mayotte et COM).

FPE – Autres catégories et statuts



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Agents relevant des autres catégories et statuts des ministères et EPA (hors Mayotte et COM), hors emplois aidés ; principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat, des ouvriers d'État et des apprentis.

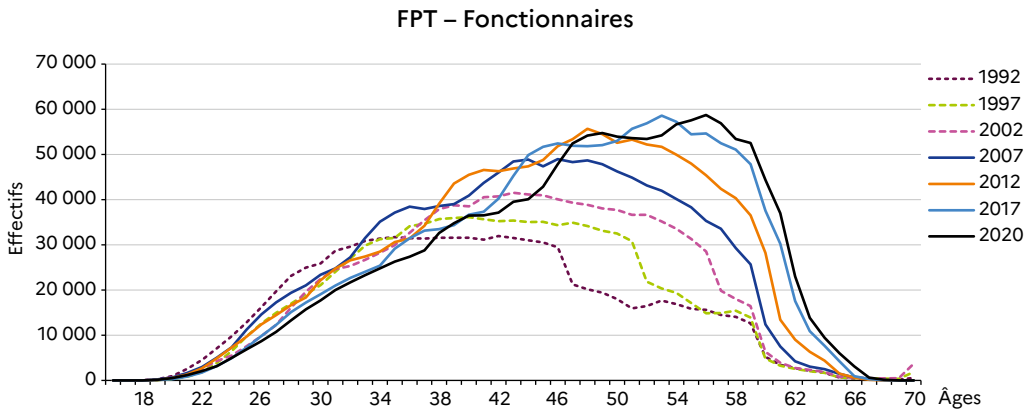
Les départs à la retraite dans la fonction publique

Dans la FPT, la hausse du nombre de fonctionnaires âgés de 50 ans et plus a été amplifiée par les transferts d'agents⁹ issus des services de l'État, principalement entre 2007 et 2009. Ils représentent près de la moitié des fonctionnaires de ce versant (47 % fin 2020). Le nombre de fonctionnaires âgés de 60 ans et plus dans la FPT est en très forte progression depuis 1992 : il atteint, fin 2020, 137 700, en hausse sur un an de 8 %. La proportion d'agents dans ces âges a triplé en dix ans et a presque quintuplé depuis 1997. L'observation de la pyramide des âges des fonctionnaires de la FPT renforce cet effet (Figure 11) : on y voit nettement une concentration autour des âges approchant la retraite. La proportion d'agents entre 46 et 59 ans constitue la moitié des fonctionnaires (52 %), ce qui laisse augurer des départs à la retraite de plus en plus nombreux dans les années à venir.

Le pic du nombre d'agents chez les contractuels de la territoriale est, comme pour les contractuels de l'État, en milieu de vingtaine, mais la concentration est moins marquée autour des agents les plus jeunes (Figure 11).

Parmi les agents relevant des autres catégories et statuts dans la FPT, il y a principalement deux populations bien distinctes : les apprentis, exclusivement jeunes, et les assistants maternels et familiaux. Les effectifs de ces derniers sont vieillissants sur la pyramide des âges des agents de ces statuts (Figure 11), les agents entre 53 et 61 ans représentant un tiers du total (33 % fin 2020). Depuis 2009, la part des 30-45 ans a baissé de 8 points pour ne plus constituer que 16 % du total. La baisse entre 2019 et 2020 du nombre d'agents de 60 ans et plus (- 4,6 %) est du même ordre que celle relevée pour la population totale (- 4,9 %), ce qui indique vraisemblablement un non-remplacement des agents partis à la retraite. Depuis 2013, la population totale des agents de ces statuts a baissé de 10,7 %.

Figure 11 : Évolution des pyramides des âges des agents de la FPT au 31 décembre selon le statut



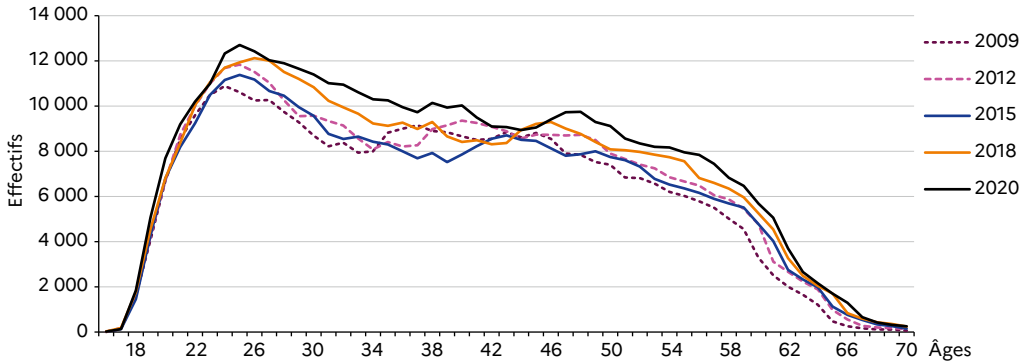
Sources : Données CNRACL ; Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Agents fonctionnaires (hors Mayotte et COM). Données CNRACL de 1992 à 2007, puis Siasp à partir de 2009.

9 Les agents de 50 ans et plus sont plus nombreux parmi les agents directement transférés, aussi bien dans les départements que dans les régions. Au 1^{er} janvier 2009, la part des agents de 50 ans et plus chez les agents transférés était de 34 % dans les régions et de 38 % dans les départements.

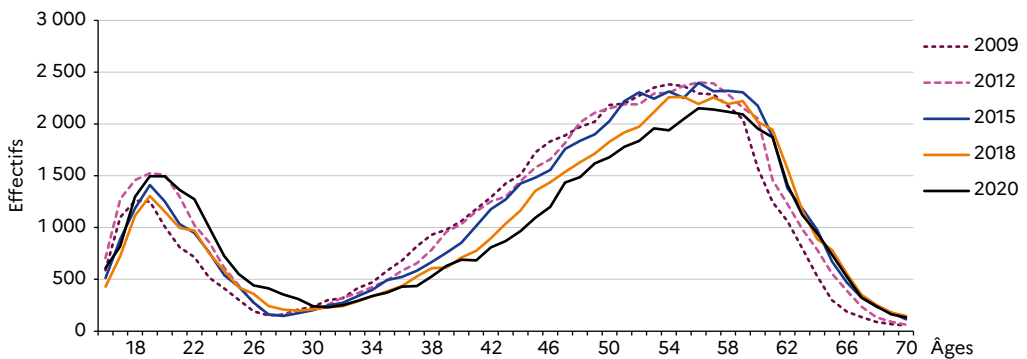
Les flux de personnels dans la fonction publique

FPT – Contractuels



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.
 Champ : Agents contractuels (hors Mayotte et COM).

FPT – Autres catégories et statuts



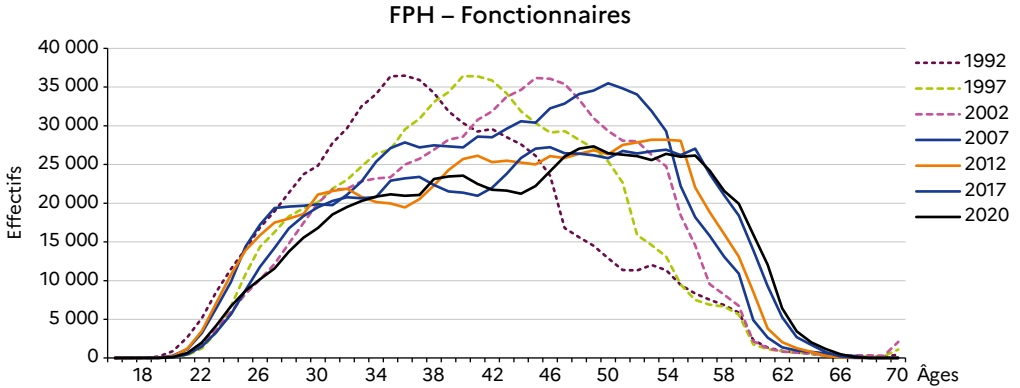
Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.
 Champ : Agents relevant des autres catégories et statuts (hors Mayotte et COM), hors élus et emplois aidés ; principalement des assistants maternels et familiaux, et des apprentis.

Dans la FPH, le profil de la pyramide des âges des fonctionnaires se rapproche de celui de la FPE, avec, au niveau des âges les plus élevés, une bosse en cours de résorption liée aux embauches du baby-boom (plus tardives que dans la FPE, mais avec davantage de départs anticipés liés au poids des catégories actives) [Figure 12]. Les pyramides des âges des fonctionnaires de 2012, 2017 et 2020 présentent une forme relativement aplatie, qui laisse présager une progressive stabilisation du nombre des départs à la retraite dans les années à venir. Par ailleurs, le vieillissement des effectifs se poursuit (36 % des fonctionnaires sont âgés de 50 ans et plus fin 2020, contre 35 % fin 2019), tandis que l'augmentation de l'âge moyen ralentit depuis 2017 (+ 1 an et 3 mois entre 2012 et 2017, et + 5 mois depuis). De même, la part des fonctionnaires de la FPH de 60 ans et plus augmente continuellement, et a plus que quadruplé depuis 2009 (de 1 % fin 2009 à 5 % fin 2020).

La pyramide des âges des agents contractuels de la FPH affiche une population nettement plus jeune que pour les deux autres versants, avec un pic autour de 24 ans (seulement 15 % des agents sont âgés de 50 ans et plus fin 2020) [Figure 12]. Une bonne partie de ces contractuels sont des infirmières en cours d'études qui par la suite deviennent fonctionnaires ou quittent la fonction publique.

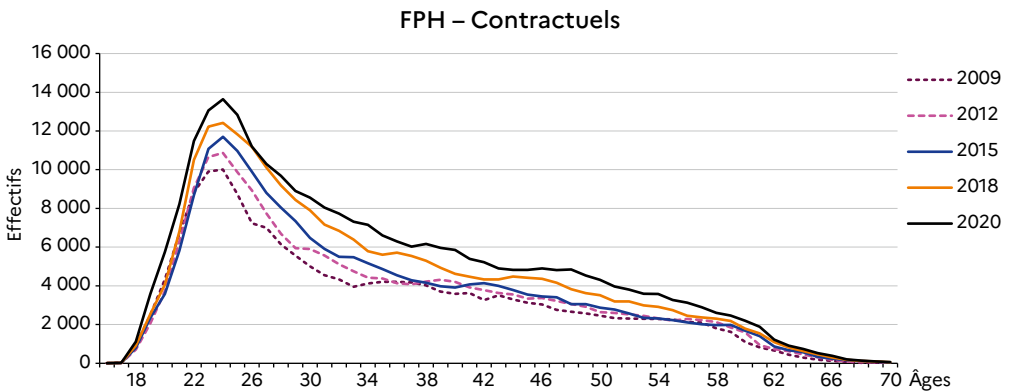
La pyramide des âges des agents relevant des autres catégories et statuts (comprenant notamment les praticiens hospitaliers) montre à la fois un pic autour de 26 ans et une pente de plus en plus faible entre 2015 et 2020 pour les 26-40 ans (Figure 12). Cela présage un vieillissement progressif sur les décennies à venir. En attendant, la part des agents âgés de 50 ans et plus diminue depuis 2011 (de 33 % à 28 % fin 2020).

Figure 12 : Évolution des pyramides des âges des agents de la FPH au 31 décembre selon le statut



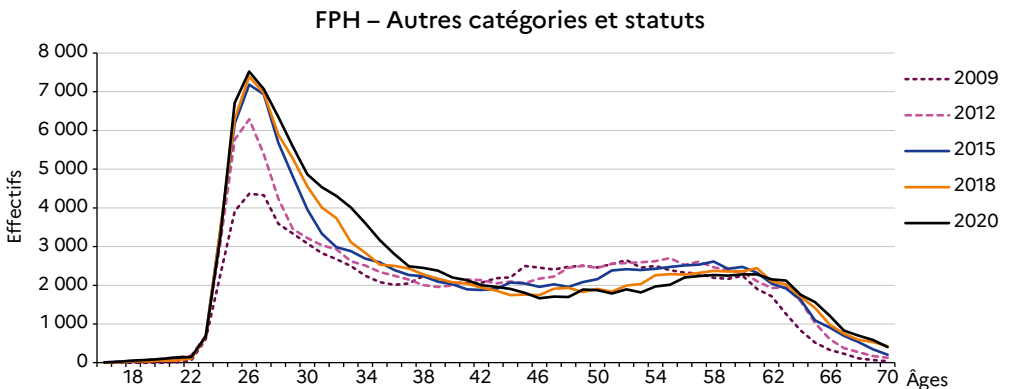
Sources : données CNRACL ; Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Agents fonctionnaires (hors Mayotte et COM). Données CNRACL de 1992 à 2007, puis Siasp à partir de 2009.



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Agents contractuels (hors Mayotte et COM).



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

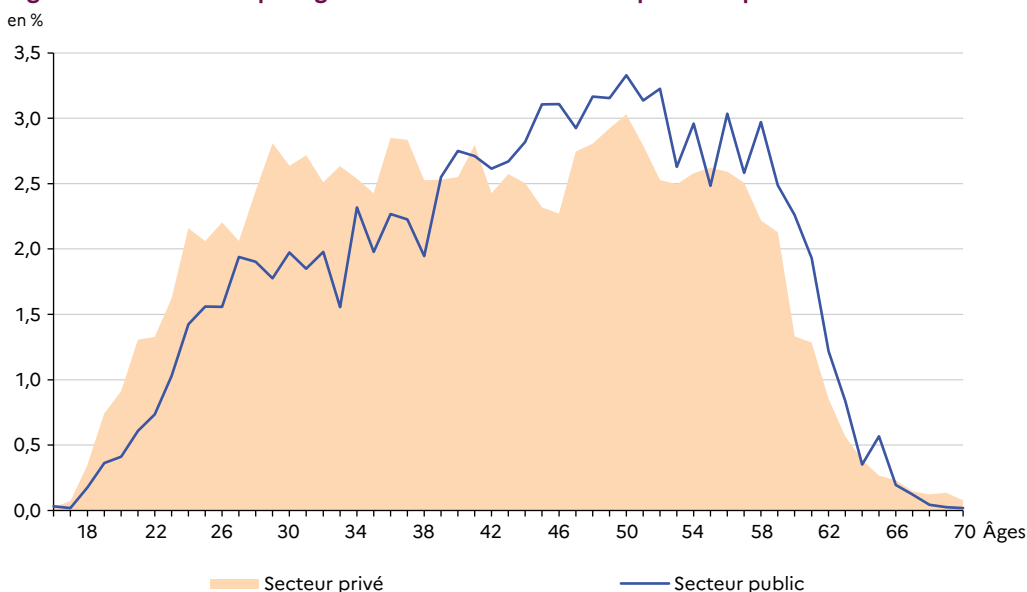
Champ : Agents relevant des autres catégories et statuts (hors Mayotte et COM), hors élèves et emplois aidés ; principalement des praticiens hospitaliers et des apprentis.

Un âge moyen plus élevé dans le secteur public que dans le secteur privé

La proportion des salariés de 40 ans et plus est supérieure dans la fonction publique à celle du secteur privé (65 % contre 57 %) [Figure 13]. Cet écart de 9 points, le plus faible depuis 2015, résulte du rythme différent des recrutements passés, d'une part, et des modalités différentes de départ à la retraite, d'autre part. Dans le privé, le recours à des dispositifs de préretraite (et de dispense de recherche d'emploi pour les chômeurs) ainsi que des entrées plus précoces sur le marché du travail contribuent à diminuer le poids des plus âgés.

À la différence du privé, le système de carrière dans la fonction publique conduit, en règle générale, à une plus grande stabilité et donc au maintien dans l'emploi des seniors. De plus, le niveau de diplôme des agents de la fonction publique, en moyenne plus élevé que celui des salariés du privé, explique des entrées plus tardives dans la vie active, ce qui réduit d'autant le poids des jeunes.

Figure 13 : Ventilation par âge des effectifs des secteurs public et privé au 4^e trimestre 2021



Source : Enquête Emploi Insee, 4^e trimestre de l'année. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : France métropolitaine, salariés hors entreprises publiques, hors intérimaires, apprentis, contrats aidés et stagiaires.

Effectifs des agents en catégorie active dans les trois versants de la fonction publique

Le code des pensions civiles et militaires de retraite (pour les fonctionnaires civils de l'État) et le décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 pour la CNRA (fonctionnaires territoriaux et hospitaliers), puis la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites prévoient une ouverture anticipée des droits à la retraite pour les personnes dont l'emploi est classé dans la catégorie active et ayant accompli dix-sept ou vingt-sept ans de services actifs, à l'âge de 52 ou 57 ans (d'autres âges sont prévus pour certains emplois : voir données complémentaires « Flux de retraités »). La notion de services actifs et insalubres est liée à l'occupation d'un emploi présentant un « risque particulier » ou des « fatigues exceptionnelles », aux termes de l'article L24 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

Les sources statistiques intégrées pour l'ensemble des versants de la fonction publique ne permettent pas d'identifier les agents en emploi classés en catégorie active. Aussi, la détection des agents éligibles à la retraite anticipée au titre de la catégorie active est relativement délicate et repose sur un certain nombre d'hypothèses.

Les départs à la retraite dans la fonction publique

À titre d'indication, à partir de la base Siasp, sont ici considérés en catégorie active tous les fonctionnaires des grades ouverts au bénéfice de cette même catégorie, et cela indépendamment du fait que ce bénéfice soit ou non conditionné à l'occupation d'un poste y ouvrant droit. En outre, dans la FPE, le grade (selon la nomenclature NNE) n'est pas toujours correctement renseigné dans les établissements publics hors paie DGFIP.

Sous réserve de ces hypothèses, on estime à 176 900 le nombre d'agents fonctionnaires de l'État (12 % du total) de catégorie active ou susceptibles d'occuper un emploi classé dans la catégorie active au 31 décembre 2020 (**Figure 14**), un volume d'effectifs qui oscille entre 176 000 et 180 000 depuis 2011 (entre 11 % et 12 %). En 2019, les éducateurs de la protection judiciaire et de la jeunesse sont passés en catégorie A, perdant le statut de catégorie active. Parmi les agents relevant de la catégorie active, la part des 50 ans et plus est de 24 %, proportion en hausse de 7 points depuis 2010. Du fait de départs à la retraite généralement à 57 ans, voire 52 ans, la proportion d'agents de 50 ans et plus est mécaniquement plus faible au sein de la catégorie active qu'au sein de la catégorie sédentaire.

Dans la FPT, le département des études et statistiques locales de la Direction générale des collectivités locales (DGCL) estime que les fonctionnaires territoriaux susceptibles d'occuper un emploi classé dans la catégorie active représenteraient de 5 à 10 % des effectifs.

Dans la FPH, le classement dans la catégorie active concerne principalement les personnels infirmiers et les autres personnels hospitaliers (soit environ 365 000 agents).

Au total, dans la FPH, 409 600 fonctionnaires étaient de catégorie active ou susceptibles d'occuper un emploi classé dans la catégorie active fin 2020, soit 51 % de l'ensemble des agents fonctionnaires de la FPH, en recul depuis 2013. De manière contre-intuitive, la part des 50 ans et plus est plus importante chez les fonctionnaires de la catégorie active que chez les fonctionnaires de la catégorie sédentaire (respectivement 43 % et 29 %), en raison de l'extinction progressive d'une partie de la catégorie active. Ce résultat transitoire provient du droit d'option laissé aux infirmiers (décret 2010-751 du 5 juillet 2010) de garder leur « statut actif », en restant classés en catégorie B, ou de passer en catégorie A avec perte du classement dans la catégorie active. Parmi les personnes proches de la retraite, peu ont choisi d'exercer le droit d'option pour passer en catégorie A. L'essentiel de la baisse des effectifs dans la catégorie active de la FPH entre 2019 et 2020 (- 25 000, soit - 5,7 %) est d'ailleurs porté par la chute des effectifs du personnel infirmier de catégorie active (- 21 800, soit - 31,7 %).

Figure 14 : Effectifs des fonctionnaires occupant ou susceptibles d'occuper un emploi classé dans la catégorie active dans la fonction publique au 31 décembre 2020

en milliers

	Effectifs d'actifs	Effectifs susceptibles d'être actifs	Remarques
FPE			
Personnels actifs de la Police nationale	114,0		
Personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire	29,6		
Ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne	3,6		
Personnels de la surveillance des douanes	nd	15,9	Impossibilité de distinguer dans la source les agents des douanes affectés à la branche surveillance
Instituteurs ⁽¹⁾	1,0		
Agents d'exploitation des travaux publics de l'État	4,4		
Géomètres de l'IGN	0,0		
Ingénieurs des travaux géographiques de l'État exerçant certaines activités de terrain	nd	0,0	Impossibilité de distinguer dans la source les ingénieurs exerçant ces activités
Éducateurs et infirmiers de la protection judiciaire de la jeunesse	0,0		
Personnels paramédicaux des hôpitaux militaires en contact avec les malades	nd		Impossibilité de distinguer les agents en contact avec les malades
Techniciens supérieurs du développement durable (spécialité « navigation, sécurité maritime et gestion de la ressource halieutique et des espaces marin et littoral ») ⁽²⁾ et syndics des gens de mer (spécialité « navigation et sécurité »)	nd		Impossibilité de distinguer les agents dans ces spécialités

Les flux de personnels dans la fonction publique

Figure 14 : Effectifs des fonctionnaires occupant ou susceptibles d'occuper un emploi classé dans la catégorie active dans la fonction publique au 31 décembre 2020 (suite)

en milliers

	Effectifs d'actifs	Effectifs susceptibles d'être actifs	Remarques
FPT			
Sapeurs-pompiers professionnels	40,5		
Agents de police municipale	20,6		
Agents de surveillance de la préfecture de police ⁽³⁾	nd	nd	Impossibilité de distinguer dans la source les agents exerçant ces fonctions
Adjointes techniques ou agents de maîtrise (certains emplois, notamment dans le domaine de la salubrité)	nd	531,0	Impossibilité de distinguer dans la source les emplois en catégorie active
Assistants territoriaux socio-éducatifs en contact avec les malades (spécialité « assistant de service social »)	nd	0,0	Impossibilité de distinguer les agents respectant ces critères
Personnels médicaux, infirmiers, paramédicaux et de soins exerçant dans des services de santé	nd	17,3	Impossibilité de distinguer les agents dans ces spécialités
FPH			
Personnels infirmiers et masseurs-kinésithérapeutes en contact avec les malades n'ayant pas exercé le droit d'option prévu dans le décret 2010-751 du 5 juillet 2010	nd	47,0	Impossibilité de distinguer les agents en contact avec les malades
Cadre de santé occupant un poste de responsable d'unité de soins n'ayant pas exercé le droit d'option prévu dans le décret 2012-1466	nd	4,9	Impossibilité de distinguer les agents responsables d'unité de soin
Sages-femmes des hôpitaux exerçant en contact avec les parturientes	nd	10,5	Impossibilité de distinguer les agents en contact avec les parturientes
Autres personnels hospitaliers pratiquant une collaboration aux soins infirmiers (aides-soignants, agents des services hospitaliers)	nd	294,1	Impossibilité de distinguer les agents pratiquant une collaboration aux soins infirmiers
Assistants sociaux (spécialité « assistant de service social »)	nd	0,0	Impossibilité de distinguer les agents en contact avec les malades
Puéricultrices en fonction dans les services de pédiatrie n'ayant pas exercé le droit d'option dans le décret n° 2010-1139	nd	2,6	Impossibilité de distinguer dans la source les agents dans les services de pédiatrie
Personnels ouvriers (certains emplois parmi les buandiers, ouvriers et maîtres-ouvriers)	nd	46,6	Impossibilité de distinguer dans la source les emplois en catégorie active
Manipulateurs et aides des services de radiologie n'ayant pas exercé le droit d'option prévu dans le décret 2012-1466	3,9		
Agents de service mortuaire et de désinfection exerçant dans des services de soins	nd	0,0	Impossibilité de distinguer dans la source les agents dans ces services

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : France (hors Mayotte et COM). Agents fonctionnaires civils au 31 décembre de l'année.

(1) Corps de catégorie B mis en extinction par le décret du 23 décembre 2003 et remplacé progressivement par le corps de professeur des écoles (catégorie A).

(2) Techniciens supérieurs du développement durable exerçant leurs fonctions dans la navigation, la sécurité maritime et la gestion de la ressource halieutique et des espaces marin et littoral et affectés sur un moyen nautique des affaires maritimes, dans une unité littorale des affaires maritimes ou dans un centre de sécurité des navires.

(3) Pour le suivi statistique de l'emploi et des salaires, les agents de la préfecture de police de Paris seront classés dans la FPE. Le personnel de surveillance de la préfecture de Paris a été affecté à la commune de Paris le 1^{er} janvier 2019.

nd : non disponible

Pour en savoir plus

- CNRACL (2021), « Recueil statistique de la CNRACL », édition 2021.
- Comité de suivi des retraites (2021, 2022), Premier et deuxième avis annuels du Comité de suivi des retraites, juillet.
- Conseil d'orientation des retraites (2021, 2022), « Évolutions et perspectives des retraites en France », Rapports annuels du COR, juin.
- Direction du budget (2021), Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique, annexe au projet de loi de finances pour 2021.
- FSPOEIE (2021), « Rapport annuel FSPOEIE 2020 », 2021.
- Ircantec (2021), « Rapport d'activité de l'Ircantec », édition 2021.
- Service des retraites de l'État (2021), « Les chiffres clés des retraites de l'État », « Le recueil statistique », « L'abrégé statistique », édition 2021.
- Vaslin Y. *et al.* (2020, 2021), « Les départs à la retraite dans la fonction publique » (fiches thématiques 5 ou données complémentaires), Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2021 et édition 2022, DGAFP.

Les rémunérations dans la fonction publique

Les rémunérations dans la fonction publique en 2020

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2020

Les rémunérations dans la fonction publique en 2020

Christophe DIXTE¹
Déborah MASSIS²
Gwendoline VOLAT³

Chiffres clés

Le salaire net mensuel moyen en 2020 est de 2 378 euros dans la fonction publique :
– 2 639 euros dans la FPE ;
– 2 019 euros dans la FPT ;
– 2 464 euros dans la FPH.

Dans l'ensemble de la fonction publique, en 2020, le salaire brut mensuel moyen par agent en équivalent temps plein s'élève à 2 936 euros. Déduction faite des prélèvements sociaux, le salaire net mensuel moyen dans l'ensemble de la fonction publique s'établit à 2 378 euros.

La part moyenne des primes et indemnités dans le salaire brut des fonctionnaires est de 24,3 % dans l'ensemble de la fonction publique. Une fois les contributions et cotisations sociales déduites, les fonctionnaires perçoivent un salaire net moyen de 2 442 euros mensuels en 2020.

Le salaire net en équivalent temps plein des femmes est en moyenne inférieur de 11,8 % à celui des hommes.

Les 1 % les mieux rémunérés de la fonction publique perçoivent plus de 6 718 euros nets par mois et en moyenne 8 338 euros.

Par versant, le salaire net mensuel moyen en équivalent temps plein s'établit à 2 639 euros dans la fonction publique de l'État, à 2 019 euros dans la fonction publique territoriale et à 2 464 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. La moitié des postes dans le dernier centile des niveaux de rémunération nette sont situés dans la fonction publique hospitalière.

En 2020, le salaire net moyen de la fonction publique s'établit à 2 378 euros mensuels

En 2020, le salaire brut mensuel moyen pour l'ensemble des agents, y compris les bénéficiaires de contrats aidés, s'élève à 2 936 euros, avec 3 274 euros dans la fonction publique de l'État (FPE), 2 492 euros dans la fonction publique territoriale (FPT) et 3 011 euros dans la fonction publique hospitalière (FPH) [Données complémentaires].

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

2 Direction générale des collectivités locales.

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

Les rémunérations dans la fonction publique

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 2 378 euros dans la fonction publique (**Figure 1**). À titre de comparaison, le salaire net mensuel moyen des salariés du secteur privé s'élève à 2 518 euros en 2020 (**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 retraite à des taux inférieurs.

Les fonctionnaires, qui représentent les trois quarts des effectifs de la fonction publique, perçoivent en moyenne 2 442 euros net par mois. Les fonctionnaires de catégorie C représentent un tiers de l'ensemble des agents et perçoivent un salaire moyen mensuel net de 1 910 euros. Le salaire net moyen des fonctionnaires de catégorie A – trois agents de la fonction publique sur dix – s'élève à 3 012 euros par mois. Enfin, celui des fonctionnaires de catégorie B vaut 2 514 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 1 882 euros net mensuels.

Figure 1 : Salaires nets mensuels en 2020 dans la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi

(en euros, en équivalent temps plein mensualisé)

Ensemble FP	Structure des effectifs en équivalent temps plein (en %)	Salaires moyen	Salaires médian	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	3 ^e quartile	9 ^e décile
Ensemble	100	2 378	2 128	1 482	1 736	2 701	3 446
Fonctionnaires	75	2 442	2 229	1 623	1 853	2 770	3 446
dont catégorie A	30	3 012	2 756	2 043	2 329	3 379	4 226
dont catégorie B	11	2 514	2 463	1 930	2 159	2 804	3 121
dont catégorie C	33	1 910	1 852	1 514	1 658	2 094	2 364
Contractuels	20	1 882	1 643	1 263	1 406	2 026	2 728
Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	5	3 558	2 698	1 822	2 154	4 320	6 833
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	99	2 384	2 132	1 491	1 741	2 705	3 450
Bénéficiaires de contrats aidés	1	1 275	1 239	1 168	1 237	1 297	1 399
Femmes	64	2 270	2 071	1 463	1 704	2 585	3 222
Hommes	36	2 573	2 247	1 525	1 804	2 935	3 887
Moins de 30 ans	11	1 762	1 696	1 283	1 457	1 981	2 259
30-39 ans	21	2 147	2 011	1 469	1 690	2 362	2 850
40-49 ans	29	2 427	2 266	1 556	1 825	2 745	3 398
50-59 ans	30	2 562	2 292	1 557	1 823	2 979	3 752
60 ans et plus	8	2 930	2 511	1 588	1 898	3 382	4 722

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.

(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 2 378 euros, et le salaire médian de 2 128 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

Les rémunérations dans la fonction publique en 2020

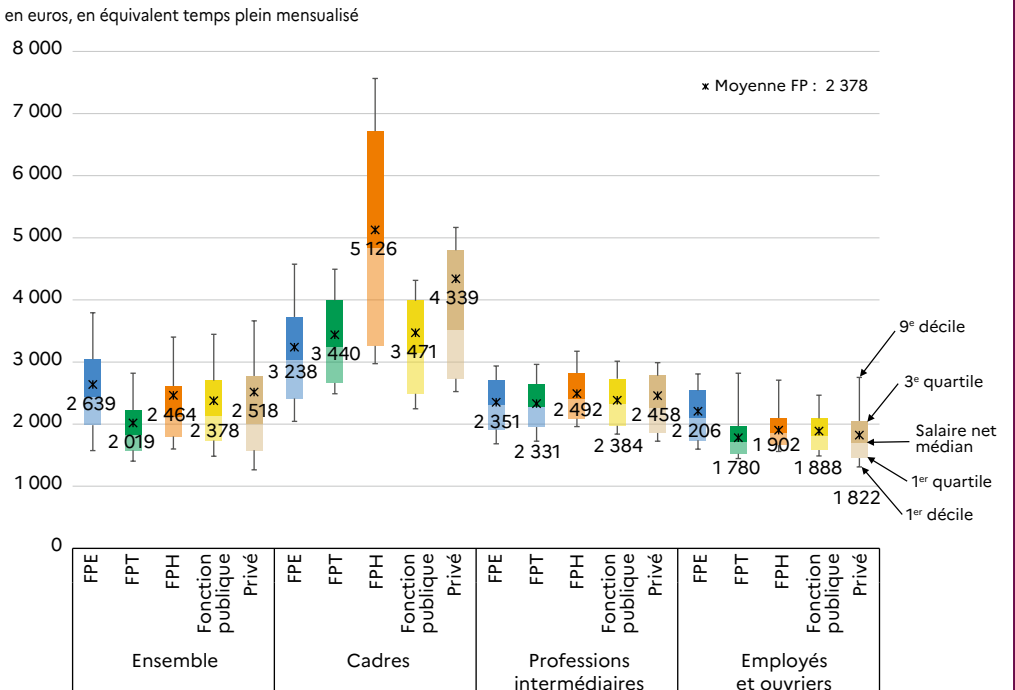
également une différence dans le passage du salaire brut au salaire net liée aux différences existant dans les taux de prélèvements sociaux sur les salaires bruts.

Les conditions de travail et d'emploi peuvent différer fortement, notamment en matière de contraintes (astreintes, temps de travail par équivalent temps plein, 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 des deux secteurs. Des analyses plus approfondies, notamment de type économétrique (« toutes choses égales par ailleurs »), sont nécessaires afin de prendre en compte au mieux ces effets de composition et de parvenir à des comparaisons plus robustes.

En 2020, le salaire net mensuel moyen des salariés du secteur privé s'élève à 2 518 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 3,0 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

Figure : Salaires nets mensuels moyens par catégorie socioprofessionnelle dans les trois versants de la fonction publique et dans les secteurs privé et semi-public en 2020



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. 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 mensuelisé. 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 1 482 euros en équivalent temps plein et 25 % un salaire net inférieur à 1 736 euros. Le salaire net médian, qui partage en deux parties égales l'ensemble des salariés de la fonction publique, s'élève à 2 128 euros net. Un quart des salariés gagnent plus de 2 701 euros net et 10 % plus de 3 446 euros net par mois.

Les rémunérations dans la fonction publique

publique. Les salaires des trois premiers déciles de la fonction publique sont ainsi supérieurs de 9 % 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 6 % à celui du privé ; l'écart est de 17 % pour le neuvième décile et de 43 % pour le dernier centile.

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 salaire net mensuel moyen supérieur dans le secteur privé (4 339 euros, contre 3 471 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 (1 888 euros, contre 1 822 euros dans le privé). La différence est plus marquée dans la FPE, où le salaire moyen de cette catégorie socioprofessionnelle s'élève à 2 206 euros. Par exemple, le salaire des fonctionnaires du corps d'encadrement et d'application de la Police nationale est nettement plus élevé (2 709 euros mensuels) du fait de sujétions particulières, mais celui des personnels administratifs et techniques de catégorie C l'est aussi dans une moindre mesure (1 961 euros).

L'écart de salaire entre les femmes et les hommes est plus élevé dans le secteur privé (15,2 % en équivalent temps plein) que dans le secteur public (11,8 %). En 2020, dans le secteur privé, environ la moitié de l'écart salarial entre femmes et hommes est due au fait que la structure des emplois par secteur d'activité, taille d'entreprise, âge, catégorie socioprofessionnelle et condition d'emploi (temps complet ou temps partiel) n'est pas la même pour les femmes et pour les hommes. La part non expliquée de l'écart ne peut cependant pas s'interpréter comme une mesure des différences « à poste de travail égal ». Une partie de l'écart restant provient en effet de différences de caractéristiques non observées dans les sources administratives sur les salaires (ancienneté, expérience, niveau de responsabilités et tâches effectuées, profils différents des entreprises, etc.).

Le salaire net en équivalent temps plein des femmes est inférieur de 11,8 % à celui des hommes

Le niveau moyen de rémunération des femmes en équivalent temps plein (EQTP) est inférieur de 11,8 % en moyenne à celui des hommes (2 270 euros contre 2 573 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 près de un point par rapport à 2019 (12,7 %). L'écart se creuse au fil de la distribution, pour atteindre 171 % au niveau du neuvième décile. Les femmes ont plus fréquemment des parcours professionnels comportant des périodes de travail à temps partiel et/ou des interruptions de carrière qui pèsent sur leurs trajectoires salariales. Ainsi, alors 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 : 6,6 % pour les 30-40 ans, 10,6 % pour les 40-50 ans et 12,9 % pour les 50-60 ans. Les femmes occupent aussi plus souvent les postes les moins rémunérateurs : parmi les 10 % de salariés les moins rémunérés, 71 % sont des femmes (**Figure 2**). Leur part diminue progressivement avec l'élévation dans l'échelle salariale : elle atteint 47 % 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 (4 563 euros contre 4 867, 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 36 % des 1 % les mieux rémunérés (**Encadré 2**).

Au sein de la fonction publique, les écarts sont plus forts dans la FPH (19,1 %) en raison d'écarts importants dans les hôpitaux publics : 19,7 %, alors qu'ils ne sont que de 4,2 % dans les établissements médico-sociaux. Viennent ensuite la FPE (13,8 %) et la FPT (8,5 %). Ces écarts se sont réduits en 2020 dans la FPH (-1,5 point), en raison notamment du versement de la prime Covid-19 à des professions qui sont plus féminisées. Ainsi, dans l'ensemble de la fonction publique, 30 % des femmes ont bénéficié de cette prime, contre 24 % des hommes.

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 en baisse par rapport à 2019 (3,1 %).

Les rémunérations dans la fonction publique en 2020

Figure 2 : Part des femmes dans la distribution des salaires net moyens mensuels et niveau moyen selon le sexe et le décile dans la fonction publique en 2020

	Part des femmes (en %)	Niveau de salaire des femmes (en euros)	Niveau de salaires des hommes (en euros)	Écart (en %)
1 ^{er} décile (D1)	71	1 340	1 341	- 0,1
2 ^e décile	70	1 574	1 575	- 0,1
3 ^e décile	69	1 735	1 735	0,0
4 ^e décile	67	1 885	1 885	0,0
Médiane	66	2 043	2 043	0,0
6 ^e décile	66	2 220	2 221	0,0
7 ^e décile	66	2 428	2 431	- 0,1
8 ^e décile	63	2 705	2 706	- 0,1
9 ^e décile	58	3 120	3 134	- 0,5
10 ^e décile (D10)	47	4 563	4 867	- 6,2

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL – DESL, DGAFF – 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 2020, parmi les 10 % de salariés les plus rémunérés (D10), 47 % sont des femmes. Le salaire net moyen mensuel de ces dernières est de 4 563 euros, contre 4 867 euros pour les hommes du dernier décile, soit un écart de 6,2 %.

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 5,1 % à celui des hommes en 2020, contre 5,0 % en 2019.

Dans la FPH, à statut, âge, grade, catégorie hiérarchique et type d'établissement identiques, les femmes perçoivent 3,4 % de moins que les hommes, un écart en légère diminution par rapport à 2019 (3,6 %). 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 salaires entre femmes et hommes à poste de travail égal. Une partie des écarts résiduels provient en effet de caractéristiques non observées (ancienneté, expérience, tâches effectuées, etc.).

L'ancienneté et l'expérience contribuent à un niveau plus élevé de rémunération. Ainsi, alors que les agents de la fonction publique âgés de moins de 30 ans perçoivent en moyenne une rémunération nette de 1 762 euros, celle des agents âgés de 60 ans et plus atteint 2 930 euros.

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 80 hôpitaux dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros en 2020).

Les 1 % les mieux rémunérés en 2020

En 2020, au sein de la fonction publique, 1 % des agents, correspondant à 43 700 emplois équivalent temps plein*, perçoivent un salaire net supérieur à 6 718 euros par mois. La rémunération nette moyenne des salariés de ce premier centile atteint 8 338 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 % des agents les mieux rémunérés de la FPH perçoivent plus de 8 076 euros, contre 6 597 euros dans la FPE.

* 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

Figure 1 : Salaires moyens et médians des agents dans le dernier centile des rémunérations en 2020

en euros

	Limite inférieure du centile	Salaire moyen net du centile	Salaire net médian du centile
Versants			
FPE	6 597	8 325	7 696
FPT	4 809	5 805	5 433
FPH	8 076	9 891	9 221
Ensemble	6 718	8 338	7 726

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

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

Lecture : En 2020, dans la FPE, 1 % des agents occupent un poste doté d'un salaire net mensuel en équivalent temps plein supérieur à 6 597 euros. La rémunération moyenne de ces agents est égale à 8 325 euros et, parmi eux, la moitié a une rémunération supérieure à 7 696 euros.

Alors que les femmes occupent 64 % des emplois dans la fonction publique, leur part n'est que de 36 % dans le dernier centile des rémunérations (**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 8 % des effectifs de la fonction publique.

Figure 2 : Caractéristiques des agents en fonction de leur niveau de rémunération dans la fonction publique en 2020

	Ensemble de la fonction publique	Les 10 % les mieux rémunérés	Les 1 % les mieux rémunérés
Sexe			
Femme	64	47	36
Homme	36	53	64
Statut			
Fonctionnaires	75	75	41
Contractuels	20	9	7
Autres statuts ⁽¹⁾	5	16	52
Âge			
Moins de 40 ans	32	11	9
40-49 ans	29	28	19
50-54 ans	16	20	16
55-59 ans	14	22	24
60-64 ans	7	17	24
65 ans et plus	1	3	8

Source : Siasp Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : France (hors Mayotte). Hors militaires.

Lecture : En 2020, dans l'ensemble de la fonction publique, on compte 36 % d'hommes ; ils représentent 53 % des 10 % les mieux rémunérés et 64 % des 1 % les mieux rémunérés.

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

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, à minima au niveau de la licence, et dont les missions fixées par les statuts particuliers correspondent à des fonctions supérieures d'encadrement, de direction, d'expertise, de contrôle ou d'inspection.

Onze pour cent des agents classés en catégorie A+ sont présents dans le dernier centile de rémunération, et perçoivent donc un salaire net supérieur à 6 718 euros par mois (**Figure 3**). Dans la FPE, 84 % des corps et emplois à la décision du gouvernement sont rémunérés plus de 6 718 euros net par mois. À l'opposé, parmi les agents de

Les rémunérations dans la fonction publique en 2020

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 6 718 euros.

Soixante-treize pour cent des agents présents dans le dernier centile de rémunérations 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 6 718 euros par mois. Leur salaire net moyen s'élève à 5 964 euros mensuels.

Figure 3 : Principaux corps et emplois dans le dernier centile de rémunération de la fonction publique en 2020

	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 %)	Part parmi les agents du dernier centile de la FP (en %)
Catégorie A +	4 663	11	27
Fonction publique de l'État (FPE)	4 519	10	20
Encadrement supérieur et emplois de direction dont :	6 649	42	11
<i>Corps et emplois à la décision du Gouvernement (décret de 1985 et assimilés)</i>	10 384	84	1
<i>Autres emplois et corps de direction</i>	7 923	67	5
<i>Encadrement supérieur de la FPE</i>	5 864	28	5
Inspection, contrôle et expertise	5 867	27	8
Enseignement supérieur, recherche et assimilés	3 900	1	1
Fonction publique territoriale (FPT)	5 256	14	3
Emplois de direction	7 063	54	1
Encadrement supérieur	5 317	13	2
Médecins territoriaux	4 649	4	0
Fonction publique hospitalière (FPH)	6 331	37	3
Emplois de direction	6 329	37	3
Encadrement supérieur	6 524	51	ε
Hors A+	2 327	1	73
Ingénieurs et cadres de l'aviation civile de la FPE	6 420	50	7
Praticiens hospitaliers de la FPH	5 964	32	48
Non ventilé ⁽¹⁾	2 270	ε	19

Source : Siasp Insee. Traitement 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.

ε = Résultat proche de 0.

(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 : 32 % des praticiens hospitaliers ont une rémunération mensuelle nette supérieure à 6 718 euros (seuil du dernier centile). Ils représentent 48 % des agents dont la rémunération est supérieure à ce seuil et 1 % du total des agents de la FP en EQTP.

Les dix plus hautes rémunérations par employeur public en 2021

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 2021, la masse salariale des dix plus hautes rémunérations versées par les départements ministériels s'élève en moyenne à 2,2 millions d'euros (**Figure 4**). La part des femmes y est de 26 %.

Les rémunérations dans la fonction publique

Pour les collectivités territoriales et EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants, la moyenne des dix plus hautes rémunérations atteint 884 000 euros en 2021. La part des femmes parmi les dix plus hautes rémunérations y est de 38 %. Pour les établissements hospitaliers dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros, la moyenne des dix plus hautes rémunérations brutes des dix plus hautes rémunérations s'élève à 1,6 million d'euros. La part des femmes y est de 23 %.

Figure 4 : Synthèse des publications par les employeurs de leurs dix plus hautes rémunérations brutes en 2021

	Moyenne de la somme des 10 plus hautes rémunérations brutes par employeur	Soit un salaire mensuel brut moyen de	Part des femmes ⁽²⁾ (en %)
FPE : départements ministériels ⁽¹⁾	2 191 286 €	18 261 €	26
FPT : collectivités territoriales et EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants ⁽¹⁾	884 346 €	7 370 €	38
FPH : établissements hospitaliers dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros ⁽¹⁾	1 619 891 €	13 499 €	23

Sources : DGAFF – SDessi ; DGCL – DESL ; Siasp Insee. Traitement DGAFF – SDessi.

Champ : agents (y compris militaires) en poste en France et à l'étranger.

(1) Les statistiques sont calculées sur les 11 départements ministériels, les 295 collectivités territoriales et EPCI (sur 345) et les 70 établissements hospitaliers (sur 89) ayant communiqué leur publication à la date du 22/07/2022.

(2) Cette année, 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 2021, ce redressement ne modifie que l'indicateur de la FPH qui passe de 24% à 23% après correction de la non réponse.

Lecture : En 2021, 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 884 346 euros, soit un salaire mensuel brut moyen de 7 370 euros. La part moyenne des femmes parmi les dix plus hautes rémunérations est de 38 %.

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

Le salaire net moyen dans la FPE est de 2 639 euros par mois ; viennent ensuite ceux de la FPH, avec 2 464 euros par mois, et de la FPT, avec 2 019 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 (50 %) 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 6 653 euros dans la FPE, de 6 465 euros dans la FPH et de 5 663 euros dans la FPT en 2020. Pour les fonctionnaires de catégorie B, les salaires sont relativement homogènes entre les versants. Les fonctionnaires de catégorie C dans la FPE sont mieux rémunérés en moyenne que ceux des autres versants, notamment car ils 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 salaires nets moyens des contractuels dans la FPE sont supérieurs à ceux observés dans les autres versants, avec 2 029 euros mensuels, contre 1 747 euros dans la FPT et 1 829 euros dans la FPH.

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 moyen net en équivalent temps plein de 5 873 euros. Dans la FPT, il s'agit essentiellement de collaborateurs de cabinet⁴ avec un salaire moyen de 3 638 euros. Dans la FPE, les enseignants des établissements privés sous

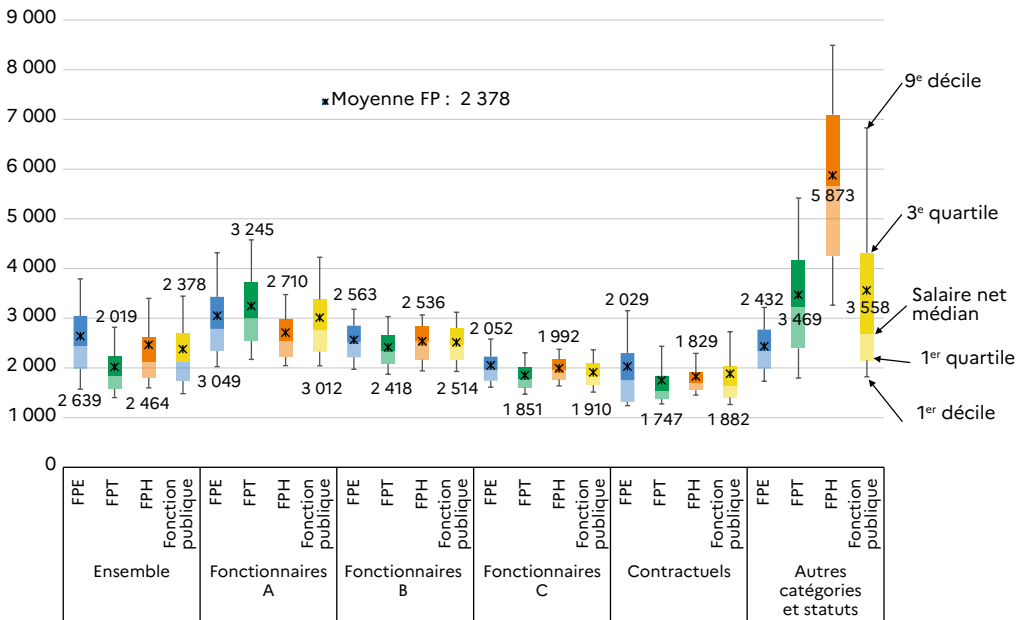
4 Proches des élus locaux, les collaborateurs de cabinet sont les personnes que l'autorité territoriale peut recruter librement pour former son cabinet. Il s'agit d'agents contractuels de droit public ou de fonctionnaires en détachement.

Les rémunérations dans la fonction publique en 2020

contrat constituent 86 % de cette catégorie et perçoivent en moyenne 2 369 euros mensuels. Le salaire net moyen des ouvriers de l'État (13 % des effectifs en équivalent temps plein) est de 2 711 euros.

Figure 3 : Salaires nets mensuels moyens par catégorie hiérarchique et statut dans les trois versants de la fonction publique en 2020

en euros, en équivalent temps plein mensualisé



Sources : Base Tous salariés ; Siasp Insee. Traitements Insee, 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.

(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 : Parmi les agents de la fonction publique classés dans « Autres catégories et statuts », 10 % en équivalent temps plein ont un salaire net inférieur à 1 822 euros et 25 % un salaire inférieur à 2 154 euros. Le salaire médian s'élève à 2 698 euros. Un quart des agents ont un salaire net supérieur à 4 320 euros et un dixième un salaire net supérieur à 6 833 euros.

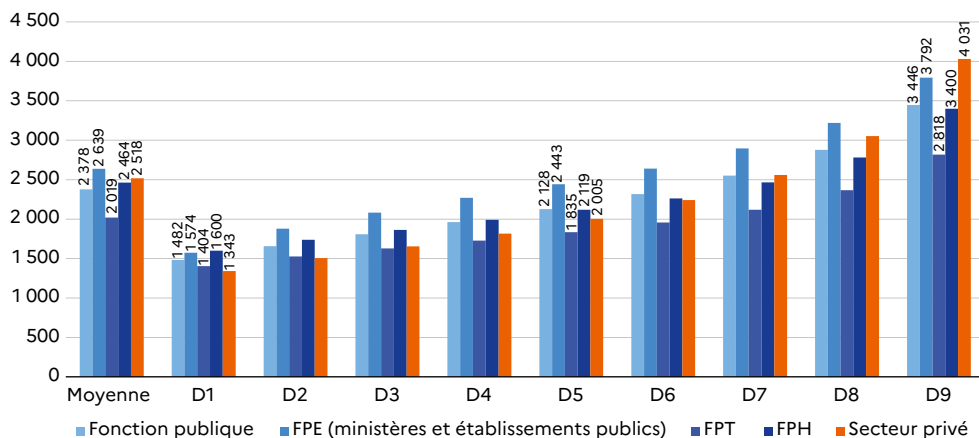
La dispersion des salaires, mesurée par l'écart interdécile, est plus importante dans la FPE

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 2 128 euros en 2020 dans la fonction publique, contre 2 005 euros dans le secteur privé. La hiérarchie inter-versants est la même que pour le salaire moyen : le salaire médian dans la FPE vaut 2 443 euros par mois, celui de la FPH atteint 2 119 euros mensuels et celui de la FPT 1 835 euros.

En 2020, 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 (2,1), et plus étendu dans la FPE, où il vaut 2,4. Ces écarts sont stables par rapport à 2019. 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 sont rémunérés les 1 % des agents les mieux rémunérés) et le salaire médian vaut 3,8 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 2020

en euros, en équivalent temps plein mensualisé



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. 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 2020, le salaire médian est de 2 128 euros dans la fonction publique et de 2 005 euros dans le privé.

En 2020, le salaire net moyen s'élève à 2 684 euros par mois en EQTP dans les ministères et à 2 490 euros dans les EPA

Dans la FPE, un agent civil perçoit en moyenne 2 684 euros net par mois dans les ministères et 2 490 euros dans les établissements publics administratifs (EPA) [Figure 5]. Cet écart résulte des différences de structures de qualifications et de statuts. Par exemple, les fonctionnaires représentent 82 % des salariés dans les ministères, contre 43 % dans les EPA⁵. 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.

Le salaire mensuel net moyen des agents des ministères varie entre 2 581 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 équivalent temps plein mensualisé, et 3 988 euros pour les agents des services du Premier ministre. Sur le champ des EPA, le salaire mensuel net moyen varie entre 2 180 euros pour les agents travaillant dans les EPA dépendant du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation et 3 776 euros pour les agents des EPA des ministères économiques et financiers.

Le salaire net moyen des fonctionnaires de la FPE est de 2 823 euros par mois en EQTP. Il y a une très forte différence entre les enseignants et les autres catégories A. Ainsi, les fonctionnaires enseignants (hors contractuel ou enseignant du privé sous contrat) perçoivent en moyenne 2 800 euros net par mois, tandis que les autres fonctionnaires de même catégorie perçoivent 3 797 euros net par mois (Figure 6).

⁵ Voir note Encadré 2.

Les rémunérations dans la fonction publique en 2020

Figure 5 : Salaires mensuels nets moyens en 2020 dans les ministères et dans les EPA selon le département ministériel

en équivalent temps plein mensualisé

Départements ministériels	Ministères		EPA	
	Structure des effectifs 2020 en équivalent temps plein (en %)	Salaire mensuel net moyen (en euros)	Structure des effectifs 2020 en équivalent temps plein (en %)	Salaire mensuel net moyen (en euros)
Éducation nationale, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation	63	2 581	71	2 356
Intérieur et Outre-mer	12	2 648	1	2 457
Ministères économiques et financiers	8	3 036	2	3 776
Ministère sociaux	1	3 030	15	2 796
Justice	5	2 675	ε	3 025
Transition écologique et solidaire, Logement et Habitat durable et Cohésion des territoires	3	3 461	4	3 034
Armées	4	2 684	1	2 496
Agriculture et Alimentation	2	2 873	2	2 180
Culture	1	2 843	3	2 483
Services du Premier ministre	1	3 988	ε	2 596
Europe et Affaires étrangères	ε	3 423	ε	3 376
Ensemble	100	2 684	100	2 490

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFF – 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).

ε = Résultat proche de 0.

Lecture : En 2020, le ministère de l'Intérieur représente 12 % des effectifs EQTP des ministères, et les agents civils qui y travaillent perçoivent un salaire net moyen de 2 648 euros.

Figure 6 : Salaires mensuels nets moyens en 2020 des fonctionnaires de la FPE selon la catégorie hiérarchique

	Structure des effectifs 2020 en équivalent temps plein (en %)	Salaire mensuel net moyen (en euros)
Catégorie A, dont :	68	3 049
enseignants	51	2 800
autres fonctionnaires de catégorie A	17	3 797
Catégorie B, dont :	18	2 563
police et administration pénitentiaire	7	2 709
autres fonctionnaires de catégorie B	11	2 473
Catégorie C	14	2 053
Fonctionnaires de la FPE	100	2 823

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFF – SDessi.

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

Lecture : En 2020, les fonctionnaires de catégorie A représentent 68 % des fonctionnaires en EQTP et ils perçoivent un salaire net moyen de 3 049 euros.

Un agent civil de la FPT perçoit en moyenne 2 019 euros net mensuels

En 2020, le salaire net moyen des agents de la FPT s'élève à 2 019 euros (**Figure 7**). Le salaire net moyen varie suivant l'employeur, allant de 1 842 euros pour les agents des centres communaux d'action sociale et des caisses des écoles à 2 714 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 1 909 euros.

Figure 7 - Salaires mensuels nets moyens en 2020 dans la FPT selon le type de collectivité et la filière

en équivalent temps plein mensualisé

Par employeur	Structure des effectifs 2020 en équivalent temps plein (en %)	Salaire mensuel net moyen (en euros)	Par filière	Structure des effectifs 2020 en équivalent temps plein (en %)	Salaire mensuel net moyen (en euros)
Ensemble	100	2 019	Ensemble	100	2 019
Communes ⁽¹⁾	53	1 909	Administrative	24	2 252
CCAS et caisses des écoles	6	1 842	Technique	46	1 896
EPCI à fiscalité propre ⁽²⁾	15	2 093	Culturelle	4	2 164
Autres structures intercommunales	4	2 021	Sportive	1	2 111
Départements	13	2 216	Sociale	9	1 903
Services départementaux d'incendie et de secours	3	2 714	México-sociale	5	2 195
Régions ⁽³⁾	5	2 179	México-technique	0	2 426
Autres collectivités locales	1	2 223	Police municipale	1	2 481
			Incendie et secours	2	2 839
			Animation	6	1 644
			Hors filière et indéterminée	2	1 728

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) La Ville de Paris, qui s'est substituée à la commune et au département de Paris au 1^{er} janvier 2019, est classée dans les communes.

(2) La métropole de Lyon est ici classée avec les EPCI à fiscalité propre.

(3) Les collectivités uniques de Martinique, de Guyane et de Corse sont classées parmi les régions.

Lecture : En 2020, en équivalent temps plein, les fonctionnaires territoriaux employés par une commune représentent 53 % des effectifs. En 2020, en équivalent temps plein, les fonctionnaires territoriaux classés dans la filière administrative représentent 24 % des effectifs. Ces derniers perçoivent en moyenne un salaire net de 2 252 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 (2 839 euros mensuels). Viennent ensuite les policiers municipaux, avec 2 481 euros, et les agents de la filière médico-technique, avec 2 426 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 1 644 euros mensuels.

Le salaire net moyen s'établit à 2 533 euros dans les hôpitaux et à 2 010 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 2 227 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 2 440 euros mensuels, et les personnels techniques et ouvriers, dont les salaires sont en moyenne les moins élevés, avec 2 049 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 5 873 euros en 2020. La dispersion des salaires est plus étendue parmi ces derniers, pour lesquels le rapport interdécile vaut 2,6.

Le salaire net moyen dans les hôpitaux publics s'établit à 2 533 euros mensuels, contre 2 010 euros dans les établissements médico-sociaux (ETMS). Cette différence s'explique à parts égales par la répartition différente des agents par filière, mais aussi par les niveaux de salaires différents observés dans les deux types d'établissement. La filière médicale est notamment beaucoup plus représentée dans les hôpitaux que dans les ETMS. De plus, hormis pour les personnels de direction et les personnels administratifs, les salaires nets moyens des ETMS sont tous inférieurs à ceux observés dans les hôpitaux publics.

Les rémunérations dans la fonction publique en 2020

Figure 8 : Salaire mensuel net moyen par filière d'emploi et secteur en 2020 dans la FPH

	Hôpitaux publics		Établissements médico-sociaux		FPH		D9/D1
	Structure des effectifs 2020 en équivalent temps plein (en %)	Salaire net moyen (en euros)	Structure des effectifs 2020 en équivalent temps plein (en %)	Salaire net moyen (en euros)	Structure des effectifs 2020 en équivalent temps plein (en %)	Salaire net moyen (en euros)	
Ensemble	100	2 533	100	2 010	100	2 467	2,1
Personnels de direction et personnels administratifs	10	2 156	6	2 471	10	2 180	1,9
Personnels des services de soins	64	2 267	71	1 970	65	2 227	1,8
Personnels médico-techniques	5	2 442	0	2 225	4	2 440	1,8
Personnels éducatifs et sociaux	2	2 144	8	2 092	2	2 121	1,8
Personnels techniques et ouvriers	11	2 090	12	1 798	11	2 049	1,8
Personnels médicaux	8	5 882	1	5 180	7	5 873	2,6
Non ventilés	ε	2 236	2	1 774	ε	1 830	1,5

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

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

ε = Résultat proche de 0.

Lecture : En 2020, le salaire net moyen est de 2 533 euros dans les hôpitaux publics et de 2 010 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 3 011 euros mensuels en EQTP, dont 2 279 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, comme la prime exceptionnelle « Covid-19 » instaurée lors de la crise sanitaire ou les rémunérations des heures supplémentaires.

La part des primes et indemnités dans le salaire brut (y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement) s'établit à 24,3 % en moyenne pour l'ensemble des fonctionnaires (Figure 9). Cette part apparaît en moyenne relativement homogène entre les versants : elle est de 22,8 % dans la FPE, 24,8 % dans la FPT et 27,3 % dans la FPH. La part des primes a augmenté de 2,6 points entre 2019 et 2020 dans la FPH en raison du versement de primes spécifiques liées à la crise sanitaire de 2020 (cf. Vue « L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2020 »).

Toutefois, la situation est plus hétérogène en fonction de la catégorie hiérarchique de l'agent et entre les différents corps de fonctionnaires : les fonctionnaires de catégorie A, hors enseignants de la FPE, ont un niveau de part des primes de 31,2 % en moyenne, contre seulement 14,3 % pour les enseignants (Voir Données complémentaires). Les fonctionnaires de catégorie A de la FPT ont une rémunération brute composée de 29,3 % de primes et rémunérations annexes, contre 26,9 % pour les fonctionnaires de catégorie A de la FPH. En 2020, la part des primes des fonctionnaires de catégorie B atteint 29,6 %. Elle s'élève à 33,3 % dans la FPE (29,3 % hors policiers et corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire, contre 39,2 % en moyenne pour les policiers et encadrants de la pénitentiaire), à 26,4 % dans la FPT et à 24,8 % dans la FPH. La part des primes des fonctionnaires de catégorie C est de 25,2 % en 2020, avec 28,9 % dans la FPE, 28,5 % dans la FPH et 23,2 % dans la FPT.

Les rémunérations dans la fonction publique

Figure 9 : Décomposition du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la FP en 2020

en équivalent temps plein mensualisé

	FPE	FPT	FPH			Ensemble FP
			Ensemble	HOP	ETMS	
Ensemble						
Salaire brut (a)	3 488	2 584	2 844	2 875	2 606	3 011
– Traitement brut	2 693	1 943	2 069	2 094	1 872	2 279
– Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement ⁽¹⁾	794	641	776	781	734	732
– dont indemnité de résidence ⁽²⁾	30	nd	nd	nd	nd	nd
– dont supplément familial ⁽²⁾	31	nd	nd	nd	nd	nd
– dont primes et rémunérations annexes ⁽¹⁾	733	nd	nd	nd	nd	nd
Part des primes (en % du salaire brut)	21,0	nd	nd	nd	nd	nd
Part des primes, y compris IR et SFT (en % du salaire brut)	22,8	24,8	27,3	27,2	28,2	24,3
Contributions et cotisations sociales	665	489	525	531	479	569
– Cotisations sociales salariées ⁽³⁾ (b)	335	243	263	266	239	285
– CSG et CRDS (c)	330	245	262	265	241	284
Salaire net de prélèvements = (a) – (b) – (c)	2 823	2 095	2 319	2 344	2 127	2 442
A						
Salaire brut (a)	3 766	3 979	3 316	3 315	3 331	3 712
– Traitement brut	3 033	2 811	2 422	2 423	2 406	2 898
– Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement ⁽¹⁾	733	1 167	894	892	925	813
– dont indemnité de résidence ⁽²⁾	32	nd	nd	nd	nd	nd
– dont supplément familial ⁽²⁾	36	nd	nd	nd	nd	nd
– dont primes et rémunérations annexes ⁽¹⁾	666	nd	nd	nd	nd	nd
Part des primes (en % du salaire brut)	17,7	nd	nd	nd	nd	nd
Part des primes, y compris IR et SFT (en % du salaire brut)	19,5	29,3	26,9	26,9	27,8	21,9
Contributions et cotisations sociales	717	734	606	606	607	699
– Cotisations sociales salariées ⁽³⁾ (b)	361	356	299	299	297	349
– CSG et CRDS (c)	356	378	307	307	310	350
Salaire net de prélèvements = (a) – (b) – (c)	3 049	3 245	2 710	2 709	2 724	3 012
B						
Salaire brut (a)	3 176	2 976	3 117	3 134	2 846	3 103
– Traitement brut	2 117	2 189	2 343	2 355	2 153	2 185
– Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement ⁽¹⁾	1 059	786	774	780	692	919
– dont indemnité de résidence ⁽²⁾	29	nd	nd	nd	nd	nd
– dont supplément familial ⁽²⁾	23	nd	nd	nd	nd	nd
– dont primes et rémunérations annexes ⁽¹⁾	1 007	nd	nd	nd	nd	nd
Part des primes (en % du salaire brut)	31,7	nd	nd	nd	nd	nd
Part des primes, y compris IR et SFT (en % du salaire brut)	33,3	26,4	24,8	24,9	24,3	29,6
Contributions et cotisations sociales	613	558	581	584	530	590
– Cotisations sociales salariées ⁽³⁾ (b)	312	275	293	295	266	297
– CSG et CRDS (c)	300	283	288	289	264	292
Salaire net de prélèvements = (a) – (b) – (c)	2 563	2 418	2 536	2 550	2 316	2 514
C						
Salaire brut (a)	2 531	2 288	2 446	2 451	2 418	2 356
– Traitement brut	1 800	1 758	1 749	1 754	1 722	1 761
– Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement ⁽¹⁾	731	530	697	697	696	594
– dont indemnité de résidence ⁽²⁾	22	nd	nd	nd	nd	nd
– dont supplément familial ⁽²⁾	20	nd	nd	nd	nd	nd
– dont primes et rémunérations annexes ⁽¹⁾	689	nd	nd	nd	nd	nd
Part des primes (en % du salaire brut)	27,2	nd	nd	nd	nd	nd
Part des primes, y compris IR et SFT (en % du salaire brut)	28,9	23,2	28,5	28,4	28,8	25,2
Contributions et cotisations sociales	479	436	453	455	445	446
– Cotisations sociales salariées ⁽³⁾ (b)	240	220	229	230	223	224
– CSG et CRDS (c)	238	217	225	225	223	221
Salaire net de prélèvements = (a) – (b) – (c)	2 052	1 851	1 992	1 996	1 973	1 910

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

Champ : France (hors Mayotte). Fonctionnaires hors militaires.

nd : Résultat non disponible.

(1) Dont Nouvelle bonification indiciaire (NBI).

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

(3) Cotisations retraites.

Lecture : En 2020, dans la fonction publique, le salaire brut moyen des fonctionnaires s'établit à 3 011 euros, dont 2 279 euros de traitement brut.

Les rémunérations dans la fonction publique en 2020

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. 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. C'est la raison pour laquelle il est parfois fait mention « d'effectifs utilisés pour le calcul des salaires » dans les tableaux.

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.

Le **salaire brut** s'obtient en ajoutant au traitement indiciaire brut les primes et indemnités diverses, y compris celles relatives au paiement des heures supplémentaires.

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 additionnel de la fonction publique en 2020. Quelques primes particulières sont soumises à cotisations SRE ou CNRACL : les primes des agents en tenue dans la FPE (indemnité de sujétions spéciales de la police, par exemple), les primes de sujétion des aides-soignants et de feu des pompiers sont soustraites de l'assiette de cotisations RAFF.

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

- Bour R., Volat G. (2022), « Les salaires dans la fonction publique de l'État », *Insee Première* n° 1 914, juillet.
- Bour R., Massis D. (2022), « Les salaires dans la fonction publique territoriale », *Insee Première* n° 1 915, juillet.
- Bour R., Dixte C. (2022), « Les salaires dans la fonction publique hospitalière », *Insee Première* n° XXXX.
- Godet F., Dixte C., Massis D. (2021), « Les rémunérations dans la fonction publique en 2019 », in *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, édition 2021, DGAFF.
- Insee (2022), « Emploi, chômage, revenus du travail », *Insee Références*, édition 2022.
- Lépine F.-X. (2021), « La rémunération des personnels militaires en 2020 », *Écodef* n° 192, septembre.
- Peroumal C. (2021), « La rémunération des militaires de la gendarmerie en 2020 », *Écodef* n° 194, octobre.
- Sanchez Gonzalez J., Sueur É. (2022), « Les salaires dans le secteur privé en 2020 – Des évolutions atypiques du fait de la crise sanitaire », *Insee Première* n° 1 898, avril.

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2020

Christophe DIXTE¹
Gwendoline VOLAT²
Déborah MASSIS³

Chiffres clés

En 2020, compte tenu de l'inflation de 0,5 %, l'évolution du salaire net moyen en euros constants est de 2,0 % dans la fonction publique :

- + 1,0 % dans la FPE ;
- + 0,8 % dans la FPT ;
- + 5,9 % dans la FPH.

L'évolution en 2020 de la rémunération moyenne nette des personnes en place (RMPP) en euros constants est de + 3,0 % dans la fonction publique :

- + 2,2 % dans la FPE ;
- + 1,5 % dans la FPT ;
- + 7,1 % dans la FPH.

En 2020, dans l'ensemble de la fonction publique, le salaire net moyen augmente de 2,5 % en euros courants, à un rythme équivalent à celui du salaire brut moyen (+ 2,5 %). L'augmentation du taux de cotisation pension civile pour les fonctionnaires est globalement compensée par le versement de la prime exceptionnelle liée à la crise sanitaire (prime « Covid-19 »), exonérée de cotisation, tout comme les heures supplémentaires effectuées pour répondre à l'urgence sanitaire.

Compte tenu de la crise sanitaire et du ralentissement économique, l'évolution des prix a été faible en 2020 (+ 0,5 %, contre + 1,1 % en 2019) ; ainsi, le salaire net moyen en euros constants augmente de 2,0 % en 2020, alors qu'il avait été quasi stable en 2019.

Pour les agents de la FPH, le salaire net moyen en euros constants augmente de 5,9 % en 2020, une croissance rare et atypique due aux conditions exceptionnelles de travail liées à la crise sanitaire et à la faible inflation.

Pour les deux tiers des salariés de 2019, qui ont été présents en 2019 et 2020 chez le même employeur avec la même quotité de travail, le salaire moyen augmente de 3,0 % en euros constants. Compte tenu des mesures de soutien liées à la crise sanitaire et de la faible inflation, un quart des agents restés en place ont perdu en pouvoir d'achat entre 2019 et 2020 (contre quatre sur dix entre 2018 et 2019).

En euros courants, le salaire net moyen dans la fonction publique augmente de 2,5 % en 2020

Le salaire brut moyen en équivalent temps plein⁴ (EQTP) dans la fonction publique augmente de 2,5 % en euros courants, au même rythme que le salaire net (**Figure 1**). Hors contrats aidés, la hausse est de 2,3 % pour le salaire brut et net moyen.

Ainsi, la hausse de 2,5 % du salaire net moyen des fonctionnaires est imputable à une augmentation du salaire brut de 3,1 %, minorée de 0,7 % en raison de la hausse des cotisations sociales salariales (**Figure 2**). La hausse de 4,1 % des cotisations vieillesse des fonctionnaires, plus rapide que celle du salaire brut, s'explique par la poursuite de l'augmentation du taux de pension civile décidée lors de la réforme des retraites de 2010, taux qui est passé de 10,83 % à 11,10 % entre 2019 et 2020, soit + 0,27 point. La hausse des cotisations salariales a toutefois été modérée par l'exonération de cotisations salariales sur les heures supplémentaires instaurée en

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

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

3 Direction générale des collectivités locales.

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

2019 et prolongée en 2020. Pour les contractuels, soumis à un autre régime de sécurité sociale, les taux de cotisations salariales n'ont pas évolué depuis 2017 (10,10 %). Ainsi, l'évolution du salaire net moyen (+ 2,7 %) repose sur l'évolution du salaire brut dynamisé par les mesures de soutien liées à la crise sanitaire, qui ont aussi bénéficié aux contractuels.

Figure 1 : Évolution des salaires mensuels dans la fonction publique en euros courants en 2020

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	2,5	2,5	3,1	3,2	2,7	2,7	3,3	3,4	2,4	2,4	1,8	1,7
Ensemble de la fonction publique hors contrats aidés	2,3	2,3	2,9	3,0	2,3	2,3	3,0	3,1	2,3	2,3	1,7	1,6
FPE (ministères et établissements publics)	1,6	1,4	1,5	1,5	1,7	1,7	1,4	1,3	1,8	1,6	1,4	1,2
FPT	1,5	1,3	1,7	1,5	1,3	1,2	1,6	1,5	1,4	1,2	1,5	1,2
FPH	5,9	6,4	7,5	8,2	7,2	8,2	7,7	8,6	5,7	6,2	5,0	5,4

Source : Siasp, Insee. Traitement Drees, DGCL – DESL, DGAFF – 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 2020, dans la FPH, le salaire brut moyen augmente de 5,9 % par rapport à 2019, tandis que le salaire net moyen augmente de 6,4 %.

Figure 2 : Décomposition de l'évolution du salaire mensuel moyen dans la fonction publique en 2020

	Fonctionnaires			Contractuels			Autres catégories et statuts		
	Niveau moyen 2020 (en euros)	Évolution 2020/2019 en euros courants (en %)	Contributions à l'évolution en euros courants du salaire net moyen (en points de %)	Niveau moyen 2020 (en euros)	Évolution 2020/2019 en euros courants (en %)	Contributions à l'évolution en euros courants du salaire net moyen (en points de %)	Niveau moyen 2020 (en euros)	Évolution 2020/2019 en euros courants (en %)	Contributions à l'évolution en euros courants du salaire net moyen (en points de %)
Salaire brut (a)	3 011	2,6	3,1	2 339	2,4	3,0	4 389	2,7	3,3
Contributions et cotisations sociales	569	2,8	-0,7	457	1,2	-0,3	831	2,7	-0,6
– Cotisations sociales salariales ⁽¹⁾ (b)	285	4,1	-0,5	237	1,1	-0,1	417	3,6	-0,4
– CSG et CRDS (c)	284	1,6	-0,2	220	1,3	-0,1	414	1,9	-0,2
Salaire net de prélèvements = (a) – (b) – (c)	2 442	2,5	2,5	1 882	2,7	2,7	3 558	2,6	2,6

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL – DESL, DGAFF – 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 + 2,5 % en euros courants pour les fonctionnaires de la fonction publique. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : + 3,1 % imputables à l'augmentation du salaire brut et - 0,7 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

Le salaire net moyen de l'ensemble des agents de la fonction publique augmente de 2,5 % : la hausse est générale tout le long de la distribution (**Figure 3**), plus marquée pour le 1^{er} quartile (+ 3,4 %) et moins marquée pour le 9^e décile (+ 1,7 %).

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2020

Figure 3 : Évolution du salaire net mensuel en euros courants en 2020 dans la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi

Ensemble FP	Salaire moyen	Salaire médian	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	3 ^e quartile	9 ^e décile
Ensemble	2,5	3,2	2,7	3,4	2,4	1,7
Fonctionnaires	2,5	3,3	2,8	3,2	2,5	1,7
<i>dont catégorie A</i>	2,0	2,4	3,2	3,1	1,6	1,1
<i>dont catégorie B</i>	2,1	1,8	2,7	2,3	2,2	1,9
<i>dont catégorie C</i>	3,0	3,2	2,1	2,8	3,5	3,2
Contractuels	2,7	4,4	1,0	2,2	3,1	1,8
Autres catégories et statuts ⁽¹⁾	2,6	2,3	1,8	1,9	4,2	2,1
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	2,3	3,0	2,3	3,1	2,3	1,6
Bénéficiaires de contrats aidés	1,3	1,2	-1,4	1,2	2,2	3,0
Femmes	2,9	3,7	2,6	3,7	2,7	2,3
Hommes	1,9	2,3	2,9	2,5	1,7	1,3
Moins de 30 ans	4,0	5,2	1,7	3,5	4,6	4,6
30-39 ans	2,7	2,9	2,2	2,9	2,7	2,2
40-49 ans	2,3	2,7	2,7	3,2	2,1	1,4
50-59 ans	2,0	2,6	2,7	2,8	2,2	1,1
60 ans et plus	1,0	0,8	2,2	1,8	0,7	0,2

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL – DESL, DGAFF – 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 : Dans la fonction publique en 2020, le salaire net moyen a augmenté de 2,5 % ; le salaire net médian de 3,2 % ; le premier décile de 2,7 % et le neuvième décile de 1,7 %.

La nette accélération du salaire net moyen des fonctionnaires (+ 2,5 % en euros courants après + 1,2 % en 2019) s'explique par les effets de la crise sanitaire, en particulier dans la fonction publique hospitalière (FPH) [Encadré 1]. On notera surtout : l'augmentation des heures supplémentaires ; les mesures de revalorisation salariale décidées dans le cadre du Ségur de la santé pour les personnels de santé ; le versement de la prime exceptionnelle « Covid-19 » ; les revalorisations des jours rachatés au compte épargne temps (CET) ; la suppression temporaire du jour de carence. En outre, la poursuite de l'application du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations (PPCR) de la fonction publique, avec des revalorisations des grilles indiciaires de certains corps de fonctionnaires des catégories A et C, a également contribué à l'augmentation du salaire net des fonctionnaires.

Ces mesures ont davantage concerné les agents de la FPH. Au total, le salaire net moyen en euros courants a progressé de 6,4 % dans la FPH, de 1,4 % dans la FPE et de 1,3 % dans la FPT.

Encadré 1 : Les instruments de réévaluation des rémunérations dans la fonction publique et les mesures prises face à la crise sanitaire

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]).

Les rémunérations dans la fonction publique

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 2020

En 2020, le protocole PPCR s'est poursuivi et s'est traduit par la revalorisation des grilles indiciaires et/ou la création de nouveaux échelons pour certains corps de fonctionnaires :

- de catégorie A : attachés, ingénieurs, bibliothécaires, professeurs d'enseignement artistique, etc. ;
- de catégorie B, en particulier les corps d'encadrement et d'application de la Police nationale ;
- de catégorie C, notamment les corps et grades rémunérés sur les grilles indiciaires C1 et C2, ainsi que les agents de police municipale.

Zoom : le Ségur de la santé et les mesures salariales en 2020

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 des personnels de santé, en particulier de ceux au contact des patients, et posent les jalons de plusieurs mesures de revalorisation jusqu'en avril 2022.

À partir du 1^{er} septembre 2020, une prime mensuelle de 90 euros nets, dite « prime Ségur », a été instaurée pour le personnel non médical hospitalier et le personnel des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad), hors contrats aidés. Le montant de cette prime est passé à 183 euros net pour la fonction publique hospitalière (FPH) et le secteur privé non lucratif, et à 160 euros net pour le secteur privé lucratif, à partir de décembre 2020. Cette « prime Ségur » est versée sous forme de complément de traitement indiciaire pour les titulaires (rémunération équivalente supplémentaire de 49 points d'indice majoré).

L'indemnité d'engagement de service public exclusif (IESPE), versée au personnel médical exerçant en établissement public de santé, a été portée à 700 euros brut mensuels pour les praticiens exerçant à temps plein à partir de septembre 2020. Par ailleurs, les étudiants des filières paramédicales et médicales ainsi que les internes et les faisant fonction d'interne ont bénéficié d'une revalorisation de leurs indemnités et émoluments de base.

La prime « Covid-19 »

En 2020, une prime exceptionnelle dite « Covid-19 » est instaurée pour les agents de la FPH ainsi que pour les ceux de la FPE et de la FPT qui ont été particulièrement mobilisés pendant la période de l'état d'urgence sanitaire, soit ceux dont les fonctions ont nécessité un surcroît significatif de travail, en présentiel ou en télétravail, en raison des conditions d'emploi exceptionnelles (permanence, astreinte, travail de nuit ou le dimanche, etc.) auxquelles ils ont été soumis pour assurer la continuité des services. Exonérée de cotisations, de contributions sociales et d'impôt sur le revenu, cette prime est en général plafonnée à 1 000 ou 1 500 euros en fonction notamment de la durée de la mobilisation des agents.

Dans la FPH, cette prime, pouvant aller jusqu'à 1 500 euros, est versée à l'ensemble des personnels hospitaliers et du secteur social et médico-social des structures publiques et privées en fonction de leur présence et leur activité lors de la première vague épidémique. Dans la FPT et la FPE, le montant de cette prime est plafonné à 1 000 euros. Elle est versée, sur décision hiérarchique, aux agents considérés comme particulièrement mobilisés durant la crise sanitaire.

Les autres mesures exceptionnelles

D'autres mesures exceptionnelles ont été prises pendant la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19, notamment la majoration des heures supplémentaires, du temps de travail additionnel ou des gardes, un relèvement temporaire du plafond d'exonération d'impôt et de cotisations sociales des heures supplémentaires, avec un passage du seuil de 5 000 à 7 500 euros pendant la période d'urgence sanitaire, un doublement des taux de promotion au grade supérieur pour certains corps de métiers, ou encore l'indemnisation des jours de congés non pris en lien avec la crise sanitaire.

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2020

La prime « Covid-19 » contribue à la hausse du salaire net à hauteur de 1,0 point

En 2020, la hausse du salaire net moyen est soutenue par l'instauration de la prime exceptionnelle « Covid-19 » versée aux agents particulièrement mobilisés lors des premières vagues de l'épidémie. Celle-ci contribue à hauteur de +1,0 point à la hausse du salaire net dans la fonction publique.

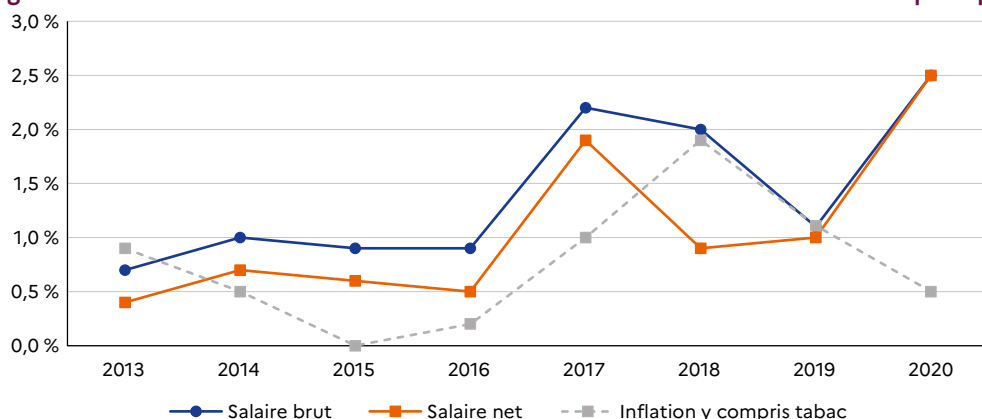
Dans la FPH, compte tenu de la mobilisation nécessaire des agents durant la crise sanitaire, huit agents sur dix ont perçu cette prime dans les hôpitaux, et plus d'un agent sur deux dans les établissements médico-sociaux. Celle-ci contribue à hauteur de 3,7 points à la hausse du salaire net au sein de ce versant entre 2019 et 2020.

Dans la FPT, environ un agent sur cinq a perçu cette prime en 2020, en particulier ceux travaillant dans les CCAS et caisses des écoles, qui regroupent notamment des établissements dont l'activité relève de l'action sociale sans hébergement ou encore de l'hébergement médicalisé pour personnes âgées. Cette prime contribue à hauteur de 0,4 point à l'évolution du salaire net moyen.

Dans la FPE, elle a été versée à un peu moins d'un agent sur dix, et contribue pour +0,2 point à la hausse du salaire net moyen. Une partie des professeurs des écoles (mobilisés pour l'enseignement des enfants des personnels hospitaliers durant les confinements) ainsi que des agents de l'administration pénitentiaire et de la Police nationale a notamment perçu cette prime.

Compte tenu de la faible inflation de 2020, le salaire net en euros constants des agents de la fonction publique progresse

Du fait de la crise sanitaire et du ralentissement économique, l'inflation décélère nettement en 2020 (+0,5 %, après +11 % en 2019), rapprochant ainsi l'évolution du salaire net moyen en euros constants (+2,0 %) de celle en euros courants (+2,5 %) [Figure 4]. Ainsi, les mesures de soutien et de revalorisation salariale couplées à la faible inflation de 2020 permettent de faire augmenter le pouvoir d'achat du salaire moyen des agents de la fonction publique de 2,0 % en 2020, après la quasi-stabilité de 2019. Les différences d'évolution entre versants de la fonction publique sont similaires à celles constatées sur les évolutions en euros courants. Ainsi, le salaire net moyen en euros constants augmente de 5,9 % dans la FPH, de 1,0 % dans la FPE et de 0,8 % dans la FPT (Voir **Données complémentaires**).

Figure 4 : Évolution des salaires net et brut mensuels en euros courants dans la fonction publique

Source : Siasp, Insee, Traitements Drees, DGCL – DESL, DGAFF – 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 2020, le salaire net moyen des agents de la fonction publique augmente de 2,5 % en euros courants. Dans le même temps, les prix augmentent de 0,5 %.

Ainsi, le pouvoir d'achat du salaire net moyen en EQTP des agents de la fonction publique progresse en 2020 de 2,0 %.

Les rémunérations dans la fonction publique

Une part de primes en hausse pour les fonctionnaires

Pour l'ensemble des fonctionnaires de la fonction publique, portées par les mesures de 2020, les primes et indemnités progressent par rapport à 2019 de +5,2 % (Figure 5).

Dans la FPH, les primes et rémunérations annexes augmentent de 17,5 % en euros constants, portées par le versement de la prime « Covid-19 » mais aussi de la prime dite « prime Ségur » et par la revalorisation de l'indemnité d'engagement de service public exclusif (IESPE).

Dans la FPT, les primes et rémunérations annexes augmentent de 1,9 % en euros constants, contribuant ainsi pour l'essentiel à la hausse du salaire net, notamment du fait des versements de la prime « Covid-19 ». Le traitement indiciaire brut augmente en euros constants de 0,6 %, soutenu par la poursuite de l'application du protocole PPCR et contribuant pour +0,5 point à la hausse du salaire net moyen.

Figure 5 : Décomposition de l'évolution en euros constants du salaire mensuel moyen des fonctionnaires de la fonction publique en 2020

	FPE			FPT			FPH			FP		
	Niveau 2019	Evolution 2019/2018 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en points de %)	Niveau 2019	Evolution 2019/2018 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en points de %)	Niveau 2019	Evolution 2019/2018 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en points de %)	Niveau 2019	Evolution 2019/2018 en euros constants (en %)	Contributions à l'évolution du salaire net moyen (en points de %)
Salaire brut (a)	3 488	1,3	1,6	2 584	0,9	1,1	2 844	6,0	7,4	3 011	2,1	2,5
– Traitement brut	2 693	1,0	0,9	1 943	0,6	0,5	2 069	2,3	2,1	2 279	1,1	1,0
– Primes et rémunérations annexes, indemnité de résidence et supplément familial de traitement	794	2,5	0,7	641	1,9	0,6	776	17,5	5,3	732	5,2	1,5
<i>dont indemnité de résidence⁽¹⁾</i>	30	1,3	0,0									
<i>dont supplément familial⁽¹⁾</i>	31	-2,6	0,0									
<i>dont primes et rémunérations annexes hors indemnités de résidence et SFT</i>	733	2,7	0,7									
Contributions et cotisations sociales	665	2,2	-0,5	489	1,9	-0,4	525	3,6	-0,8	569	2,4	-0,5
– Cotisations sociales salariales ⁽²⁾ (b)	335	3,5	-0,4	243	3,3	-0,4	263	4,5	-0,5	285	3,6	-0,4
– CSG et CRDS (c)	330	0,9	-0,1	245	0,6	-0,1	262	2,8	-0,3	284	1,1	-0,1
Salaire net de prélèvements = (a) – (b) – (c)	2 823	1,1	1,1	2 095	0,7	0,7	2 319	6,6	6,6	2 442	2,0	2,0

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL – DESL, DGAFF – SDess.

Champ : France (hors Mayotte), fonctionnaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés, en équivalent temps plein mensualisé, hors militaires.

(1) Rapportées à l'effectif total et non à celui des seuls bénéficiaires.

(2) Cotisations retraites.

Lecture : En 2020, le salaire net moyen a augmenté en euros constants de 2,1 % pour les fonctionnaires des trois versants de la fonction publique. Cette évolution globale du salaire net moyen peut se décomposer ainsi : + 2,5 % imputables à l'évolution du salaire brut, dont + 1,0 % à l'évolution du traitement brut indiciaire et + 1,5 % à l'évolution des primes et indemnités ; et - 0,5 % imputable à l'augmentation des prélèvements sociaux.

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2020

Dans la FPE, les primes et rémunérations annexes augmentent de 2,5 % en euros constants. Elles incluent les indemnités (y compris celle de résidence), le supplément familial, les rémunérations des heures supplémentaires, la prime exceptionnelle « Covid-19 », les rachats de jours de congés dans le cadre du compte épargne temps (CET). Le traitement brut moyen augmente de 1,0 % en euros constants, bénéficiant de la poursuite de l'application du protocole PPCR.

En 2020, le traitement brut moyen des fonctionnaires augmente de 1,1 % en euros constants. La poursuite de l'application du protocole PPCR, couplée aux revalorisations de grilles indiciaires issues des accords du « Ségur », explique son évolution bien plus dynamique qu'en 2019 (+ 1,1 %, après + 0,1 %). Il contribue pour 1,0 point à l'évolution du salaire net.

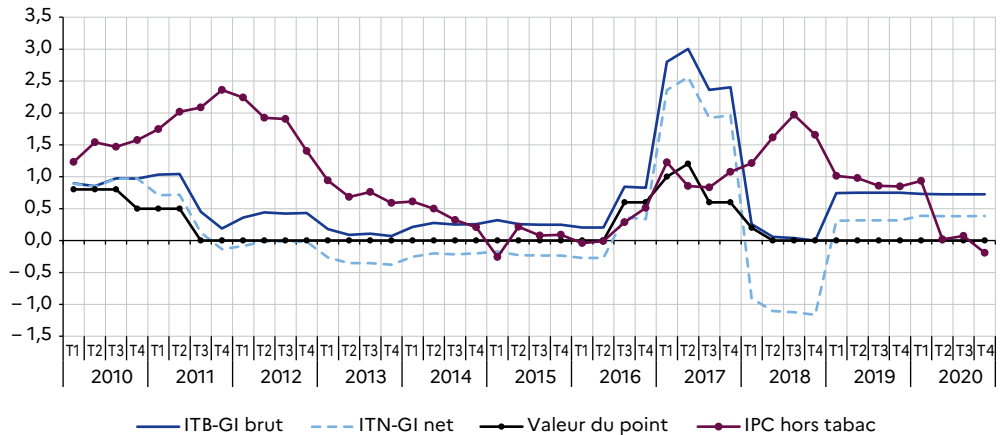
Les contributions sociales et salariales des fonctionnaires ont augmenté de 2,4 %, soit un peu plus rapidement que le salaire brut (+ 2,1 %), car le taux de cotisation pension civile a augmenté de 0,27 point. L'évolution des contributions et cotisations sociales participe à hauteur de - 0,5 point à l'évolution du salaire net des fonctionnaires.

La poursuite de PPCR fait augmenter l'indice de traitement brut-grille indiciaire de la FPE de 0,7 %

Après l'interruption de 2018, les années 2019 et 2020 sont marquées par la reprise de l'application du protocole PPCR. En glissement annuel entre le dernier trimestre de 2019 et celui de 2020, l'indice de traitement brut-grille indiciaire (ITB-GI) pour les agents non contractuels de la FPE augmente de 0,7 % (Figure 6). En moyenne annuelle, entre 2019 et 2020, l'ITB-GI des agents non contractuels de catégorie A augmente de 0,9 % suite à la revalorisation des grilles des enseignants, des chercheurs mais aussi des attachés de l'État. L'indice de la catégorie B croît de 0,5 % sous l'effet de la revalorisation de la rémunération des fonctionnaires du corps d'encadrement et d'application de la Police nationale. L'ITB-GI de la catégorie C augmente moins fortement, de 0,1 %, avec les revalorisations de la grille indiciaire des fonctionnaires rémunérés sur la grille indiciaire C1 et de celle des agents de l'administration pénitentiaire.

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).

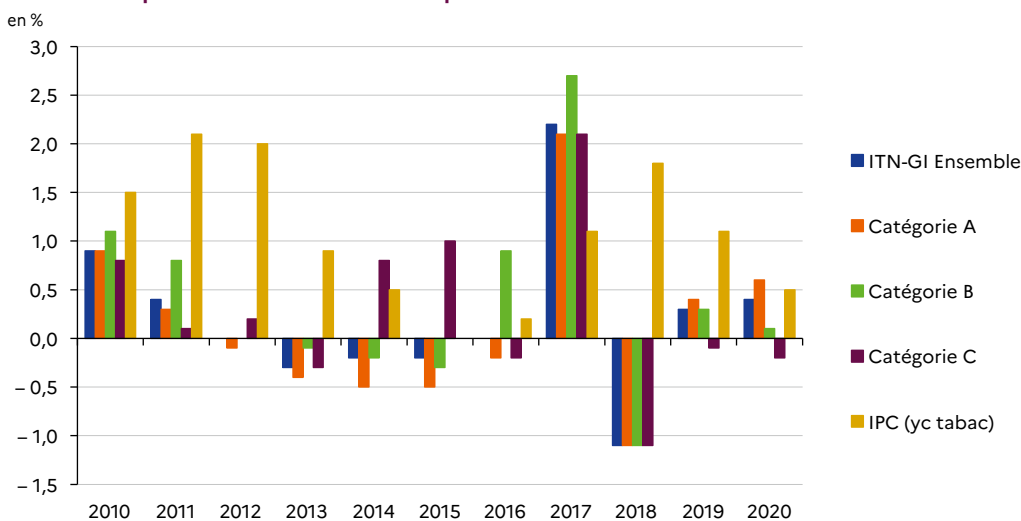
Champ : agents civils (hors contractuels) de la FPE.

Lecture : En 2020, la valeur du point est restée stable. L'ITB-GI brut a augmenté de 0,7 % chaque trimestre, tandis que l'ITN-GI a augmenté de 0,4 %.

Les rémunérations dans la fonction publique

En 2020, la poursuite de la hausse des taux de cotisation vieillesse initiée en 2010 impacte l'évolution de l'indice de traitement net (ITN-GI), qui augmente moins vite (+ 0,4 %) que l'indice brut. L'évolution de l'ITN-GI est même négative pour les agents de catégorie C (- 0,2 %) [Figure 7]. Dans le même temps, les prix (y compris tabac) augmentent de 0,5 %.

Figure 7 : Évolution moyenne de l'indice de traitement net-grille indiciaire (ITN-GI) et de l'indice des prix à la consommation depuis 2010



Sources : DGAFP – SDessi ; Insee (pour les indices des prix).

Champ : agents civils (hors contractuels) de la FPE.

Lecture : En 2020, l'IPC a progressé de 0,5 %, l'ITN-GI des agents civils de catégorie A a augmenté de 0,6 %, celui des agents de catégorie B de 0,1 % ; celui des agents de catégorie C recule de 0,2 %. Au total, l'ITN-GI progresse de 0,4 % pour l'ensemble des agents.

Encadré 2 : Premiers éléments sur l'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2021

Selon les comptes nationaux de l'Insee, la masse des salaires et traitements bruts des administrations publiques a augmenté de 3,1 % en 2021. Par ailleurs, dans sa dernière note de conjoncture, l'Insee indique que le salaire brut moyen en équivalent temps plein dans les administrations publiques a augmenté de 2,2 % en 2021.

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 2020 et 2021, 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.

L'évolution du salaire net moyen en 2021 (+ 2,2 %) est tirée notamment par les versements de primes exceptionnelles aux agents mobilisés dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire et par les revalorisations pour les personnels de santé prévues par les accords du Ségur de la santé. Ces accords posent les jalons de plusieurs mesures d'augmentation salariale de septembre 2020 jusqu'en avril 2022. Cette hausse s'explique également par l'application des dernières mesures du protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations (PPCR) et par la revalorisation du minimum de traitement indiciaire consécutive à celle du SMIC en octobre 2021.

Malgré cette évolution relativement soutenue, le niveau d'inflation plus élevé en 2021 (+ 1,6 %) entraîne un ralentissement de la hausse du pouvoir d'achat des agents de la fonction publique (+ 0,5 %) par rapport à 2020 (+ 2,0).

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2020

Dans l'ensemble de la fonction publique, le pouvoir d'achat de la rémunération des personnes en place augmente de 3,0 %

Dans l'ensemble de la fonction publique, les deux tiers des agents employés au cours de l'année 2019 ont travaillé vingt-quatre mois consécutifs, de janvier 2019 à décembre 2020, 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 2019, et quatre sur dix parmi les contractuels. Dans la FPH, du fait de la spécificité des emplois de contractuels, ils sont proportionnellement plus nombreux (45,5 %) à avoir été employés deux années consécutives avec la même quotité de travail, contre 36,9 % et 34,0 % respectivement dans la FPE et la FPT. Parmi les agents des autres catégories et statuts de la FPE, qui regroupent essentiellement les enseignants des établissements privés sous contrat et les ouvriers d'État, la proportion d'agents en place est pratiquement au niveau de celle observée pour les fonctionnaires, avec 70,6 %. Les membres du personnel médical (médecins, pharmaciens salariés, odontologistes, etc.) qui forme les « Autres catégories et statuts » de la FPH sont quant à eux 61,1 % 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 : 61,8 % contre 71,2 %. 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 parmi les autres classes d'âges. 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 2019 et 2020⁽¹⁾ suivant le versant et le statut d'emploi

en %

	FPE (ministères et établissements publics)	FPT	FPH	Ensemble FP
Ensemble	67	64	64	65
Fonctionnaires	75	72	69	73
dont catégorie A	74	69	66	72
dont catégorie B	79	72	70	75
dont catégorie C	74	73	71	72
Contractuels	37	34	46	38
Autres catégories et statuts	71	42	61	67
Ensemble, hors bénéficiaires de contrats aidés	68	65	64	66
Bénéficiaires de contrats aidés	5	16	19	13
Femmes	64	59	62	62
Hommes	72	71	70	71
Moins de 30 ans	35	39	49	40
30-39 ans	59	58	57	58
40-49 ans	76	69	71	73
50-59 ans	79	74	74	76
60 ans et plus	54	50	50	52

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) 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 : 67 % des agents présents dans la FPE en 2019 ont été présents avec la même quotité de travail et chez le même employeur tout au long de 2019 et de 2020.

Les rémunérations dans la fonction publique

La rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) mesure le salaire moyen des seules personnes présentes au cours des deux années 2019 et 2020 chez le même employeur avec la même quotité de travail. La RMPP nette augmente de 3,0 % en euros constants (+ 3,5 % en euros courants⁵), plus haut point depuis 2015, résultant des mesures prises pour faire face à la crise sanitaire et du ralentissement de l'inflation (+ 0,5 %, après + 1,1 %) [Figure 9]. Le pouvoir d'achat de la RMPP nette augmente de 2,2 % dans la FPE et de 1,5 % dans la FPT, contre + 7,1 % dans la FPH (Voir **Données complémentaires**). Cette différence de dynamique entre FPE et FPT, d'une part, et FPH, d'autre part, s'explique par le fait que les mesures de revalorisation salariale issues de l'accord du Ségur de la santé et le versement de la prime « Covid-19 » ont davantage concerné les personnels de la FPH. Pour la moitié des agents restés en place entre 2019 et 2020 avec la même quotité de travail, le pouvoir d'achat de leur rémunération a augmenté d'au moins 2,3 %. Un dixième des agents restés en place entre 2019 et 2020 avec la même quotité de travail ont bénéficié d'une hausse de pouvoir d'achat supérieure à 10,9 %. *A contrario*, un dixième des agents ont vu leur RMPP nette reculer d'au moins 2,6 %.

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 (+ 5,7 % pour les moins de 30 ans et + 4,3 % pour les 30-39 ans en euros constants). Les évolutions ralentissent au fil des âges, pour atteindre + 1,5 % pour les agents âgés de plus de 60 ans.

Figure 9 : Évolution en 2020 en euros constants du salaire net des agents en place en 2019 et 2020⁽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	3,0	2,3	- 2,6	- 0,1	6,1	10,9
Fonctionnaires	2,9	2,2	- 2,5	- 0,1	5,9	10,3
<i>dont catégorie A</i>	2,8	2,4	- 2,7	- 0,1	5,9	10,0
<i>dont catégorie B</i>	2,8	2,3	- 1,9	0,0	5,4	9,1
<i>dont catégorie C</i>	3,0	2,0	- 2,6	- 0,1	6,1	11,0
Contractuels	3,9	2,8	- 3,2	- 0,1	8,3	14,5
Autres catégories et statuts	3,3	2,1	- 3,8	- 0,6	6,2	11,5
Ensemble, hors bénéficiaires de contrats aidés	3,0	2,3	- 2,6	- 0,1	6,1	10,8
Bénéficiaires de contrats aidés	6,1	2,9	- 1,4	0,7	10,3	18,5
Femmes	3,5	2,6	- 2,1	0,1	6,7	11,5
Hommes	2,3	1,8	- 3,5	- 0,5	5,2	9,8
Moins de 30 ans	5,7	4,1	- 2,8	0,3	10,0	16,2
30-39 ans	4,3	3,3	- 2,5	0,3	7,9	12,9
40-49 ans	3,0	2,3	- 2,6	- 0,1	6,0	10,4
50-59 ans	2,4	1,8	- 2,6	- 0,3	5,1	9,2
60 ans et plus	1,5	1,1	- 3,1	- 0,6	3,9	7,8

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.

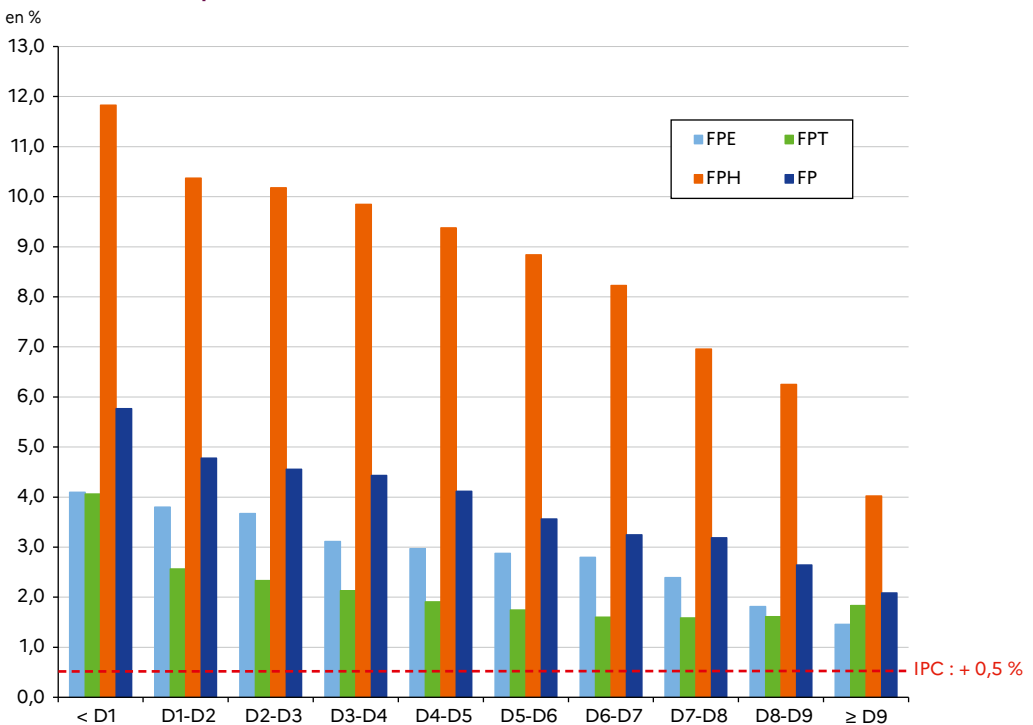
(1) Personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années. Pour la FPT, inclut les agents dont l'établissement a changé suite à une fusion d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI). Les personnes sont comptabilisées dans leur situation de début de période.

Lecture : Parmi les agents en place en 2019 et 2020, le salaire net moyen a augmenté de 3,0 %. Pour la moitié des agents en place en 2019 et 2020, le salaire net a augmenté d'au moins 2,3 %. Il a diminué de 2,6 % pour 10 % des agents et augmenté de plus de 10,9 % pour 10 % des agents.

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2020

Compte tenu du niveau de l'inflation (+ 0,5 %) et de la dynamique des salaires de 2020, la rémunération moyenne progresse davantage que l'inflation pour tous les déciles de la distribution des salaires (**Figure 10**). Ainsi, la RMPP nette a progressé de 4,1 % dans la FPE, de 4,1 % dans la FPT et de 11,8 % dans la FPH pour les agents se trouvant dans le premier décile de rémunération. Les agents dans les premiers déciles correspondent aux agents les plus jeunes, à ceux de la catégorie C, mais ils sont aussi ceux qui ont davantage bénéficié de la prime « Covid-19 » et des mesures de revalorisation salariale décidées en 2020. Ainsi, l'évolution de la RMPP nette est particulièrement dynamique pour les premiers déciles ; elle décroît ensuite le long de la distribution des salaires de 2019.

Figure 10 : Évolution de la rémunération moyenne nette des agents en place en 2019 et 2020⁽¹⁾ selon leur position relative dans la distribution des salaires en 2019



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) 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 2019 et 2020, qui percevaient en 2019 un salaire net inférieur au premier décile, ont connu en 2020 une évolution de leur RMPP nette de + 5,8 %.

Trois agents sur quatre ont vu leur pouvoir d'achat de RMPP augmenter

En 2020, la rémunération nette de 74 % des agents en place dans la fonction publique a augmenté davantage que l'inflation (**Figure 11**). La part des agents ayant perdu du pouvoir d'achat diminue très fortement (- 15 points par rapport à 2019) en raison de l'accélération de la RMPP et de la baisse de l'inflation. En raison des mesures spécifiques prises pour les personnels de santé, les agents dans cette situation sont peu dans la FPH (8,4 %, - 40 points par rapport à 2019). Les agents de la FPE et de la FPT sont également bénéficiaires de cette double dynamique, avec seulement trois agents sur dix qui ont perdu en pouvoir d'achat, une part en baisse d'environ 10 points pour les deux versants.

Figure 11 : Proportion d'agents en place en 2019 et 2020⁽¹⁾ dont le salaire net a diminué en 2020 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut, le sexe et l'âge

en %

	FPE (ministères et établissements publics)		FPT		FPH		Ensemble FP	
	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2020	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2020	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2020	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2020	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2020	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2020	Proportion d'agents dont la RMPP nette a évolué négativement en 2020	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation en 2020
Ensemble	25	30	25	32	8	8	22	26
Fonctionnaires	25	30	26	32	6	7	21	26
<i>dont catégorie A</i>	26	31	18	24	7	8	22	26
<i>dont catégorie B</i>	21	26	27	35	6	7	20	25
<i>dont catégorie C</i>	25	32	27	33	6	7	22	27
Contractuels	27	34	25	33	7	8	21	26
Autres catégories et statuts	27	31	29	35	25	28	27	30
Ensemble, hors bénéficiaires de contrats aidés	25	30	26	32	8	8	22	26
Bénéficiaires de contrats aidés	17	22	14	16	9	10	13	16
Femmes	23	29	23	30	7	8	19	24
Hommes	28	33	28	35	9	11	26	31
Moins de 30 ans	26	31	25	31	7	7	19	23
30-39 ans	22	27	23	29	8	8	19	23
40-49 ans	24	29	25	31	7	7	21	26
50-59 ans	26	33	27	34	8	9	23	29
60 ans et plus	29	37	29	37	15	18	27	34

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL – DESL, DGAFF – 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 2019 et de 2020, le salaire a baissé nominalement pour 25 % d'entre eux, et il a évolué moins vite que l'inflation pour 30 % d'entre eux.

La rémunération moyenne des personnes en place augmente de 2,2 % en euros constants dans la FPE

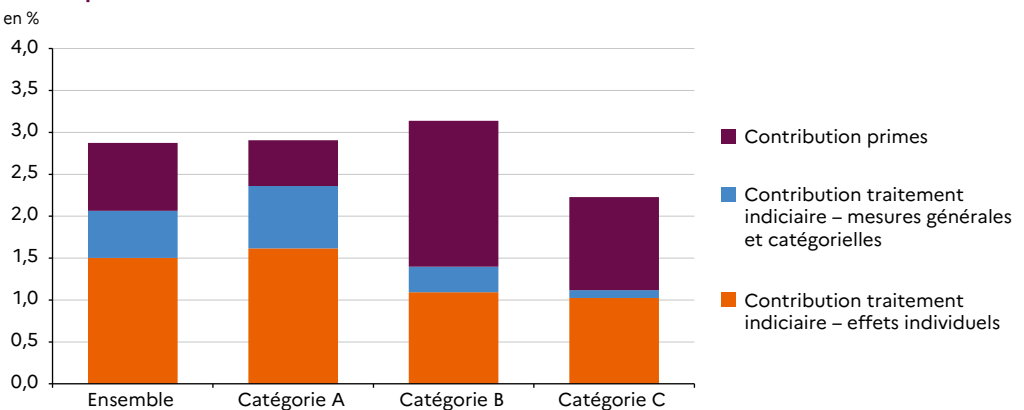
La rémunération des agents en place dans la FPE augmente de 2,2 % entre 2019 et 2020. L'évolution est plus dynamique pour les catégories B (+ 2,5 %) que pour les catégories A (+ 2,1 %) et surtout les catégories C (+ 1,6 %) [Données complémentaires].

L'évolution du traitement indiciaire contribue pour 72 % à celle de la RMPP brute des fonctionnaires de l'État

La différence entre l'évolution du traitement brut des personnes en place et celle de l'ITB-GI peut s'identifier à l'évolution du traitement indiciaire brut des agents présents vingt-quatre mois consécutifs, hors effet imputable à la mise en œuvre de ces mesures. En d'autres termes, cet indice peut être utilisé pour décomposer la RMPP brute des fonctionnaires présents deux années consécutives selon différentes contributions : une composante indiciaire liée aux mesures générales et catégorielles (l'ITB-GI), une composante indiciaire liée à des effets individuels propres aux agents et une composante liée à l'évolution des primes. La composante liée aux effets individuels, aussi appelée « glissement vieillesse-technicité » (GVT) positif, résulte des évolutions du traitement indiciaire liées aux effets individuels de type avancement automatique des échelons (ancienneté), changement de grade ou de corps à l'occasion de promotions internes ou de réussite à des concours. Cet effet est calculé par solde.

En 2020, l'évolution de la RMPP brute des fonctionnaires civils de la FPE est portée par le GVT positif – c'est-à-dire les évolutions du traitement indiciaire liées aux effets individuels –, qui contribue à hauteur de 1,5 point, puis par les primes, à hauteur de 0,8 point, et enfin par les mesures générales et catégorielles, à hauteur de 0,6 point (Figure 12). Le GVT positif est relativement constant depuis 2011, contribuant chaque année entre 1,4 et 1,6 point (Données complémentaires).

Figure 12 : Décomposition de l'évolution de la RMPP brute des fonctionnaires civils de la FPE en place entre 2019 et 2020



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.

Lecture : En 2020, la RMPP brute des fonctionnaires civils de la FPE a augmenté de 2,9 %. Cette évolution peut se décomposer ainsi : + 1,5 % imputable à l'augmentation du traitement indiciaire relevant de l'effet carrière, + 0,6 % imputable à l'augmentation du traitement indiciaire relevant des mesures générales, catégorielles et statutaires et + 0,8 % imputable à l'augmentation des primes supplémentaires.

Les rémunérations dans la fonction publique

La contribution des primes à la RMPP brute des fonctionnaires de la FPE est de + 0,8 point, soit un niveau supérieur à 2019 (+ 0,2 point), en raison notamment du versement de la prime « Covid-19 ». La contribution des primes est particulièrement marquée pour les fonctionnaires de catégorie B (+ 1,7 point) et de catégorie C (+ 1,1 point) par rapport à celle des fonctionnaires de catégorie A (+ 0,5 point). Cela s'explique par la part plus importante d'agents de ces catégories bénéficiant de la prime « Covid-19 », tels que les agents de l'administration pénitentiaire et de la Police nationale. Pour les corps de la Police nationale, il y a eu également une revalorisation de l'indemnité de sujétion spéciale de police (ISSP) en 2020.

Le pouvoir d'achat des agents en place dans la FPT croît

Dans la FPT, la RMPP nette en euros constants est en hausse de 1,5 % en 2020 (Figure 13). Elle augmente dans chaque type de collectivité, de 3,6 % pour les CCAS et caisses des écoles et de 0,9 % pour les départements selon la mobilisation des établissements face à la crise sanitaire.

Pour les fonctionnaires, la RMPP augmente de 1,4 % en euros constants en 2020 (Voir Données complémentaires). Pour les non-fonctionnaires, elle augmente de 2,4 %, notamment en raison des titularisations d'agents : 17 % des salariés en place qui n'étaient pas fonctionnaires en 2019 ont été titularisés, et leur rémunération progresse de 5,7 % en moyenne en 2020.

Figure 13 : Évolution des salaires mensuels nets moyens et de la RMPP nette en 2020 dans la FPT selon le type de collectivité

en %

	RMPP nette 2020/2019 ⁽¹⁾				
	Proportion des agents de 2019 présents en 2020	Évolution de la rémunération en euros courants	Évolution de la rémunération en euros constants	Proportion d'agents dont la rémunération a évolué négativement en 2020	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'indice des prix à la consommation
Ensemble	64	2,0	1,5	25	32
Communes ⁽²⁾	64	1,9	1,4	26	33
CCAS et caisses des écoles	49	4,1	3,6	18	23
EPCI à fiscalité propre ⁽³⁾	62	2,0	1,5	26	33
Autres structures intercommunales	56	2,7	2,2	22	29
Départements	69	1,4	0,9	28	35
Services départementaux d'incendie et de secours	85	3,1	2,6	14	18
Régions ⁽⁴⁾	74	1,9	1,4	26	33
Autres collectivités locales	45	2,0	1,5	26	34

Source : Siasp, Insee. Traitement DGCL – DESL.

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

(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.

(2) La Ville de Paris, qui s'est substituée à la commune et au département de Paris au 1^{er} janvier 2019, est classée dans les communes.

(3) La métropole de Lyon est ici classée avec les EPCI à fiscalité propre.

(4) Les collectivités uniques de Martinique, de Guyane et de Corse sont classées parmi les régions.

Lecture : En 2020, la RMPP nette augmente de 2,0 % en euros courants et de 1,5 % 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, 25 % ont eu une évolution négative de leur rémunération, et 32 % une évolution plus faible de leur rémunération que celle de l'inflation.

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2020

La RMPP nette des salariés de la FPH progresse de 7,1 % en euros constants en 2020

Le pouvoir d'achat de la RMPP nette des agents de la FPH progresse de 7,1 % en euros constants en 2020 (Figure 14). Cette augmentation provient essentiellement des mesures salariales décidées en 2020 face à la crise sanitaire, mais elle reflète aussi les effets positifs des gains d'ancienneté et des progressions de carrière. Le pouvoir d'achat des personnels en place des services de soins est celui qui progresse le plus (+ 8,0 % en euros constants). Le personnel médical est celui qui connaît la plus faible hausse (+ 4,1 % en euros constants), même si elle est plus importante qu'en 2019 (+ 3,3 points).

L'évolution de la RMPP est globalement proche entre les agents en place travaillant dans les hôpitaux et ceux travaillant dans les établissements médico-sociaux (respectivement + 7,1 % et + 7,7 % en euros constants). Mais cela cache des disparités assez fortes selon le lieu de travail et la filière. Ce sont les agents en place dans la filière des personnels éducatifs et sociaux dans les établissements médico-sociaux qui ont connu la plus faible évolution de leur pouvoir d'achat (+ 2,5 %) parmi l'ensemble des filières. *A contrario*, les personnels des services de soins de ces mêmes établissements ont connu une forte évolution de leur RMPP nette en euros constants (+ 9,2 %).

Figure 14 : Evolution 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				
	Proportion des agents de 2019 présents en 2020	Évolution de la rémunération en euros courants	Évolution de la rémunération en euros constants	Proportion d'agents dont la rémunération a évolué négativement en 2020	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'indice des prix à la consommation	Proportion des agents de 2019 présents en 2020	Évolution de la rémunération en euros courants	Évolution de la rémunération en euros constants	Proportion d'agents dont la rémunération a évolué négativement en 2020	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'indice des prix à la consommation
Ensemble	65	7,6	7,1	7	8	58	8,2	7,7	10	11
Personnels de direction et personnels administratifs	66	8,0	7,5	4	4	64	5,6	5,1	12	15
Personnels des services de soins	64	8,4	7,9	6	7	58	9,7	9,2	8	8
Personnels médico-techniques	63	8,0	7,5	5	6	57	8,4	7,9	5	6
Personnels éducatifs et sociaux	60	7,2	6,7	5	6	62	3,0	2,5	21	25
Personnels techniques et ouvriers	72	8,0	7,5	5	6	66	6,7	6,1	12	14
Médecins	61	4,6	4,1	25	28	40	4,9	4,4	21	26
Non ventilés	19	5,2	4,7	16	16	19	5,8	5,3	22	25

Source : Siasp, Insee. Traitement Drees.

Champ : France (hors Mayotte), en équivalent temps plein mensualisé. Hors bénéficiaires de contrats aidés, hors internes et externes, hors assistants maternels et familiaux.

Lecture : En 2020, dans les hôpitaux, la rémunération des personnels éducatifs et sociaux augmente de 7,2 %. Dans les hôpitaux, pour 5 % des agents de cette filière, la rémunération a baissé et, pour 6 %, l'évolution est plus faible que celle de l'inflation.

Les écarts de salaire entre entrants et sortants pèsent négativement dans l'évolution du salaire dans la FPE et la FPT, mais positivement dans la FPH

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 - 0,4 point pour la FPE et la FPT ; il reflète le fait que les jeunes générations entrant dans la fonction publique sont moins rémunérées que celles, plus âgées, sortantes (« effet de noria »). De façon exceptionnelle, pour la FPH, cette contribution est positive en 2020 (+ 0,3 point), puisque les mesures de revalorisation salariale, en particulier les primes, ont davantage profité aux premières qu'aux secondes.

Figure 15 : Décomposition de l'évolution du salaire net moyen entre présents, entrants-sortants et salariés ayant changé de situation entre 2019 et 2020

en %

Évolution 2020/2019 (en euros constants)	FPE (ministères et établissements publics)	FPT	FPH
Salaire net	1,0	0,8	5,9
Contributions (en points) :			
- des évolutions de salaire net moyen des personnes en place ⁽¹⁾	1,5	1,0	4,6
- des écarts de salaire net moyen entre entrants et sortants ⁽²⁾	- 0,4	- 0,4	0,3
- des évolutions de salaire net moyen des salariés fluctuants ⁽³⁾	- 0,1	0,2	1,1
- des variations d'effectifs ⁽⁴⁾	- 0,1	0,0	- 0,1

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL – DESL, DGAFF – 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 2019 ou en 2020 ou salariés sortants en 2019 ou en 2020.
- (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 2019 et 2020.

La contribution des variations d'effectifs à l'évolution du salaire moyen correspond à ce dernier terme.

Lecture : entre 2019 et 2020, dans la FPE, la hausse du salaire net, qui est de 1,0 %, résulte pour 1,5 point de l'évolution du salaire net moyen des personnes en place, pour - 0,4 point de l'évolution du salaire net moyen des salariés entrants et sortants, pour - 0,1 point de l'évolution du salaire net moyen des salariés fluctuants et pour - 0,1 point de la variation des effectifs.

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

L'évolution des rémunérations dans la fonction publique en 2020

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 *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.

Le **salaire brut** s'obtient en ajoutant au traitement indiciaire brut les primes et indemnités diverses, y compris celles relatives au paiement des heures supplémentaires.

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 additionnel de la fonction publique (RAFP) en 2020. Quelques primes particulières sont soumises à cotisations SRE ou 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 RAFF.

Le **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 diminue, alors que, si la hausse des salaires est supérieure à celle des prix, le pouvoir d'achat pourra augmenter.

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

- Bour R., Volat G. (2022), « Les salaires dans la fonction publique de l'État », *Insee Première* n° 1914, juillet.
- Bour R., Massis D. (2022), « Les salaires dans la fonction publique territoriale », *Insee Première* n° 1915, juillet.
- Bour R., Dixte C. (2022), « Les salaires dans la fonction publique hospitalière », *Insee Première* n°XXXX
- SDessi/DGAFF (2021), « Au quatrième trimestre 2020, l'indice de traitement brut – grille indiciaire est stable », *Stats Rapides* n° 68, mars.
- Godet F., Dixte C., Massis D. (2021), « Les rémunérations dans la fonction publique en 2019 », in *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, édition 2021, DGAFF.
- Insee (2022), « Emploi, chômage, revenus du travail » *Insee Références*, édition 2022.
- Lépine F.-X. (2021), « La rémunération des personnels militaires en 2020 », *Ecodef* n° 192, septembre.
- Peroumal C. (2021), « La rémunération des militaires de la gendarmerie en 2020 », *Ecodef* n° 194, octobre.
- Sanchez Gonzalez J., Sueur É. (2022), « Les salaires dans le secteur privé en 2020 – Des évolutions atypiques du fait de la crise sanitaire », *Insee Première* n° 1 898.

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 2020

La formation statutaire et professionnelle dans la fonction publique de l'État en 2020

Marie PRÉVOT¹

Chiffres clés

Formation dans la fonction publique de l'État en 2020 :
5,6 millions de jours, baisse de 27 % par rapport à 2019, plus précisément :
- 38 % de formation professionnelle
- 16 % de formation statutaire

Nombre moyen de jours de formation par agent en 2020 :
3,4 jours (contre 4,7 en 2019), dont 2 jours de formation statutaire, et 1,4 jour de formation professionnelle

En lien avec la crise sanitaire du Covid-19, les personnels civils des ministères ont suivi en moyenne moins de jours de formation en 2020 qu'en 2019 : 3,4 jours de formation contre 4,7. Ce recul concerne davantage la formation professionnelle, avec des annulations et reports de sessions de formation (- 38 %), que la formation statutaire, qui est obligatoire (- 16 %).

Le temps passé en formation par agent baisse pour chaque catégorie hiérarchique. Il demeure plus élevé pour les personnels de catégorie B, qui effectuent en moyenne 7,3 jours de formation en 2020, contre respectivement 2,3 et 4,2 jours pour les personnels de catégories A et C. Les femmes passent en moyenne 2,9 jours en formation en 2020, contre 4,2 jours pour les hommes.

Au sein de la formation professionnelle, 84 % des jours de formation sont pris au titre de la formation continue, 14 % afin de préparer des examens et des concours et 2 % au titre de congés de formation. Les actions de formation professionnelle maintenues et suivies en 2020 ont duré moins longtemps qu'en 2019.

En 2020, 5,6 millions de jours de formation (voir **Définitions et méthode**) sont dispensés aux personnels civils des ministères, correspondant au périmètre de la fonction publique de l'État hors établissements publics (**Figure 1**), en baisse de 27 % par rapport à 2019.

Les agents suivent en moyenne 3,4 jours de formation durant l'année 2020, contre 4,7² en 2019. En moyenne, chaque agent suit 2 jours de formation statutaire et 1,4 jour de formation professionnelle.

Une réduction limitée des formations statutaires malgré un contexte inédit

La formation statutaire est une formation obligatoire définie dans le statut de certains agents publics. 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

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

² Afin de travailler à champ constant, le nombre de jours de formation de 2019 utilisé dans cette publication n'est pas celui publié dans le *Stats Rapides n° 70*, « La formation statutaire et professionnelle dans la fonction publique de l'État en 2019 », diffusé en avril 2021 (voir **Définitions et méthode** pour le détail sur l'évolution de champ).

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

9 jours par agent en 2020. À l'inverse, les agents des ministères de l'Éducation nationale et des Armées passent 0,1 à 0,3 jour en formation statutaire.

Le nombre de jours de formation statutaire par agent est en moyenne plus faible pour les femmes que pour les hommes (1,6 jour par an contre 2,6 jours) [Figure 2]. Comme il s'agit de formations obligatoires, cet écart est intégralement dû aux différences de taux de féminisation entre les corps dispensant des volumes différents de formation. Les femmes sont en effet proportionnellement plus nombreuses dans les corps délivrant relativement peu de formations statutaires (professeur, adjoint administratif, etc.).

Figure 1 : Effectifs en formation et nombre de jours de formation par ministère en 2020

	Formation statutaire			Formation professionnelle			Ensemble		
	Effectifs en formation	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent ⁽³⁾	Effectifs en formation	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent ⁽³⁾	Effectifs en formation	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent ⁽³⁾
Agriculture et Alimentation	800	115 100	3,7	19 200	27 400	0,9	20 000	142 500	4,6
Armées	2 900	21 800	0,3	29 600	93 000	1,4	32 500	114 800	1,8
Culture	100	7 300	0,8	5 100	17 200	1,8	5 200	24 500	2,5
Europe et Affaires étrangères	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Ministères économiques et financiers	34 400	1 093 200	8,1	214 300	292 300	2,2	248 700	1 385 500	10,3
Éducation nationale ⁽¹⁾	102 300	139 300	0,1	1 025 100	1 103 400	1,1	1 127 400	1 242 700	1,2
Intérieur et Outre-mer	361 000	773 100	4,0	256 500	488 100	2,6	617 500	1 261 200	6,6
Justice	9 800	825 500	9,0	80 700	148 100	1,6	90 600	973 600	10,6
Services du Premier ministre	100	7 000	0,7	11 300	17 400	1,7	11 500	24 500	2,4
Ministères sociaux	500	32 100	1,9	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Transition écologique et solidaire, Logement et Habitat durable et Cohésion des territoires	1 900	135 400	2,8	36 500	89 000	1,9	38 500	224 300	4,7
Formation interministérielle ⁽²⁾	1 300	98 300	so	63 900	77 600	so	65 200	175 900	so
Hors ministère de l'Éducation nationale	412 900	3 108 800	5,2	717 200	1 250 100	2,2	1 129 600	4 326 800	7,4
Ensemble⁽⁴⁾	515 100	3 248 000	2,0	1 742 300	2 353 500	1,4	2 257 000	5 569 500	3,4
Évolution par rapport à 2019⁽⁵⁾	- 12 %	- 16 %	- 16 %	- 33 %	- 38 %	- 38 %	- 29 %	- 27 %	- 27 %

Sources : Enquêtes annuelles Formation, DGAFP – SDess ; Siasp, Insee.

Champ : Personnels civils des ministères hors établissements publics, y compris ceux en poste à l'étranger.

Note : Les périmètres des ministères varient selon les années (voir Définitions et méthode).

Les lignes « Hors ministère de l'Éducation nationale » et « Ensemble » peuvent légèrement différer du total des lignes ministérielles pour des questions d'arrondis. Pour la même raison, le nombre total de jours de formation d'une ligne ministérielle peut légèrement différer de la somme du nombre de jours de formation statutaire et professionnelle.

nd : résultats non disponibles. so : sans objet.

(1) Hors Jeunesse, Sports, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation.

(2) Contrairement à 2019, les données relatives à l'ENA ne sont pas prises en compte ici (car non disponibles).

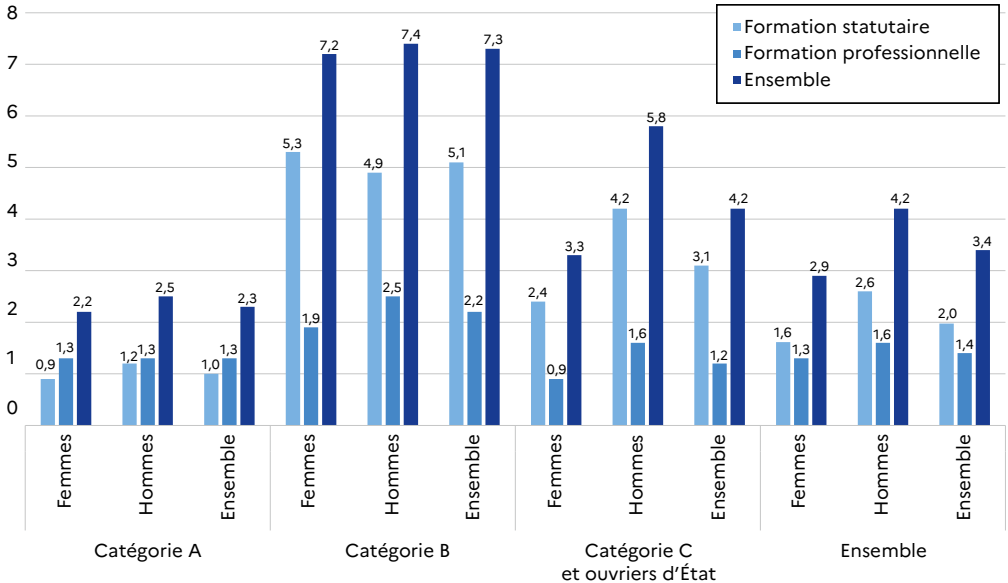
(3) Nombre de jours de formation suivis au cours de l'année 2020 rapporté aux effectifs physiques au 31 décembre de l'année 2020. Les effectifs utilisés pour le calcul de cet indicateur sont issus du Système d'information sur les agents des services publics (Siasp, Insee).

(4) Hors Jeunesse, Sports, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation, Europe et Affaires étrangères.

(5) Les évolutions 2019-2020 sont calculées à champ constant, en neutralisant le changement de périmètre des ministères suivants : Jeunesse, Sports, Enseignement supérieur, Recherche et Innovation, Europe et Affaires étrangères.

Lecture : En 2020, les agents ont suivi en moyenne 3,4 jours de formation, dont 2 jours pour de la formation statutaire et 1,4 jour pour de la formation professionnelle.

La formation statutaire et professionnelle dans la fonction publique de l'État en 2020

Figure 2 : Nombre moyen de jours de formation par agent selon la catégorie hiérarchique et le sexe en 2020

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 jours de formation statutaire des ministères sociaux ne sont pas comptabilisés dans cette figure, contrairement à la figure 1.

Note : Les valeurs indiquées pour « Ensemble » (catégorie, sexe et type de formation) peuvent légèrement différer du total des valeurs individuelles pour des questions d'arrondis.

Lecture : En 2020, les femmes de catégorie B ont suivi en moyenne 7,2 jours de formation, dont 5,3 jours pour de la formation statutaire et 1,9 jour pour la formation professionnelle.

Le nombre de jours de formation statutaire est en moyenne de 5,1 jours par an pour les agents de catégorie B, de 3,1 jours par an par agent de catégorie C, contre 1 seul jour pour ceux de catégorie A. Ces écarts par catégorie hiérarchique s'expliquent par l'obligation de suivre une formation statutaire pour de nombreux corps de catégories B et C (gardien de la paix, greffier, surveillant pénitentiaire, etc.).

La formation professionnelle plus durement touchée par la crise sanitaire, avec un tiers de « stagiaires » en moins

La formation professionnelle, en revanche, est une formation facultative, destinée à parfaire les compétences des agents au cours de leur carrière. Il existe plusieurs dispositifs de formation professionnelle. La formation continue est le dispositif de formation professionnelle le plus courant. Elle concentre 84 % des jours de formation professionnelle effectués en 2020 (Figure 3). La préparation aux examens et concours représente 14 % des jours de formation professionnelle, et les congés de formation, 2 %.

Figure 3 : Nombre moyen de jours de formation professionnelle par agent selon le dispositif et la catégorie hiérarchique en 2020

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C et ouvriers d'État	Ensemble des personnels	Répartition par dispositif (en %)
Formation continue	1,2	1,5	1,0	1,2	84
Congés de formation	ε	0,1	ε	ε	2
Préparation aux examens et concours	0,1	0,6	0,1	0,2	14
Bilan de compétences	ε	ε	ε	ε	ε
Validation des acquis de l'expérience	ε	ε	ε	ε	ε
Période de professionnalisation	ε	ε	ε	ε	ε
Ensemble	1,3	2,2	1,2	1,4	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.

Note : L'ensemble des jours de formation pour les agents de catégorie C et ouvriers d'état diffère légèrement du total des lignes pour des questions d'arrondis.

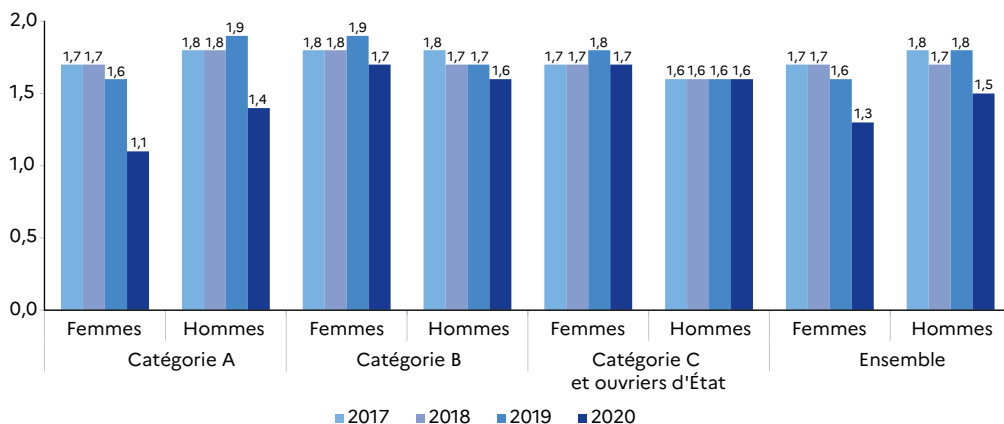
ε : Résultat proche de 0

Lecture : En 2020, les agents ont suivi en moyenne 1,4 jour de formation professionnelle.

La durée moyenne des actions de formation professionnelle baisse en 2020. En fonction de la catégorie hiérarchique et du sexe des agents, elle est comprise entre 1,1 et 1,7 jour (Figure 4). Les agents de catégorie A connaissent la plus forte réduction, avec une demi-journée de moins en moyenne, par rapport à 2019, aussi bien pour les femmes que pour les hommes. En 2020, ce sont les femmes de catégorie A qui suivent les formations professionnelles les plus courtes, avec une durée moyenne de 1,1 jour, contre 1,4 pour les hommes de catégorie A, mais 1,7 jour pour les femmes de catégories B et C. A contrario, les agents de catégorie C suivent des actions de formation professionnelle dont la durée n'évolue pas, ou peu, depuis 2017.

Figure 4 : Durée moyenne d'une action de formation professionnelle selon la catégorie hiérarchique et le sexe de 2017 à 2020

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.

Lecture : En 2020, les actions de formation professionnelle suivies par les femmes duraient en moyenne 1,3 jour, contre 1,5 pour les hommes.

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, titulaires et non titulaires, des ministères hors établissements publics sous tutelle. Ainsi, les personnels militaires sont exclus et les magistrats sont inclus.

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 dans cette publication, faute de données remontées.

Contrairement à l'année précédente, les données relatives à l'ENA (École nationale d'administration) ne sont pas prises en compte dans la formation interministérielle. Par ailleurs, celles relatives à la formation statutaire des élèves de l'ENS (École normale supérieure) n'ont pas été intégrées aux ministères de l'enseignement, cela expliquant l'essentiel de la baisse observée. En effet, la formation des élèves de l'ENS de 2020 représente environ 630 000 heures. Enfin, les données relatives au ministère de la Culture n'intègrent pas les formations réalisées au sein des établissements publics sous tutelle (contrairement aux données publiées pour 2019), et celles relatives aux ministères sociaux concernent uniquement les formations statutaires.

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 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 la dernière année considérée.

Les évolutions entre 2019 et 2020 sont calculées à champ constant.

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 professionnelle permettant d'approfondir sa formation en vue de réaliser des projets personnels et professionnels ;
- le compte personnel de formation en vue de réaliser un projet d'évolution professionnelle.

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

Formation interministérielle : La formation interministérielle regroupe dans cette étude les formations interministérielles déconcentrées, les formations dispensées à l'IGPDE, à l'Ipag CPAG et aux 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 d'une 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

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique

Daphné CHÉDORGE¹

Chiffres clés

En 2021, la durée annuelle effective de travail dans la fonction publique (hors enseignants) est de 1 612 heures pour les agents à temps complet :

- FPE : 1 661 heures ;
- FPT : 1 579 heures ;
- FPH : 1 605 heures.

24 % des agents de la fonction publique sont à temps partiel. C'est le cas de 31 % des femmes et de 12 % des hommes.

22 % des agents de la fonction publique ont télétravaillé (37 % dans la FPE (hors enseignants), 16 % dans la FPT et 4 % dans la FPH).

La durée moyenne d'absence pour raison de santé est de 12,5 jours dans la fonction publique :

- FPE : 10,2 jours ;
- FPT : 14,9 jours ;
- FPH : 15,5 jours.

En 2021, les agents de la fonction publique à temps complet, hors enseignants, déclarent une durée annuelle effective de travail de 1 612 heures. Cette durée est plus élevée dans le secteur privé que dans la fonction publique (+ 50 heures). Au sein de la fonction publique, ce sont les agents de la fonction publique de l'État (FPE) qui effectuent le plus d'heures de travail (1 661 heures, soit le même niveau que dans le secteur privé). 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. Les cadres et professions intellectuelles supérieures ont une durée annuelle plus importante que les autres professions et catégories socioprofessionnelles (1 800 heures pour les cadres, contre 1 547 pour les professions intermédiaires et 1 582 pour les employés et ouvriers).

Les agents de la fonction publique hospitalière (FPH) sont plus exposés à des horaires atypiques. Ils ont plus fréquemment travaillé au moins une fois le samedi (six agents sur dix) et le dimanche (six agents sur dix) au cours des quatre dernières semaines. Un agent de la FPH sur quatre a travaillé la nuit au cours des quatre dernières semaines. Les policiers, militaires et pompiers exercent eux aussi fréquemment leur profession le week-end.

Un agent de la fonction publique sur cinq a télétravaillé en 2021. Le télétravail est plus souvent pratiqué par les cadres administratifs et techniques de la fonction publique (52 %). Les agents de catégorie A télétravaillent un peu plus que les agents de catégorie B (29 % contre 23 %) et trois fois plus que les agents de catégorie C (10 %).

La part des agents absents au moins un jour durant la semaine de référence est plus faible dans la FPE hors enseignants (4 %) que dans les autres versants de la fonction publique (7 % dans la fonction publique territoriale [FPT] et dans la FPH). Dans l'ensemble de la fonction publique, 6 % des femmes ont été absentes pour raison de santé au cours de l'année, contre 4 % des hommes. Les agents de la fonction publique âgés de moins de 30 ans sont moins absents (4 %) que ceux âgés de 50 ans et plus (7 %). Enfin, la durée totale des absences pour raison de santé dans la fonction publique est plus faible dans la FPE hors enseignants, avec 10,2 jours en moyenne par agent, soit 4,7 jours de moins que dans la FPT et 5,3 jours de moins que dans la FPH.

¹ Direction générale de l'administration et de 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 1 600 heures. Ce volume a ensuite été porté à 1 607 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.

Une durée hebdomadaire habituelle plus élevée pour les agents de la FPE à temps complet

En 2021, la durée hebdomadaire habituelle de travail déclarée par les agents de la fonction publique à temps complet est de 39 heures² (Figure 1). Cette durée est identique à celle des salariés du secteur privé (38,9 heures). La durée hebdomadaire de travail est une durée de référence, mais certains employeurs ont préféré conserver un horaire hebdomadaire supérieur aux 35 heures (Encadré 1).

Au sein de la fonction publique, les agents de la FPE déclarent une durée habituelle plus élevée (40,3 heures par semaine) que les agents de la FPH (38,7 heures) et de la FPT (38,2 heures).

La durée annuelle effective de travail est plus basse dans la fonction publique que dans le secteur privé

Si la durée habituelle hebdomadaire de travail est identique entre le privé et le public, la durée annuelle effective des salariés à temps complet du secteur privé est supérieure à celle des agents de la fonction publique (1 662 heures contre 1 612) [Figure 2]. Les écarts constatés entre le secteur privé et la fonction publique s'expliquent notamment par la différence dans le nombre de jours de congés annuels entre agents (34,7 jours) et salariés du privé (26,8 jours). C'est dans la FPE et la FPH que le volume horaire est le plus élevé, avec respectivement 1 661 et 1 605 heures annuelles. Dans la FPT, la durée annuelle est de 1 579 heures.

Figure 1 : Composantes de la durée annuelle effective du travail par agent ou salarié à temps complet selon le type d'employeur en 2021

	FPE (hors enseignants)	FPT	FPH	Ensemble fonction publique (hors enseignants)	Privé
Durée annuelle effective (en heures)	1 661	1 579	1 605	1 612	1 662
Durée hebdomadaire habituelle (en heures)	40,3	38,2	38,7	39,0	38,9
Heures supplémentaires dans l'année ⁽¹⁾	90,5	47,6	80,6	70,2	56,8
Congés payés, RTT ou CET (en jours)	40,8	32,3	30,6	34,7	26,8

Source : Enquête Emploi 2021, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique, hors enseignants, et salariés du privé à temps complet âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires et contrats aidés.

(1) Il s'agit du nombre d'heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale (35 heures) ou de la durée prévue par l'employeur, qu'elles soient rémunérées ou non, au cours d'une semaine de référence, et extrapolé à l'année.

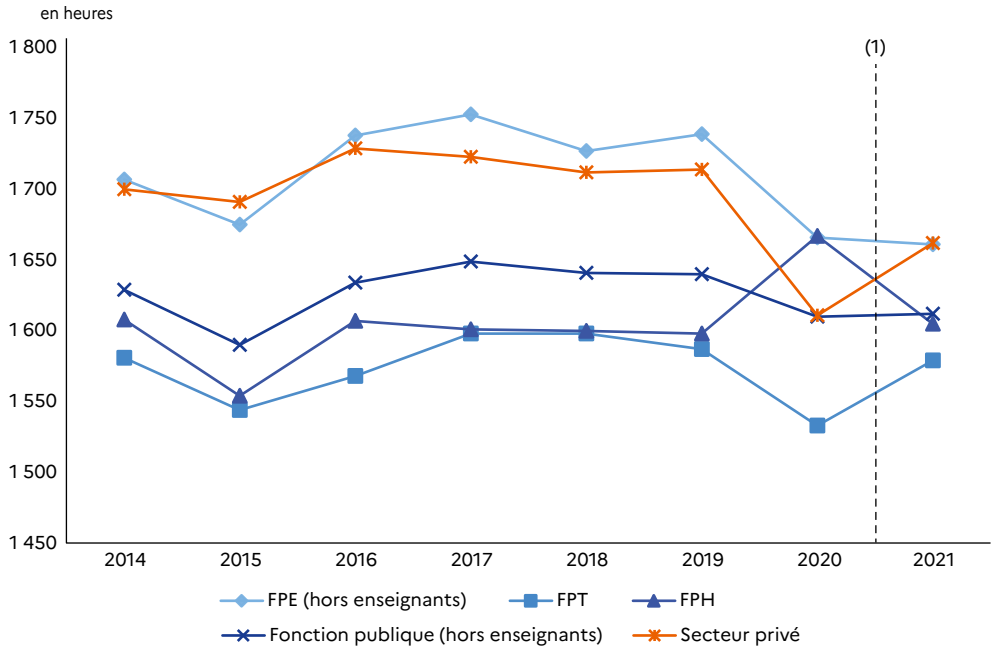
Note : Le calcul des congés payés, RTT ou CET est basé sur les agents et salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi principal.

Lecture : En 2021, les agents de la FPE (hors enseignants) à temps complet déclarent une durée hebdomadaire habituelle de 40,3 heures.

2 Compte tenu de la difficulté à bien mesurer le temps de travail des enseignants, les informations sur les durées de travail dans la FPE – qui font l'objet de la première partie de cette étude – concernent la FPE hors enseignants, et celles sur la fonction publique portent également sur la fonction publique hors enseignants.

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique

Figure 2 : Évolution des durées annuelles effectives travaillées des agents ou salariés à temps complet



Source : Enquêtes Emploi, Insee. Traitement DGAFP – SDessì.

Champ : Agents de la fonction publique, hors enseignants, et salariés du privé à temps complet âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires et contrats aidés.

(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 pointillée indique la rupture de série.

Lecture : En 2021, dans la fonction publique (hors enseignants), la durée annuelle effective du travail des agents occupant un emploi à temps complet est de 1 612 heures, contre 1 662 heures dans le secteur privé.

Encadré 1 : 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 1 607 heures annuelles. Une fois les jours de RTT accordés, les heures effectuées au-delà de la durée légale sont considérées comme des heures supplémentaires.

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, jours de grève, etc.). Certains agents peuvent également avoir des jours de congés supplémentaires comme les jours de fractionnement. Par ailleurs, les différentes formes d'organisation du temps de travail, comme le forfait annuel en jours ou les horaires variables, peuvent aussi faire varier la durée effective du travail.

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

Les conditions de travail dans la fonction publique

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.

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), la durée hebdomadaire (le nombre de jours travaillés par semaine est réduit), la durée du cycle de travail ou encore la durée annuelle.

Les hommes déclarent des durées travaillées plus longues que les femmes

En 2021, 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 1 666 heures sur l'année, contre 1 574 pour les femmes (+ 92 heures) [Figure 3]. L'écart est encore plus important dans le secteur privé (+ 111 heures). Les hommes effectuent également davantage d'heures supplémentaires que les femmes dans l'année : 26,2 heures de plus dans la fonction publique et 12,0 heures de plus dans le secteur privé. Cet écart s'explique notamment par le nombre de jours d'absence pour raison de santé – maladie, y compris garde d'enfant malade, ou 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 18).

Ces différences concernent tous les versants de la fonction publique, et particulièrement la FPE et la FPH. L'écart entre les durées effectives de travail pour les salariés à temps complet est le plus important au sein de la FPH (+ 155 heures), avec une durée de 1 725 heures pour les hommes et de 1 569 heures pour les femmes (Figure 4). Dans ces deux versants, l'écart entre le nombre d'heures supplémentaires des hommes et celui des femmes est plus marqué que dans la FPT (106,2 heures contre 71,2 dans la FPE, 108,2 heures contre 72,4 dans la FPH).

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique

Figure 3 : Composantes de la durée annuelle effective du travail des agents et salariés à temps complet selon le sexe en 2021

	Fonction publique (hors enseignants)			Secteur privé		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Durée annuelle effective (en heures)	1 666	1 574	1 612	1 706	1 595	1 662
Durée hebdomadaire habituelle (en heures)	39,5	38,7	39,0	39,5	38,0	38,9
Heures supplémentaires dans l'année ⁽¹⁾	85,5	59,3	70,2	61,6	49,6	56,8
Congés payés, RTT ou CET (en jours)	36,3	33,5	34,7	26,9	26,7	26,8

Source : Enquête Emploi 2021, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique (hors enseignants) et salariés du privé à temps complet âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires et contrats aidés.

(1) Il s'agit du nombre d'heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale (35 heures) ou de la durée prévue par l'employeur, 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 2021, les hommes à temps complet travaillant dans la fonction publique déclarent avoir effectué 85,5 heures supplémentaires au cours de l'année.

Figure 4 : Composantes de la durée annuelle effective du travail par agent de la fonction publique à temps complet selon le versant et le sexe en 2021

	FPE (hors enseignants)		FPT		FPH	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Durée annuelle effective (en heures)	1 717	1 592	1 594	1 567	1 725	1 569
Durée hebdomadaire habituelle (en heures)	40,9	39,6	37,6	38,6	40,4	38,1
Heures supplémentaires dans l'année ⁽¹⁾	106,2	71,2	56,5	41,1	108,2	72,4
Congés payés, RTT ou CET (en jours)	41,5	39,8	31,4	33,0	34,3	29,5

Source : Enquête Emploi 2021, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique, hors enseignants, à temps complet, âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires et contrats aidés.

(1) Il s'agit du nombre d'heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale (35 heures) ou de la durée prévue par l'employeur, 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 2021, les hommes à temps complet travaillant dans la FPE (hors enseignants) déclarent une durée annuelle effective de 1 717 heures.

En 2021, 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 versants de la fonction publique et entre les hommes et les femmes 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 quatre sont des postes d'employés et d'ouvriers, contre un sur deux dans la FPH et un sur quatre dans la FPE. L'écart entre les hommes et les femmes 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 2021, les cadres et professions intellectuelles supérieures de la fonction publique déclarent une durée annuelle effective plus longue, à savoir 1 800 heures travaillées, contre 1 547 pour les professions intermédiaires et 1 582 pour les employés et ouvriers (**Figure 5**). Les cadres effectuent également davantage d'heures supplémentaires sur l'année : 128,6 heures, soit 59,6 heures de plus que les professions intermédiaires, et 80,4 heures de plus que les employés et ouvriers.

Les conditions de travail dans la fonction publique

Figure 5 : Composantes de la durée annuelle effective du travail par agent de la fonction publique à temps complet selon la catégorie socioprofessionnelle en 2021

	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés et ouvriers	Ensemble fonction publique (hors enseignants)
Durée annuelle effective (en heures)	1 800	1 547	1 582	1 612
Durée hebdomadaire habituelle (en heures)	42,6	38,0	38,3	39,0
Heures supplémentaires dans l'année ⁽¹⁾	128,6	69,0	48,2	70,2
Congés payés, RTT ou CET (en jours)	37,7	37,4	31,6	34,7

Source : Enquête Emploi 2021, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique (hors enseignants) à temps complet, âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires et contrats aidés.

(1) Il s'agit du nombre d'heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale (35 heures) ou de la durée prévue par l'employeur, 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 2021, les cadres et professions intellectuelles supérieures à temps complet dans la fonction publique déclarent une durée hebdomadaire habituelle de 42,6 heures.

Des écarts importants de durées travaillées selon les métiers de la fonction publique

En 2021, les durées de travail déclarées sont plus élevées pour les policiers, militaires et pompiers (1 784 heures) ainsi que pour les cadres administratifs et techniques de la fonction publique (1 756 heures) [Figure 6]. Les agents exerçant ces professions sont également ceux ayant réalisé le plus d'heures supplémentaires (137,8 heures pour les cadres administratifs et techniques, 115,6 pour les policiers, militaires et pompiers). Ces différences entre métiers expliquent une partie des écarts entre les durées travaillées des hommes et des femmes 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.

Figure 6 : Composantes de la durée annuelle effective du travail par agent de la fonction publique (hors enseignants) à temps complet selon la catégorie de métiers en 2021

	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	1 756	41,5	137,8	36,8	12
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	1 544	37,8	80,2	32,4	13
Professions intermédiaires de la fonction publique (administration, sécurité)	1 595	38,5	68,2	39,5	10
Employés administratifs de la fonction publique	1 511	36,9	36,7	30,8	13
Agents de service de la fonction publique et de la santé	1 466	36,8	25,2	34,2	9
Aides-soignants, employés d'accueil de la petite enfance et professions assimilées	1 406	36,3	49,2	31,2	11
Policiers, militaires, pompiers	1 784	41,5	115,6	36,9	8
Ouvriers	1 548	36,6	29,3	28,4	9

Source : Enquête Emploi 2021, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique (hors enseignants) à temps complet, âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires et contrats aidés.

(1) Il s'agit du nombre d'heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale (35 heures) ou de la durée prévue par l'employeur, 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 2021, les agents de la fonction publique à temps complet appartenant à la famille de métiers Ouvriers déclarent une durée hebdomadaire habituelle de 36,6 heures par semaine.

Une durée annuelle de travail plus élevée pour les moins de 30 ans

Le nombre d'heures travaillées au cours de l'année 2021 diminue avec l'âge, quel que soit le versant de la fonction publique. Ainsi, les agents de la fonction publique de moins de 30 ans déclarent travailler en moyenne 1 639 heures dans l'année, contre 1 621 pour les agents âgés de 30 à 49 ans et 1 591 pour ceux ayant 50 ans et plus (**Figure 7**). Plus les agents sont jeunes, plus ils ont tendance à faire des heures supplémentaires : 89,8 heures dans l'année pour les moins de 30 ans, contre 63,3 heures pour les agents de 50 ans et plus. Cela s'explique en partie par une sur-représentation des moins de 30 ans parmi les personnels médicaux, les policiers, les militaires et les pompiers.

Figure 7 : Composantes de la durée annuelle effective du travail par agent de la fonction publique à temps complet selon l'âge en 2021

	Moins de 30 ans	De 30 à 49 ans	50 ans et plus	Fonction publique (hors enseignants)
Durée annuelle effective (en heures)	1 639	1 621	1 591	1 612
Durée hebdomadaire habituelle (en heures)	38,7	39,1	39,0	39,0
Heures supplémentaires dans l'année ⁽¹⁾	89,8	69,8	63,3	70,2
Congés payés, RTT ou CET (en jours)	33,8	34,9	34,6	34,7

Source : Enquête Emploi 2021, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique (hors enseignants) à temps complet, âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires et contrats aidés.

(1) Il s'agit du nombre d'heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale (35 heures) ou de la durée prévue par l'employeur, 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 2021, les agents de la fonction publique à temps complet âgés de moins de 30 ans déclarent une durée hebdomadaire habituelle de 38,7 heures.

En 2021, une durée annuelle plus importante dans la FPH pour les agents à temps partiel

Les agents ne travaillant pas à temps complet peuvent travailler soit à temps partiel, soit sur un poste où la durée de travail hebdomadaire offerte par l'employeur est inférieure à la durée légale du travail ou à la durée normale chez cet employeur. Dans ce second cas, le poste occupé est qualifié de poste à temps non complet. Ces postes peuvent être proposés à des contractuels dans l'ensemble de la fonction publique, mais également à des fonctionnaires dans la FPT. Dans la suite de cette vue, aucune distinction ne sera faite pour ces deux situations, et le terme de « temps partiel » sera utilisé.

Les conditions de travail dans la fonction publique

Au 31 décembre 2020³, 24 % des agents de la fonction publique travaillent à temps partiel. La proportion d'agents à temps partiel est un peu plus élevée au sein de la FPT et de la FPE (25 %) que de la FPH (22 %) [Figure 8]. Le travail à temps partiel concerne davantage les femmes que les hommes dans tous les versants de la fonction publique : 34 % des femmes travaillant dans la FPE sont à temps partiel, 33 % dans la FPT et 25 % dans la FPH. Les femmes ont en revanche plus souvent que les hommes une quotité de travail élevée : 52 % des femmes à temps partiel ont une quotité de 80 % ou 90 %, contre 32 % des hommes, et, *a contrario*, 25 % des femmes à temps partiel ont une quotité à 50 % ou moins, contre 43 % des hommes.

Un agent sur trois à temps partiel dans la fonction publique travaille à 80 %. Ce taux est nettement plus élevé au sein de la FPH (un sur deux). Les quotités de travail inférieures à 50 % sont plus fréquentes dans la FPT (17 %, contre 8 % dans la FPE et 11 % dans la FPH).

Figure 8 : Part des agents à temps partiel dans la fonction publique et quotités de travail au 31 décembre 2020

en %

	Part des agents à temps partiel	Quotités de travail parmi les agents à temps partiel					
		< 50 % et quotité indéterminée	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %
FPE (hors enseignants)	25	8	19	24	9	32	8
Hommes	12	17	23	12	10	29	9
Femmes	34	6	18	27	9	32	8
FPT	25	16	14	12	12	29	17
Hommes	11	24	18	15	14	19	10
Femmes	33	15	13	11	11	31	18
FPH	22	11	15	6	6	53	9
Hommes	14	31	21	11	9	22	6
Femmes	25	8	14	6	6	58	10
Ensemble fonction publique (hors enseignants)	24	13	16	14	9	36	12
Hommes	12	23	20	13	12	23	9
Femmes	31	10	15	14	9	39	13

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Emplois principaux, agents civils, France (hors Mayotte). Hors enseignants, apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires et contrats aidés.

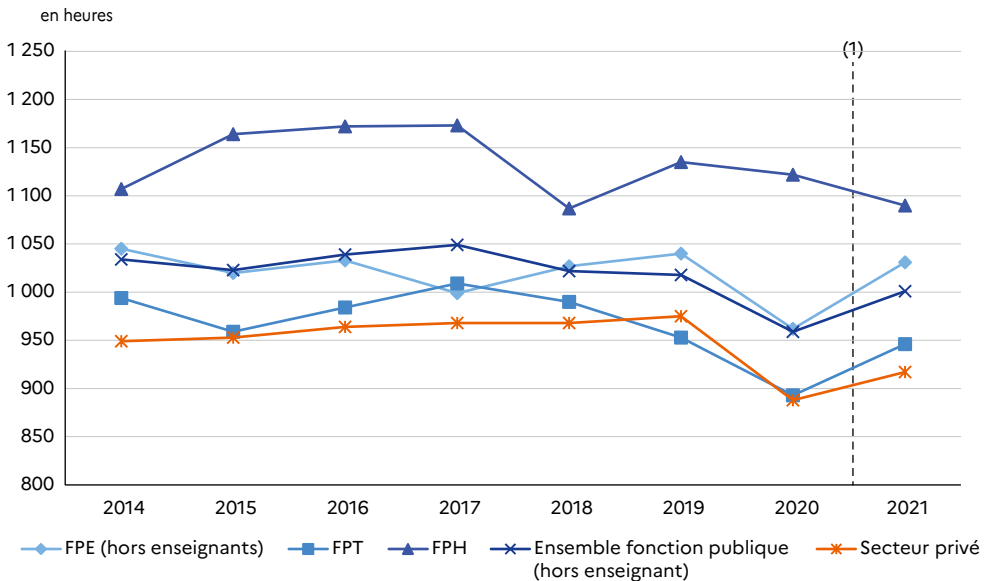
Lecture : 25 % des agents de la FPT travaillent à temps partiel au 31 décembre 2020. Parmi ces agents, 29 % ont une quotité de travail égale à 80 %.

3 Les données relatives au temps partiel ainsi que les quotités de temps de travail dans la fonction publique sont issues de la source statistique Siasp et non de l'enquête Emploi. Les valeurs des indicateurs diffusées dans cette publication concernent les agents civils au 31 décembre 2020.

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique

Les agents de la fonction publique à temps partiel déclarent en moyenne travailler 1 001 heures dans l'année, soit une durée plus élevée que celle déclarée par les salariés du secteur privé (917 heures) [Figure 9]. Cet écart s'explique notamment par les quotités de travail plus faibles dans le secteur privé que dans le secteur public. La réglementation du temps partiel dans la fonction publique limite fortement les très faibles quotités de travail. Une quotité de travail inférieure à 50 % n'est en effet possible que dans le cas d'une personne à temps partiel occupant un poste à temps non complet. La durée de travail effective est plus faible (946 heures) pour les agents à temps partiel de la FPT, dont les quotités de travail sont en moyenne les plus faibles. Elle est de 1 031 heures pour les agents de la FPE et de 1 090 heures pour les agents de la FPH.

Figure 9 : Évolution des durées annuelles effectives travaillées des agents et salariés à temps partiel



Source : Enquêtes Emploi, Insee. Traitement DGAFP – SDessì.

Champ : Agents de la fonction publique (hors enseignants) et salariés du privé à temps partiel, âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires et contrats aidés.

(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 pointillée indique la rupture de série.

Lecture : En 2021, dans la fonction publique (hors enseignants), la durée annuelle effective du travail des agents occupant un emploi à temps partiel est de 1 001 heures, contre 917 heures dans le secteur privé.

Organisation du temps de travail

Outre la mesure de la durée de travail ou des absences, l'enquête Emploi permet de mesurer les rythmes de travail et le développement du télétravail (Encadré 2). Les indicateurs suivants concernent tous les agents, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel.

Encadré 2 : Présentation et refonte de l'enquête Emploi

L'enquête Emploi de l'Insee, dont la collecte est réalisée tout au long de l'année, permet de mesurer plusieurs indicateurs du temps de travail :

- la durée habituelle hebdomadaire, qui s'applique à une semaine normale, sans événement exceptionnel (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 ;
- 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, jour férié, maladie, accident, maternité, paternité, formation ou grève.

La durée habituelle hebdomadaire ne préjuge pas de la durée réellement travaillée sur l'année mais est indicatrice de l'organisation générale du temps de travail. La durée effective, rapportée à l'année complète, est en revanche l'indicateur le plus pertinent pour la mesure du temps de travail, car elle 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).

En raison d'une organisation du travail particulière, les résultats présentés ici excluent les enseignants, dont le temps de travail est complexe à mesurer, ce qui occasionne des sous-évaluations.

Présentation de la refonte

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'initier d'autres évolutions souhaitées à l'échelle nationale. Ces modifications ont un impact sur la diffusion des statistiques de la DGAFP.

Emploi au sens du BIT : changement de définition

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 Bureau international du travail (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 de trois mois maximum ou percevant un revenu compensatoire (comme la prestation partagée d'éducation de l'enfant) 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.

Rupture de séries

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 pour les durées de travail que pour les absences, ont donc été recalculées et annulent et remplacent les valeurs diffusées dans les précédents rapports d'activité pour la période 2014-2020.

Pour autant, les résultats de 2021 ne sont pas comparables à ceux des années précédentes. 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 pour les questions de durée et d'organisation du travail.

Une refonte de la nomenclature PCS en 2020

À l'occasion de la refonte de l'enquête Emploi en continu, l'Insee a aussi mis en œuvre une refonte de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS). Ce travail a permis d'actualiser et de simplifier la nomenclature tout en l'adaptant aux normes des groupes socio-économiques européens (ESeG). Les deux niveaux les plus agrégés de la PCS 2020 restent les mêmes que ceux de la PCS 2003. L'ancienne version de la nomenclature de métiers n'étant plus compatible avec les codes PCS détaillés, une nouvelle nomenclature visant à mettre en avant des données sur des métiers spécifiques de la fonction publique a été utilisée.

Temps et organisation du temps de travail dans la fonction publique

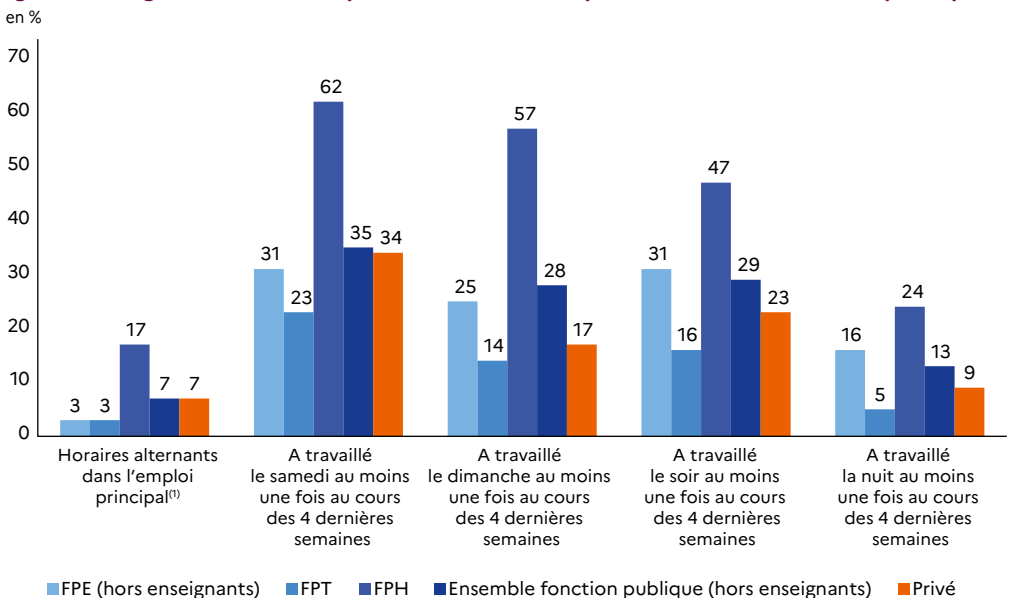
Nouvelles questions sur le télétravail

De nouvelles questions sur le télétravail ont été intégrées au questionnaire lors de la refonte. 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 proprement du télétravail (par exemple, les professeurs corrigeant des copies).

Les agents de la FPH sont plus souvent soumis à des horaires de travail atypiques

En 2021, 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 plus) et décalés (travail le samedi, le dimanche, le soir, et la nuit) y sont nettement plus fréquents. Ainsi, 57 % des agents de la FPH déclarent avoir travaillé au moins une fois le dimanche au cours des quatre dernières semaines, soit quatre fois plus que d'agents de la FPT (**Figure 10**). Un agent de la FPH sur deux a travaillé le soir au moins une fois au cours des quatre dernières semaines. 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 (17 %). Ces proportions sont nettement plus faibles dans les autres versants de la fonction publique.

Figure 10 : Organisation du temps de travail en 2021 par versant de la fonction publique



Source : Enquête Emploi 2021, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique (hors enseignants) et salariés du privé âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires et 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 2021, 25 % des agents de la FPE (hors enseignants) ont déclaré avoir travaillé au moins un dimanche au cours des 4 dernières semaines.

Les conditions de travail dans la fonction publique

Les résultats par profession dans la fonction publique montrent que les aides-soignants, employés d'accueil de la petite enfance et professions assimilées (18 %), les policiers, militaires, pompiers (15 %) et les agents de service de la fonction publique et de la santé (14 %) sont plus souvent sujets à des horaires alternants.

Le travail le samedi et le travail le dimanche⁴ concernent davantage les policiers, militaires, pompiers (69 % d'entre eux le samedi et 67 % le dimanche) et 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, pompiers (47 %), les professions intermédiaires de la santé et du travail social (21 %) et les aides-soignants, employés d'accueil de la petite enfance et professions assimilées (13 %) [Figure 11].

Figure 11 : Organisation du temps de travail en 2021 par nomenclature de métiers dans la fonction publique

en %

	Horaires alternants 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	27	18	34	7
Professions de l'enseignement secondaire, du supérieur et de la recherche	1	62	48	58	9
Professions de l'enseignement primaire et professionnel, de la formation continue et du sport	ε	50	36	44	6
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	10	45	39	38	21
Professions intermédiaires de la fonction publique (administration, sécurité)	1	21	12	20	9
Employés administratifs de la fonction publique	1	15	7	9	3
Agents de service de la fonction publique et de la santé	14	35	29	21	4
Aides-soignants, employés d'accueil de la petite enfance et professions assimilées	18	48	47	34	13
Policiers, militaires, pompiers	15	69	67	61	47
Ouvriers	2	25	15	9	7

Source : Enquête Emploi 2021, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires et 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.

ε : valeur proche de 0.

Lecture : En 2021, 15 % des ouvriers de la fonction publique ont déclaré avoir travaillé au moins un dimanche au cours des 4 dernières semaines.

4 C'est-à-dire au moins un samedi/un dimanche au cours des quatre dernières semaines.

Un agent sur cinq a télétravaillé au moins un jour par semaine en 2021

D'après l'article L1222-9 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 2021, les pouvoirs publics ont fortement incité à la pratique du télétravail suite à la recrudescence des cas de Covid-19. En 2021, 20 % des agents de la fonction publique ont télétravaillé au moins un jour dans la semaine (**Figure 12**). Ce taux est un peu plus élevé dans le secteur privé (22 %). C'est dans la FPE hors enseignants que l'usage du télétravail est le plus courant (37 % des agents), contre 16 % dans la FPT et 4 % 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.

Figure 12 : Part des salariés ayant télétravaillé au moins un jour durant la semaine de référence en 2021

en %

	Au moins un jour de télétravail
FPE (hors enseignants)	37
Enseignants	25
FPT	16
FPH	4
Ensemble fonction publique	20
Privé	22
Ensemble	22

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

Champ : France entière (hors Mayotte), agents de la fonction publique et salariés du privé ayant travaillé au moins une heure pendant la semaine de référence. Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires et contrats aidés.

Lecture : En 2021, 4 % 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.

Les conditions de travail dans la fonction publique

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 (52 %), les professions intermédiaires de la fonction publique (41 %) et les professions de l'enseignement secondaire, du supérieur et de la recherche (37 %). 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, ou comme pour les aides-soignants, les employés d'accueil de la petite enfance et 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, 12 % des agents de moins de 30 ans ont télétravaillé au moins un jour dans la semaine, contre 22 % pour les autres classes d'âge (**Figure 13**).

Enfin, 29 % des agents de catégorie A ont télétravaillé au moins un jour dans la semaine en 2021, contre 23 % de ceux de catégorie B et 10 % de ceux de catégorie C.

Figure 13 : Part des agents ayant télétravaillé au moins un jour durant la semaine de référence par caractéristiques socioprofessionnelles en 2021

en %

Caractéristiques socioprofessionnelles des salariés de la fonction publique (emploi principal)	A télétravaillé au moins un jour pendant la semaine de référence
Sexe	
Homme	20
Femme	21
Âge	
Moins de 30 ans	12
De 30 à 49 ans	22
50 ans et plus	22
Métier	
Cadres administratifs et techniques de la fonction publique	52
Professions de l'enseignement secondaire, du supérieur et de la recherche	37
Professions de l'enseignement primaire et professionnel, de la formation continue et du sport	17
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	9
Professions intermédiaires de la fonction publique (administration, sécurité)	41
Employés administratifs de la fonction publique	26
Agents de service de la fonction publique et de la santé	1
Aides-soignants, employés d'accueil de la petite enfance et professions assimilées	1
Policiers, militaires, pompiers	2
Ouvriers	1

Source : Enquêtes Emploi 2021, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), agents de la fonction publique ayant travaillé au moins une heure pendant la semaine de référence. Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires et contrats aidés.

Lecture : En 2021, 20 % 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

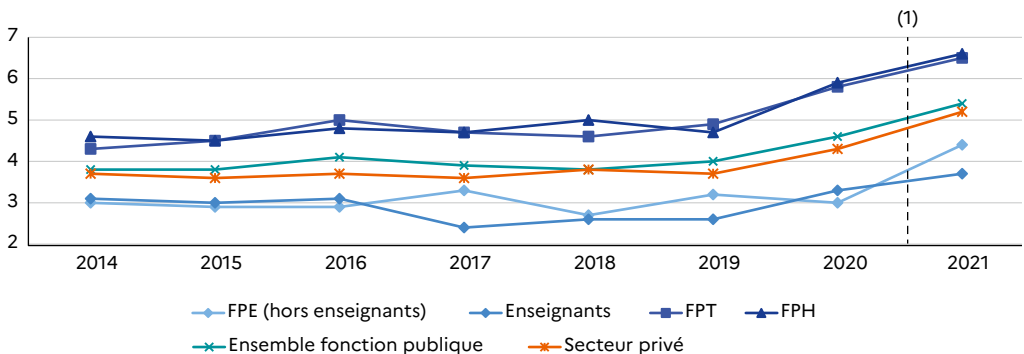
La mesure des heures annuelles effectives de travail prend en compte l'impact des absences pour raison de santé. Les absences pour raison de santé sont mesurées par deux indicateurs : la part des personnes absentes au moins un jour au cours de la semaine de référence de l'enquête, et la durée moyenne d'absence au cours de l'année.

La part des agents absents pour raison de santé est plus faible dans la FPE

En 2021, la part des agents absents au moins un jour pendant la semaine de référence pour raison de santé est plus importante dans la FPH (7 %) et la FPT (7 %) que dans la FPE hors enseignants (4 %) [Figure 14]. Dans l'ensemble de la fonction publique, 5 % des agents ont déclaré avoir été absents au moins un jour pour raison de santé durant la semaine de référence, soit un taux identique à celui du secteur privé.

Figure 14 : 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 – SDessì.

Champ : France (hors Mayotte), salariés. Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires et contrats aidés.

(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 pointillée indique la rupture de série.

Note : Sont prises en compte ici les absences pour maladie (y compris garde d'enfant malade) ou accident du travail.

Lecture : En 2021, parmi les agents de la fonction publique en emploi au sens du BIT, 5 % 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 davantage absents pour raison de santé, aussi bien dans le secteur public que dans le privé (Figure 15). Dans l'ensemble de la fonction publique, 6 % des femmes ont été absentes pour raison de santé au cours de l'année, contre 4 % des hommes. Ces taux d'absence selon le sexe sont identiques à ceux mesurés pour le secteur privé.

Figure 15 : 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 2021

en %

	FPE (hors enseignants)	Enseignants	FPT	FPH	Ensemble fonction publique	Secteur privé
Sexe						
Hommes	4	2	6	4	4	4
Femmes	5	4	7	7	6	6
Âge						
Moins de 30 ans	2	3	5	4	4	4
De 30 à 49 ans	4	4	5	6	5	5
50 ans et plus	5	4	8	10	7	7

Source : Enquête Emploi 2021, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), salariés. Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires et contrats aidés.

Note : Sont prises en compte ici les absences pour maladie (y compris garde d'enfant malade) ou accident du travail.

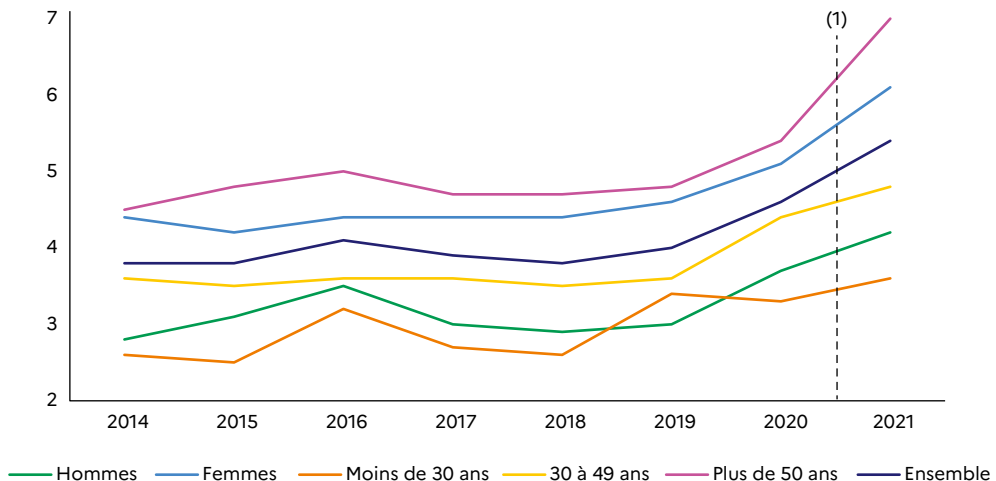
Lecture : En 2021, 7 % des agents de la fonction publique en emploi au sens du BIT âgés de 50 ans et plus ont été absents au moins un jour au cours d'une semaine donnée pour raison de santé.

En outre, les absences pour raison de santé sont corrélées à l'âge des agents. Ainsi, 7 % des agents de la fonction publique âgés de 50 ans et plus ont été absents pour raison de santé, contre 4 % des moins de 30 ans et 5 % des 30-49 ans (**Figure 16**)

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.

Figure 16 : 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 : France (hors Mayotte), agents de la fonction publique. Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires et contrats aidés.

(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 pointillée indique la rupture de série.

Note : Sont prises en compte ici les absences pour maladie (y compris garde d'enfant malade) ou accident du travail.

Lecture : En 2021, 4 % 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.

La durée globale des absences moins longue dans la FPE

Les agents de la FPE hors enseignants se sont absentés 10,2 jours en moyenne pour raison de santé, contre 14,9 jours dans la FPT et 15,5 jours dans la FPH. Les agents de la fonction publique se sont absentés 12,5 jours en moyenne en 2021, soit un jour de plus que les salariés du secteur privé (11,5 jours) (**Figure 17**).

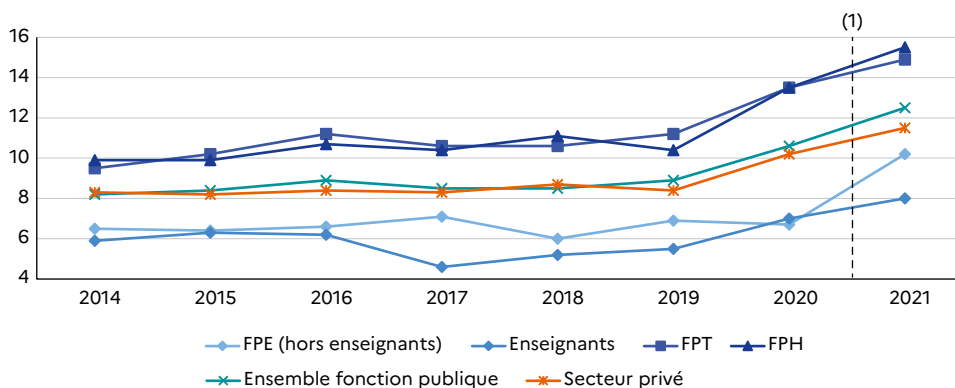
En 2021, le nombre moyen de jours d'absence est plus élevé pour les femmes que pour les hommes (**Figure 18**) dans tous les versants de la fonction publique ainsi que dans le secteur privé. Les femmes s'absentent en moyenne 13,8 jours dans la fonction publique contre 12,9 jours dans le secteur privé. La durée moyenne d'absence des hommes pour raison de santé est en revanche identique quel que soit le secteur (10 jours).

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 16,6 jours dans l'année (contre 15,3 jours dans le privé), soit une durée deux fois plus longue que pour les agents de moins de 30 ans. Ces derniers sont en revanche absents un peu moins longtemps en moyenne dans la fonction publique (7,5 jours) que dans le secteur privé (8,3 jours) (**Figure 19**).

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 absentées respectivement 15,4 jours et 16,6 jours, contre 11,5 jours dans la FPE hors enseignants. Les agents de la FPT et de la FPH âgés de 50 ans et plus se sont quant à eux absentés respectivement 19,2 jours et 24,2 jours en moyenne en 2021, contre 12,8 jours dans la FPE hors enseignants.

Figure 17 : Nombre moyen de jours d'absence au cours de l'année par personne pour raison de santé dans les différents versants de la fonction publique et dans le secteur privé

en jours



Source : Enquêtes Emploi, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), salariés. Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires et contrats aidés.

(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 pointillée indique la rupture de série.

Note : Sont prises en compte ici les absences pour maladie (y compris garde d'enfant malade) ou accident du travail.

Lecture : En 2021, les agents de la fonction publique en emploi au sens du BIT ont été absents en moyenne sur l'année 12,5 jours pour raison de santé.

Figure 18 : Nombre moyen de jours d'absence au cours de l'année par personne pour raison de santé selon le sexe et l'âge en 2021

en jours

	FPE (hors enseignants)	Enseignants	FPT	FPH	Ensemble fonction publique	Secteur privé
Sexe						
Hommes	9,0	4,4	13,9	10,9	10,0	10,3
Femmes	11,5	9,7	15,4	16,6	13,8	12,9
Âge						
Moins de 30 ans	5,1	4,0	10,6	9,0	7,5	8,3
De 30 à 49 ans	10,2	8,1	11,9	12,4	10,7	10,5
50 ans et plus	12,8	8,9	19,2	24,2	16,6	15,3

Source : Enquête Emploi 2021, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), salariés. Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires et contrats aidés.

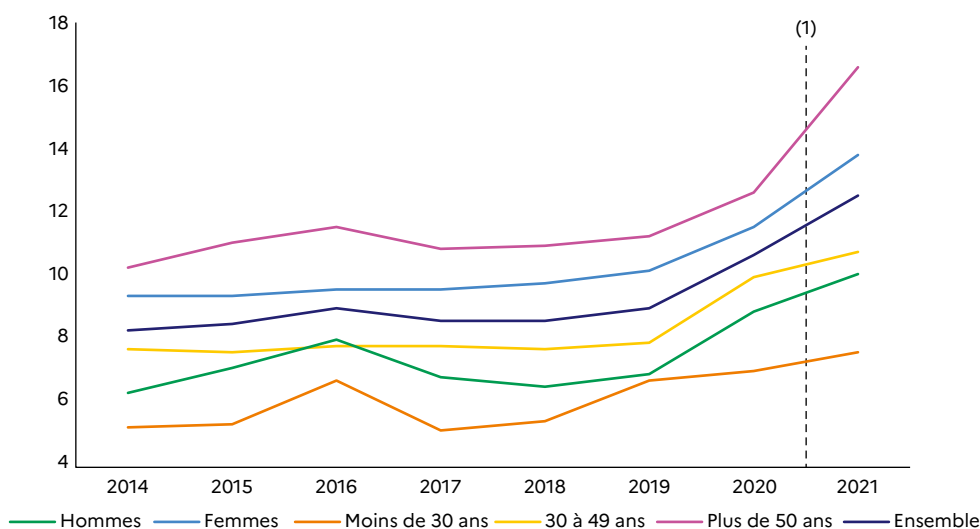
Note : Sont prises en compte ici les absences pour maladie (y compris garde d'enfant malade) ou accident du travail.

Lecture : En 2021, les agents de la fonction publique en emploi au sens du BIT et âgés de 50 ans et plus ont été absents en moyenne sur l'année 16,6 jours pour raison de santé.

Les absences pour raison de santé sont plus importantes dans la fonction publique que dans le secteur privé, en partie en raison d'effets de structure (plus de femmes et âge plus élevé), 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.

Figure 19 : 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 DGAFP – SDessi.

Champ : France (hors Mayotte), agents de la fonction publique. Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires et contrats aidés.

(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 pointillée indique la rupture de série.

Note : Sont prises en compte ici les absences pour maladie (y compris garde d'enfant malade) ou accident du travail.

Lecture : En 2021, les hommes en emploi au sens du BIT et travaillant dans la fonction publique ont été absents en moyenne sur l'année 10 jours pour raison de santé.

Bibliographie

- Amossé T. (2020), « La nomenclature socioprofessionnelle 2020 : continuité et innovation, pour des usages renforcés », *Courrier des statistiques* n° 4, Insee. <https://www.insee.fr/fr/information/4497076?sommaire=4497095>
- Baradji E., Davie E., Duval J. (2016), « Temps partiel subi et choisi dans la fonction publique et le secteur privé », *Point Stat* n° 21, DGAFP, mai. https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/point_stat/temps-partiel-2016.pdf
- Baradji E., Zilloniz S. (2019), « Organisation et contraintes du temps de travail : une typologie en six catégories », *Point Stat* n° 29, DGAFP, février. https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/point_stat/organisation-temps-de-travail.pdf
- Beswick C., Zilloniz S. (2017), « Les congés payés et jours de RTT : quel lien avec l'organisation du travail ? », *Dares Analyses* n° 054, août. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/2017-054.pdf>
- 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. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/5402123>
- Hallépée S., Mauroux A. (2019), « Quels sont les salariés concernés par le télétravail ? », *Dares Analyses* n° 051, novembre. https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/dares_analyses_salaries_teletravail.pdf
- Jauneau Y. (2022), « En 2021, en moyenne chaque semaine, un salarié sur cinq a télétravaillé », *Insee Focus* n° 263, mars. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6209490>
- 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. https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/point_stat/prevention_risques_psychosociaux.pdf
- Létroublon C., Daniel C. (2018), « Le travail en horaires atypiques : quels salariés pour quelle organisation du temps de travail ? », *Dares Analyses* n° 030, juin. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/2018-030.pdf>

