Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE LA DÉCENTRALISATION
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

ÉDITION
2014

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique

Politiques et pratiques de ressources humaines

Faits et chiffres

VERSION PROJET

RAPPORT ANNUEL

DGAFP
DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ADMINISTRATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

Ministère de la Décentralisation
et de la Fonction publique

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2013-2014

Titre I : Politiques et pratiques de ressources humaines

Titre II Faits et chiffres

Directeur de la publication : Marie-Anne Lévêque, directrice générale de l'administration et de la fonction publique

Titre I
Rédacteur en chef : Maia Rohner, cheffe du bureau de l'animation interministérielle, de l'évaluation des politiques de ressources humaines et de l'égalité professionnelle

Contributeurs

Anne-Marie Barré (DGCL)
Laurent Birois (DGOS)
Isabelle Bosson (DGCL)
Annie Brenot-Ouldali (DGAFP)
Emmanuelle Burgei (DGAFP)
Nathalie Caro (DGAFP)
Sabine Coffe (DGAFP)
Yannick Coirint (DGAFP)
Marie-Pauline Couette (DGAFP)
Bruno Deboges (DGAFP)
Eléonore Dubois (DGOS)
Marc Firoud (DGAFP)
Marianne Franier (DGOS)
Nathalie Gaillard (DGCL)
Nicolas Garrier (DGAFP)
Flore Goddet (DGAFP)
Nathalie Green (DGAFP)
Sophie Guilbot-Christaki (DGAFP)
Marie-France Koeffer (DGAFP)
Michèle Lenoir-Salfati (DGOS)
Martine Leprat (DGAFP)
Clémence Mackowiak (DGCL)
Martine Moisan (DGAFP)
Raphaëlle Moreau (DGAFP)
Auguste Moutopoulos (DGAFP)
Jean-Louis Pastor (DGAFP)
Céline Perdrix (DGCL)
Valérie Pestel (DGCL)
Florian Petit (DGAFP)
Nathalie Philippe-Iglesias (DGAFP)
Agnès Reiner (DGCL)
Maia Rohner (DGAFP)
Patricia Rucard (DGOS)
Marie-Edith Sarakatsanis (DGAFP)
Franck Schoumacker (DGAFP)
Flora Séguin (DGAFP)
Nicolas Seigneur (DGAFP)
Philippe Siméon-Drevon (DGAFP)
Sarah Soubeyrand (DGAFP)
Pascale Trébucq (DGAFP)
Claude-David Ventura (DGOS)

Titre II
Rédacteur en chef : Adrien Friez, directeur de projet, chef du département des études et des statistiques, DGAFP
Coordination scientifique : Olivier Filatriau
Coordination éditoriale : Jose-Antoine Cilleros

Contributeurs

Michel Amar (Insee)
Bernard Amat (DGAFP)
Alban Amselli (DGOS)
Christophe Andreoletti (DGOS)
Marlène Bahu (Dares)
Eva Baradji (DGAFP)
Charles Belard (Budget)
Brigitte Belloc (DGCL)
Ludovic Besson (DGCL)
Véronique Boitard (Insee)
Jérôme Bonherbe (Direction du Budget)
Nunzia Bounakhla (DGAFP)
Michèle Bornert (ÉNA)
Frédérique Brault (CNRACL)
Annie Brenot-Ouldali (DGAFP)
Pierrette Briant (Depp)
Philippe Briard (Direction du Budget)
Séverine Buisine (CNG-FPH)
Colette Calvez (DGAFP)
Sébastien Cambier (CNRACL)
Martine Cavaille (DGOS)
Marie-Christine Clary (DGAFP)
Sébastien Clausener (DGAFP)
Sabine Coffe (DGAFP)
Clément Corriol (DGOS)
Emma Davie (DGAFP)
Bruno Deboges (DGAFP)
Céline Derouet (Direction du Budget)
Nelly Desmond (Insee)
Natache Devriendt (CNFPT)
Michel Duée (DGCL)
Deborah Dumoulin-Lacoye (CNFPT)
Catherine Durand (CNFPT)
Olivier Dorothée (DGAFP)
Marion Dufresne (Depp)
Nicolas Espinosa (DGAFP)
Emilie Senigout (Insee)
Marc Firoud (DGAFP)
Dominique Gaucher (DGOS)
Fabienne Gaude (Insee)
Loïc Gautier (CDC/CNRACL)
François Giquel (DGAFP)
Alexis Guillot (Direction du Budget)
Sophie Guilbot-Christaki (DGAFP)
Safiedine Hama (DGAFP)
Loïc Henninger (Insee)
Jean-Paul Hurtaud (CNG-FPH)
Salah Idmachiche (DGAFP)
Christophe Landour (DGAFP)
Pierre Lanoë (Direction du Budget)
Lucie Lebeau (DGAFP)
Romain Lesur (SRE)
Clotilde Lixi (Insee)
Julien Loquet (Drees)
Vanessa Loiret (Ville de Paris)
Remy Marquier (Drees)
Marion Maziere (DGAFP)
Véronique Menon (DGAFP)
Frédérique Mercier (SRE)
Sabine Meunier (DGCL)
Philippe Micallef (CDC/Ircantec)
Christophe Michel (Insee)
Fanny Mikol (Drees)
Martine Moisan (DGAFP)
Sandra Nahon (Drees)
Mohamed Ndiaye DGAFP)
Jean-Louis Pastor (DGAFP)
Florian Petit (DGAFP)
Claudine Pinon (DGAFP)
Florian Pocquet (CIG-Versailles)
Erwan Pouliquen (DGAFP)
Jean-Christophe Regrain (DGCL)
Stéphanie Ricatti (DGAFP)
Layla Ricroch (Drees)
Laurence Rioux (Insee)
Guilehm de Robillard (Direction du Budget)
Odile Romain (CNG-FPH)
Amandine Schreiber (DGAFP)
Sarah Soubeyrand (DGAFP)
Jean-Éric Thomas (DGAFP)
JoelleTorres (FIPHFP)
Pascale Trébucq (DGAFP)
Emmanuelle Walraët (SRE)
Lionel Wilner (insee)
Julien Wolikow (CAS Ville de Paris)

Editorial

La modernisation de l'action publique est une priorité gouvernementale. Cet objectif ambitieux a connu en 2013-2014 d'importantes avancées qu'il convient de poursuivre en s'appuyant sur l'engagement et les compétences des agents de la fonction publique. Les conditions d'emploi de ces agents doivent s'inscrire dans cette démarche de modernisation avec pour axe directeur la simplification, autant sur le plan statutaire et indemnitaire qu'en ce qui concerne la gestion des ressources humaines. Pour conduire cette démarche de modernisation, l'administration doit s'appuyer sur un dialogue social de qualité.

Le ***Rapport annuel sur l'état de la fonction publique édition 2014*** reflète cette volonté de modernisation à travers ses deux parties.

Le titre 1, « Politiques et pratiques de ressources humaines », présente les réformes et améliorations de l'année écoulée et les orientations fixées pour les mois à venir.
Les évolutions ont été nombreuses en 2013-2014 : reconfiguration des instances de gouvernance et de pilotage, refonte des dispositifs d'accompagnement des agents à la mobilité, création d'un nouveau régime indemnitaire, convergence statutaire, redéfinition du projet de rénovation des SIRH et de la chaîne de paye, mise en œuvre et suivi de l'accord sur l'égalité professionnelle, application de l'accord sur les risques psychosociaux, lancement de négociations sur la qualité de vie au travail, sur la qualité du dialogue social… La diversité de ces chantiers, qui font l'objet d'une large concertation à toutes les étapes, illustre la réalisation concrète, jusqu'au plus près des préoccupations des agents, de la politique de ressources humaines voulue par le Gouvernement.
Deux événements majeurs sont par ailleurs prévus pour cette fin d'année 2014 : la préparation des élections professionnelles dans toute la fonction publique, le 4 décembre 2014, et l'ouverture de la négociation sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations, chantier prioritaire pour le Gouvernement afin de construire la fonction publique de demain.

Le titre 2 du rapport, « Faits et chiffres » est destiné à partager le plus largement possible des chiffres et des analyses sur les ressources humaines des trois versants de la fonction publique : emploi, recrutements et parcours professionnels, formation, rémunérations, conditions de travail et politique sociale notamment pour alimenter le dialogue social.
La présentation des résultats annuels continue de s'enrichir avec des données complémentaires sur les rémunérations dans les établissements sociaux et médico-sociaux, une refonte complète des données sur la mobilité et des résultats nouveaux sur les accidents du travail et maladies professionnelles.
Des efforts ont été apportés à la présentation pour commenter plus avant les évolutions de la dernière année renseignée, le plus souvent 2012, et les mettre en perspective au regard de la période récente. Un recueil des définitions essentielles a été introduit pour alléger la lecture sans pour autant perdre en précision.
Enfin, poursuivant les travaux engagés dans l'édition précédente du rapport, l'étude des conditions de travail s'enrichit d'un **dossier sur les risques psycho-sociaux** dans la fonction publique. Il constitue, dans la lignée des accords du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique, la première analyse détaillée de l'enquête Conditions de travail 2013 réalisée avec le concours des directions statistiques des ministères du travail, de la fonction publique et des affaires sociales.

La transparence des données est une condition essentielle de la démocratie et de la démarche de modernisation. Le **Rapport sur l'état de la fonction publique** y participe et a vocation à être utilisé par un public aussi large que possible (parlementaires, partenaires sociaux, administrations, journalistes, universitaires…). Il est intégralement téléchargeable sur le site de la fonction publique (www.fonction-publique.gouv.fr), accompagné de l'ensemble des figures et de données complémentaires facilement réutilisables.

Marylise Lebranchu
Ministre de la décentralisation
et de la fonction publique

Titre I : Politiques et pratiques de ressources humaines

1 – La modernisation de la gestion des ressources humaines : des dispositifs en cours de refonte ou de déploiement **13**

1.1 Une gouvernance rénovée de la fonction publique pour un suivi et un accompagnement renforcés des administrations 13

1.1.1 La modernisation des outils de pilotage, une nécessité pour mener une politique de ressources humaines performante

1.1.2 La modernisation des dispositifs d'accompagnement pour une réponse adaptée aux attentes des agents

1.2 La modernisation du recrutement et de la formation, un enjeu pour la fonction publique de demain 23

1.3 Le déploiement des outils visant à une plus grande convergence et simplification de la gestion des ressources humaines 27

1.3.1 La poursuite de la mise en œuvre des leviers de convergence statutaire : CIGeM sociaux et CIGeM des attachés d'administration de l'Etat

1.3.2 Vers une convergence indemnitaire : la création du RIFSEEP

1.3.3 La convergence de la GRH et du régime indemnitaire dans les directions départementales interministérielles, une volonté d'homogénéisation

1.3.4 Le « projet DSN », une simplification du système de déclaration des données sociales

2 – La négociation sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations : une priorité gouvernementale qui permettra de moderniser la fonction publique et d'améliorer la situation des agents **34**

2.1 Une négociation d'envergure 34

2.2 La revalorisation indiciaire de la catégorie C, une priorité gouvernementale 35

3 – La modernisation de la gestion des ressources humaines : un dialogue social nourri pour une meilleure association des agents et de leurs représentants **36**

3.1.1 La lutte contre la précarité au sein de la fonction publique, une avancée au bénéfice des agents contractuels 36

3.1.2 La rénovation des conditions d'emploi des agents non titulaires 42

3.2 L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : des résultats probants, attendus et en progrès 43

3.2.1 La mise en œuvre de l'accord du 8 mars 2013, une action suivie et évaluée

3.2.2 La mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant, un engagement déjà partiellement atteint

3.3 L'application de la charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations au cœur des préoccupations tant des employeurs que des organisations syndicales 47

3.4 L'amélioration des conditions de vie au travail, une nécessité et un facteur de performance des services publics 50

3.4.1 L'application de l'accord sur les RPS, une volonté nationale déclinée à tous les niveaux dans les trois versants de la fonction publique

3.4.2 Prévention et prise en compte de la pénibilité, un nouvel enjeu dans la concertation sociale

3.4.3 La qualité de vie au travail ou comment mettre l'agent et son travail au cœur d'une culture du collectif de travail

3.5 La qualité du dialogue social, une volonté gouvernementale pour mieux prendre en compte la représentation des personnels et faciliter les négociations 55

3.5.1 Les élections professionnelles unifiées, un évènement historique en 2014

3.5.2 Vers une amélioration structurelle de la qualité du dialogue social

Titre II Faits et chiffres

Partie 1 Vues d'ensemble sur les trois versants de la fonction publique 59

1. L'emploi public
1.1 L'emploi dans la fonction publique en 2012 : évolutions, localisation et caractéristiques des agents 65

2 Les flux de personnels dans la fonction publique 83
2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2012 83

2.2 Les départs à la retraite dans la fonction publique 95

3 Les rémunérations dans la fonction publique 121
3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2012

Partie 2 Dossier153

Les risques psychosociaux dans la fonction publique **157**

Partie 3 Fiches thématiques **181**

1. Emploi public et fonction publique 183
1.1 : Effectifs et principales caractéristiques de l'emploi public
1.2 : Trois fonctions publiques
1.3 : Fonction publique de l'État
1.4 : Fonction publique de l'État : périmètres de décompte des effectifs dans les ministères et emplois en loi de finances
1.5 : Fonction publique territoriale
1.6 : Fonction publique hospitalière

2. Agents de la fonction publique : principales caractéristiques 221
2.1 : Statuts et situations d'emploi
2.2 : Catégories hiérarchiques
2.3 : Catégories socioprofessionnelles et filières
2.4 : Féminisation et égalité professionnelle
2.5 : Âges
2.6 : Travailleurs handicapés
2.7 : Temps partiel
2.8 : Niveaux de diplôme

3. Voies de recrutement externe 251
3.1 : Recrutements externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État
3.2 : Recrutements déconcentrés externes (avec et sans concours) des agents titulaires dans la fonction publique de l'État
3.3 : Recrutement externe dans la fonction publique territoriale
3.4 : Recrutement externe niveau attaché dans la fonction publique
3.5 : Recrutement externe niveau administrateur dans la fonction publique

4. Parcours professionnels externe 267
4.1 : Recrutements internes et promotion dans la fonction publique de l'État
4.2 : Recrutements déconcentrés internes dans la fonction publique de l'État
4.3 : Recrutements internes et examens professionnels dans la fonction publique territoriale
4.4 : Recrutement interne des attachés
4.5 : Recrutement interne des administrateurs
4.6 : Mobilité des agents de la fonction publique
4.7 : Mobilité catégorielle
4.8 : Positions statutaires

5. Retraite 305
5.1 : Départs à la retraite
5.2 : Effectifs des retraités
5.3 : Montant des pensions
5.4 : Équilibre financier des pensions

6. Dépenses de personnel et rémunérations 345
6.1 : Dépenses de personnel dans la fonction publique
6.2 : Évolution du traitement indiciaire
6.3 : Rémunérations dans les trois fonctions publiques
6.4 : Rémunérations dans la fonction publique de l'État

7. Formation 369
7.1 : Formation statutaire et professionnelle dans les ministères
7.2 : Formation dans la fonction publique territoriale
7.3 : Formation continue dans la fonction publique hospitalière

8. Temps et conditions de travail 379
8.1 : Organisation du temps de travail
8.2 : Compte épargne temps
8.3 : Congés et autres causes d'absence au travail
8.4 : Congés maladie
8.5 : Accident du travail
8.6 : Maladies professionnelles
8.7 : Exposition aux risques professionnels

9. Relations professionnelles 395
9.1 : Élections aux comités techniques
9.2 : Élections aux commissions administratives paritaires
9.3 : Discipline
9.4 : Représentation professionnelle
9.5 : Grèves

10. Politique sociale 411
10.1 : Crédits sociaux
10.2 : Hygiène et sécurité
10.3 : Famille et logements

Définitions 419

Glossaire 427

Titre I

Politiques et pratiques de ressources humaines

Introduction

Cette première partie du rapport annuel sur les politiques et pratiques des ressources humaines, couvrant la période 2013-2014, rend compte des évolutions réalisées et des perspectives à venir en matière de modernisation de la fonction publique.

De nombreux dispositifs ont été créés ou refondés pour contribuer à construire la fonction publique de demain. Des actions concrètes ont été mises en œuvre. Gouvernance, pilotage, outils d'accompagnement des agents, mobilité, recrutement, formation, simplification et convergence statutaire et indemnitaire : les axes des réformes sont nombreux et les chantiers d'envergure.

La dynamique de concertation avec les organisations syndicales représentatives s'est poursuivie durant la période 2013-2014, dans le cadre de l'agenda social de la fonction publique et avec notamment la perspective de la négociation sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations, qui permettra de moderniser la fonction publique et d'améliorer la situation des agents.

Les agents publics sont au cœur des priorités gouvernementales : égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, lutte contre les discriminations, amélioration des conditions de vie au travail sont des enjeux essentiels des réformes, pour que la fonction publique soit reconnue, valorisée et attractive.

1 – La modernisation de la gestion des ressources humaines : des dispositifs en cours de refonte ou de déploiement

1.1 Une gouvernance rénovée de la fonction publique pour un suivi et un accompagnement renforcés des administrations

1.1.1 La modernisation des outils de pilotage, une nécessité pour mener une politique de ressources humaines performante

Dans un contexte marqué par l'évolution des organisations et la modernisation de la fonction RH, il est essentiel que les employeurs publics développent une véritable stratégie de ressources humaines. En effet, la gestion des ressources humaines dans la fonction publique ne se limite pas à l'application des règles statutaires ou à la gestion administrative des personnels ; elle a plus fondamentalement pour objectif de mobiliser et d'adapter aux besoins actuels et prévisionnels les compétences nécessaires à l'accomplissement des missions des employeurs publics. En outre, la logique de la loi organique relative aux lois de finances (LOLF) rend nécessaire une responsabilisation accrue des gestionnaires, notamment dans le domaine des ressources humaines, d'où la nécessité d'une coordination et d'un pilotage interministériel visant à favoriser une approche prévisionnelle et stratégique.

C'est dans cette perspective que la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a développé son rôle de gouvernance de la fonction publique. Pour cela, elle s'appuie sur deux principaux leviers afin d'établir un dialogue de gestion permanent avec les ministères : les conférences annuelles de gestion prévisionnelle des ressources humaines (CGPRH) et les comités de pilotage des secrétaires généraux et des DRH ministériels et inter-fonction publique (COPIL DRH).

Les conférences annuelles de gestion prévisionnelle de ressources humaines (CGPRH), un temps d'échanges pour élaborer les stratégies ministérielles en matière de ressources humaines

Initiées chaque année par une circulaire de la ministre chargée de la fonction publique, les conférences de gestion prévisionnelle des ressources humaines proposent un cadre de dialogue bilatéral entre la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et chaque direction des ressources humaines des différents ministères. Depuis 2012, les conférences ont été ouvertes aux deux autres versants de la fonction publique représentés respectivement par la direction générale de l'offre de soins (DGOS) et la direction générale des collectivités territoriales (DGCL). La direction du budget y est également représentée.

Les conférences ont pour objectif principal d'examiner, à travers les schémas stratégiques ministériels de GPRH élaborés chaque année par les DRH, la traduction des grandes orientations interministérielles en matière de ressources humaines.

La démarche des conférences de gestion prévisionnelle des ressources humaines participe d'une logique d'entretiens et de dialogue de gestion. Au cours des conférences, chaque ministère évoque ses orientations stratégiques et les étapes de leur déploiement au cours de l'année à venir, la manière dont il appréhende globalement les sujets RH et les priorités à retenir dans le cadre des principes de gestion et des travaux de l'agenda social de la fonction publique.

En 2014, le cycle des conférences de GPRH a été principalement consacré aux orientations suivantes :

- *le projet d'accompagnement RH de l'évolution des missions et des organisations ;*
- *la déclinaison de l'agenda social de la fonction publique ;*
- *la préparation des élections professionnelles 2014 ;*
- *le développement des pratiques managériales concourant à l'association et à la valorisation des agents ;*
- *le plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle ;*
- *le plan d'action en matière de prévention des risques psychosociaux.*

Ce cycle 2014 marque un renouveau par rapport aux précédents. La démarche pour l'année en cours débouche sur l'élaboration d'un programme de travail commun défini à l'issue des conférences stratégiques, dont la mise en œuvre fait l'objet de points d'étape et d'échanges.

Enfin, l'une des finalités des conférences de GPRH est de faciliter la mise en réseau entre ministères des initiatives innovantes ou des meilleures pratiques de gestion des ressources humaines. Confrontées aux mêmes problématiques d'organisation, de gestion des carrières, des agents, de rémunération..., les différentes DRH gestionnaires ont développé des outils, mis en place des dispositifs, initié des démarches qui peuvent, dans certains cas, être transposés d'un ministère à l'autre. Ces "bonnes pratiques de GRH" font l'objet d'une publication annuelle.

Le comité de pilotage des DRH ministériels (COPIL DRH), un lieu d'échanges de pratiques et de dialogue interministériel

Composé des directeurs des ressources humaines (DRH) ministériels, du directeur général des collectivités locales (DGCL), du directeur général de l'offre de soins (DGOS), du directeur du budget (DB) et des inspections générales, le comité de pilotage a été mis en place en septembre 2012.

Présidé une fois par an par la ministre chargée de la fonction publique pour la présentation des orientations stratégiques et de l'agenda social, le COPIL des SG et DRH a été rénové en 2014 dans son mode d'animation et de fonctionnement, afin de favoriser les retours d'expériences et les échanges de bonnes pratiques entre pairs.

La DGAFP organise 5 COPIL par an qui se tiennent selon un calendrier établi annuellement, tous les deux mois.

Les rencontres sont organisées en deux temps :

- un temps de présentation et d'échanges relatif aux travaux de l'agenda social ainsi qu'aux chantiers en cours pilotés par la DGAFP ;
- un temps de retour d'expériences par les ministères sur les grandes thématiques RH, en fonction des sujets d'actualité.

La démarche vise à favoriser l'émergence d'un véritable « club des DRH », qui partage les orientations et les pratiques innovantes à mettre en œuvre au plan interministériel.

Favorisant les échanges d'expériences et d'informations au sein de ces COPIL, la DGAFP encourage la mutualisation des bonnes pratiques et permet de faire progresser les ministères dans tous les domaines liés à la gestion des ressources humaines.

La rénovation des SIRH et de la chaîne de paye, un projet interministériel refondé pour une modernisation de la chaîne de gestion des ressources humaines

Initialement prévus dans le cadre du raccordement à l'opérateur national de paye, les objectifs de rénovation des systèmes d'information de gestion des ressources humaines (SIRH) ont été revus suite à la période dite de « Refondation du programme ONP » qui s'est déroulée au second semestre 2013.

Conduite par la direction interministérielle des systèmes d'information et de communication (DISIC) sur mandat du Premier ministre, cette refondation a réexaminé, avec les ministères, l'ensemble du programme. Les objectifs stratégiques et les modalités d'une trajectoire plus soutenable ont été redéfinis. Le caractère interministériel et le maintien d'un niveau d'ambition élevé en termes de modernisation de la chaîne globale RH-Paye ont été réaffirmés.

Quatre objectifs actualisés ont été identifiés :

1. Sécuriser la paye : mission principale, confiée à la DGFiP, en charge de réécrire et de rénover l'actuel applicatif ;

2. Piloter la masse salariale et les effectifs au niveau interministériel, ministériel et infra ministériel : il s'agit d'élaborer, avec les ministères, un système d'information décisionnel permettant une meilleure connaissance des ressources ;
3. Simplifier et optimiser les processus de gestion administrative et de paye ;
4. Accompagner la modernisation de la fonction RH hors gestion administrative et de paye, pour permettre une meilleure prise en compte des agents de la fonction publique.

La feuille de route, constituée de l'ensemble des projets ministériels et des directions réglementaires (DGAFP, DB, DGFiP), a été consolidée et validée. Tous ces projets sont coordonnés et suivis par une direction de programme rattachée à la DISIC.

Le service à compétence nationale « Opérateur national de paye » (ONP) va devenir à brève échéance le « centre interministériel de services informatiques en matière de ressources humaines » (CISIRH) et aura désormais vocation à être l'opérateur de référence des projets interministériels de services informatiques en matière de ressources humaines. Il comportera notamment, parmi ses départements métiers :

- un département de simplification des règles applicables dans les services de l'Etat en matière de gestion administrative des personnels et de paye. Ce département contribuera à la professionnalisation de la fonction RH dans un contexte de « gestion sur écran » des ressources humaines ;
- un département « nouveaux services », qui suivra les différents sujets de dématérialisation des actes et des procédures RH.

Un nouvel équilibre est également recherché entre l'approche « métiers » de la conduite du programme et l'approche « systèmes d'information », principalement portée par la direction de programme rattachée à la DISIC. A cette fin, un comité de pilotage métiers (« Copil métiers ») est créé. Incarnant la dimension collective du programme, ce comité portera la modernisation des métiers RH en suivant des étapes progressives et précisera à ces fins les objectifs et priorités. Présidé par la DGAFP et réuni au moins de manière trimestrielle, il sera composé des DRH et d'un ou plusieurs DAF et DSI ainsi que des représentants des directions réglementaires. Le service à compétence nationale (CISIRH) en assurera le secrétariat et l'animation. Les réunions plénières du Copil métiers pourront être complétées de groupes de travail thématiques. Les premiers sujets prévus au programme de travail de ce Copil sont la simplification des régimes indemnitaires et des primes grâce au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) et la modernisation de la fonction RH dans ses dimensions organisationnelles, de procédures de gestion et d'évolution des métiers RH.

Les outils de pilotage au sein des établissements publics de santé

Dans un établissement public de santé, les dépenses liées au personnel représentent 60 à 85 % des dépenses totales. Il est donc essentiel de mettre à la disposition des gestionnaires hospitaliers un outil permettant une lecture dynamique de la masse salariale.

C'était l'objectif poursuivi par la direction générale de l'offre de soins lorsqu'au mois de mars 2000 elle a mis en ligne la première version du « Guide de suivi de la masse salariale ».

Depuis cette date, le passage à l'euro, la mise en œuvre de la tarification à l'activité (T2A) et de l'état de prévision de recettes et dépenses (EPRD) ont rendu nécessaire son actualisation.

Au cours du deuxième semestre 2014, la DGOS a donc publié un guide actualisé intégrant désormais une définition partagée des composantes de la masse salariale et une méthode commune d'évaluation de ses évolutions dans l'objectif de faciliter le dialogue de gestion des établissements de santé.

En complément à ce premier guide, la DGOS souhaite publier, au cours du premier semestre 2015, un guide de pilotage des effectifs et de la masse salariale. Il se consacrera à l'élaboration d'un processus de pilotage de la masse salariale, sur la base d'analyses rétrospectives. Il en décrira les différentes étapes, l'articulation avec le calendrier d'élaboration de l'EPRD et notamment avec le tableau prévisionnel des effectifs rémunérés.

1.1.2 La modernisation des dispositifs d'accompagnement pour une réponse adaptée aux attentes des agents

Les plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH), des structures qui facilitent les pratiques communes et les mutualisations au cœur des territoires

Les PFRH ont été créées en 2009 pour, d'une part, accompagner les services déconcentrés dans la mise en place de la réforme de l'administration territoriale de l'État et, d'autre part, mutualiser au niveau territorial les compétences RH dans le cadre de la modernisation de la gestion des ressources humaines. Aux termes du 6° de l'article 1er du décret n°2009-587 du 25 mai 2009 relatif aux missions des secrétaires généraux pour les affaires régionales, les vingt-quatre PFRH sont placées sous l'autorité des secrétaires généraux pour les affaires régionales (SGAR). La DGAFP pilote et coordonne leur action, au moyen notamment d'une feuille de route annuelle précisant leurs objectifs prioritaires en matière de gestion des ressources humaines.

Les principales missions fixées aux PFRH sont les suivantes :

- **Élaborer le plan régional interministériel de formation (PRIF).**
  La mutualisation des formations transverses offertes par les acteurs ministériels en régions continue à se développer. En 2013, 3 241 stages de formation ont été mis en place contre 2 494 l'année précédente. En outre, les PFRH prennent en compte, au sein du PRIF, les besoins de professionnalisation des acteurs des ressources humaines et notamment des référents locaux des directions départementales interministérielles.

- **Élaborer un plan interministériel de gestion prévisionnelle des ressources humaines de l'État en région.**
  En 2013, toutes les PFRH ont réalisé une cartographie des effectifs, au moins sur le périmètre des directions départementales interministérielles. En matière de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC), l'objectif des travaux interministériels menés par les PFRH est de disposer d'une vision de l'évolution des effectifs, des missions et des compétences des services. Ils revêtent un intérêt particulier dans le contexte d'évolutions que connaît la fonction publique. C'est la raison pour laquelle la DGAFP a doté, au cours de l'année 2013, l'ensemble des PFRH d'une méthodologie (circulaire du 15 mai 2013) et d'outils communs pour les accompagner dans leurs travaux de GPEEC et faciliter leur aboutissement. Ainsi, les travaux des PFRH en matière de GPEEC ont, pour la première fois, été réalisés selon un même canevas en 2013. Une première synthèse nationale a pu être élaborée, dont le périmètre est celui des directions départementales interministérielles, avec lesquelles l'ensemble des PFRH ont travaillé.

- **Faciliter la mobilité interministérielle et développer les mobilités entre les trois versants de la fonction publique.**
  Les PFRH ont mis en ligne, sur les bourses régionales de l'emploi public (BRIEP), quelques 4 324 offres de postes en 2013.

- **Permettre des mutualisations en matière d'action sociale et d'environnement professionnel.**
  L'action conduite par les PFRH contribue à favoriser une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. 19 plates-formes ont ainsi mis en place un dispositif de réservation de places en crèches et 12 ont négocié des conventions logement avec des bailleurs sociaux ou initié des actions pour le logement d'urgence.

- **Assurer l'accompagnement des agents et des services.**
  Les PFRH ont conduit en 2013 près de 900 entretiens individuels dans le cadre d'une mobilité ou hors perspective de mobilité (entretien de carrière) ; 51 services en restructuration ont par ailleurs bénéficié de leur accompagnement.

L'intérêt de l'accompagnement des services et des agents est renforcé par le contexte de changement que connaissent les administrations ainsi que par le nombre et le champ des réformes dans le domaine des ressources humaines. L'animation d'un réseau régional des responsables des ressources humaines des administrations permet ainsi le développement de pratiques communes et la professionnalisation de ces derniers.

Par ailleurs, les PFRH de Rhône-Alpes, Aquitaine, Bretagne, Océan indien et Antilles-Guyane ont contribué très directement à l'expérimentation d'une phase de dialogue stratégique entre préfets de région (responsables de budgets opérationnels de programme) et ministères (responsables de programme), en amont du dialogue de gestion de l'automne, dans le cadre de la mise en œuvre de la mesure n°31 du CIMAP du 17 juillet 2013.

Les outils de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC), une aide à la définition des besoins présents et futurs

Dans la fonction publique de l'Etat

La gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) se développe dans les ministères en raison des enjeux liés aux besoins d'anticipation qui caractérisent de plus en plus la gestion des ressources humaines.

Selon les ministères et les enjeux que ceux-ci identifient, la GPEEC est notamment mise en œuvre :

- pour réaliser les prévisions de recrutement,
- pour accompagner l'évolution des métiers,
- pour accompagner les agents dans leurs parcours professionnels et le développement de leurs compétences,
- pour identifier les compétences de l'Etat dans les services, notamment au niveau territorial.

La diversité des usages et objectifs de la GPEEC correspond à la diversité des outils mobilisés (outils de traitement des données, répertoires métiers, dictionnaires de compétences) mais aussi à la diversité des acteurs concernés : responsables de programme, responsables de budget opérationnel de programme (BOP), responsables RH, chefs de services déconcentrés, managers, organisations syndicales. Une telle diversité rend nécessaire de développer, au sein des ministères comme en interministériel, le dialogue et le partage des analyses autour des démarches de GPEEC.

Sur la base de ces constats, la DGAFP a pris l'initiative d'organiser en décembre 2013 une première journée interministérielle dédiée à la GPEEC. Cette journée a eu pour thème : « La GPEEC dans la fonction publique : le dialogue au service de la gestion des ressources humaines ? » et a permis de mettre en perspective différentes pratiques ministérielles et interministérielles, conduites au plan national et au plan territorial. La gestion prévisionnelle est une démarche globale et concertée qui doit mobiliser tous les niveaux, tant l'administration centrale que les services déconcentrés, chaque acteur ayant sa propre contribution à apporter.

Une telle initiative poursuit par ailleurs l'objectif d'appuyer les services chargés de la GPEEC au sein des administrations, en mettant en lumière l'intérêt, pour les directions de ressources humaines, de faire progressivement évoluer la RH vers une gestion plus prévisionnelle et qualitative dans laquelle seront mieux pris en compte des éléments tels que l'accompagnement de parcours professionnels diversifiés, le développement des compétences, le dialogue sur l'évolution des métiers.

Le succès de cette initiative interministérielle et l'intérêt qu'y ont trouvé les participants ont conduit la DGAFP à programmer une deuxième édition de cette manifestation fin 2014.

Dans la fonction publique territoriale

La gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) est très différente selon les collectivités. Dans son rapport public sur les finances publiques locales d'octobre 2013, la Cour des comptes préconisait de renforcer la GPEEC territoriale. Le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) a publié une étude en janvier 2014 sur « La pratique des GPEEC dans les collectivités territoriales ». Il constate que *« si les démarches très structurées et très outillées de GPEEC sont surtout l'apanage des organisations importantes, une majorité des collectivités rencontrées tendent aujourd'hui à généraliser les fiches de postes, l'entretien professionnel et parfois des référentiels d'emplois/fonctions »*.

Le renforcement opérationnel de la GPEEC est un enjeu partagé dans la fonction publique territoriale, où les transferts de personnels de l'Etat vers les collectivités ont été souvent un déclencheur de GPEEC pour faire face à une évolution profonde de la structuration des effectifs. En outre, les contraintes financières des collectivités, les réorganisations territoriales et l'allongement de la durée des carrières imposent d'avoir une réflexion prospective sur l'évolution des métiers, des compétences et des personnels.

Au conseil général de la Moselle : une GPEEC efficace depuis 1995

C'est l'une des premières collectivités qui s'est engagée dans une démarche de GPEEC, depuis bientôt 20 ans et avec le souci d'une actualisation permanente.

La cartographie est le premier outil à mettre en œuvre : les effectifs sont identifiés, ainsi que les métiers, leurs niveaux et leurs compétences. En 2014, 138 métiers sont recensés pour 3 300 agents. Les données sont ensuite intégrées dans le système d'information RH et peuvent être exploitées de multiples façons, notamment en établissant des pyramides des âges par métiers à l'horizon de trois ans. Cela permet de prévoir les besoins quantitatifs à venir.

Du point de vue qualitatif, des observatoires internes des métiers sont mis en place, avec des panels représentatifs d'agents, pour repérer et anticiper les évolutions à venir.
Les besoins étant ainsi définis, les outils RH se mettent en place pour se préparer aux échéances : plans de formation pour adapter les compétences internes, dispositifs de recrutement pour attirer les compétences externes (bourses d'études, conventions de stages, etc. Diverses mesures sont prises pour inciter les jeunes étudiants à occuper ces futurs métiers), adaptation des régimes indemnitaires, des promotions, etc.

Un dispositif de GPEEC efficace et qui, pour le rester, nécessite une adaptation permanente des outils et l'engagement du management au plus haut niveau.

Des outils d'accompagnement à la mobilité pour encourager et faciliter les mouvements

- **Des outils RH**

Vers une simplification des bourses de l'emploi public

La bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP) est une offre de service proposée sur internet à tous les employeurs publics comme aux agents publics afin de faciliter la mobilité de ces derniers.

La BIEP poursuit des objectifs simples mais fondamentaux :
- faciliter la mobilité des agents publics (titulaires et contractuels) et favoriser ainsi la construction de parcours de carrière valorisants et enrichissants ;
- améliorer la connaissance et la transparence de l'emploi public par la publication des offres de postes accessibles à une mobilité.

Réservée dans un premier temps aux ministères et à leurs établissements publics administratifs, la BIEP s'est ouverte à partir de 2011 aux employeurs des deux autres versants de la fonction publique. C'est un moyen pour l'ensemble des employeurs de compléter leur offre de publication et d'accroître ainsi leur vivier de recrutement. D'autres recruteurs, comme par exemple les autorités administratives

indépendantes ou les groupements d'intérêt public, sont inscrits sur la BIEP et proposent des offres de postes.

La BIEP est un service entièrement gratuit tant pour les employeurs publics (publication d'offres) que pour les candidats (consultation des offres, envoi de messages d'alertes, etc.). Elle est administrée par la DGAFP et les serveurs supports sont hébergés par la direction de l'information légale et administrative (DILA).

Le nombre très important de connexions (cf. ci-après) sur le site désormais intégré depuis mars 2012 comme un sous-domaine au sein du portail de la fonction publique (www.biep.fonction-publique.gouv.fr), ainsi que le nombre de nouveaux recruteurs chaque année, témoignent de l'intérêt que suscite la BIEP.

La BIEP se décline également au niveau territorial au moyen des bourses régionales interministérielles de l'emploi public (BRIEP). Elles sont administrées (publication des offres et gestion des comptes) par les plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines. Sur un plan informatique, ces sites sont autonomes de la BIEP et sans interconnexion entre eux. Le travail de mise en réseau des différents employeurs publics locaux, effectué par les PFRH, permet aux BRIEP de proposer des offres de postes de proximité qui complètent l'offre nationale.

La rénovation des fonctionnalités informatiques de la BIEP s'est imposée, afin d'améliorer notamment son service autant auprès des employeurs actuels que des agents. Après une phase de concertation et d'identification des évolutions à proposer, la DGAFP s'appuie sur une assistance à maitrise d'ouvrage en vue d'en définir les caractéristiques, préalablement à un chantier de rénovation à conduire.

Eléments statistiques (BIEP et BRIEP)

- ⇨ 19 134 offres ont été publiées en 2013, ce qui correspond à une progression de 13% de l'offre de publication ;
- ⇨ 7 200 000 consultations en 2012 ;
- ⇨ 80 nouveaux comptes recruteurs en 2012 sur la BIEP (sur un total de l'ordre de 750) et 93 nouveaux comptes recruteurs sur les BRIEP.

Au sein de la fonction publique territoriale, plusieurs bourses de l'emploi existent. Outre les bourses institutionnelles (CDG, CNFPT pour les emplois de direction et d'encadrement supérieur), les offres d'emploi des collectivités territoriales sont aussi accessibles sur les sites internet des collectivités. Depuis plusieurs années, le CNFPT offre une bourse de l'emploi commune avec 39 centres de gestion (« emploi-territorial.fr ») et la FNCDG présente sur son site internet un portail de l'emploi qui donne accès aux diverses bourses de l'emploi existantes (FPT : bourse A+ du CNFPT, Emploi-territorial déjà cité, Cap territorial pour le grand est de la France, RDV-emploi-public pour l'Ile-de-France ; FPE : BIEP ; FPH : offres de la FHF et du ministère de la santé).

La centralisation de l'accès aux bourses d'emploi est un objectif à atteindre. Ainsi, la convention du 29 janvier 2014 relative à un partenariat en matière de politique de gestion des ressources humaines entre la DGAFP, la DGCL, le CNFPT et la FNCDG s'est donnée comme objectif de développer les partenariats en matière de gestion des ressources humaines et en particulier dans le domaine de l'emploi public et de la professionnalisation des acteurs RH. L'un des axes de cette convention concerne la réalisation d'un portail de l'emploi public qui contribuera à faciliter les mobilités entre ces deux versants de la fonction publique. Dans cette optique, un groupe de travail associant les quatre signataires de la convention a été constitué afin d'étudier les modalités et prescriptions techniques relatives à la mise en place d'un tel portail.

La mobilité entre les fonctions publiques participera à une meilleure connaissance mutuelle des missions et environnements professionnels, dans l'intérêt de l'action publique et des agents par un enrichissement des parcours professionnels. Les partenaires à cette convention conviennent d'encourager cette mobilité par la création d'un portail unique de l'emploi public.

La BIEP publie d'ores et déjà les offres d'employeurs territoriaux et hospitaliers et la perspective de sa rénovation prochaine s'inscrit dans l'optique d'une coopération renforcée avec les deux autres versants de la fonction publique. Le portail de l'emploi public a pour ambition de mettre à la disposition des agents publics, sur une page unique dans un premier temps (avec un renvoi aux sites existants grâce aux liens correspondants) puis sur un site unique dans un second temps, les offres d'emploi des différents employeurs de l'Etat et territoriaux.

Une approche éditoriale enrichie mettra en visibilité les métiers publics pour améliorer leur attractivité, et apportera aux agents des informations pratiques sur les multiples possibilités de mise en œuvre d'un projet de mobilité.

Le répertoire des métiers, un outil valorisant les métiers et leur diversité

Dans la fonction publique de l'Etat

Le répertoire interministériel des métiers de l'Etat (RIME – http://rime.fonction-publique.gouv.fr) a été publié en 2006 et a fait l'objet d'un travail d'actualisation en 2010. Il constitue, au niveau interministériel, l'outil de référence qui énumère et rend plus lisible la diversité des emplois de l'Etat et les différentes compétences qui leur sont associées.

Ses usages sont multiples :

- pour les agents, aide à la mobilité et à la construction de parcours de carrière diversifiés, au sein du même employeur ou en interministériel, par l'identification des compétences transversales ou à acquérir permettant de passer d'un métier à un autre ;

- meilleure connaissance de la richesse des métiers de l'Etat tant pour les responsables et gestionnaires de ressources humaines que pour les agents publics, ainsi que pour l'information des citoyens et le contrôle du Parlement, en particulier dans un contexte de maîtrise des dépenses publiques, d'évolution du rôle et des missions de l'État, de professionnalisation des agents et de modernisation de la gestion des ressources humaines dans les administrations ;

- mise en œuvre et développement au sein des administrations d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) destinée à aider les employeurs publics à préciser et quantifier en amont leurs besoins de recrutement et de formation en termes de métiers et de compétences compte tenu, d'une part, de la structure d'emplois qui est la leur (pyramide des âges, projections de mobilité, etc.) et, d'autre part, des axes d'évolution envisageables affectant cette organisation d'emplois (évolution des politiques publiques à conduire, émergence de nouveaux métiers et de nouveaux besoins pour la population, impacts des évolutions techniques, etc.).

Le RIME est articulé autour de 26 domaines fonctionnels auxquels sont rattachés 261 emplois-références. Il a été complété, au niveau interministériel, par l'élaboration d'un dictionnaire des compétences qui permet de partager les savoirs, savoir-faire et savoir-être requis pour l'exercice des différents métiers.

Sur la base de cet important travail interministériel piloté par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), les ministères se sont progressivement engagés dans l'élaboration de répertoires des métiers ministériels pour définir leurs propres emplois (filières d'emplois, emplois-types). Ces cartographies des métiers ont nécessité, notamment dans les ministères où il existait des répertoires directionnels, un fort travail de concertation en interne pour aboutir à fixer une définition partagée des métiers et des compétences. Ces différents travaux, qui font l'objet d'une présentation devant les comités techniques, contribuent, par la prise en compte des observations des organisations syndicales, à faire de ces référentiels des outils au service du dialogue social.

Dans la mesure du possible, une correspondance systématique avec les domaines fonctionnels et les emplois référence figurant dans le RIME est recherchée, ce qui permet notamment d'engager un processus d'homogénéisation du format des fiches de poste – voire à terme de leur contenu –, d'en

faciliter la lecture par les candidats, ainsi que de favoriser, notamment sur les métiers « transversaux », les mobilités.

Les ministères disposent désormais tous d'un répertoire des métiers accessible et consultable sur leur site intranet et internet. Cet outil constitue pour eux une vitrine et un vecteur important de valorisation de la variété des métiers qui y sont exercés (en particulier sur la dimension technique ou spécifique de certains métiers), tant en interne qu'à l'extérieur.

Ces répertoires ministériels incluent également pour certains d'entre eux, les métiers des établissements publics sous tutelle (ministère de l'agriculture par exemple).

Ils font régulièrement l'objet d'améliorations et d'une mise à jour plus ou moins importante afin de tenir compte, par exemple, de l'identification de métiers émergents. Des travaux ou des projets en ce sens sont actuellement en cours dans plusieurs ministères (ministère de la défense ou ministère de l'éducation nationale).

Dans la fonction publique territoriale

La fonction publique territoriale dispose d'un répertoire des métiers territoriaux qui a été élaboré par le CNFPT dès 2005. Régulièrement actualisé, la dernière version (3e) du répertoire est disponible depuis décembre 2013 et consultable sur le site du CNFPT. Elle présente tous les métiers de la fonction publique territoriale décrits en 239 fiches métiers et fonctions. Parmi les nouveautés de cette version, figurent les correspondances avec d'autres nomenclatures (répertoire interministériel des métiers de l'Etat, répertoire des métiers de la fonction publique hospitalière et répertoire opérationnel des métiers et des emplois de Pôle emploi) et la féminisation des intitulés et des appellations des métiers.

Dans la fonction publique hospitalière

La DGOS est particulièrement attentive à mettre à disposition un répertoire des métiers régulièrement actualisé afin que les établissements puissent élaborer plus facilement des cartographies métiers et entrer dans une véritable démarche de GPEEC.

Deux versions du répertoire des métiers se sont succédé depuis 2004 :
- Une V1 avec 18 mois de travail et 183 métiers ;
- Une V2 en 2008 avec 201 métiers.

Depuis la dernière version, l'évolution de la réglementation (LMD, réingénierie) comme la présence de fiches incomplètes, ont poussé à réaliser une actualisation. La V3 du répertoire des métiers présentera une architecture des familles stabilisée et enrichie par des définitions de chaque famille et chaque sous-famille. Les fiches métiers seront plus contextualisées au niveau des activités pour faciliter l'appropriation du répertoire par les professionnels. L'identification des spécificités des métiers apportera aussi une meilleure lecture du métier et des compétences cœur du métier.

Pour la première fois aussi, le répertoire sera complété par la publication d'un annuaire des fonctions pour distinguer le métier et la fonction : une fonction est un rôle et/ou une mission dans le cadre d'une responsabilité réglementaire, confiée à une personne, de façon temporaire ou régulière, en complément des activités courantes de son métier (par exemple : coordination de la gestion des risques associés aux soins, assistant de soins en gérontologie…). La V3 du répertoire des métiers distingue aussi le métier, la fonction et le référent. Un annuaire des fonctions sera également proposé. Enfin, les métiers sensibles seront spécifiquement identifiés. Ils correspondent aux métiers soumis à d'importants facteurs d'évolution dont les impacts sur les activités et les compétences du métier ont été détaillés.

Sur la forme, à partir de la V3, le répertoire des métiers a vocation à être actualisé au fil de l'eau, rendant toute version papier rapidement obsolète**.** Une attention particulière est portée sur les fonctionnalités offertes, ou qui seraient à offrir, par le site internet :
- un téléchargement complet de l'ouvrage du répertoire des métiers ou par chapitre ;

- une recherche du métier à partir des différents champs : intitulé métier, autres appellations et spécificités du métier avec un classement du résultat par pertinence ;
- des liens actifs pour rediriger vers les autres fiches métiers mais aussi vers d'autres liens (répertoire de la FPE, FPT,…).

- **Des outils indemnitaires d'accompagnement dans le cadre des restructurations de services**

Après quelques années de mise en œuvre, les outils d'accompagnement à la mobilité dans le cadre de restructurations, instaurés par les décrets du 17 avril 2008 et par celui du 10 mai 2011, ont été révisés.

Rappel des textes concernant les dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents

- le décret n°2008-366 du 17 avril 2008 instituant une prime de restructuration de service pour l'agent muté ou déplacé dans le cadre d'une restructuration. D'un montant maximum de 15 000 €, elle peut être complétée par une allocation d'aide à la mobilité du conjoint ou du partenaire d'un pacte civil de solidarité, d'un montant forfaitaire de 6 100 € ;

- le décret n°2008-368 du 17 avril 2008 instituant une indemnité de départ volontaire attribuée aux agents de l'Etat titulaires et non titulaires de droit public recrutés pour une durée indéterminée, quittant définitivement l'administration à la suite d'une démission régulièrement acceptée (le décret n°2014-507 du 19 mai 2014 supprime l'IDV pour projet personnel) ;

- le décret n°2008-369 du 17 avril 2008 portant création d'une indemnité temporaire de mobilité : d'un montant maximum de 10 000 €, elle peut être versée aux agents de l'Etat titulaires et non titulaires de droit public recrutés pour une durée indéterminée, qui acceptent une mobilité sur un poste pour lequel existe une difficulté particulière de recrutement ;

- **l'indemnité d'accompagnement à la mobilité**, créée par le décret n°**2011-513 du 10 mai 2011** prévoit, en cas de restructuration d'une administration, le versement d'une indemnité dont le montant correspond à la différence entre le montant indemnitaire effectivement perçu dans l'emploi d'origine et le plafond des régimes indemnitaires applicables à l'emploi d'accueil si le fonctionnaire est appelé à exercer ses fonctions dans un autre emploi de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière.

Un **dispositif indemnitaire d'accompagnement (DIA)** a été mis en place par le décret n°2014-507 du 19 mai 2014. L'objet de ce décret est d'une part, de garantir au fonctionnaire de l'Etat soumis à une restructuration de service le montant global de sa rémunération constatée avant la mutation (ou détachement ou intégration dans un corps/cadre d'emplois) dans l'un des trois versants de la fonction publique et, d'autre part, de régler les modalités de prise en charge financière de ce supplément indemnitaire qui vise à compenser l'éventuel différentiel constaté entre les deux situations (avant/après mutation).

Il s'agit d'organiser une indemnisation dans le cas où le différentiel établi entre l'assiette de rémunération annuelle globale sur les 12 derniers mois de l'agent avant sa mutation et le montant de rémunération annuelle proposé par l'administration d'accueil, varie en défaveur de l'agent. Une liste de primes et d'indemnités tenant principalement à des versements exceptionnels, à des versements liés au cycle de travail, à l'indemnité de résidence et au supplément familial de traitement est précisée afin d'être exclues de l'assiette de calcul du DIA. La situation des agents occupant un logement en cas de nécessité absolue de service est prise en compte dans cette assiette.

Le différentiel constaté est à la charge de l'administration à l'origine de l'opération de restructuration qui rémunérait l'agent, ce qui constitue une nouveauté par rapport aux précédents dispositifs d'accompagnement à la mobilité.

Pour des questions pratiques, l'employeur d'accueil peut avancer le montant du DIA et s'en faire rembourser l'intégralité par l'administration d'origine ; une convention de gestion réglant le détail de ce remboursement.

Cette indemnisation n'est possible que dans le cadre strict d'une mutation, d'un détachement ou d'une intégration liés à des opérations de restructuration fixés par arrêté ministériel pris après avis des ministères de la fonction publique et du budget et des comités techniques compétents. Son versement est prévu sur 7 années (4 années garantissant le versement du différentiel à taux plein, puis à 75% la 5ème année, 50 % la 6ème année et 25 % la 7ème année).

Par ailleurs, le décret portant création du DIA prévoit également le toilettage de certaines dispositions relatives à l'indemnité de départ volontaire afin d'encadrer plus strictement son utilisation par l'administration (l'IDV, hors création d'entreprise, est conditionnée à la suppression d'un poste ou à la restructuration de ce poste dans le cadre d'une opération de réorganisation de service) et de garantir de nombreux droits nouveaux à l'agent (date de démission précisée, garantie de perception de l'IDV avant démission, règlement de la situation des personnes en disponibilité avant départ avec IDV).

Les transferts de personnels dans la fonction publique territoriale

En cas de transfert de personnel, le nouvel employeur doit engager une négociation sur l'action sociale au sein du comité technique dans les collectivités et établissements de plus de 50 agents (article 69 la loi n°2014-58 du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles (MAPTAM)). De plus, le nouvel employeur pourra verser une indemnité de mobilité aux agents dont la distance entre le domicile et le nouveau lieu de travail serait allongée de manière importante (article L. 5111-7 du code général des collectivités locales créé par l'article 69 de la loi du 27 janvier 2014).

Le projet de loi portant nouvelle organisation territoriale de la République étend, pour les agents soumis dans ce cadre à un changement d'employeur, le maintien de leur régime indemnitaire et la conservation, à titre individuel, des avantages acquis en matière de complément de rémunération lorsque celui-ci est antérieur à 1984. De plus, ce projet de loi prévoit des garanties nouvelles de maintien de la protection sociale complémentaire en cas de transferts de service (maintien des participations applicables au titre d'un label, maintien dans les mêmes conditions des conventions de participation).

1.2 La modernisation du recrutement et de la formation, un enjeu pour la fonction publique de demain

Les concours communs, un objectif de rationalisation et d'économies

L'organisation des concours communs, d'abord limitée en 2011 au seul concours externe de secrétaires administratifs, a été étendue à partir de 2012 au concours interne de recrutement de secrétaires administratifs et aux concours externe et interne de recrutement d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat. Le ministère chargé de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, sous la responsabilité duquel sont organisés les concours mutualisés, a réuni depuis l'origine plusieurs ministères et entités participantes qui ont renouvelé leur participation dès lors que des emplois étaient à pourvoir dans ces corps.

Pour la session 2014, la dynamique interministérielle de mutualisation des recrutements a permis d'associer de nouveaux ministères et entités. Ainsi, les ministères de l'intérieur et l'institut national de la statistique et des études économiques s'ajoutent aux ministères présents depuis le début de la mutualisation : ministère des affaires sociales et de la santé, ministère de la justice, ministères économiques et financiers, direction générale de l'aviation civile et caisse des dépôts et consignations.

Le déploiement des centres de services partagés (CSP), une logistique unique pour une organisation efficiente des concours

Les centres de services partagés pour la logistique des concours (CSPC) sont portés par le ministère de l'éducation nationale, à travers ses services déconcentrés : le service inter-académique des examens et concours en Ile-de-France (SIEC) comme CSP central, et les divisions des examens et concours des rectorats (DEC) comme CSPC locaux. Aujourd'hui, ces centres sont opérationnels et leur schéma d'organisation repose, depuis l'été 2013, sur 9 centres de services partagés en métropole (le SIEC et 8 DEC), auxquels s'ajoutent les DEC d'outre-mer et potentiellement des centres secondaires à la demande des ministères. Le modèle de financement est achevé.

Après le lancement des travaux préparatoires en 2010, la phase opérationnelle de 2011-2012 a vu une montée en charge progressive de la gestion des concours et examens professionnels. Depuis 2012, plus de 40 concours et examens professionnels ont été pris en charge et, depuis 2013, la mobilisation du réseau des CSP a permis d'assurer un déploiement national des opérations.

Prolongeant la démarche de mutualisation du recrutement dans le cadre des concours communs de secrétaires administratifs et d'adjoints administratifs, dont la pérennité est bien établie, des travaux exploratoires seront menés en 2014-2015 afin d'intégrer ces concours dans le CSP et, le cas échéant pour certaines entités participantes, d'assurer le transfert d'emplois correspondant afin que le CSP remplisse pleinement les tâches qui lui sont confiées en matière de prestations d'organisation des concours.

Vers un système d'information interministériel commun pour la gestion des concours de l'Etat : le déploiement de l'application de gestion des concours du ministère de l'intérieur (GEREMI)

Pour assurer la gestion de leurs concours, certains ministères ne disposent d'aucune application, tandis que d'autres ont transféré leur gestion aux centres de services partagés pour la logistique des concours (CSPC). Dans cette dernière hypothèse, c'est l'application de gestion des concours du CSP qui est utilisée. Ainsi, le ministère de l'éducation nationale, chef de file sur le chantier de modernisation de l'action publique, a intégré et continue d'intégrer les besoins interministériels dans les cahiers des charges de ses systèmes d'information (SI), CYCLADES et OCEAN.

Pour les ministères qui ne transfèrent pas encore leurs concours aux CSP, la solution d'un système d'information interministériel commun pour la gestion des concours de l'Etat (SICC) constitue une réponse aux enjeux de modernisation et de mutualisation en réduisant les coûts de développement, d'exploitation et de maintenance pour l'ensemble des administrations d'Etat sur ce poste. La mise en œuvre d'un système unique répondant aux besoins des gestionnaires doit permettre à ces derniers de disposer d'outils communs pour gérer les concours.

Le système d'information du ministère de l'intérieur (GEREMI) répond à cet objectif et a été identifié pour devenir le SI commun interministériel qui sera mis à disposition des ministères qui le souhaitent. Les ministères de l'écologie, les ministères économiques et financiers ainsi que le ministère de l'agriculture ont fait part de leur intérêt pour cette application. Les tests réalisés sur GEREMI pour le compte des ministères de l'écologie et des ministères économiques et financiers ont permis de confirmer l'intérêt pour cette application sous réserve d'une plus grande adéquation aux besoins fonctionnels des ministères. Les tests ayant été réalisés au cours du premier semestre 2014, le ministère chargé de l'écologie disposera de l'application GEREMI adaptée à ses besoins au début de l'année 2015.

Les mesures de simplification des concours d'accès à la fonction publique territoriale

Trois principales mesures de simplification sont réalisées :
- Le guide du maire réalisé par la DGCL comporte, dans sa nouvelle édition actualisée en 2014, une partie détaillée relative à la gestion des agents, et en particulier aux règles de recrutement et de formation.

- S'agissant des concours d'accès à la fonction publique territoriale, des mesures de simplifications sont actuellement à l'étude pour l'accès aux professions réglementées dont l'exercice est conditionné par la détention d'un titre. Tel est le cas des professions réglementées de la filière médico-sociale pour lesquelles une analyse est entamée afin d'évaluer la possibilité de simplifier le format des concours.

- Par ailleurs, les procédures d'équivalences aux conditions de diplôme pour l'accès aux concours de la fonction publique territoriale sont désormais simplifiées. En effet, il n'existe désormais plus qu'une seule commission unifiée, placée auprès du CNFPT, pour examiner les équivalences aux conditions de diplômes, à savoir : les diplômes français autres que ceux qui sont exigés, les diplômes communautaires ou extra-communautaires, ou l'expérience professionnelle des candidats, que celle-ci vienne en complément des diplômes détenus ou en substitution des diplômes requis[1].

La modernisation de la formation initiale, une orientation phare pour l'encadrement de demain

La DGAFP a été chargée par le gouvernement de conduire un chantier relatif à la rationalisation de l'appareil de formation initiale de l'Etat dans le cadre de la modernisation de l'action publique.

Les orientations données à la décision 46 du comité interministériel de modernisation de l'action publique (CIMAP du 18 décembre 2012) visent à prendre en compte les enjeux liés à la pédagogie au sein des écoles en sus des enjeux de rationalisation budgétaire, statutaire ou immobilière qui concernent les écoles de service public comme l'ensemble des opérateurs.

Afin de décliner cette décision, la DGAFP, appuyée par le contrôle général économique et financier, a mis en place 3 groupes d'étude dont les travaux ont été menés depuis le mois d'avril 2013 et a associé aux travaux les écoles de service public dans une logique de concertation la plus large possible.

Les objectifs confiés à chaque groupe sont les suivants :

- Groupe 1 (GT 1) : définir des outils communs pour mutualiser les ressources pédagogiques.

Afin d'identifier les mutualisations pédagogiques possibles, les écoles ont été invitées à transmettre leurs maquettes pédagogiques et leurs programmes de formation initiale à la DGAFP. Celle-ci, après étude de ces documents, a identifié dix domaines de formation récurrents (notamment les conditions de travail, la prévention des discriminations, la GRH, l'achat public, etc.). Il a été proposé d'établir des référentiels de formation pour chaque domaine transverse, afin de permettre aux écoles de créer des modules de formation similaires et échangeables. Cette démarche permettra de donner un socle commun de connaissances à tous les agents publics de l'Etat passant par une école de service public. Afin de favoriser le partage des référentiels et l'échange des modules, ces documents seront mutualisés *via* une plate-forme d'échanges dématérialisée.

[1] Nouveau dispositif issu du décret n°2014-624 du 16 juin 2014 modifiant le décret n°2007-196 du 13 février 2007 relatif aux équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique et arrêté du 16 juin 2014 fixant la liste des concours.

- Groupe 2 (GT 2) : permettre une meilleure connaissance et un meilleur suivi des écoles de service public afin d'en améliorer le pilotage.

Il a paru important de développer un cadre d'indicateurs de performance communs aux écoles afin d'améliorer le pilotage ministériel et interministériel de l'appareil de formation initiale notamment en comparant les écoles entre elles. Dans cette voie, un groupe constitué d'écoles et de services de tutelle ministérielle a réalisé un document de cadrage dont l'objectif est de permettre une meilleure connaissance de l'activité des écoles.
Ce document comporte 3 objectifs :
- améliorer la qualité pédagogique de la formation initiale (exemple : mise en œuvre de l'évaluation à froid) ;
- moderniser la gestion de l'école (exemple : renforcement du contrôle de gestion) ;
- être capable d'identifier les moyens financiers consacrés à la formation initiale, et prioritairement le coût de l'élève (exemple : identifier les coûts directs pédagogiques).
Ce document a été diffusé à l'ensemble des écoles et des tutelles en septembre 2014.

- Groupe 3 (GT 3) : parvenir à une meilleure gestion des établissements de formation initiale en s'appuyant sur les outils de la modernisation de l'action publique.

Dans l'objectif de parvenir à une meilleure gestion des établissements de formation initiale en recourant aux outils de la modernisation de l'action publique, la DGAFP s'interroge sur le meilleur modèle statutaire applicable aux écoles (établissement public, service à compétence nationale ?) ainsi que sur les pistes de rapprochement immobilier inter-écoles.
Ces travaux de mutualisation doivent contribuer à attester de la capacité des écoles à se réformer dans un contexte de modernisation.

Le développement de l'offre de formation continue interministérielle en région, une mutualisation accrue pour simplifier l'offre et limiter les dépenses

La mutualisation de la formation continue en région, pilotée par les PFRH, poursuit son développement dans le cadre des plans régionaux interministériels de formation (PRIF) grâce à l'appui d'un nombre important de partenaires institutionnels : préfectures, directions interrégionales ou régionales, directions départementales interministérielles (DDI), rectorats, agences régionales de santé (ARS), mais également les opérateurs de l'État présents sur leur territoire tels que Météo France ou l'INSEE. S'ajoutent, dans certaines régions, des coopérations avec les acteurs de la fonction publique territoriale (CNFPT) et de la fonction publique hospitalière (ANFH).

Les PRIF structurent une offre de formation continue interministérielle transverse unique, en mutualisant :
- les actions de formation financées par le programme 148 (budget délégué par la DGAFP aux PFRH) ;
- les actions de formation financées par le programme 333 (budget relatif aux moyens mutualisés des administrations déconcentrées délégué par la DSAF[2] aux préfectures de région) ;
- les actions de formation mises en œuvre dans le cadre des dispositifs ORAS[3] et OCT[4] grâce à la participation des opérateurs publics de formation en régions, membres des réseaux des PFRH ;
- les actions de formation mises à disposition par les instituts régionaux d'administration (IRA).

[2] La DSAF : direction des services administratifs et financiers, est une des directions du secrétariat général du gouvernement en charge notamment de l'animation et de la coordination du réseau des DDI.
[3] ORAS : Ouverture Réciproque Anticipée des Stages qui permet à un ministère d'accueillir des agents venant d'autres ministères dans les stages qu'il organise dans le cadre de son plan de formation ministériel.
[4] OCT : Offre Commune Transverse, qui vise à construire une offre de formation dont la conception pédagogique, l'organisation et le financement sont partagés entre opérateurs publics de formation.

Après 3 années de fonctionnement en progression constante, le bilan global de l'activité relative à l'offre de formation continue interministérielle des PFRH en 2013, apparaît globalement positif :

- les mutualisations d'actions de formation (OCT, ORAS) progressent fortement entre 2012 et 2013 passant de 1 500 à près de 2 000 sessions de formation, ce qui montre l'investissement de la chaîne interministérielle ;
- le budget global de l'ensemble des PRIF 2013 s'élève à 2,3 M€, soit une baisse de 15% par rapport à 2012. La démarche de mutualisation aura donc permis de réaliser un plus grand nombre de sessions pour un budget moindre ;
- le nombre de stagiaires a cependant baissé par rapport aux effectifs formés en 2012 à hauteur de 18%, soit 24 690 agents formés en 2013 contre 32 109 agents en 2012. Cet indicateur est à relier à l'augmentation des désistements de dernière minute le premier jour du stage qui est constaté par l'ensemble des services organisateurs ;
- une stabilité du nombre de femmes (72% des stagiaires) et des catégories C (32% des stagiaires).

Afin de poursuivre la modernisation de l'offre de formation continue interministérielle transverse en régions, la DGAFP a lancé plusieurs chantiers dès le début de l'année 2013 :

- mise en place de chartes de fonctionnement PFHR-IRA : au 1er janvier 2013, les chartes PFRH-IRA ont permis de définir les modalités d'un partenariat équilibré et renouvelé entre les PFRH et les IRA qui s'appuie sur la complémentarité de ces deux acteurs à vocation interministérielle et l'optimisation des crédits liés à la formation interministérielle du programme 148 de la DGAFP, désormais regroupés au sein d'une offre unique. L'ensemble des parties a dressé un bilan globalement satisfaisant de la mise en œuvre des chartes en 2013. Le dispositif est pérennisé en 2014.
- déploiement de l'application SAFIRE : l'application SAFIRE, mise en ligne le 4 janvier 2013, constitue une entrée unique d'accès à l'offre de formation interministérielle, tant au niveau de l'offre que de la demande. La DGAFP a passé un nouveau marché pour la version 2 de SAFIRE, au début de l'année 2014 et a constitué une équipe projet qui validera le prototype en juillet 2014. La mise en ligne de la version 2 de SAFIRE est envisagée pour la fin décembre 2015.

1.3 Le redéploiement des outils visant à une plus grande convergence et simplification de la gestion des ressources humaines

1.3.1 La poursuite de la mise en œuvre des leviers de convergence statutaire : CIGeM sociaux et CIGeM des attachés d'administration de l'État

Le ministère de la fonction publique s'est engagé, depuis plus de 10 ans, dans une démarche de simplification de l'architecture statutaire et de réduction de nombre de corps dans la fonction publique de l'État.

C'est ainsi qu'ont été développés les décrets portant dispositions communes à divers corps. A partir de 2005, une politique volontariste de regroupement des corps a été menée, en conditionnant, notamment, la mise en œuvre des réformes statutaires à une réduction du nombre de corps par voie de fusion.

Il est toutefois assez vite apparu que seuls les regroupements de corps couvrant un périmètre interministériel permettraient tout à la fois de donner un nouvel élan à la démarche engagée et d'offrir aux agents des espaces statutaires élargis dans lesquels évoluer, dans un contexte où les administrations de l'État doivent s'inscrire, avec la modernisation de l'administration territoriale de l'État, dans une logique interministérielle.

La réflexion engagée sur la création de corps interministériels dont les membres resteraient gérés par leur ministère d'affectation, sans qu'il soit nécessaire de créer une CAP interministérielle, et l'avis rendu par le Conseil d'État sur un tel dispositif statutaire se sont traduits par une modification du titre II du statut général des fonctionnaires (modification de l'article 10 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, permettant aux statuts des corps interministériels de déroger à certaines dispositions du statut général) qui a permis la création de corps interministériels à gestion ministérielle (CIGeM).

Trois corps ont été créés à ce jour :

- Le corps interministériel des attachés d'administration de l'État (décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011), dont le Premier ministre est chef de file ;
- Le corps interministériel des assistants de service social des administrations de l'État (décret n° 2012-1098 du 28 septembre 2012), dont la ministre des affaires sociales et de la santé est chef de file ;
- Le corps interministériel des conseillers techniques de service social des administrations de l'État (décret n° 2012-1099 du 28 septembre 2012), dont le ministre des affaires sociales et de la santé est également chef de file.

La création de ces trois corps interministériels a permis la suppression de près de 40 corps ministériels. Si les corps interministériels de service social sont devenus effectifs dès la publication des décrets en portant création, celui des attachés d'administration de l'État n'est réellement entré en vigueur que depuis l'intégration dans ce corps, à compter du 2 octobre 2013, de 13 corps d'attachés d'administration et de trois corps en voie d'extinction (conseillers d'administration scolaire et universitaire, directeurs de préfecture et chefs de service du conseil d'État), opérée par le décret n° 2013-876 du 30 septembre 2013. Le corps des attachés d'administration du ministère de la défense devrait rejoindre le corps interministériel à l'automne 2014.

La mise en place de ces CIGeM donne lieu à un suivi particulier par les ministères chefs de file, la direction générale de l'administration et de la fonction publique jouant ce rôle par délégation du Premier ministre pour le corps interministériel des attachés d'administration de l'État. Compte tenu de la diversité des modes de gestion pratiqués par les ministères, les chefs de file doivent animer des réunions régulières de concertation et de coordination afin d'harmoniser les pratiques de gestion. Des échanges sur les difficultés rencontrées, sur l'harmonisation des calendriers de promotion, sur la mobilité entre autorités de gestion doivent être poursuivis afin de rendre « effectif » le caractère interministériel de ces corps.

Un bilan doit être réalisé à l'issue des deux premières années de gestion et sera présenté au Conseil supérieur de la fonction publique de l'État.

Il convient de noter que ce dispositif est également adapté pour des corps dont les membres ne servent que dans quelques ministères ou établissements. C'est ainsi que la gestion du corps des techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire, créé par le décret n° 2013-176 du 27 février 2013, qui regroupe un corps ministériel et un corps d'établissement public, est assurée par le ministère de la santé et l'ANSM (Agence nationale de sécurité du médicament et des produits de santé). Il en est de même pour le corps des secrétaires administratifs du ministère de l'agriculture dont la gestion est assurée par le ministère et l'Office national des forêts (décret n° 2012-569 du 24 avril 2012).

Les négociations qui seront conduites dans le cadre du chantier « parcours professionnels, carrières et rémunérations » conduiront à s'interroger sur l'évolution et la simplification de l'architecture statutaire de la fonction publique. Elles permettront notamment de s'interroger sur la création de nouveau CIGeM.

1.3.2 Vers une convergence indemnitaire : la création du RIFSEEP

Des pistes d'évolution en matière indemnitaire ont été envisagées et présentées aux organisations syndicales dans le cadre de l'agenda social.

Il est apparu indispensable d'amplifier le mouvement de simplification du paysage indemnitaire, encore très fragmenté, par la création d'un nouveau dispositif indemnitaire de référence. Tel est l'objet du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Un champ d'application très large

Devant se substituer progressivement à la prime de fonctions et de résultats (PFR), le RIFSEEP a vocation à devenir le nouvel outil indemnitaire de référence. Il est, en effet, applicable à toutes les catégories statutaires (A, B et C) et à toutes les filières. L'intégration dans le nouveau dispositif se fera selon un mécanisme d'adhésion, un arrêté fixant pour chaque ministère la liste des corps et emplois concernés.

Des vagues d'adhésion sont d'ores et déjà programmées puisque les corps suivants bénéficieront des dispositions du décret du 20 mai 2014, au plus tard le 1er juillet 2015 :

- les corps d'adjoints administratifs,
- les corps de secrétaires administratifs,
- les corps interministériels des conseillers techniques et des assistants de service social ainsi que l'emploi de conseiller pour l'action sociale,
- le corps interministériel des attachés d'administration,
- l'ensemble des corps et emplois bénéficiant de la PFR régie par le décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008.

Par ailleurs, l'ensemble des corps et emplois relevant de la loi du 11 janvier 1984 devront intégrer le dispositif au plus tard le 1er janvier 2017. Des exceptions à cette généralisation seront certes possibles mais, en tout état de cause, elles seront rares et devront être justifiées par des spécificités fonctionnelles avérées. Par souci de transparence, autre principe directeur du déploiement du RIFSEEP, ces exceptions seront listées de manière exhaustive dans un arrêté interministériel.

Un régime indemnitaire reposant sur deux indemnités

Ce nouveau régime indemnitaire est composé de deux primes : d'une part, une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) ; d'autre part, un complément indemnitaire annuel. Celles-ci sont cumulatives mais diffèrent dans leurs modalités de versement : l'IFSE est l'indemnité principale, versée mensuellement ; le complément indemnitaire est, quant à lui, facultatif. Il est annuel et est versé en une ou deux fractions.

- **L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)**

L'IFSE valorise l'exercice des fonctions et repose sur une formalisation précise de critères professionnels permettant la répartition des postes au sein de différents groupes de fonctions. Le groupe de fonctions constitue la donnée de référence du nouveau dispositif indemnitaire. C'est elle qui permet notamment de déterminer le plafond de l'IFSE et du complément indemnitaire annuel applicable à l'agent.

Par ailleurs, les trois critères professionnels à prendre en compte sont listés de manière exhaustive à l'article 2 du décret du 20 mai 2014. Il s'agit de :

- l'encadrement, la coordination ou la conception ;
- la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- les sujétions particulières et le degré d'exposition du poste.

La hiérarchisation des groupes de fonctions ainsi que la répartition des postes au sein de ces groupes sont établies au regard de ces différents critères. L'ensemble permet la définition de l'espace professionnel au sein duquel évolue l'agent.

En outre, afin de moduler le montant de l'IFSE, il pourra être tenu compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent. Celle-ci repose notamment sur un approfondissement des savoir-faire et la consolidation des connaissances pratiques. Ainsi, le montant de l'IFSE pourra faire l'objet d'un réexamen non seulement en cas de changement de groupe de fonctions, mais également en cas de mobilité au sein du même groupe de fonctions voire, *a minima*, tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions.

- **Le complément indemnitaire annuel**

Ce complément indemnitaire pourra être versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir. L'appréciation de cette dernière pourra se fonder sur l'entretien professionnel. Dès lors, il pourra être tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs et ce, principalement pour les agents relevant de la catégorie A.

Plus généralement, seront appréciés la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail.

Les attributions individuelles de ce complément indemnitaire seront comprises entre 0 et 100% d'un montant maximal fixé par arrêté.

Une volonté de simplification du paysage indemnitaire de la fonction publique

Le déploiement du RIFSEEP s'inscrit dans le mouvement de simplification du paysage indemnitaire. Il a vocation à se substituer à nombre de primes et indemnités, interministérielles (indemnité d'administration et de technicité, indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires, prime de rendement, etc.) ou ministérielles (indemnité d'exercice de missions des préfectures ou allocation complémentaire de fonctions par exemple). Il sera, d'ailleurs, exclusif par principe de tout autre régime indemnitaire de même nature. Les exceptions à cette règle de non-cumul, fixées par arrêté interministériel, seront limitées et devront répondre à des problématiques très spécifiques.

Enfin, afin de matérialiser cet effort de rationalisation, les supports réglementaires indemnitaires jusqu'alors applicables aux corps nouvellement bénéficiaires des dispositions du décret du 20 mai 2014 seront toilettés, les textes devenus sans objet étant systématiquement abrogés.

1.3.3 La convergence de la GRH et du régime indemnitaire dans les directions départementales interministérielles, une volonté d'homogénéisation

Le cadre général des actions visant à assurer une convergence RH au sein des directions départementales interministérielles est fixé par la décision n°37 du comité interministériel pour la modernisation de l'action publique (CIMAP) du 17 juillet 2013 aux termes de laquelle : *« Le Gouvernement, en concertation avec les représentants du personnel, engagera à l'automne les travaux nécessaires pour favoriser le rapprochement des prestations d'action sociale et des régimes indemnitaires servis aux agents appartenant aux corps présents dans les directions départementales interministérielles »*.

Créées au 1er janvier 2010, les directions départementales interministérielles (DDI) sont des services déconcentrés qui relèvent du Premier ministre. L'attention particulière qui leur est apportée tient au fait que ces structures réunissent des agents dont les statuts, les cultures professionnelles et les conditions de travail sont très différents, du fait notamment de la diversité des modalités de gestion ou des pratiques ministérielles dont ils relèvent. En effet, les 29 995 ETPT recensés en 2013[5] proviennent de cinq ministères (affaires sociales, agriculture, écologie, intérieur et finances) et sont répartis entre plus de 40 corps.

La création d'une synergie et l'émergence d'une culture commune sont indispensables au bon fonctionnement de ces nouvelles structures territoriales. Des mesures d'harmonisation en matière de gestion des ressources humaines sont nécessaires.

Dans cette perspective, plusieurs chantiers de convergence RH au sein des DDI ont été lancés depuis 2012 dans le cadre d'une « feuille de route des DDI » et sont aujourd'hui achevés : c'est le cas notamment du régime des astreintes, de l'organisation du temps de travail, de la déconcentration de certains actes de gestion de proximité et de l'évaluation professionnelle.

[5] Enquête « effectifs » 2013 du secrétariat général du gouvernement.

Un comité de suivi RH des DDI, piloté par la DGAFP et la DSAF des services du Premier ministre (SPM) et réunissant les représentants des ministères du périmètre de l'administration territoriale de l'Etat (ATE) est chargé de travailler à la convergence RH au sein des DDI. A ce titre, il lui revient de s'assurer de la bonne application du mandat fixé par le CIMAP. Les travaux du comité de suivi RH des DDI sont soumis pour validation, à un comité de pilotage RH des DDI dont les membres sont composés des DRH des ministères du champ ATE.

Les différents chantiers RH engagés sont les suivants :

1. **Chantier indemnitaire**
   L'objectif qui est poursuivi vise à réduire les disparités dans le montant des primes et indemnités servis aux agents affectés en DDI. Un projet de décret relatif à l'indemnité différentielle temporaire (IDT) est en cours de publication. Il s'agit d'une indemnité compensatrice créée pour 3 ans, dont bénéficieront les agents dont le régime indemnitaire est inférieur à la moyenne. Le montant de l'indemnité compensatrice sera égal, pour chaque grade concerné, à la différence constatée entre le régime indemnitaire annuel de l'agent de la DDI et le régime indemnitaire annuel moyen servi par grade fixé par arrêté. L'arrêté fixant les montants de référence vaudra pour toutes les DDI et pour tous les corps/grades éligibles à l'IDT. Par ailleurs, le déploiement du nouvel outil indemnitaire de référence que constitue le RIFSEEP, au plus tard au 1er janvier 2017, permettra d'assurer de façon effective cette convergence en veillant à ce que les fonctions comparables d'un ministère à l'autre soient classées dans les mêmes groupes de fonction.

2. ***Chantier de la restauration collective***
   L'harmonisation des restes à charge des agents des DDI ayant une situation comparable et fréquentant le même lieu de restauration constitue l'objectif de cette action. Ses modalités techniques de réalisation, définies en concertation entre les ministères concernés, ont fait l'objet d'une instruction adressée aux préfets le 11 juillet 2014 et permettent d'aboutir à une première étape d'harmonisation au cours de l'année 2014.

3. **Chantier de la médecine de prévention**
   Ce chantier est destiné à assurer et à améliorer la couverture médicale de l'ensemble des agents d'une DDI par un service de prévention. Composé de représentants des ministères du périmètre ATE et de représentants des plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) ainsi que d'un médecin coordonnateur national, le groupe de travail piloté par la DGAFP a rédigé un guide technique méthodologique (vade-mecum) rappelant le droit et les outils à disposition (organisation et missions des services de prévention, recrutement des médecins de prévention, modalités de recours aux services de santé au travail, etc.) afin d'aider les services à améliorer la couverture médicale des agents. Ce vade-mecum, ainsi qu'une cartographie détaillée et actualisée des services de prévention, seront joints en annexe à une prochaine instruction aux préfets portant sur la couverture médiale des agents des DDI.

4. **Chantier mobilité**
   C'est un chantier majeur de convergence visant à répondre à un double enjeu : satisfaire les aspirations des agents désireux d'enrichir leurs parcours professionnels et permettre une bonne affectation territoriale des ressources et des compétences. Les mobilités des agents affectés en DDI sont souvent difficiles pour plusieurs raisons, parmi lesquelles les contraintes fortes pesant sur les plafonds et schémas d'emplois ministériels, le cloisonnement des budgets opérationnels de programmes (BOP), les pratiques de gestion ministérielles.

Trois types d'actions visent à améliorer la mobilité des agents affectés dans les DDI :

a) Le dispositif de compensation des mobilités inter-BOP dit « un pour un ».

Mis en place depuis 2011, ce dispositif de compensation dit « un pour un » vise à faciliter les mobilités des agents en DDI qui souhaitent réaliser une mobilité intra-départementale :

- soit une mobilité au sein de la DDI où ils sont déjà affectés mais sur un emploi relevant d'un autre programme budgétaire ;
- soit une mobilité vers une autre DDI située au sein du même département.

Son principe repose sur une compensation, au niveau régional, entre les entrées et les sorties croisées des différents programmes budgétaires sur lesquels sont rémunérés les agents souhaitant effectuer une mobilité interministérielle. Le dispositif concerne également les directions régionales des affaires culturelles et leurs unités territoriales. Deux campagnes semestrielles sont organisées chaque année. La PFRH placée auprès de chaque secrétaire général aux affaires régionales (SGAR) est chargée de l'instruction des demandes de mobilités et de la coordination générale du dispositif au plan régional.

Si les résultats peuvent apparaître modestes au regard des 30 000 agents environ composant les DDI -280 agents bénéficiaires entre 2011 et 2014- il n'en demeure pas moins que cet outil de mobilité apporte une certaine souplesse dans l'ensemble des mouvements ministériels de mutation et offre des possibilités de mutation qui n'auraient pas pu être satisfaites dans le cadre des cycles de mobilités ordinaires.

b) L'amélioration de l'information des agents et des gestionnaires.

Par ailleurs, afin de porter à la connaissance des agents et des chefs de services l'ensemble des campagnes de mobilités ministérielles qui sont organisées au titre d'une année, le calendrier prévisionnel des CAP est disponible depuis mars 2014 sur le portail de la fonction publique (http://www.fonction-publique.gouv.fr/centre-ressources).

c) L'animation d'une réflexion interministérielle sur la déconcentration des actes de gestion.

En plus de ces deux outils destinés à fluidifier la mobilité, une réflexion globale et interministérielle est également conduite pour relancer la déconcentration des actes de gestion au-delà du seul périmètre des DDI.

Sur la base d'une enquête adressée aux différents départements ministériels, un bilan de la déconcentration des actes de gestion a été dressé par la DGAFP en 2014. Ce bilan a fait apparaître, par rapport à celui de 2003, que le mouvement de déconcentration avait modérément progressé et que le niveau régional tendait à devenir, au regard des textes pris ces dernières années par certains ministères, un échelon pertinent de déconcentration. Celle-ci concerne principalement les agents de la catégorie C affectés dans les services déconcentrés, notamment pour les actes de gestion de proximité (congés divers, temps partiel, autorisations d'absences…).

S'agissant du champ spécifique des DDI, le constat est similaire : les principes de « déconcentration managériale » posés par la charte de gestion des DDI de janvier 2010, ainsi que les dispositions du décret n°2009-1484 du 3 décembre 2009 relatif aux directions départementales interministérielles et celles de l'arrêté du 31 mars 2011 portant déconcentration des décisions relatives à la situation individuelle des fonctionnaires et agents non titulaires exerçant leurs fonctions dans les directions départementales interministérielles, sont imparfaitement appliqués.

1.3.4 Le « projet DSN », une simplification du système de déclaration des données sociales

La loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives prévoit le remplacement progressif des déclarations sociales actuelles, au format et aux périodicités variables, par un seul processus déclaratif innovant : la **déclaration sociale nominative** (DSN).

Indispensables pour assurer le financement de la protection sociale et permettre aux salariés d'exercer leurs droits en matière de maladie, chômage, retraite, les déclarations sociales font partie des tâches administratives imposées aux employeurs.

En application du principe de simplification porté par le programme « Dites-le nous une fois », la DSN permettra aux employeurs de s'acquitter de la plupart de leurs obligations déclaratives par la transmission mensuelle, en un point unique de collecte et de stockage, des informations individuelles issues de la gestion de la paye. Ce flux d'informations transmis chaque mois à l'issue des opérations de paye viendra remplacer les déclarations actuellement effectuées à des niveaux de précision, de périodicité et de formats différents. Ce dispositif, appuyé sur une norme unique, permettra aux

destinataires d'informations sociales d'y puiser l'ensemble des données relatives à l'emploi, aux rémunérations et aux cotisations dont ils ont besoin.

La fonction publique a vocation à s'intégrer à ce nouveau mode déclaratif, sous réserve que les spécificités et les besoins liés à une fonction publique de carrière puissent être pris en considération.

Dans cette perspective, une formation spécialisée dédiée à la fonction publique a été mise en place en décembre 2013 par le comité de normalisation des données sociales (CNDS) qui a pour mission de préparer l'intégration de la fonction publique dans la DSN. La formation spécialisée Fonction publique (FS FP) est présidée par la DGAFP et comprend les organismes parties prenantes de la fonction publique.

Dans ce cadre, une expression fonctionnelle des besoins est en cours d'élaboration dont la finalisation est prévue à l'automne 2014, en lien avec la maîtrise d'ouvrage du projet DSN.

2 – La négociation sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations : une priorité gouvernementale qui permettra de moderniser la fonction publique et d'améliorer la situation des agents

2.1 Une négociation d'envergure

Le rapport sur l'avenir de la fonction publique remis par Bernard PECHEUR au Premier ministre le 4 novembre 2013 a conforté la pertinence d'une fonction publique de carrière.

Le 9 décembre 2013, la ministre chargée de la fonction publique a fixé comme objectif prioritaire, pour les négociations sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations, d'améliorer la situation des agents. Pour cela, elle a défini trois priorités :

- la réforme de l'architecture statutaire ;
- la réforme de l'architecture des rémunérations ;
- la simplification et l'amélioration de la gestion des agents.

A l'issue de deux réunions de concertation, les 15 et 30 janvier 2014, et de la réunion de synthèse présidée par la ministre en charge de la fonction publique le 12 mars 2014, une méthode et un calendrier des négociations ont été arrêtés. Le Gouvernement, les organisations syndicales et les représentants des employeurs publics membres du Conseil commun de la fonction publique constituent les parties à cette négociation.

La réunion d'engagement de la négociation, présidée par la ministre de chargée de la fonction publique, s'est tenue le 7 octobre 2014.

Cinq séquences ont été définies, qui feront l'objet de plusieurs réunions de négociations jusqu'au mois de mai 2015.

- **Séquence 1 – Rénover et simplifier l'architecture statutaire.**
  Cette séquence est relative aux questions d'architecture statutaire dans la fonction publique : les catégories statutaires, les structurations des corps, des grades et des échelons y seront examinées.

- **Séquence 2 – Améliorer la gestion des emplois.**
  Cette séquence ouvre la négociation sur le volet des parcours professionnels : comment mettre en œuvre une vision prospective de l'emploi public pour mieux répondre aux évolutions, aux missions et aux besoins du service public ? Comment mieux articuler sur l'ensemble du territoire les mobilités sur des bassins d'emplois communs aux trois versants de la fonction publique, au vu des aspirations des agents ainsi que des missions et des besoins des services ?

- **Séquence 3 – Simplifier les règles et dispositifs de gestion des agents.**
  Ce chantier vise à traiter, dans le cadre de la négociation ouverte sur les trois versants de la fonction publique, de sujets communs mais dont certaines questions seront préalablement abordées dans des réunions de travail propres à chaque versant.

- **Séquence 4 – Rénover les grilles.**
  Cette séquence traite de la rénovation des grilles de rémunération, de leur revalorisation ainsi que de la place du régime indemnitaire dans la rémunération.

- **Séquence 5 – Conclure la négociation et définir un accord-cadre sur les rémunérations et la politique salariale.**
  Cette dernière séquence permettra de conclure la négociation et de définir un accord-cadre sur les rémunérations et la politique salariale.

2.2 La revalorisation indiciaire de la catégorie C, une priorité gouvernementale

Les nouvelles échelles indiciaires des fonctionnaires de catégorie C, qui concernent près de 1,6 million d'agents pour les trois versants de la fonction publique, ont pris effet à compter du 1er février 2014. Elles seront augmentées par une nouvelle distribution uniforme de 5 points d'indices majorés au 1er janvier 2015.

Cette revalorisation permettra, pour les trois années à venir, d'assurer que le traitement minimum des fonctionnaires ne soit pas dépassé par les hausses du SMIC et de maintenir une amplitude indiciaire qui avait progressivement diminué ces dernières années.

La restructuration de la carrière de la catégorie C s'accompagne d'une hausse des indices des premiers échelons du nouvel espace statutaire de la catégorie B et de la durée de certains échelons dans les deux premiers grades, afin de permettre le classement lors d'une promotion de C en B sans « enjambement » de carrière.

A l'issue de ces deux revalorisations, un agent de catégorie C bénéficiera, en moyenne, d'une augmentation de son traitement annuel de 612 euros par an.

Les durées de carrière ont cependant été modifiées afin de fluidifier les carrières et de permettre le reclassement à échelon égal (révision de la durée de certains échelons des échelles de rémunération de la catégorie C et de celle de certains échelons des corps et cadres d'emplois de la catégorie B).

	Echelle 3 (1er grade)	Echelle 4 (2ème grade)	Echelle 5 (3ème grade)	Echelle 6 (4ème grade)
Grilles avant la réforme	11 échelons IB 297 (IM 309) IB 388 (IM 335) durée du grade 30 ans	11 échelons IB 298 (IM 310) IB 413 (IM 369) durée du grade 30 ans	11 échelons IB 299 (IM 311) IB 446 (IM 392) durée du grade 30 ans	8 échelons IB 347 (IM 325) IB 499 (IM 430) durée du grade 21 ans
Grille au 1er février 2014	11 échelons B 330 (IM 316) IB 393 (IM 358) durée du grade 22 ans	12 échelons B 336 (IM 318) IB 424 (IM 377) durée du grade 26 ans	12 échelons IB 340 (IM 321) IB 459 (IM 402) durée du grade 26 ans	9 échelons IB 358 (IM 333) IB 536 (IM 457) durée du grade 20 ans
Grille au 1er janvier 2015	11 échelons B 340 (IM 321) IB 400 (IM 363) durée du grade 22 ans	12 échelons B 342 (IM 323) IB 432 (IM 382) durée du grade 26 ans	12 échelons IB 348 (IM 326) IB 465 (IM 407) durée du grade 26 ans	9 échelons IB 364 (IM 338) IB 543 (IM 462) durée du grade 20ans

La fonction publique territoriale est principalement concernée par cette revalorisation

Les agents de catégorie C de la fonction publique territoriale représentent plus de 75 % des effectifs et près de 60 % de la catégorie C de l'ensemble de la fonction publique. En outre, la majorité de ces agents est située dans les échelles 3 et 4 de rémunération pour lesquelles la revalorisation a été la plus importante.

La réforme entrée en vigueur le 1er février 2014, qui comporte également une nouvelle revalorisation uniforme de 5 points d'indice majorés au 1er janvier 2015, a couvert l'ensemble des agents de catégorie C de la FPT, y compris ceux dotés d'échelles indiciaires atypiques comme les agents de maîtrise et les agents de police municipale pour lesquels il a fallu adapter les modalités sans s'écarter des principes généraux posés par la réforme.

La revalorisation des sous-officiers de sapeurs-pompiers, dont les modifications statutaires nécessitent l'avis de commissions spécialisées, est intervenue au 1er juillet 2014.

3 – La modernisation de la gestion des ressources humaines : un dialogue social nourri pour une meilleure association des agents et de leurs représentants

3.1.1 La lutte contre la précarité au sein de la fonction publique, une avancée au bénéfice des agents contractuels

La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, a été mise en œuvre au cours de l'année 2012-2013 selon trois axes :

a) La préparation par chaque ministère des plans de titularisations des contractuels et des recrutements réservés.

Le décret n°2012-631 du 3 mai 2012 a fixé le cadre à respecter pour ces recrutements réservés, cadre également détaillé par la circulaire du 26 juillet 2012 relative à la mise en œuvre du dispositif d'accès à l'emploi titulaire dans la fonction publique de l'Etat (article 1er de la loi du 12 mars 2012).

Les dispositions du décret n°2012-631 du 3 mai 2012 ont été complétées par un ensemble de décrets visant à ouvrir pour chaque ministère les corps relevant de leur périmètre, selon des modalités qui ont été explicitées la circulaire du 26 juillet 2012.

En juillet 2014, treize décrets ont été publiés qui définissent, pour chacun des départements ministériels concernés, la liste des corps et grades ouverts aux recrutements réservés et pour chaque corps ou grade ouvert, le mode de recrutement retenu parmi les trois voies d'accès prévues à l'article 5 de la loi du 12 mars 2012 : recrutements réservés sans concours, examens professionnalisés réservés, concours réservés.

Les corps interministériels à gestion ministérielle (assistant de service social et attaché d'administration) ont également été ouverts par des dispositifs réglementaires propres permettant aux autorités de gestion d'organiser des recrutements réservés dans ces corps.

b) La sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels.

Cette sécurisation repose essentiellement sur deux éléments : la clarification des dispositions relatives à la durée des contrats et aux conditions de leur renouvellement, d'une part, et des mesures visant à organiser la mobilité des agents contractuels en CDI, d'autre part.

La loi du 12 mars 2012 autorise ainsi, à titre expérimental, les administrations d'Etat à recruter directement en CDI pour pourvoir des emplois permanents correspondant à des missions pour lesquelles il n'existe pas de corps de fonctionnaires (article 36 de la loi du 12 mars 2012 précitée).

Par ailleurs, les critères de reconduction des contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée ont été clarifiés. Aux termes de l'article 6 bis de la loi du 11 janvier 1984, deux conditions cumulatives doivent être remplies pour bénéficier d'un CDI au moment du renouvellement du contrat ou du réemploi d'un agent déjà en fonction :

- être recruté pour répondre à un besoin permanent de l'Etat par contrat sur le fondement des articles 4 (absence de corps de fonctionnaires) ou 6 (besoin permanent) de la loi du 11 janvier 1984 ;

- justifier d'une ancienneté de services publics effectifs de six ans auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public sur des fonctions de même catégorie hiérarchique.

En outre, la circulaire du 22 juillet 2013 relative au cas de recours au contrat dans la fonction publique explicite les différentes situations justifiant le recrutement d'agents contractuels.

Enfin, il est désormais possible pour tout employeur qui le souhaite de recruter directement en CDI un agent bénéficiant déjà d'un engagement à durée indéterminée au sein de la même fonction publique, dès lors qu'il s'agit d'exercer des fonctions de même catégorie hiérarchique.

c) Le décret n°2014-364 du 21 mars 2014.

Ce décret tire les conséquences des modifications introduites par la loi du 12 mars 2012 dans la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat relatives aux cas de recours au contrat pour le recrutement d'agents publics, à la durée des contrats et aux conditions de leur renouvellement et pour assurer la mise en œuvre de certains engagements contenus dans le protocole d'accord du 31 mars 2011.

Il modifie le décret du 17 janvier 1986 relatif aux agents non titulaires de l'Etat pour notamment :

- étendre l'entretien annuel d'évaluation à tous les agents non titulaires recrutés par contrat à durée déterminée de plus d'un an ;
-
- préciser les conditions de recrutement des contractuels de nationalité étrangère ;
-
- compléter les mentions obligatoires liées à la rédaction du contrat (motif précis du recrutement, catégorie hiérarchique dont relève l'emploi) ;
-
- prévoir l'obligation de délivrance par l'administration d'un certificat administratif attestant de la durée des services effectifs ;
-
- organiser une « portabilité » des droits des agents contractuels liés à des conditions d'ancienneté (droits à congés, droits à formation, évolution des rémunérations, conditions d'ancienneté pour passer des concours internes, calcul du montant de l'indemnité de licenciement) à l'occasion d'une mobilité ;
-
- clarifier les conditions de recrutement des agents contractuels par les établissements publics dérogatoires en application du 2° de l'article 3 de la loi du 11 janvier 1984.

Dans la fonction publique de l'Etat

Conformément aux dispositions de la loi du 12 mars 2012, éclairées par la circulaire du 26 juillet 2012 relative à la mise en œuvre du dispositif d'accès à l'emploi titulaire, les épreuves des concours et des examens professionnels ont été modifiées. Elles prennent notamment en compte, quelle que soit la catégorie statutaire ou le corps d'intégration, les acquis de l'expérience professionnelle correspondant aux fonctions auxquelles destine le corps d'accueil sollicité par le candidat, prolongeant les préconisations des notes-circulaires du ministère chargé de la fonction publique du 20 juin 2008 et du 2 juillet 2009 relatives à la révision générale du contenu des concours et examens professionnels.

Au 30 juin 2014, 102 arrêtés de modalités ont été publiés. Outre les 5 arrêtés de modalités pris par la ministre chargée de la fonction publique pour les corps régis par des dispositions statutaires communes (arrêtés pour les corps suivants : attachés, chargés d'études documentaires, infirmiers, assistants de service social, secrétaires administratifs, adjoints administratifs, adjoints techniques et adjoints techniques de laboratoire), 78 arrêtés interministériels ont été pris pour l'accès aux corps propres des ministères (affaires étrangères, agriculture, culture, écologie, économie et finances, éducation nationale, enseignement supérieur et recherche y compris les établissements publics à caractère scientifique et technique, justice, jeunesse et sports, santé). Enfin, suite à l'ouverture des recrutements réservés pour l'accès à certains corps de fonctionnaires de l'Etat relevant du ministre de la défense et de l'office national des anciens combattants et victimes de guerre, 6 arrêtés fixant les modalités d'accès à ces corps ont été publiés courant juin 2014.

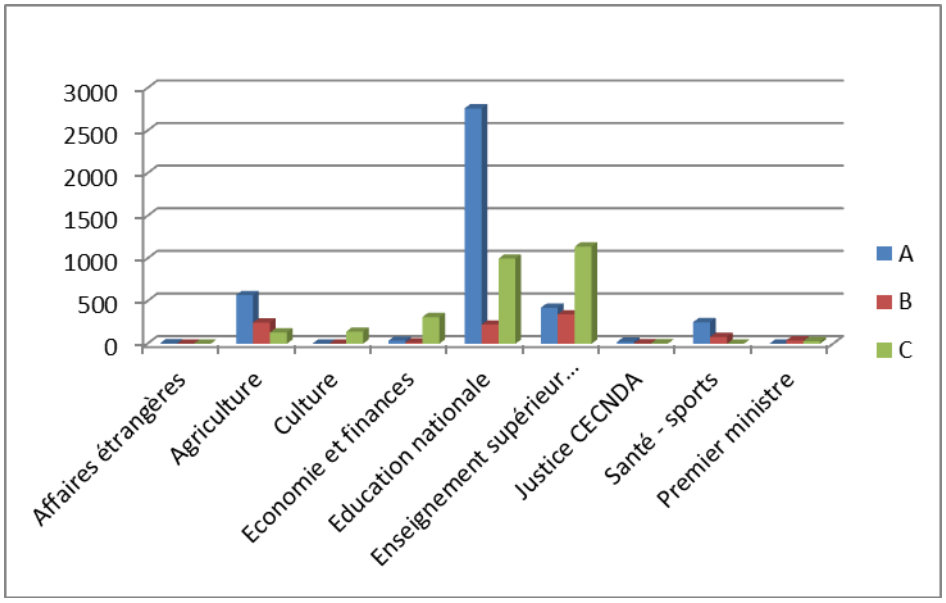
Au titre de l'année 2013, le tableau ci-après récapitule par ministère et catégorie statutaire, le nombre de postes offerts à l'Etat pour les recrutements organisés en application de la loi du 12 mars 2012 ainsi que le nombre d'admis à ces recrutements au 30 juin 2014.

	A		B		C			ABC	
	Postes	Admis	Postes	Admis	Postes	Admis		Postes	Admis
Affaires étrangères	5	5	N/D	N/D	N/D	N/D		5	5
Agriculture	571	530	248	31	133	111		952	672
Culture	N/D	N/D	N/D	N/D	142	139		142	139
Economie et finances	36	N/D	17	16	313	279		366	295
Education nationale	2763	2703	224	134	999	868		3986	3705
Enseignement supérieur et recherche (ND s'agissant de la recherche)[6]	423	293	345	252	1140	345		1908	890
Justice CECNDA	22	16	5	4	4	3		31	23
Santé - sports	254	N/D	80	N/D	N/D	N/D		334	0
Premier ministre	N/D	N/D	39	13	30	14		69	27
	4074	**3547**	**958**	**450**	**2761**	**1759**		**7793**	**5756**

Au total, 7 793 postes ont été offerts et 5 756 personnes ont été admises à ces recrutements au 30 juin 2014.

Il convient de préciser que les recrutements ouverts au titre de l'année 2013 ne sont pas tous terminés et qu'il faut interpréter avec prudence ces résultats, notamment ceux concernant l'enseignement supérieur et la recherche. En effet, ces concours sont organisés au niveau des établissements, ce qui rend plus délicate la remontée d'informations (remontées non communiquées s'agissant de la recherche).

Selon les informations communiquées par le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, le nombre total d'agents éligibles au dispositif de résorption de la précarité, nommés dans l'enseignement supérieur (non enseignants), s'élève ainsi à 1 573 agents (à comparer aux 890 admis aux concours réservés mentionnés dans le tableau ci-dessus), ce qui porterait donc à 6 439 le nombre d'agents éligibles nommés à ce stade (soit près de 83% des postes ouverts aux concours).



[6] Il faut relever que ces données ne tiennent pas compte des nominations d'agents éligibles au dispositif de résorption, intervenues après réussite à un concours sur titres/travaux « de droit commun ».

Dans la fonction publique territoriale

La mise en œuvre de la loi du 12 mars 2012 repose sur le décret n°2012-1293 du 22 novembre 2012 qui définit les modalités particulières des recrutements réservés pour l'accès des agents non titulaires de la fonction publique territoriale à l'emploi titulaire.

La circulaire relative à la mise en œuvre du dispositif d'accès à l'emploi titulaire dans la fonction publique territoriale du 12 décembre 2012 a prévu qu'un rapport sur la situation des agents éligibles soit soumis au comité technique de la collectivité avant le 24 février 2013, accompagné du programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire, document qui doit déterminer les grades et cadres d'emplois ouverts aux recrutements réservés, le nombre d'emplois ouverts à chacun de ces recrutements et leur répartition dans le temps jusqu'en 2016.

C'est sur ces bases qu'ont pu être établies les perspectives suivantes :

Nombre d'agents éligibles au titre des articles 13 à 20 de la loi au sein de la FPT		Titularisations envisagées sur la période 2013-2016	Dont en 2013
TOTAL	42 849	32 339	18 255
Dont catégorie A	13 541	10 413	6 447
Dont catégorie B	10 732	8 955	5 589
Dont catégorie C	17 693	12 506	6 171
Dont catégorie indéterminée	883	465	48

Sur les 42 849 agents recensés comme éligibles par les collectivités remplissant la condition d'ancienneté exigée (4 ans sur les 6 dernières années), 31% d'entre eux sont de catégorie A, 25% sont de catégorie B et 42 % de catégorie C.

Près de 75% des agents éligibles devraient trouver leur place dans les plans de titularisation, dont 42% d'entre eux dès la première année de mise en œuvre du dispositif, ce qui est assez élevé et qui montre la volonté des employeurs territoriaux, y compris dans un contexte budgétaire contraint, de remédier à la précarité de leurs agents non titulaires exerçant depuis un certain nombre d'années dans la même collectivité.

La mise en œuvre du dispositif d'accès à l'emploi titulaire prévu par la loi du 12 mars 2012, s'est traduite par la réalisation de sélections professionnelles organisées, soit directement par les collectivités territoriales et les établissements employeurs, soit par les centres de gestion.

D'après les premiers résultats émanant des sélections professionnelles organisées par les centres de gestion, 10 381 dossiers de candidature auraient été déposés pour les épreuves prévues au titre de l'année 2013. A l'issue du processus de sélection, 9 197 agents contractuels ont obtenu un avis favorable à leur nomination, soit un taux de réussite exceptionnel de 88,6 %.

Les agents déclarés aptes à l'accès à l'emploi titulaire, à l'issue des sélections professionnelles, l'ont été pour 43 % en catégorie B, 42% en catégorie A et 15% en catégorie C. La faible représentation des agents de catégorie C s'explique par le fait que les agents contractuels de ce niveau de catégorie accédant au premier grade des cadres d'emplois de catégorie C n'avaient pas à passer les entretiens de sélection professionnelle. Seul l'accès au second grade de ces cadres d'emplois nécessitait pour les agents de participer aux sélections.

Ces chiffres ne comprennent pas non plus les sélections professionnelles directement organisées par les collectivités.

Les agents lauréats ont été principalement titularisés dans les filières administratives (39,1 %), technique (19,9 %), culturelle (14,4 %), médico-sociale (11,2%) et sportive (7,2 %).

La loi du 12 mars 2012 représente une avancée significative pour la lutte contre la précarité dans la fonction publique territoriale. La première session annuelle des sélections professionnelles, avec plus de 9 000 agents territoriaux titularisés, dépasse largement les résultats obtenus lors du précédent plan de résorption de l'emploi précaire. En effet, le dispositif de concours réservés initié par la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001, n'avait entraîné la titularisation que d'un peu moins de 5 000 agents territoriaux.

Une remontée des informations issues des bilans sociaux 2013 des collectivités territoriales est prévue ainsi qu'une enquête spécifique pour les années 2013 et 2014.

Cette loi a également conduit à CDI-ser 19 202 nouveaux agents (représentant plus de 30 % du nouveau total des CDI (63 160).

Nombre total de CDI-sés	**Catégorie A**	**Catégorie B**	**Catégorie C**	**Indéterminée**
19 202	2 958	4 630	10 701	913

Des évolutions réglementaires devraient intervenir au cours du 1er semestre 2015 pour ce qui concerne les agents contractuels de la fonction publique territoriale, à l'instar de celles mises en œuvre dans la fonction publique de l'Etat.

Dans la fonction publique hospitalière

Dans la fonction publique hospitalière, la mise en œuvre de la loi du 12 mars 2012 repose sur le décret n°2013-121 du 6 février 2013. Les arrêtés relatifs aux examens professionnalisés et aux concours réservés ont été publiés entre avril et juin 2013.

S'agissant du nombre d'agents concernés par le dispositif dans la fonction publique hospitalière, une étude réalisée en 2011, auprès d'un échantillon de 285 établissements représentant 70 % des contractuels de la FPH, avait permis d'estimer le nombre de titularisations possibles et de transformations de CDD en CDI.

Environ 44 000 titularisations avaient été envisagées pour la totalité de la période de mise en œuvre du protocole du 31 mars 2011 et de la loi du 12 mars 2012, sous réserve que tous les agents remplissant les conditions d'éligibilité choisissent de s'inscrire aux recrutements réservés, satisfassent aux épreuves et soient titularisés à l'issue de la période de stage obligatoire.

L'estimation de la répartition, par catégorie professionnelle et par niveau hiérarchique, de cet effectif potentiellement concerné est la suivante :

Filières professionnelles						
Catégorie	Administrative	Soignantes et de rééducation	Socio-éducative	Médico-technique	Technique et ouvrière	Total
Catégorie A	980	8 977	37	182	3 464	13 640
Catégorie B	2 239	1 843	902	2 038	1 927	8 949
Catégorie C	4 726	12 485	25	19	4 118	21 373
Total	7 945	23 305	964	2 239	9 509	**43962**

De plus, sur l'effectif total des contractuels à durée déterminée de la fonction publique hospitalière, il avait été estimé que 8 600 agents, soit 8,5% pourraient voir leur CDD transformé en CDI entre 2012 et 2015 : environ 4 300 au cours des deux années 2012 et 2013, 1 800 en 2014 et 2 500 pendant l'année 2015.

Le déploiement effectif du dispositif dans les établissements de la fonction publique hospitalière a débuté à compter du deuxième semestre 2013 après publication des arrêtés relatifs aux examens et concours réservés.

L'organisation des recrutements étant assurée au niveau de chacun des établissements de la fonction publique hospitalière - plus de 2 500 établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux autonomes juridiquement-, il était souhaitable de mettre à leur disposition des outils de communication pour faciliter la mise en œuvre du dispositif : ont donc été ouverts une « FAQ » sur le site internet du ministère des affaires sociales et de la santé ainsi qu'une messagerie électronique dédiée.

Concernant le suivi de la mise en œuvre du dispositif, la DGOS a également créé en décembre 2013 un espace spécifique sur la plate-forme WEB « Observatoire National des Ressources Humaines du système de santé » (oNRH) : les établissements peuvent à tout moment y saisir les informations relatives aux différentes étapes des recrutements qu'ils organisent. Les données, consolidées par catégorie et corps, peuvent être consultées en temps réel par la DGOS, ainsi que par les agences régionales de santé.

Bien que la plate-forme oNRH soit d'une utilisation simple, les établissements encore peu habitués à son usage, n'ont inscrit leurs résultats que progressivement, et encore insuffisamment.

Le bilan des données saisies sur l'oNRH au 15 juillet 2014 permet de constater qu'à cette date, 529 établissements dont 17 CHU/CHR ont informé la plate-forme oNRH des recrutements réservés ouverts au titre de l'année 2013 ; et 477 établissements dont 16 CHU/CHR ont saisi des données pour les recrutements ouverts au titre de l'année 2014.

Au 15 juillet 2014, les données agrégées et donc, non définitives, sont les suivantes :

Catégorie	Filière administrative		Filière soignante		Filière socio-éducative		Filière médico-technique		Filière ouvrière et technique		Total toutes filières	
	Postes ouverts	Admis	Postes ouverts	Admis	Postes ouverts	Admis	Postes ouverts	Admis	Postes ouverts	Admis	Postes ouverts	Admis
A	109	24	524	336	0	0	NC	NC	15	7	648	367
B	236	143	47	15	32	20	56	29	46	27	417	234
C	628	415	1391	1052	NC	NC	NC	NC	572	420	2591	1887
Total	973	582	1962	1403	32	20	56	29	633	454	3656	2488

Tous les établissements de la fonction publique hospitalière, conformément aux dispositions du décret du 6 février 2013, devront présenter chaque année un bilan de la mise en œuvre du dispositif devant le comité technique d'établissement. A l'échelon national, un bilan sera aussi présenté aux membres du conseil supérieur de la fonction publique hospitalière.

Concernant la rénovation des conditions d'emploi des agents non titulaires de la fonction publique hospitalière, la DGOS, à l'identique des travaux réalisés par la DGAFP, a entrepris la modification du décret **n°**91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, pour y intégrer des dispositions similaires à celles prévues pour les agents non titulaires de la fonction publique de l'Etat.

3.1.2 La rénovation des conditions d'emploi des agents non titulaires

La rénovation des conditions d'emploi des agents non titulaires, engagement pris par le gouvernement dans le cadre du protocole d'accord du 31 mars 2011, a fait l'objet d'une concertation avec les ministères et les organisations syndicales, notamment l'axe 3 en matière de clarification du cadre juridique du recrutement des agents contractuels, de précision du cadre général de rémunération et d'évaluation des agents non-titulaires, ou encore pour favoriser la mobilité de ces personnels.

Dans ce cadre, les travaux liés à l'élaboration du deuxième projet de décret modificatif du décret du 17 janvier 1986 ont été être présentés aux partenaires sociaux tout au long du premier semestre 2014. Le comité de suivi du protocole d'accord du 31 mars 2011 ayant été réuni à cinq reprises entre décembre 2013 et mai 2014 sur les travaux de conception et de rédaction de ce projet de décret, qui est le décret d'application de l'article 49 de la loi du 12 mars 2012. En outre, ce deuxième projet a fait l'objet d'une réunion de présentation en juin à l'attention des organisations syndicales siégeant au Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat (CSFPE), avant de donner lieu à la saisine officielle de cette instance supérieure de dialogue social qui a rendu un avis favorable à l'unanimité le 22 juillet 2014.

Il devrait faire l'objet d'une publication au cours du dernier trimestre de l'année 2014. Le législateur oblige en particulier à définir dans les textes réglementaires applicables aux agents contractuels les motifs de licenciement, à organiser les obligations de reclassement de ces agents et les règles de procédures applicables en cas de fin de contrat.

Par ailleurs, les durées de la période d'essai sont encadrées et établies en fonction de la durée du contrat.

Enfin, conformément au protocole d'accord du 31 mars 2011 portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique, le projet de décret objective le mode de rémunération des contractuels en précisant que celle-ci est déterminée par référence à celle des fonctionnaires de qualification équivalente. Des règles d'évolution périodique sont également fixées.

Parallèlement, un processus de révision du décret n°84-38 du 18 janvier 1984 présentant la liste des établissements publics administratifs de l'Etat (EPA) autorisés de manière dérogatoire à recruter des agents non titulaires pour exercer certaines des missions permanentes de ces établissements publics a été engagé, en lien avec les ministères de tutelle, et dans le cadre plus général de la révision des critères de dérogation prévue dans le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

Dans ce cadre, l'article 36 du projet de loi déontologie modifie notamment la rédaction du 2° de l'article 3 de la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, relatif aux établissements publics administratifs dérogatoires, conformément aux conclusions partagées par les partenaires sociaux sur les suites à donner au rapport de l'inspection générale de l'administration, de l'inspection générale des affaires sociales et du contrôle général économique et financier diligenté sur la base du protocole d'accord du 31 mars 2011.

Il restreint au strict nécessaire les hypothèses dans lesquelles il peut être accordé à certains établissements publics administratifs une dérogation au principe de l'occupation des emplois civils permanents de l'État par des fonctionnaires (qualifications professionnelles particulières indispensables, missions spécifiques non dévolues à des corps de fonctionnaires), et prévoit que cette dérogation soit accordée pour une durée déterminée, à l'issue de laquelle sa justification doit être de nouveau examinée.

Dans ce cadre, le décret n° 2014-600 du 5 juin 2014 modifiant l'annexe du décret n° 84-38 du 18 janvier 1984 modifié fixant la liste des établissements publics de l'Etat à caractère administratif prévue au 2° de l'article 3 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, est venu toiletter l'annexe du décret-liste (suppression de neuf EPA de la liste, suppression de la catégorie D et évolution de la nature de la dérogation pour certains établissements publics figurant à l'annexe du décret…).

La deuxième phase de ce processus de révision va concerner les dérogations spécifiques à chaque établissement inscrit sur l'annexe du décret-liste, à l'aune de la nouvelle rédaction prévue par les dispositions du projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. Dans cette perspective, les ministères ont été invités à poursuivre l'analyse des dérogations consenties aux établissements relevant de leurs tutelles, emplois par emplois, catégories d'agents par catégories d'agents.

3.2 L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : des résultats probants, attendus et en progrès

3.2.1 La mise en œuvre de l'accord du 8 mars 2013, une action suivie et évaluée

Depuis 2012, le Gouvernement s'est engagé à promouvoir l'exemplarité des employeurs publics en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Après une négociation constructive, un accord a été signé le 8 mars 2013 par l'ensemble des employeurs publics et des dix organisations syndicales représentatives, sous l'égide du Premier ministre et de la ministre en charge de la fonction publique. Cet accord s'applique ainsi aux 5,4 millions d'agents publics.

En 2013-2014, les employeurs publics ont consolidé leur action dans le domaine de l'égalité professionnelle en mettant en œuvre avec diligence les engagements pris.

Un accord structurant

Signé le 8 mars 2013, le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique prévoit la mise en œuvre de 15 mesures organisées en quatre axes : le dialogue social, élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle ; l'égalité dans les parcours professionnels et les rémunérations ; une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ; la prévention des violences et harcèlements sur le lieu de travail[7].

Si cet accord est un aboutissement du processus de négociation, il est surtout un point de départ d'application des actions de promotion de l'égalité professionnelle. En effet, afin d'engager un changement réel et pérenne dans la fonction publique, ce protocole est assorti d'un dispositif de suivi de sa mise en œuvre.

A la suite de la signature de l'accord, son comité de suivi, composé des signataires, s'est réuni trois fois en 2013. Il est consulté sur le contenu des textes et documents d'accompagnement RH prévus par l'accord, ainsi que sur le respect du calendrier de mise en œuvre.

Ainsi, les travaux du comité de suivi ont abouti à la publication :

- de la circulaire d'application du 8 juillet 2013 relative au protocole d'accord du 8 mars 2013, afin que chaque employeur public dispose des éléments nécessaires à une pleine application de l'accord ;
- du décret **n°2013-908 du 10 octobre 2013 relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des comités de sélection pour le recrutement et la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière ;**
- de la circulaire n°SE1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique ;
- des référentiels de formation relatifs à l'égalité professionnelle (mars 2014) ;
- du décret **n°2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.**

[7] http://www.fonction-publique.gouv.fr/fonction-publique/la-modernisation-de-la-fonction-publique

Le **rapport annuel sur l'égalité,** issu du décret précité, est un des éléments permettant de suivre l'impact de la mise en œuvre de l'accord du 8 mars. Ainsi, le premier rapport annuel sur l'égalité a été présenté en assemblée plénière du conseil commun de la fonction publique le 24 juin 2014. Ce rapport, accompagné de l'avis du conseil commun, a été transmis au Parlement durant l'été 2014.

Il contient une sélection de données statistiques concernant l'égalité femmes-hommes et une présentation des mesures mises en œuvre pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Sur la base d'indicateurs communs aux trois versants de la fonction publique, il présente la situation respective des femmes et des hommes en matière de recrutement, de formation et de promotion professionnelles, de conditions de travail, de rémunération effective, de pensions et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ou l'exercice de la responsabilité familiale.

L'enjeu pour 2014-2015 est la poursuite de la mobilisation des employeurs publics et des organisations syndicales dans l'application de l'accord, l'approfondissement de la connaissance objective de la situation comparée des femmes et des hommes dans la fonction publique et la prise en compte de la dimension « égalité professionnelle » dans toutes les réformes et négociations en cours.

Une politique mise en œuvre dans les trois versants de la fonction publique

Le 6 janvier 2014, le Premier ministre a présenté, au cours du deuxième comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes (CIDFE), le nouveau programme d'action du gouvernement pour 2014, centré sur l'emploi des femmes, la mixité des métiers et l'égalité professionnelle.

Dans la fonction publique de l'Etat

Chaque ministère a présenté sa nouvelle feuille de route, dont le volet en matière de ressources humaines est la déclinaison de l'accord du 8 mars 2013. Au titre des bonnes pratiques, le ministère de l'intérieur a signé le 7 mars 2014, avec l'ensemble des organisations syndicales, un protocole d'accord déclinant les engagements de l'accord du 8 mars 2013 pour les personnels de ce ministère.

Dans la fonction publique territoriale

La nouvelle édition du guide du maire, actualisée en 2014 par la DGCL, comporte un chapitre complet sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui rappelle les principales dispositions du protocole d'accord du 8 mars 2013 sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Etablissement de formation des collectivités, le CNFPT a signé un accord-cadre le 13 juillet 2013 avec le ministère des droits des femmes. Il a conçu une offre de formation nationale que ses délégations régionales peuvent proposer et adapter aux besoins et attentes des collectivités. L'objectif est de créer une dynamique collective afin de passer des textes à la réalité.

Le CNFPT a également publié, en juillet 2014, un livret consacré à l'égalité professionnelle femmes-hommes et aux initiatives des collectivités territoriales pour favoriser l'égalité professionnelle dans la fonction publique territoriale : « L'égalité professionnelle femmes-hommes. Territoriaux, nous agissons ». Ce livret présente les actions marquantes et innovantes de collectivités, qui œuvrent sur le terrain de l'égalité et de la mixité professionnelles, de l'articulation des temps professionnels et familiaux ou qui contribuent à l'instauration de la parité dans les comités de direction.

Le label AFNOR « égalité professionnelle »

Cinq collectivités locales sont titulaires du label AFNOR « égalité professionnelle ».
Parmi elles, la **ville de Suresnes** (92) l'a obtenu en 2014 grâce à une approche globale et fondée sur le dialogue social. La ville sensibilise et forme ses agents aux enjeux et aux pratiques de l'égalité femmes-hommes, sous des formes variées (théâtre-forums, expositions internes, formations avec l'Organisation internationale du travail…). De nouvelles mesures sont en projet (entretiens de départ en congé de maternité ou en congé parental, flexibilisation des horaires de travail, par exemple) pour inscrire l'action dans le temps. Le résultat est probant : le taux de féminisation (plus de 60%) est le même à tous les niveaux hiérarchiques.

Dans la fonction publique hospitalière

La circulaire du 8 juillet 2013, relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, entend mettre en pratique les mesures du protocole. Cette circulaire a été diffusée sur le site de la fédération hospitalière de France (FHF) en août 2013 et a été mise en ligne avec d'autres textes sur le sujet, dans une rubrique « égalité femmes/hommes », régulièrement actualisée, sur le site du ministère en charge de la santé.

Dans le cadre de la mise en place du rapport de situation comparée, la DGOS a pris plusieurs textes de mise en œuvre du bilan social : décret du 22 novembre 2012, arrêté du 5 décembre 2012 et instruction de la DGOS du 2 janvier 2013. Les premières données de 2012 ont été présentées en 2013.

En matière de formation des personnels hospitaliers, la circulaire n°DGOS/RH4/2013/295 du 19 juillet 2013 sur les orientations en matière de développement des compétences des personnels prévoit, pour 2014, une formation des jurys de concours et une formation des personnels d'encadrement pour sensibiliser à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes, pour favoriser l'égalité professionnelle et améliorer l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. Cette formation sera élargie en 2015 à tous les personnels et concernera également la prévention du harcèlement sexuel et moral et la lutte contre les violences faites aux agents.

Des actions de communication ont également été menées : outre la diffusion de la circulaire du 8 juillet 2013 sur le site du ministère, une conférence a eu lieu avec la FHF et la DGAFP dans le cadre d'Hôpital expo le 21 mai 2014.

De plus, le répertoire des métiers de la fonction publique hospitalière est en cours d'actualisation pour lutter contre tout terme discriminant dans la dénomination du métier ou dans les compétences, savoir-faire et savoir-être attendus.

Une connaissance plus fine de la situation comparée des femmes et des hommes dans la fonction publique

A partir de 2014, les bilans sociaux des trois versants de la fonction publique doivent comprendre un rapport de situation comparée des femmes et des hommes (RSC) prévu par l'accord du 8 mars 2013 (socle de 27 indicateurs). Ces données seront présentées devant chaque comité technique et permettront de définir un plan d'action adapté localement.

La publication de travaux de recherche novateurs

Un rapport sur « Le plafond de verre dans les ministères. Une analyse de la fabrication organisationnelle des dirigeant.e.s », élaboré sous la coordination de la sociologue Catherine MARRY, a été rendu public en septembre 2014. Ce rapport, financé par la DGAFP dans le cadre de l'appel d'offre sur « Les inégalités entre les hommes et les femmes dans les carrières des dirigeants dans la fonction publique de l'Etat », est le résultat d'une enquête auprès d'une centaine de cadres dirigeants et supérieurs – femmes et hommes – de deux directions générales des ministères économiques et financiers et de deux directions générales des ministères sociaux. Il met en évidence les points de blocage et les mécanismes de production des inégalités entre les femmes et les hommes dans l'accès aux plus hauts postes de la fonction publique.

Seront également présentés fin 2014-début 2015, les résultats des travaux économétriques des trois laboratoires de recherche sélectionnés dans le cadre de l'appel à projet commun DGAFP et Défenseur des droits, « Mesurer et analyser les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes au sein de la fonction publique en France », dans les trois versants de la fonction publique et en comparaison avec le secteur privé. Ces travaux permettront de chiffrer le plus précisément possible la part des différents facteurs d'écarts de rémunération entre hommes et femmes (effets du temps partiel, effets des interruptions de carrière, effets de structure des emplois – statuts, corps, grades, ministères d'appartenance, localisation –, part inexpliquée à caractéristiques observables identiques).

3.2.2 La mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant, un engagement déjà partiellement atteint

Dans le cadre du pilotage des politiques RH mené par la DGAFP, un tableau de bord interministériel de la performance RH comporte un indicateur relatif au nombre de femmes faisant partie de l'encadrement supérieur. Cette thématique fait l'objet d'un examen spécifique lors des conférences annuelles de gestion prévisionnelle des ressources humaines organisées avec chaque ministère.

Par ailleurs, un des outils de renforcement de l'égalité professionnelle au sein de l'encadrement supérieur est la mise en place d'une politique d'objectifs chiffrés. Ainsi, à compter du 1er janvier 2017, les nouvelles nominations au sein de l'encadrement dirigeant et supérieur de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière doivent compter, annuellement, au moins 40 % de personnes de chaque sexe.

Trois engagements ont été pris :

- anticiper dès 2012 les exigences de la loi du 12 mars 2012 en matière de représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les emplois supérieurs de l'État ;
- publier chaque année les résultats obtenus ;
- atteindre l'objectif de 40 % de femmes nommées dans les emplois supérieurs de l'État en 2017, comme le fixe l'article 67 de la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (au lieu de 2018 comme l'article 56 de la loi n°2012-347 le prévoyait initialement).

Le dispositif concernant les nominations équilibrées est applicable depuis le 1er janvier 2013 avec une montée en charge progressive du taux : 20 % en 2013 et 2014 puis 30 % en 2015 et 2016 et 40 % à partir de 2017. En cas de non-respect, le montant de la pénalité par unité d'emploi manquante s'élèvera à 90 000 € à partir de 2017. Le nouveau dispositif prévoit également un suivi statistique des nominations, afin d'analyser la féminisation de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique.

Les nominations concernées par ce dispositif sont les nouvelles nominations sur les emplois, détaillés dans le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012. Au total, quelques 5 000 emplois d'encadrement supérieur et dirigeant sont potentiellement concernés : 3 000 emplois au sein de la fonction publique de l'État (préfets, recteurs, ambassadeurs, directeurs d'administration centrale, sous-directeurs…), 1 600 dans la fonction publique territoriale (directeurs généraux des services et directeurs généraux

des services adjoints) et 400 dans la fonction publique hospitalière (directeurs de centre hospitalier universitaire, emplois fonctionnels de directeur d'hôpital…).

Le Secrétariat général du gouvernement (SGG) et la DGAFP ont mis en place, dès le mois de mai 2012, un suivi mensuel des nominations aux emplois de cadres dirigeants de l'Etat nommés en conseil des ministres ainsi qu'aux emplois dits « de direction » des ministères, qui recouvrent les emplois de chef de service et de sous-directeur et les emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet. En 2013, les femmes ont représenté 31% des primo-nominations aux emplois de cadres dirigeants, soit un taux supérieur de 7 points au taux global constaté sur l'ensemble de l'année 2012 pour cette catégorie (24%). S'agissant des emplois de direction, 34% des primo-nominations de l'année 2013 ont concerné des femmes. Au global, on enregistre 33% de primo-nominations féminines sur ces deux types d'emplois, contre 27% en 2012.

Ces résultats démontrent qu'un réel effort a été engagé par les ministères pour réaliser les objectifs chiffrés fixés. Le Gouvernement sera attentif au fait que ces résultats s'inscrivent dans la durée et vérifiera que la progression de la féminisation s'appliquera à l'ensemble des ministères et des types d'emplois concernés dans l'objectif fixé d'atteindre 40% de primo-nominations de personnes de chaque sexe dès 2017.

3.3 L'application de la charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations au cœur des préoccupations tant des employeurs que des organisations syndicales

La première charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique a été signée avec le Défenseur des droits en 2008.

La forte volonté politique du Gouvernement de lutter contre les discriminations a abouti à l'élaboration d'une nouvelle charte, fruit d'une intense concertation avec les organisations syndicales de fonctionnaires ainsi qu'avec les employeurs des trois versants de la fonction publique. L'ensemble des parties prenantes à cet accord a contribué à l'élaboration de la charte qui a été signée le 17 décembre 2013 par le Défenseur des droits et par la ministre chargée de la fonction publique.

Cette charte constitue l'un des engagements du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et atteste de la volonté d'exemplarité de l'ensemble des employeurs publics. En effet, la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations constituent désormais un fil conducteur de l'action des employeurs publics et ce, en totale concertation avec les organisations syndicales.

Cette exigence d'égalité et de lutte contre les discriminations a été réaffirmée et déclinée dans la feuille de route gouvernementale du 11 février 2014, initiée par le Premier ministre : « Politique d'égalité républicaine et d'intégration ». Cette feuille de route définit des mesures précises pour la fonction publique. Les mesures 8 et 26 préconisent de donner un nouveau souffle au label Diversité, outil exigeant de mobilisation des organisations porté par l'Etat et les partenaires sociaux, et de le généraliser dans les administrations. Ce label est en effet un dispositif ayant fait ses preuves car très structurant : il intervient à toutes les étapes du processus RH, du recrutement au déroulement des parcours professionnels. Il peut ainsi aboutir à la mise en œuvre de mesures telles que la mise en place de classes préparatoires intégrées, la formation des membres de jury de concours sur les stéréotypes, l'ouverture d'une cellule d'écoute,…

Exemple d'application de la charte dans la fonction publique de l'Etat

Une mesure d'application de la charte est la mise en place, dans le domaine de la formation au sein de la fonction publique d'Etat, d'un module de sensibilisation à la diversité et la lutte contre les discriminations.

La délégation interministérielle à la lutte contre le racisme et l'antisémitisme (DILCRA) et la DGAFP ont mandaté l'IRA de Nantes afin d'œuvrer à l'instauration d'un module de sensibilisation, obligatoire et commun à tous les nouveaux agents de l'État portant sur :

- *les valeurs de la République, les Droits de l'Homme, la lutte contre les stéréotypes et les préjugés ;*
- *les comportements qui seront attendus d'eux, à ces égards, dans l'exercice de leurs fonctions.*

Les objectifs de ce module de sensibilisation sont de :

- *constituer un creuset commun de sensibilisation et de connaissances, symbolique de l'unité et de l'exemplarité de l'État dans ce domaine ;*
- *permettre aux agents de s'approprier les objectifs de la démarche engagée visant leur acculturation aux questions de diversité et de lutte contre les discriminations.*

Les premières sessions de formation de formateurs débuteront dès novembre 2014.

Exemple d'application de la charte dans la fonction publique territoriale

Suite à la signature de la charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations du 17 décembre 2013, plusieurs collectivités ont mis en œuvre des dispositifs qui s'inscrivent pleinement dans les objectifs de ce document cadre, notamment :

- la **communauté d'agglomération Saint-Etienne Métropole** (42) a établi en 2013 un diagnostic et un plan de lutte contre les discriminations, présenté en comité technique. Parmi les mesures du plan d'action figurent la mise en place d'un comité de pilotage sur les discriminations liées au handicap, l'organisation de formations à destination des encadrants et des représentants du personnel ou l'amélioration du processus de recrutement (traçabilité et transparence des choix) ;

- la **communauté urbaine de Strasbourg** (67) a réalisé un diagnostic des processus RH de recrutement et de gestion des carrières au regard de l'égalité professionnelle et de la prévention des discriminations ;

- la **région Rhône-Alpes** s'est dotée d'une charte de lutte contre les discriminations et pour l'égalité de traitement.

Afin de favoriser la pleine application de la charte, le Gouvernement proposera que ce sujet soit inscrit à l'ordre du jour de l'agenda social du premier semestre 2015. La concertation débutera par un bilan quantitatif et qualitatif des actions menées dans les trois versants de la fonction publique afin de paramétrer différemment, le cas échéant, les dispositifs existants, ou de définir de nouvelles mesures. Ce bilan s'appuiera notamment sur le rapport 2014 d'application de la charte qui sera présenté devant la formation spécialisée « égalité, mobilité et parcours professionnels » du conseil commun de la fonction publique.

Cette concertation relative à la diversité et à la lutte contre les discriminations abordera, entre autres, la question spécifique des travailleurs handicapés.

Les actions menées en direction des travailleurs handicapés dans la fonction publique de l'Etat

L'action des ministères en faveur des travailleurs handicapés s'inscrit dans le cadre de plans triennaux de développement de l'emploi et d'insertion. Ces plans comportent des objectifs de recrutement et décrivent les moyens mis en œuvre par chaque administration pour y parvenir. Ils déterminent également des objectifs annuels en termes de sensibilisation et de formation des personnels en matière de handicap, d'amélioration des conditions d'accessibilité des locaux, d'adaptation des postes de travail et des fonctions, de partenariat avec les entreprises adaptées ou les centres d'aide par le travail.

Pour financer ces programmes d'actions, la plupart des ministères ont signé une convention pluriannuelle de financement avec le fonds d'insertion pour l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). En 2013, les ministères économiques et financiers ont signé une convention complémentaire avec le fonds, pour un budget total de 8,9 M€. Le ministère de l'éducation nationale a renouvelé sa convention pour les années 2013-2016, pour un montant de 44 M€.

Par ailleurs, chaque ministère a mis en place un plan d'action pluriannuel comportant des objectifs chiffrés de recrutement de travailleurs handicapés jusqu'en 2013. Ces plans ont permis d'effectuer 1062 nouveaux recrutements en 2012, soit un volume équivalent à celui de l'année précédente.

En 2012, quatre ministères remplissent l'objectif de 6% ou le dépassent : les ministères chargés du travail, de la défense, des affaires étrangères et de l'écologie.

Pour mettre en œuvre les actions d'insertion et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, les ministères s'appuient notamment sur le réseau des correspondants handicap. Au sein des services centraux, ces correspondants assurent l'élaboration du plan triennal, impulsent et coordonnent la politique handicap du ministère.

Placés dans les services locaux de gestion du personnel, les correspondants locaux organisent les procédures de recrutement direct et le suivi des carrières des agents handicapés. A cette fin, ils reçoivent pour la plupart une formation spécifique et participent à de nombreuses rencontres en partenariat, notamment, avec les structures associatives œuvrant pour l'insertion dans l'emploi public.

Les actions menées en direction des travailleurs handicapés dans la fonction publique territoriale

La fonction publique territoriale affiche le plus fort taux d'emploi de personnes handicapées dans la fonction publique (taux d'emploi légal de 5,66% selon le rapport du FIPHFP de 2013). En dehors des actions des employeurs territoriaux en faveur des travailleurs handicapés, il faut souligner le rôle majeur des centres de gestion (CDG) et du CNFPT.

Ainsi, le FIPHFP a noué des partenariats avec les centres de gestion pour faciliter l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés jusque dans les plus petites collectivités, ainsi qu'avec le CNFPT pour accroître la formation des agents, facilitant ainsi leur carrière.

Fin 2012, 78 conventions avec les centres de gestion ont été signées. Les CDG jouent notamment un rôle de relais auprès des petites collectivités pour la présentation et l'utilisation des moyens du FIPHFP.

Handicap et promotion de la diversité dans la fonction publique hospitalière

Les statistiques du FIPHFP, sur la base des déclarations 2012 sur les effectifs de 2011, montrent que la fonction publique hospitalière a un taux direct d'emploi des personnes handicapées de 4,85% et un taux d'emploi légal de 5,10%. La progression des chiffres pour la FPH est continue depuis 2005. Ainsi en 2005, le taux d'emploi légal pour la FPH est de 3,78%, de 4,08% en 2006, 4,45% en 2007, de 4,68% en 2008. Pour l'année 2009 de 4,83%, de 4,99% pour l'année 2010 et enfin de 5,10% en 2011.

Ces statistiques demeurent inférieures au taux règlementaire de 6%, mais, outre leur progression d'année en année, on peut souligner les contraintes liées aux métiers de la santé pouvant être de nature à contre-indiquer l'emploi de personnes présentant un certain type de handicap :

- contraintes liées à la continuité de service ;
- contraintes liées à la pénibilité des principaux métiers exercés à l'hôpital : travail debout, à forte contrainte physique (infirmier, aide-soignant, agent de service hospitalier), à forte contrainte émotionnelle (service des urgences, de cancérologie, de psychiatrie) ;
- contraintes liées au faible nombre d'emplois à caractère administratif (emplois pouvant être réservés prioritairement aux agents reclassés pour raison de santé ou présentant un handicap).

La fonction publique hospitalière est engagée dans le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap, notamment dans le cadre du reclassement, du fait des spécificités des métiers liés aux soins.
La convention liant le FIPHFP et l'ANFH va dans ce sens, ainsi que la future convention liant le FIPHFP et la FHF qui permettra à un nombre plus important d'agents de pouvoir bénéficier d'aides du FIPHFP par un accompagnement et une communication à l'égard des petits et moyens employeurs hospitaliers.

3.4 L'amélioration des conditions de vie au travail, une nécessité et un facteur de performance des services publics

3.4.1 L'application de l'accord sur les RPS, une volonté nationale déclinée à tous les niveaux dans les trois versants de la fonction publique

A l'issue de neuf mois de concertation puis de négociation, un accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique a été signé, le 22 octobre 2013, par l'ensemble des représentants des employeurs et la majorité des organisations syndicales.

Cet accord-cadre porte l'ambition de contribuer à l'amélioration, de façon pérenne, au-delà des strictes problématiques de santé et de sécurité, des conditions et de la qualité de vie au travail des 5,4 millions d'agents de la fonction publique. Il est l'aboutissement du premier volet de concertation, ouverte par la ministre chargée de la fonction publique, en novembre 2012, sur le thème de l'amélioration des conditions de vie au travail des agents, et qui se poursuit sur ces sujets tout au long de l'année 2014.

Une circulaire du Premier ministre relative au déploiement de l'accord-cadre, signée le 20 mars 2014, a apporté un cadrage politique au lancement du plan national de prévention des RPS dans les trois versants de la fonction publique. Le plan se décline par la mise en place, au sein de chaque service, de plans locaux de prévention impliquant l'ensemble des agents et élaborés en lien étroit avec les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Les plans locaux doivent s'appuyer sur une démarche de diagnostic préalable, intégrée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). En effet, l'accord-cadre a vocation à fournir un double levier d'amélioration, non seulement en matière de prévention des RPS, mais également de prévention des risques professionnels dans leur ensemble *via*, notamment, une amélioration de la qualité des DUERP.

Différents outils destinés à accompagner les employeurs et les préventeurs dans la mise en œuvre des plans (indicateurs, livret de sensibilisation, guide méthodologique et référentiels de formation) ont été mis en ligne en mars 2014 sur le site de la fonction publique.

Le comité de suivi des signataires de l'accord se réunit régulièrement pour accompagner le déploiement du plan dans les administrations. Le suivi précis de la mise en œuvre du plan interviendra au sein de la formation spécialisée « conditions de travail, hygiène, santé et sécurité au travail » du conseil commun de la fonction publique pour les trois versants de la fonction publique. Un premier bilan du déploiement du plan est prévu en 2016.

L'accord-cadre prévoit la mise en œuvre de plans de prévention des RPS dans les trois versants de la fonction publique. Les modalités de déclinaison du plan national ont été précisées par une circulaire

dédiée au volet fonction publique d'Etat signée le 20 mai 2014. Dans la fonction publique territoriale, une circulaire de la DGCL du 25 juillet 2014 a pour objet d'aider les collectivités territoriales et les établissements à déployer le plan auprès de leurs agents. Une circulaire sera publiée avant la fin de l'année 2014 pour la fonction publique hospitalière.

Les leviers d'action pour la mise en œuvre de la politique de prévention des RPS dans la fonction publique hospitalière

Un certain nombre d'établissements se sont mobilisés sur la prévention des risques psychosociaux et ont entrepris des démarches d'évaluation et de prévention en lien avec le service de santé au travail et les instances représentatives du personnel (CHSCT ou CTE). Par ailleurs, les établissements sanitaires disposent de certains leviers d'action pour mettre en œuvre une politique de prévention des risques psychosociaux qui doit être encouragée :

- Les contrats locaux d'amélioration des conditions de travail (CLACT), dont l'un des objectifs prioritaires depuis 2010 est d'accompagner la mise en œuvre des mesures de prévention des risques professionnels (risques psychosociaux, troubles musculo-squelettiques…). De nombreux établissements de santé se sont engagés dans cette démarche en faisant appel à des prestations d'assistance conseil, d'audits, de formation-action en ergonomie, en psychologie du travail ainsi qu'à des actions d'ingénierie.

Par ailleurs, les CLACT peuvent être utilisés à d'autres fins, dont l'achat de matériels et la prévention des atteintes aux personnes et aux biens. La loi de financement de la sécurité sociale pour 2012 (article 65) a créé le fonds d'intervention régional (FIR), qui vise à donner aux agences régionales de santé (ARS) une plus grande souplesse dans la gestion de certains de leurs crédits, au service d'une stratégie régionale transversale de santé.

L'attention des ARS a été appelée sur la nécessité de consacrer les financements nécessaires à la politique de prévention des risques psychosociaux. Afin de renforcer l'efficacité de l'accompagnement financier, il a été recommandé de cibler un ou deux établissements au sein de la région susceptibles de représenter un référent pour les autres établissements. Le rôle des ARS dans l'accompagnement des politiques de prévention des risques psychosociaux est majeur. Certaines se sont déjà mobilisées en créant un observatoire régional des risques psychosociaux.

- Le fonds national de prévention (FNP) géré par la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales finance les travaux du réseau des médecins du travail des CHU sur la thématique des risques psychosociaux. Pour la période 2012-2014, le FNP lance et suit un appel à projet visant à soutenir des actions permettant de mieux identifier les facteurs de risques psychosociaux afin de les prévenir et si possible de les éviter.

- Par une instruction du 31 juillet 2012, la DGOS a lancé un appel à projets national, destiné à accompagner certaines démarches novatrices dans la prévention des RPS, sur la base d'un projet précis, évaluable et concerté, afin de les faire connaitre et de les valoriser auprès d'établissements non encore engagés. Cet appel à projets a donné lieu à la sélection de 15 projets pour lesquels la DGOS s'engage sur la base d'un financement à hauteur de 1 million d'euros pendant 3 ans.

- Dans le cadre des actions nationales prioritaires de formation pour 2014, la DGOS propose une formation visant à renforcer le développement d'une culture d'évaluation et de prévention des risques professionnels.

3.4.2 Prévention et prise en compte de la pénibilité, un nouvel enjeu dans la concertation sociale

Au dernier trimestre 2013, les travaux préparatoires de la loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraites publiée le 20 janvier 2014, annonçaient la mise en place d'un compte personnel de prévention de la pénibilité au bénéfice de l'ensemble des travailleurs engagés sous contrat de droit privé et exposés, au-delà des seuils réglementaires, à l'un des dix facteurs de pénibilité définis par le code du travail (article D.4121-5).

La fonction publique, soucieuse de ne pas s'éloigner des dispositifs applicables dans le secteur privé, a ouvert, dans le cadre de l'agenda social 2013/2014, une concertation relative à la prévention et à la prise en compte de la pénibilité dans la fonction publique.

Cette concertation, articulée autour de trois axes de travail (connaissance de la pénibilité dans la fonction publique ; prévention de la pénibilité dans la fonction publique ; accompagnement des agents exposés à la pénibilité au travail dans la fonction publique) a permis d'établir une « cartographie » des métiers susceptibles d'être exposés, dans les trois versants de la fonction publique, à l'un des dix facteurs de pénibilité. Elle a conduit également à dresser un état des lieux des dispositifs visant à prévenir et à réparer les expositions à des facteurs de pénibilité dans la fonction publique.

A la suite de la publication de la loi, une mission relative à la mise en œuvre opérationnelle du compte personnel de prévention de la pénibilité a été confiée, par les ministres chargés de la santé et du travail, à Michel de VIRVILLE. Sur la base de ses préconisations, rendues publiques le 10 juin 2014, la direction générale du travail doit soumettre à la consultation, puis à la publication, plusieurs projets de décrets d'application.

Dans ce contexte, le calendrier des discussions au sein de la fonction publique a été aligné sur celui des chantiers de mise en œuvre de la loi du 20 janvier 2014. Les débats devront ainsi se poursuivre en 2015.

Par ailleurs, les questions relatives au reclassement des fonctionnaires déclarés inaptes pour raisons de santé et au régime des accidents et maladies professionnels dans la fonction publique ont été intégrées dans la concertation. Les conclusions de la mission d'inspection générale portant sur la médecine de prévention devraient également être présentées aux partenaires sociaux à l'automne 2014.

Les actions de prévention de la pénibilité dans la fonction publique territoriale

La prévention de la pénibilité a conduit à la diffusion, dans le cadre de la formation spécialisée du conseil commun de la fonction publique, d'une enquête relative à la prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS). Elle a été transmise à une quinzaine de collectivités et établissements publics ayant mis en œuvre une démarche de prévention des TMS. Les conclusions de cette enquête ont été présentées aux membres de la formation spécialisée précitée, lors de sa réunion du 8 avril 2014.

Il en ressort que, pour la fonction publique territoriale, de multiples métiers spécifiques sont signalés comme pouvant être touchés par un risque de TMS : agents des espaces verts, postes à la chaîne, agents d'accueil, auxiliaires de puériculture, ATSEM, aides à domicile, agents des garages, collectes et tri des déchets, curage d'égouts, soins infirmiers à domicile, caristes. Par ailleurs, les parties du corps touchées en premier lieu à cause des TMS sont le cou, les épaules et les bras. Le dos, le rachis et les lombaires arrivent en deuxième position. Les facteurs d'exposition les plus fortement rencontrés par les agents territoriaux sont d'ordre individuel et biomécanique.

La très grande majorité des services ayant répondu à l'enquête a mis en place des comités de pilotage de la démarche de prévention. L'encadrement est associé à titre décisionnel et opérationnel. D'ailleurs, l'engagement de la hiérarchie est considéré comme un des facteurs essentiels de réussite d'une telle démarche de prévention.

Des démarches de prévention et de prise en compte de la pénibilité dans la fonction publique territoriale

La **ville de Saint-Marcellin** (38), dans le cadre de sa démarche de prévention des TMS auprès des aides à domicile, a mis en place des ateliers de médiation artistique. Ces ateliers sont une façon novatrice de former les agents puisqu'ils consistent, par la pratique de l'art, à apprendre à réagir auprès des personnes âgées.

La **ville de Clermont-Ferrand** (63) a mis en œuvre une démarche de prévention de la pénibilité il y a quatre ans. Elle est conduite par un comité de pilotage composé d'élus, du DGS, d'experts (psychologues, préventeurs, médecin) et d'organisations syndicales. L'objectif de la démarche est de détecter des situations de pénibilité et de proposer les mesures organisationnelles, matérielles et managériales permettant d'y remédier. Un groupe de travail est chargé de mener les enquêtes et les études auprès des agents des services. Initialement dédiée à la pénibilité physique, cette démarche a également permis de détecter la pénibilité psychosociale, ce qui a abouti notamment à des mesures de valorisation des métiers. Par exemple, des vidéos ont été publiées sur le site internet et des articles rédigés dans le journal interne aux services de la ville.

3.4.3 La qualité de vie au travail ou comment mettre l'agent et son travail au cœur d'une culture du collectif de travail

Les conditions d'exercice des missions des agents publics, leurs métiers et l'organisation des services ont beaucoup évolué en l'espace d'une décennie. Ces changements, qui découlent du développement de nouvelles technologies, des évolutions des attentes des usagers, de contraintes croissantes (juridiques, budgétaires,…) ont conduit à des pertes de repères et au sentiment d'un éloignement des valeurs fondamentales du service public.

Dans ce contexte, les conditions quotidiennes de travail des agents de la fonction publique sont devenues plus difficiles. Elles se caractérisent par une individualisation croissante du travail au détriment d'un fonctionnement reposant sur la confiance dans l'expertise des agents et sur la dimension collective du travail au sein des services.

Le Gouvernement souhaite remettre le travail au cœur de la réflexion sur les organisations en veillant à ce que tous les agents soient mis en situation de réaliser un travail de qualité. Il entend à cette fin mieux reconnaître l'expertise individuelle et collective des agents sur les modalités d'organisation de leur travail en leur redonnant la parole et faire des agents les acteurs des changements nécessaires pour leur permettre d'assumer pleinement leurs missions de service public.

La négociation lancée en septembre 2014, à l'issue d'une phase de concertation ayant aboutie à une feuille de route partagée, ouvre un large dialogue avec les représentants des agents et des employeurs publics. Elle a vocation, si possible, à aboutir à un accord-cadre inter-fonctions publiques au premier trimestre 2015, fixant les grands principes et axes d'actions relatifs à l'amélioration de la qualité de vie au travail. Cet accord-cadre aura vocation à être décliné par versant de la fonction publique. Afin de définir des actions concrètes, co-construites, mesurables, suivies dans le temps et adaptées aux organisations, chaque versant négociera un accord au niveau approprié.

Les thèmes de la négociation se déclinent en deux axes principaux :

- Il s'agit, d'une part, de définir le travail et son organisation dans une perspective de développement d'une culture nouvelle qui prenne en compte la dimension collective du travail, condition *sine qua non* de la qualité de vie au travail. Cet objectif passe par l'amélioration de l'organisation collective du travail, s'appuyant sur l'expertise de tous les agents, la reconnaissance de l'agent comme acteur de l'organisation de son travail et l'accompagnement des agents en position d'encadrement pour promouvoir la qualité de vie au travail. La reconnaissance d'un droit d'expression des agents, la mise en place d'espaces de discussion, ou encore le renforcement des compétences des comités techniques pourraient figurer à cette fin dans l'accord-cadre en cours de négociation.

- Il s'agit, d'autre part, de mieux articuler les différents temps qui structurent la vie de chacun (vie professionnelle/vie personnelle). Cette meilleure articulation, qui est de nature à favoriser une plus grande qualité de vie au travail, peut progresser, notamment, par l'élaboration de chartes de gestion du temps et de gestion des technologies de l'information et de la communication, ainsi que par le recours aux modalités particulières d'organisation du télétravail pour répondre à un objectif de mieux-être compatible avec l'organisation du service.

La qualité de vie au travail dans la fonction publique hospitalière

- **La qualité de vie au travail, un élément de la certification des établissements de santé**

Suite à l'introduction de la thématique « qualité de vie au travail » dans la certification, la haute autorité de santé (HAS) développe une démarche de promotion de la qualité de vie au travail. Cette démarche repose sur le constat fait dans tous les secteurs d'activité, y compris dans les organisations de soins, que les progrès en matière de qualité et de sécurité sont obtenus en agissant prioritairement sur les facteurs humains et sur les organisations. La démarche est engagée dans le cadre d'une collaboration entre la HAS et l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), qui ont défini les chantiers destinés à éclairer l'articulation entre certification et qualité de vie au travail, en mobilisant trois acteurs clés : les établissements de santé et leurs fédérations (publiques et privées), les organisations syndicales, les experts visiteurs.

- **L'étude relative aux organisations de travail en 12 heures dans la fonction publique hospitalière**

La gestion efficiente du temps de travail occupe aujourd'hui une place prépondérante dans les organisations de soins et dans les budgets hospitaliers. Parallèlement, la politique d'optimisation du temps de travail des professionnels auprès des patients interpelle le champ de la santé et de la sécurité au travail. En effet, la pénibilité de l'activité professionnelle peut aboutir à majorer l'absentéisme pour cause de maladie liée à l'épuisement professionnel. Or, cet absentéisme a un coût pour les établissements. Il est donc nécessaire d'avoir une visibilité sur la réalité d'une évolution des modes d'organisation du temps de travail dans les services de soins des établissements relevant de la fonction publique hospitalière.

En outre, les organisations syndicales de la fonction publique hospitalière évoquent régulièrement la question de l'organisation du temps de travail au sein des services de soins en milieu hospitalier en raison des risques que certaines organisations pourraient faire peser sur la santé et la sécurité du personnel et, indirectement, sur la qualité et la sécurité des soins. Elles font état d'une tendance au développement du travail en 12 heures conduisant à ériger en norme un régime horaire qui devrait être dérogatoire selon les termes mêmes de l'article 7 du décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002 modifié relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans les établissements publics de santé.

Dans ce contexte, la DGOS priorise, dans le cadre des contrats locaux d'amélioration des conditions de travail (CLACT), les actions visant à promouvoir des réorganisations du travail de nature à améliorer les rythmes de travail et la qualité de vie au travail. Une des actions préconisées concerne la mise en place de processus expérimentaux d'organisation susceptibles d'améliorer les rythmes de travail et les relations de travail (aménagements des rythmes de travail et des postes de travail, amélioration de la qualité de vie au travail...).

Parallèlement, la DGOS a mis en place un groupe de travail issu du CHSCT, associant des experts sur la question du travail en 12 heures dans la fonction publique hospitalière. Il s'agit de dresser un état des lieux qualitatif, quantitatif et tendanciel de l'existence des 12 heures dans la fonction publique hospitalière, d'objectiver les impacts d'une organisation en 12 heures sur la santé des personnels et de proposer un suivi et une surveillance des agents concernés, en lien avec les services de santé au travail.

3.5 La qualité du dialogue social, une volonté gouvernementale pour mieux prendre en compte la représentation des personnels et faciliter les négociations

3.5.1 Les élections professionnelles unifiées, un évènement historique en 2014

Transposant une stipulation essentielle des accords de Bercy du 2 juin 2008, la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social organise la convergence des cycles électoraux dans la fonction publique, autour d'une durée de mandat harmonisée à quatre ans pour l'ensemble des instances de concertation de la fonction publique, conduisant à organiser à une date unique les élections professionnelles.

Ainsi, le 4 décembre 2014, pour la première fois dans l'histoire de la fonction publique, tous les agents des trois versants de la fonction publique – Etat, territoriale et hospitalière, soit plus de 5 millions d'agents – vont voter pour désigner leurs représentants dans toutes les instances de concertation de la fonction publique : comités techniques, commissions administratives paritaires, commissions consultatives paritaires. Ce sont les résultats obtenus dans les comités techniques qui seront utilisés afin d'arrêter la composition des instances supérieures de la fonction publique : le conseil commun de la fonction publique (CCFP) et les conseils supérieurs des trois versants.

Ces élections contribueront à conforter la légitimité d'instances dont le rôle est central pour le dialogue social. En effet, ces instances sont consultées par les employeurs publics sur les textes statutaires et sur des sujets qui concernent le quotidien des agents tels que l'organisation des services, les orientations de la politique indemnitaire, les conditions de travail, la situation individuelle et la carrière des agents. En outre, ce sont les organisations élues qui auront le pouvoir de négocier avec les employeurs publics en vue de l'éventuelle signature d'accords.

L'ampleur inédite du renouvellement de ces instances, qui implique de nombreux scrutins simultanés, constitue un défi en termes d'organisation. Au total, près de 22 000 instances seront en effet renouvelées à cette occasion.

Compte tenu de l'importance des enjeux de ce scrutin, la ministre chargée de la fonction publique a invité les employeurs publics à conduire une large concertation, d'une part, avec les organisations syndicales représentées dans les comités techniques concernés (mode de scrutin, composition en nombre des instances, cartographie, etc.) et, d'autre part, avec l'ensemble des syndicats qui envisagent de présenter leur candidature, s'agissant de l'organisation matérielle des votes.

Depuis un an, la DGAFP, qui assure le pilotage de l'ensemble du dispositif, a de son côté, régulièrement réuni les directions des ressources humaines ministérielles, la direction générale des collectivités locales (DGCL), la direction générale de l'organisation des soins (DGOS), les associations d'employeurs publics et les organisations syndicales représentées au CCFP. Des travaux ont été menés afin d'établir une cartographie précise des instances dont les résultats électoraux seront pris en compte pour la composition de chacun des trois conseils supérieurs et du conseil commun de la fonction publique.

Ces nombreux échanges interministériels ont permis de définir la composition en nombre des instances, d'organiser la convergence des mandats et de proroger ou de mettre fin par anticipation aux mandats, pour que tous s'achèvent fin 2014. Les modalités du vote électronique au ministère de l'éducation nationale et dans la fonction publique territoriale ont été respectivement définies, de la même manière, avec les ministères concernés. Par ailleurs, ont été arrêtés, les endroits où, à titre dérogatoire, les élections se dérouleront sur plusieurs jours en raison du recours au vote électronique ou de rythmes de travail très spécifiques à certains services ou encore de l'existence de protocoles électoraux dans certains organismes où exercent des agents publics et des salariés de droit privé.

S'agissant de la remontée des résultats, la participation des trois versants de la fonction publique rend le dispositif plus complexe que pour le scrutin de 2011, qui ne concernait que la fonction publique d'Etat et la fonction publique hospitalière. A l'Etat, les directions des ressources humaines ministérielles seront mobilisées pour recenser et communiquer les résultats. Dans la fonction territoriale, la remontée se fera *via* les centres de gestion pour ce qui concerne les collectivités affiliées et *via* les préfectures pour les autres collectivités. Dans la fonction publique hospitalière, la remontée des résultats doit transiter par les agences régionales de santé et ils seront consolidés au niveau du ministère chargé de la santé.

Dans ce contexte, une campagne de communication inter-fonctions publiques sur les élections professionnelles est réalisée afin d'informer et de sensibiliser les agents, l'objectif étant de favoriser la participation du plus grand nombre à ce scrutin.

Dans la fonction publique territoriale

Un groupe de travail dédié, créé dès septembre 2013, se réunit en moyenne tous les mois et demi, afin de préparer les étapes-clefs des élections qui permettront d'élire les représentants des organisations syndicales dans les instances du dialogue social des collectivités et de leurs établissements publics. Il comprend les représentants des organisations syndicales siégeant au conseil commun de la fonction publique (CCFP) et des employeurs territoriaux du CSFPT. Par ailleurs, ont été noués des partenariats avec la fédération nationale des centres de gestion, la ville de Paris et la fédération des offices publics de l'habitat.

Les préfectures, rouage essentiel de la remontée des résultats au niveau national afin d'établir la représentativité des organisations syndicales du conseil supérieur de la fonction publique territoriale et du conseil commun de la fonction publique, ont été associées très tôt aux opérations préparatoires. Elles ont réalisé, avec le concours des centres de gestion et des collectivités et établissements publics non affiliés, la cartographie des instances pour lesquelles des élections doivent être organisées.
Enfin, pour faciliter et fluidifier la remontée des résultats, un système d'information a été développé.

Les représentants des organisations syndicales de la fonction publique territoriale et des employeurs participent également aux séances de travail conduites par la DGAFP sur les sujets qui concernent les trois fonctions publiques.

Dans la fonction publique hospitalière

Dans la fonction publique hospitalière, près de 7 000 instances sont concernées par le scrutin du 4 décembre 2014.

Une information est diffusée *via* les textes : circulaire présentant les modifications réglementaires et les différentes étapes du processus électoral, guides pratiques pour l'organisation des élections aux CTE et CAP, instruction relative à la remontée automatisée des résultats, guides utilisateurs destinés aux établissements et ARS et relatifs à la plateforme de remontée automatisée des résultats, arrêté relatif aux documents électoraux. Ces textes et l'organisation des élections ont fait l'objet de plusieurs réunions associant les organisations syndicales et les référents élections désignés par les ARS.

Une boite mail fonctionnelle DGOS dédiée aux élections a été créée et diffusée aux établissements et aux ARS.

Une page dédiée aux élections a été créée sur le site internet du ministère des affaires sociales et de la santé, alimentée au fur et à mesure de l'avancement du processus électoral. Elle comprend :

- des alertes à chaque grande échéance du processus électoral ;
- une rubrique recensant l'ensemble des textes réglementaires relatifs aux élections (décrets, arrêtés, circulaires, guides) ;
- une rubrique destinée à l'information des électeurs ;
- une rubrique destinée à l'information des établissements et des ARS avec mise à disposition de supports pour la communication interne (affiches, fiches d'information, flyers) ;
- la mise en ligne d'une foire aux questions.

Des courriels de sensibilisation à la tenue des élections seront adressés aux directeurs de la communication et aux correspondants élections des ARS, aux grandes structures hospitalières, à la direction de la communication de la FHF.

Un communiqué de presse fera l'objet d'une large diffusion pour annoncer les élections professionnelles dans la FPH et le dispositif mis en place, et inciter au vote.

Le dispositif de remontée des résultats fait l'objet d'une instruction et de guides utilisateurs pour les établissements et les ARS. Dans chaque établissement, le président du bureau de vote enregistre les

résultats des élections, télécharge le PV signé par le bureau de vote sur la plate-forme de saisie automatisée des résultats et communique le PV des élections à chaque organisation syndicale ayant présenté sa candidature ainsi qu'au directeur général de l'ARS. Les ARS vérifient la concordance entre les procès-verbaux et les données enregistrées sur la plate-forme et valident. Cette validation entraîne l'agrégation automatisée des résultats et leur transmission au niveau national.

3.5.2 Vers une amélioration structurelle de la qualité du dialogue social

La qualité du dialogue social constitue une priorité du Gouvernement et doit favoriser la conduite des réformes nécessaires à la modernisation de l'action publique. Dès son discours de présentation de l'agenda social 2013-2014, le 26 septembre 2013, la ministre chargée de la fonction publique a mis l'accent sur l'amélioration du dialogue social. La conférence sociale des 7 et 8 juillet 2014 a confirmé cet engagement en proposant d'instituer, en concertation avec les partenaires sociaux, un nouveau cadre rénové et simplifié du dialogue social sur le service public.

A l'occasion d'une réunion tenue le 20 mars 2014 avec les organisations représentatives des trois versants de la fonction publique et avec les représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers, il a été proposé de mobiliser de nouveaux leviers pour renforcer cette exigence. Un programme de travail articulé autour de quatre séquences de concertation a été défini en conséquence.

La première séquence, qui doit s'achever à l'automne 2014, permet d'organiser des débats sur le **fonctionnement du conseil commun de la fonction publique** (CCFP) afin de renforcer son rôle dans le pilotage stratégique des réformes inter-fonctions publiques et de déterminer les modalités du futur collège unique des employeurs. Les échanges ont également porté sur le fonctionnement des comités techniques depuis la mise en œuvre du décret n°2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics d'Etat. Enfin, cette séquence a pour objet de réfléchir aux modalités d'une représentation équilibrée entre les hommes et les femmes au sein de ces instances supérieures de dialogue social, conformément à la mesure 2 du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle.

Plusieurs mesures concrètes ont été proposées aux partenaires sociaux. Elles visent à améliorer la coordination des employeurs publics grâce à la création d'un collège unique des employeurs publics dont le rôle, précisé par cette concertation, facilitera la programmation régulière de points d'étapes relatifs à l'avancée des réformes inter-fonctions publiques. Le rôle stratégique et prospectif du CCFP sera renforcé par la création d'une nouvelle formation spécialisée qui a vocation à devenir un lieu d'échanges sur l'impact, au regard de la situation et des conditions de travail des agents publics, des réorganisations de services communes à plusieurs versants de la fonction publique. Enfin, plusieurs propositions ont été formulées afin de simplifier et de rendre plus lisible le fonctionnement des instances.

La deuxième séquence, qui porte sur **l'amélioration des pratiques de négociation et de concertation dans la fonction publique**, nécessite la réalisation d'un bilan de la négociation auprès des employeurs publics. L'objectif de cette séquence est de mesurer la diffusion d'une culture de la négociation dans la fonction publique depuis la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010. Seront aussi étudiées les modalités de création d'un médiateur du dialogue social qui pourrait contribuer à résoudre des difficultés rencontrées en matière d'exercice du droit syndical et de dialogue social.

La troisième séquence conduira à examiner **les conditions d'exercice du syndicalisme dans la fonction publique** et à envisager l'extension des principes du droit syndical et de la participation à certaines personnes morales de droit public qui sont actuellement hors champ du statut général. Des améliorations pourront être apportées à la formation syndicale et à la possibilité d'ester en justice pour les organisations syndicales de fonctionnaires.

La quatrième séquence, programmée au premier semestre 2015, portera sur **la régulation des conflits collectifs** qui peuvent survenir au travail. L'ensemble de ces mesures seront de nature à améliorer structurellement le dialogue social dans les services.

Titre II

Faits et chiffres

Partie 1

Vues d’ensemble sur les trois versants de la fonction publique

L’emploi public

Les flux de personnel

Les rémunérations

Vue 1.

L'emploi dans la fonction publique en 2012 : évolutions, localisation et caractéristiques des agents

Au 31 décembre 2012, la fonction publique, hors bénéficiaires de contrats aidés, emploie 5,4 millions d'agents soit 20 % de l'emploi total (privé + public) en France. L'emploi public est en hausse de 13 800 agents en 2012 (+0,3 %), après avoir diminué de 20 700 agents en 2011 (-0,4 %).

En 2012, l'évolution des effectifs diffère selon le versant de la fonction publique. L'emploi poursuit sa baisse dans la fonction publique de l'Etat (FPE), alors qu'il accélère dans la fonction publique territoriale (FPT) et ralentit nettement dans la fonction publique hospitalière (FPH).

L'ensemble de la FPE perd 25 500 emplois en 2012 après 59 200 en 2011. La hausse des effectifs dans les Établissements publics administratifs (Épa), est plus élevée en 2012 qu'en 2011 (+18 100 après +5 100) mais ne compense pas la baisse des effectifs dans les ministères (-43 600 en 2012 après -64 300 en 2011). La réduction des personnels est sensible aux ministères de la Défense (-12 200 agents) et de l'Intérieur (-6 700) en lien avec la baisse des effectifs de militaires. Elle est également importante au ministère de l'Enseignement supérieur, mais bien plus faible que celle de 2011 (-9 700 agents après -30 300 en 2011) en raison de l'achèvement des transferts de la loi relative à l'autonomie des universités (LRU).

Dans la FPT, les effectifs sont de nouveau dynamiques (+1,7 % en 2012 après +1,1 %). La progression est sensible dans l'ensemble du secteur communal (+2,0 % après +1,3 %) : elle est particulièrement accentuée dans les établissements intercommunaux (+5,1 % après +4,9 %) et plus soutenue dans les communes (+1,2 % après +0,6 %).

La faible progression des effectifs de la FPH (+ 0,7 %) s'explique par le net ralentissement de la hausse de l'emploi des personnels hors médecins dans les hôpitaux. Ces personnels qui regroupent plus de 80 % des effectifs hospitaliers progressent de 0,3 % en 2012, un rythme bien inférieur à celui de de la période 2002 à 2012 (+1,4 % en moyenne par an).

En 2012, on décompte 72 agents civils pour mille habitants sur l'ensemble du territoire national, soit un taux d'administration stable par rapport à 2011. Les évolutions régionales d'effectifs de la fonction publique sont très disparates avec des régions où l'emploi d'agents civils augmente de plus de 1 % (La Réunion, Guyane, Corse, Pays de la Loire, Poitou-Charentes, Haute-Normandie et Bretagne) et des régions qui au contraire voient leurs effectifs baisser (Martinique, Champagne-Ardenne et Basse-Normandie).

La fonction publique se caractérise par une population plus féminisée et plus âgée que celle du secteur privé. Elle emploie 61 % de femmes contre 44 % dans le privé. Les salariés du public sont âgés en moyenne de 42 ans, soit 2 ans de plus que ceux du privé. En 2012, la fonction publique continue de se féminiser : la part des femmes y augmente de 0,3 point. Depuis 2007 c'est dans la FPE, le versant le moins féminisé, que la part des femmes a le plus progressé : +4 points, contre moins d'un point dans chacun des deux autres versants. En 2012, la FPH demeure le versant le plus féminisé avec 77 % de femmes. Enfin, même si leur proportion progresse, les femmes restent moins présentes dans les emplois de direction et d'encadrement supérieur.

La part des 50 ans et plus continue d'augmenter dans la fonction publique, surtout dans la FPT. Ce dernier versant se distingue des deux autres par la proportion nettement supérieure des 50 ans et plus qu'il emploie relativement aux agents de moins de 30 ans (3 agents de 50 ans et plus pour 1 agent de moins de 30 ans contre un ratio inférieur à 2 dans les autres versants). Dans la FPT et la FPE, les agents relevant de la catégorie A (hors enseignants) sont les plus âgés tandis qu'ils constituent la population la plus jeune dans la FPH. Dans ce dernier versant, les infirmiers classés en catégorie A sont plus jeunes que leurs homologues relevant de la catégorie B en lien avec le droit d'option proposé à l'ensemble du corps en 2010 et la mise en extinction des corps d'infirmiers relevant de la catégorie B.

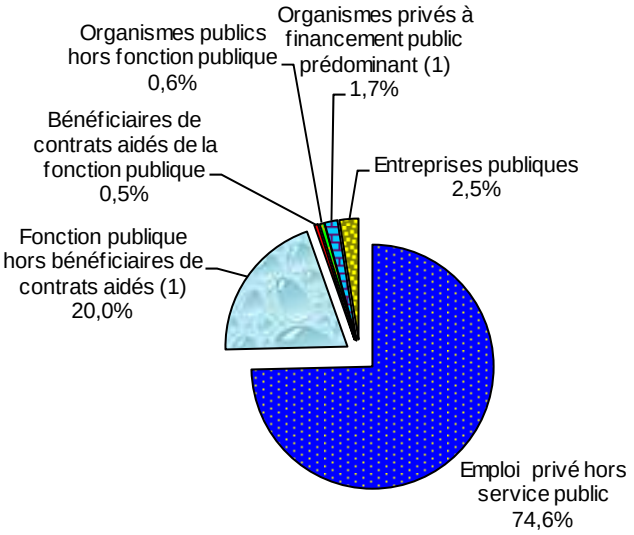
5,4 millions d'agents dans la fonction publique fin 2012 sur le territoire national, soit un emploi sur cinq

L'emploi public est suivi ici selon une acception juridique de la fonction publique. Dans cette **approche juridique,** les employeurs publics emploient 5,372 millions agents recrutés sur la base du droit public fin 2012 sur le territoire national (Métropole + DOM). Ils représentent l'emploi dans la fonction publique *stricto sensu*. Ces mêmes employeur emploient en plus 135 300 bénéficiaires de contrats aidés fin 2012 généralement non comptés ici car ne relevant pas du droit public.

Dans une **approche économique** alternative, généralement utilisée pour les comparaisons internationales, les « administrations publiques » (au sens de la comptabilité nationale, incluant des organismes privés à financement public) emploient 5,986 millions de personnes en France (Métropole + DOM) fin 2012.

La fonction publique représente 20,0 % de l'emploi total (salariés et non-salariés) en France, hors bénéficiaires de contrats aidés, et 20,5 % si on les inclut. Ces agents sont employés, sous des statuts divers, par les services civils et militaires de l'État, les conseils régionaux, les conseils généraux, les communes, les établissements publics nationaux et locaux à caractère administratif, les hôpitaux publics, les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes et les autres établissements publics sociaux et médico-sociaux (voir Figure V1.1).

Figure V1.1 Effectifs, fonction publique, service public et emploi total au 31 décembre 2012 (Métropole + Dom)



Sources : SIASP, DADS, Recme, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
Champ : France entière = Métropole + DOM (hors COM et étranger).
(1) Les enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat (139 900 en 2012), auparavant classés avec les organismes privés à financement public prédominant, sont désormais décomptés sur le champ des ministères.

Légère hausse de l'emploi dans la fonction publique en 2012 (+ 0,3 %)

Au 31 décembre 2012, les trois versants de la fonction publique emploient sur le territoire national (Métropole + DOM), hors bénéficiaires de contrats aidés, 5,4 millions d'agents. Près de la moitié appartient à la fonction publique de l'État (44 %), plus d'un tiers (35 %) à la fonction publique territoriale et plus d'un cinquième (21 %) à la fonction publique hospitalière. Dans l'ensemble des trois versants de la fonction publique, on décompte également 135 300 bénéficiaires de contrats aidés

Les 5,4 millions d'agents comptabilisés sur le territoire national ne travaillent pas tous à temps complet. 79 % des agents sont à temps complet et 21 % à temps partiel (Figure V1-2). Le décompte des agents **en équivalents temps plein (ETP, voir définitions),** c'est-à-dire en comptant les individus pour leur quotité de temps de travail hebdomadaire, conduit à un effectif de 4,995 millions au 31 décembre. En moyenne, compte tenu de la quotité de travail des agents à temps partiel, une personne physique correspond à 0,93 équivalent temps plein. C'est dans la fonction publique de l'État que la quotité de travail moyenne des agents est la plus forte, avec 95,1 % d'un temps plein. Dans la fonction publique hospitalière, les agents travaillent en moyenne, 92,5 % d'un temps complet en hausse de 0,4 point par rapport à 2011 tandis que ce taux est le plus faible pour les agents de la fonction publique territoriale (90,5 %) et baisse de 0,4 point par rapport à 2011.

Par ailleurs, le volume annuel de travail tient compte des entrées et sorties en cours d'année. Le volume de travail est exprimé **en équivalents temps plein annualisés (EQTP)**, c'est-à-dire en pondérant les individus par leur quotité de temps de travail et leur durée de présence sur l'année. Il s'établit à 5,073 millions d'EQTP annualisés en 2012[1].

Figure V1-2: Effectifs physiques, effectifs en équivalents temps plein (ETP) et en équivalents temps plein annualisés dans les trois versants de la fonction publique en 2012 en France (Métropole + DOM)

	Effectifs physiques au 31/12/2012		ETP au 31/12/2012	EQTP annualisés en 2012
	Ensemble	*dont à temps partiel (en %)*		
FPE	2 373 183	*15,7*	2 256 986	2 285 508
FPT	1 862 419	*26,6*	1 685 298	1 731 434
FPH	1 136 973	*22,8*	1 052 260	1 056 381
3FP	**5 372 575**	***20,9***	**4 994 545**	**5 073 322**

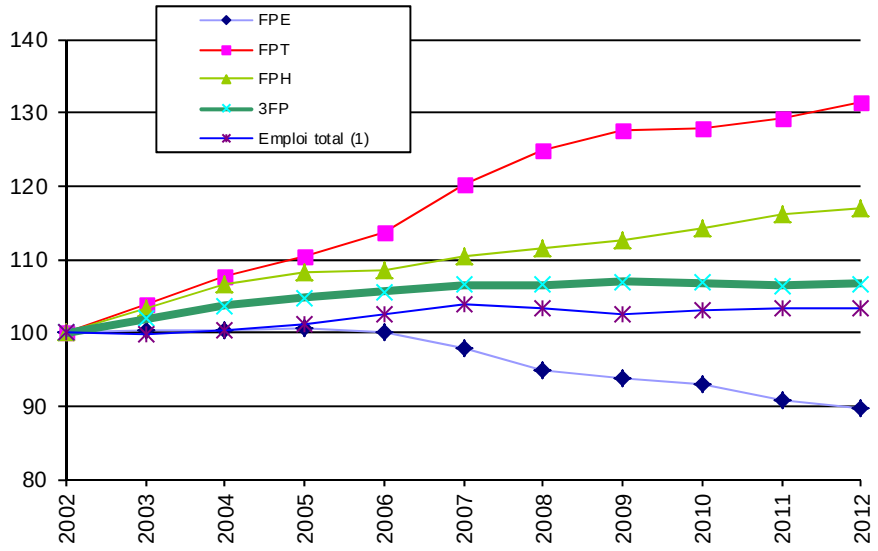
Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistique
Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés.
France. Pour les EQTP annualisés le champ comprend tous les postes actifs de l'année.

En hausse continue depuis 1980[2], les effectifs relevant de l'emploi public, hors bénéficiaires de contrats aidés, se sont quasiment stabilisés sur le territoire national à partir de 2008 (+ 0,03 % en moyenne par an entre 2007 et 2012 soit 1 700 agents de plus chaque année). Fin 2012, le nombre d'agents progresse de 0,3 % (+ 13 800 agents) après une baisse de 0,4 % en 2011 (– 20 700 agents). Le nombre de bénéficiaires de contrats aidés dans la fonction publique évolue peu : 135 300 en 2012 contre 134 500 fin 2011.

L'évolution globale de l'emploi public, hors bénéficiaires de contrats aidés, présente, selon les versants de la fonction publique, des disparités importantes : tandis que les effectifs de la fonction publique de l'État continuent de baisser (-1,1 % en 2012, après une baisse de -2,4 % l'année précédente), ceux des deux autres versants de la fonction publique poursuivent leur progression en 2012. Dans la FPT, les effectifs s'accroissent à un rythme plus soutenu (+ 1,7 % après + 1,1 % en 2011), proche de la moyenne des 5 dernières années (+ 1,8 % en moyenne par an entre 2007 et 2012) mais en dessous de la moyenne observée entre 2002 et 2007 (+ 3,8 % en moyenne par an). En 2012, l'emploi hospitalier ralentit (+ 0,7 % après +1,7 % en 2011) et progresse à un rythme bien inférieur à la moyenne annuelle des dix dernières années (+ 1,6 %).

[1] Le nombre d'EQTP annualisé représente la situation d'emploi moyenne de l'année ; en 2012, il est supérieur au nombre d'ETP en fin d'année du fait notamment du calendrier des recrutements et départs à l'intérieur de l'année.
[2] 1980 est l'année la plus ancienne pour laquelle on dispose à ce stade de données comparables pour les trois fonctions publiques.

Figure V1-3 : Évolution des effectifs des trois fonctions publiques depuis 2002 en France (Métropole + DOM)
(base 100 au 31 décembre 2002)



Sources : Colter, DADS, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
Champ 3FP : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = Métropole + DOM (hors COM et étranger).
Champ emploi total : salariés et non-salariés des secteurs public et privé, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Entre fin 2002 et fin 2012, l'emploi public (hors bénéficiaires de contrats aidés) a progressé de 6,7 %, soit + 0,7 % en moyenne par an (Figure V1-3). Dans le même temps, l'emploi total, public et privé (y compris bénéficiaires de contrats aidés) augmentait de 3,2 %, soit 0,3 % en moyenne par an. Au total, en dix ans la part de l'emploi public dans l'emploi total a progressé de 0,7 point passant de 19,3 % à 20,0 %. La hausse des effectifs s'est surtout produite entre 2002 et 2007(+1,3 % en moyenne par an) avec un ralentissement à partir de 2005. Depuis 2007, les effectifs de la fonction publique sont quasi-stables (+0,03 % en moyenne par an).

Sur la période, la croissance de l'emploi public repose sur celle de la fonction publique territoriale, alimentée en partie par les transferts de personnels entre la FPE et la FPT dans le cadre de la deuxième vague de décentralisation. La FPT enregistre la plus forte progression des effectifs entre fin 2002 et fin 2012 (+ 31,5 %, soit + 2,8 % en moyenne par an), suivie de la FPH (+ 16,8 %, soit + 1,6 % en moyenne par an). En revanche, les effectifs de la FPE diminuent sur la même période : - 10,3 %, soit – 1,1 % en moyenne par an (Figure V1-4).

En neutralisant l'effet des transferts de personnels[3], les évolutions demeurent mais sont moins marquées dans la FPE et la FPT. Les effectifs de la FPE hors transferts ont baissé en moyenne de 0,5 % par an alors que ceux de la FPT ont progressé en moyenne de 2,0 % par an.

[3] Selon la Direction générale des collectivités locales (DGCL), environ 135 000 personnes physiques ont été transférés entre 2006 et 2010 de l'Etat vers la fonction publique territoriale.

Figure V1-4 : Évolution des effectifs des trois fonctions publiques entre 2002 et 2012 en France (Métropole + DOM)

	Évolution en moyenne annuelle sur la période (en %)			Évolution 2010-2011		Évolution 2011-2012	
	Entre 2002 et 2012	Entre 2002 et 2007	Entre 2007 et 2012	En %	En effectifs	En %	En effectifs
Fonction publique de l'État	-1,1	-0,4	-1,7	-2,4	-59 226	-1,1	-25 489
Fonction publique territoriale	+2,8	+3,8	+1,8	+1,1	+19 637	+1,7	+31 758
Fonction publique hospitalière	+1,6	+2,0	+1,2	+1,7	+18 889	+0,7	+07 535
Trois fonctions publiques	**+0,7**	**+1,3**	**+0,0**	**-0,4**	**-20 700**	**+0,3**	**+13 804**

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière.

Baisse plus modérée de l'emploi dans la fonction publique de l'État en 2012 (- 1,1 %)

Au 31 décembre 2012, la fonction publique de l'État rémunère, hors bénéficiaires de contrats aidés, 2,373 millions d'agents : 81,0 % appartiennent à des ministères et 19,0 % à des établissements publics nationaux à caractère administratif (Figure V1-5). La FPE emploie également 68 700 bénéficiaires de contrats aidés fin 2012 essentiellement dans les Établissements publics locaux d'enseignement (93 %)[4].

Sur le territoire national, les effectifs des ministères diminuent de 43 600 individus entre fin 2011 et fin 2012 (- 2,2 %). Cette baisse n'est pas compensée par la hausse des effectifs des établissements publics à caractère administratif (ÉPA), qui s'élève à + 18 100 agents. Au total, la fonction publique de l'État voit ses effectifs reculer de 25 500 agents en un an (-1,1 %). La baisse des effectifs de la FPE est toutefois plus faible que celle de 2011 (-59 200 agents soit -2,4 %). Elle s'inscrit dans le cadre de la révision générale des politiques publiques (RGPP) avec notamment le non-remplacement d'un départ à la retraite sur deux, mais dans un contexte de baisse des départs à la retraite en 2012 (voir « vue 2.2 : les départs à la retraite dans les trois versants de la fonction publique »).

Depuis 2002, les effectifs de la FPE ont diminué en moyenne de 1,1 % par an. Hors transferts d'effectifs vers la FPT liés à la décentralisation, cette évolution serait de -0,5 %. Sur la même période, les effectifs des établissements publics administratifs ont augmenté en moyenne de 8,1 % par an, alors que ceux des ministères *stricto sensu* ont baissé en moyenne de 2,4 % par an. En 2002, 7,8 % des agents de la FPE étaient rémunérés directement par les Épa. Cette part a progressé en moyenne de 1,1 point par an en lien avec des transferts d'emplois depuis les ministères vers leurs EPA.

[4] Les Établissements publics locaux d'enseignement (EPLE) comprennent les établissements d'enseignement du second degré de l'Education nationale ainsi que les lycées agricoles.

Figure V1-5 : Evolution des effectifs physiques de la fonction publique de l'Etat entre 2002 et 2012 en France (Métropole + DOM)

	Au 31 décembre 2012		Évolution par rapport à 2011		Évolution moyenne annuelle entre 2002 et 2012	
	Effectifs	Structure (en %)	Effectifs (en%)	Structure (en point de %)	Effectifs (en%)	Structure (en point de %)
Ministères :	**1 922 306**	**81,0**	**-2,2**	**-1,0**	**-2,4**	**-1,1**
Dont :						
Ministères économique et financier	*156 009*	*6,6*	*-2,0*	*-0,1*	*-2,2*	*-0,1*
Défense et anciens combattants	*272 396*	*11,5*	*-4,3*	*-0,4*	*-3,9*	*-0,4*
Écologie, développement durable, transports et logement	*69 997*	*2,9*	*-2,7*	*-0,0*	*-4,8*	*-0,1*
Ministères de l'enseignement	*988 134*	*41,6*	*-1,8*	*-0,3*	*-3,1*	*-0,9*
Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales et Immigration	*280 628*	*11,8*	*-2,0*	*-0,1*	*+3,4*	*+0,4*
Justice et Libertés	*77 498*	*3,3*	*+1,7*	*+0,1*	*+1,3*	*+0,1*
Travail, emploi et santé	*21 256*	*0,9*	*-9,1*	*-0,1*	*-5,2*	*-0,0*
EPA	**450 877**	**19,0**	**+4,2**	**+1,0**	**+8,1**	**+1,1**
Total FPE	**2 373 183**	**100,0**	**-1,1**		**-1,1**	

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = Métropole + DOM (hors COM et étranger).

A l'exception du ministère de la Justice, les effectifs sont en baisse dans tous les ministères en particulier à la Défense et dans une moindre mesure à l'Enseignement supérieur et Recherche

Parmi l'ensemble des personnes rémunérées au 31 décembre 2012 par les ministères, tous statuts confondus, 51,4 % travaillent dans les ministères de l'enseignement (50,7 % à l'Éducation nationale et 0,7 % à l'Enseignement supérieur et Recherche). Le ministère de l'Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales et Immigration emploie quant à lui 14,6 % des agents, celui de la Défense et anciens combattants 14,2 % et les ministères économique et financier 8,1 %.

A l'exception du ministère de la Justice et des Libertés qui enregistre une hausse de 1,7 % de ses effectifs en 2012 et dans une moindre mesure des Services du Premier ministre (+0,2 % en 2012), les effectifs sont en baisse dans tous les ministères.

La baisse des effectifs s'accentue en 2012 au ministère de la Défense (-4,3 %, après -3,0 % en 2011). La part des agents de la Défense dans l'ensemble de la FPE recule de 0,4 point en 2012, soit une baisse identique à celle observée en moyenne annuelle depuis 2002. En cumul sur les deux dernières années, les effectifs du ministère de la Défense ont diminué de 20 200 agents. En 2012, la baisse touche davantage les militaires que les personnels civils (respectivement -4,8 % et -0,8 %). Il s'agit de l'application de la loi de programmation militaire.

En 2012, les ministères de l'enseignement enregistrent une baisse plus faible de leurs effectifs : - 18 500 agents (après - 48 100 en 2011), soit - 1,8 % (après - 4,9 % en 2011). Au ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche la baisse a été nettement moins forte qu'en 2011 (-9 700 agents en 2012 après -30 300) en raison d'un impact moindre de la LRU.
D'après la LFI, au 1er janvier 2012, 12 établissements d'enseignement supérieur supplémentaires sont devenus autonomes contre 31 en 2011. Le processus de transferts de personnels est en train de s'achever puisqu'au 1er janvier 2013, seulement 3 nouveaux établissements ont accédé à l'autonomie.

La baisse des effectifs s'est également poursuivie au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé (-9,1 %, soit - 2 100 agents), à un rythme plus soutenu qu'en 2011 (-4,8 %) mais nettement plus faible qu'en 2010 (- 26,0 %). La forte baisse enregistrée en 2010 résultait des transferts des effectifs du ministère vers les agences régionales de santé (ARS) créées cette même année.

Sur la période 2002-2012, les évolutions annuelles moyennes des effectifs par ministère sont très contrastées. Les effectifs reculent dans la majorité des ministères, notamment au Travail, emploi et santé (- 5,2 %), à l'Écologie, Développement durable, Transports et Logement (- 4,8 % en moyenne par an), à la Défense (- 3,9 %), dans les ministères de l'enseignement (- 3,1 %) à la Culture et communication (- 2,8 %), et dans les ministères

économique et financier (- 2,2 %). Cependant, ils augmentent dans le cadre des missions de sécurité, à l'Intérieur (+ 3,4 %) et à la Justice (+ 1,3 %). Il en est de même pour les Services du Premier ministre (+ 10,0 %) du fait des modifications de périmètre intervenues entre 2005 et 2006[5].

Compte tenu de leur poids élevé dans les effectifs des ministères, les ministères de l'enseignement jouent un rôle important sur la dynamique d'ensemble. Ainsi, la baisse globale des effectifs des ministères, entamée en 2003 et poursuivie les années suivantes, leur est imputable à 70 % : on compte 363 900 agents de moins dans les ministères de l'enseignement entre fin 2002 et fin 2012 sur une baisse totale de 516 600 dans l'ensemble des ministères. La baisse des effectifs entamée depuis 2002 et davantage marquée à partir de 2006, s'explique surtout par l'impact de la décentralisation mise en œuvre dans le cadre de la loi de 2004 relative aux libertés et responsabilités locales[6] et les transferts de personnels vers le budget des EPA. Initié dès 2006, le transfert des personnels techniciens, ouvriers et de services (TOS) des collèges et des lycées vers la FPT a été très dynamique à partir de 2007 puis a ralenti entre 2009 et 2010 et semble quasiment achevé à la fin 2012. Quant au transfert des maîtres d'internat et surveillants d'externat (MI-SE) amorcé en 2006, il a pris fin en 2009.

Depuis fin 2009, la mise en place de la loi relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU) entraîne le transfert de personnels rémunérés sur le budget du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche vers celui des universités. Selon les LFI, 128 700 ETPT[7] ont été transférés entre 2009 et 2012. Hors effet de ces transferts, les effectifs des ministères de l'enseignement auraient reculé de 1,9 % en moyenne annuelle sur la période et ceux des EPA auraient augmenté de 4,5 %.

Entre 2002 et 2012, le nombre d'agents du ministère de l'Écologie, développement durable, transports et logement a baissé de 4,8 % en moyenne annuelle. Cette baisse, davantage marquée entre 2007 et 2008 où les effectifs avaient diminué de 21,5 % (contre - 4,4 % entre 2006 et 2007 et - 5,7 % entre 2008 et 2009), s'explique surtout par la décentralisation et les transferts de personnels vers la FPT, conformément à la loi du 13 août 2004 relative à la décentralisation[8]. En 2012, la réduction des effectifs de ce ministère se poursuit (-1 900 agents soit - 2,7 %) et intègre toujours des transferts vers la FPT (700 ETPT d'après la LFI).

En 2012, les effectifs des Épa progressent moins vite avec l'achèvement des transferts liés à la LRU

En 2012, parmi les 2,373 millions d'agents de la fonction publique de l'État, 450 900 (soit 19,0 % des effectifs) sont rémunérés sur le budget propre des établissements publics à caractère administratif (subventions de l'État et ressources propres dans le cadre de conventions). Il conviendrait d'y ajouter les effectifs rémunérés directement par le ministère de rattachement actuellement comptabilisés sur le champ des ministères. En effet, un tiers des agents rémunérés directement sur le budget de l'État est en fonction dans un établissement public. C'est notamment le cas des personnels des lycées, collèges, écoles d'ingénieurs et d'architecture, ou encore de quelques agents des universités, qui sont comptabilisés comme agents des ministères. Certains établissements qualifiés de **« dérogatoires »,** en raison du caractère particulier de leurs missions, dérogent au principe selon lequel les emplois civils permanents de l'Etat sont occupés par des fonctionnaires[9].

Compte tenu de leurs missions, certains ministères ont, plus que les autres, recours à des établissements publics ou opérateurs pour les exercer. Ainsi sur 97 600 agents relevant du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, 78 % sont rémunérés par un établissement public administratif (dont 49 600 au sein de Pôle emploi et 9 100 agents dans les Agences régionales de santé (ARS)).

La part des agents de ce ministère rémunérés directement par les Épa augmente de 2 points en 2012 après avoir fortement augmenté en 2010 (+17 points) et en 2011 (+25 points), en lien avec la création des 26 ARS dans le cadre de la loi du 21 juillet 2009 portant sur la réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires (article 118), d'une part ; et le rattachement en 2011 du ministère de l'Emploi et de ses établissements publics (dont Pôle emploi), anciennement placés sous la tutelle du ministère de l'Économie, Industrie et Emploi, d'autre part.

La part des agents relevant du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche rémunérés par un établissement public administratif continue à augmenter, passant de 80 % en 2010 à 95 % en 2012 : la hausse

[5] Depuis 2006, la Cour des comptes et les juridictions financières ainsi que le Conseil d'Etat et les juridictions administratives dépendent des services du Premier ministre.

[6] Selon la Direction Générale des Collectivités (DGCL), environ 135 000 personnes physiques ont été transférées de 2006 à 2010 de l'Etat (ministère de l'Education nationale et ministère de l'Ecologie, de l'Energie, du Développement durable et de la Mer) vers la Fonction publique territoriale. Pour le ministère de l'Education nationale, les transferts concernent environ 90 000 personnels techniciens, ouvriers et de service (TOS).

[7] L'Équivalent temps plein annualisé (EQTP) utilisé par la DGAFP est une notion équivalente à la notion budgétaire d'ETPT mais sans distinction de périmètre budgétaire.

[8] Voir note précédente.

[9] On décompte environ 60 Epa dérogatoires dont Pôle emploi, les agences de l'eau, les centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires, l'Agence nationale chargée de la sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail.

des effectifs des ÉPA rattachés au ministère se poursuit en 2012 (+ 10 400 agents en 2012, après + 32 200 en 2011 et + 67 700 en 2010) parallèlement à la baisse des effectifs dans le ministère lui-même. Les principaux ÉPA concernés sont les universités (+10 100 en 2012, après + 28 500 agents en 2011 et + 52 700 en 2010), en lien avec la mise en œuvre de la LRU.

Au ministère de la Culture et de la Communication, un peu plus de la moitié des effectifs relève également des Épa. Dans les ministères régaliens et les plus importants en termes d'effectifs, la part des agents dans les Épa est plus faible : moins de 5% à la Défense, à l'Intérieur, au Budget-Comptes publics et Fonction publique et à la Justice, 6 % à l'Éducation nationale.

Hors transferts liés à la loi LRU et à la création des ARS et hors intégration des salariés sous statut privé anciennement à l'Unédic, les effectifs des Épa auraient augmenté de 3,7 % en moyenne par an entre 2002 et 2012.

Les effectifs de la fonction publique territoriale continuent de progresser en 2012 (+ 1,7 %)

Au 31 décembre 2012, la FPT emploie 1,862 million d'agents sur emploi principal, hors bénéficiaires de contrats aidés. Pour mémoire, 50 400 bénéficiaires de contrats aidés y sont employés fin 2012 (51 200 fin 2011).
Le secteur communal, qui comprend essentiellement les communes et les établissements intercommunaux, représente 76,2 % des agents territoriaux (Figure V1-6). Les départements et établissements départementaux regroupent 19,2 % et les régions 4,4 % des agents territoriaux.

Depuis 2002, les effectifs, hors bénéficiaires de contrats aidés, ont progressé de 31 %, soit +2,8 % en moyenne annuelle, dans le contexte particulier de la deuxième vague de décentralisation. Hors transferts liés à la décentralisation, l'évolution annuelle moyenne des effectifs aurait été de + 2,0 %. Après le pic de croissance de 2008 (+5,7 %) la croissance de l'emploi territorial n'a cessé de ralentir (+3,9 % en 2008, +2,1 % en 2009 et +0,3 % en 2010), mais depuis 2011, il est reparti à la hausse (+1,1 % en 2011 et +1,7 % en 2012).

La deuxième vague de décentralisation est l'un des éléments qui expliquent la hausse des effectifs dans la FPT au cours de ces quatre dernières années. Selon la Direction Générale des Collectivités (DGCL), environ 135 000 personnes physiques ont été transférées entre 2006 et 2010 de l'État (ministère de l'Education nationale et ministère de l'Ecologie, du Développement durable, des Transports et du Logement) vers la fonction publique territoriale. Les transferts d'agents TOS du ministère de l'Éducation nationale et d'agents techniques du ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable, des Transports et du Logement, amorcés en 2006, s'étaient amplifiés en 2007, 2008 et ralentissent depuis 2009. Dans le même temps, le nombre d'adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement et celui d'adjoints techniques territoriaux avaient nettement progressé dans la FPT. Enfin, quelques transferts de la FPE vers la FPT (800 ETPT selon la LFI 2012) étaient prévus en 2012.

Dans les collectivités locales *stricto sensu* (régions, départements, communes), les effectifs hors bénéficiaires de contrats aidés ont augmenté en moyenne sur la période 2002-2012 de 2,3 % par an (Figure V1-7). Durant ces dix années, la part des effectifs des communes dans l'ensemble de la FPT a baissé de 10 points, tandis que les parts des départements et régions ont augmenté, respectivement, de 3 et 4 points, en relation avec les transferts de personnels de la FPE vers la FPT (régions et départements). La part des établissements publics locaux[10] progresse de 4 points sur la période. Les communes restent néanmoins les premiers employeurs avec 55 % du total des agents en 2012. Tout en ayant multiplié leurs effectifs par 7 entre 2002 et 2012, les régions ne représentent que 4 % de l'emploi territorial fin 2012.

Les effectifs des établissements publics locaux ont augmenté de 4,5 % en moyenne annuelle entre 2002 et 2012. Sur la dernière année, leur progression est de 3,5 %, tandis que l'ensemble de la FPT progresse de 1,7 %. La plus forte progression concerne les établissements intercommunaux dont les effectifs ont été multipliés par 2 en dix ans et progressent de 5,1 % au cours de la dernière année[11]. Cette dynamique résulte en grande partie de celle des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre (+ 5,6 % en 2012). La baisse des effectifs sur les dix dernières années dans les autres ÉPA locaux (-11,1 % en moyenne par an) s'explique pour l'essentiel par la disparition progressive des Offices publics d'habitation à loyer modéré (OPHLM) qui sont remplacés progressivement par les Offices publics de l'habitat (OPH)[12]. En 2012, les effectifs de ces établissements progressent fortement (+14,9 %).

[10] Ils regroupent les établissements communaux, intercommunaux, départementaux et autres Epa locaux.
[11] Les évolutions récentes concernant les effectifs des communes et ceux des établissements publics communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution, compte tenu de probables modifications dans le mode de déclaration des collectivités (regroupements éventuels) en relation avec la mise en place de structures intercommunales.
[12] Les OPH ont généralement le statut d'établissement public à caractère industriel et commercial (Epic) et sont donc exclus du champ de la fonction publique.

Figure V1-6 : Évolution des effectifs de la FPT entre 2002 et 2012

	Au 31 décembre 2012		Évolution par rapport à 2011		Évolution moyenne annuelle entre 2002 et 2012	
	Effectifs	Structure	en %	en point de %	en %	en point de %
Communes *	1 025 232	55,0	1,2	-0,3	1,0	-1,1
Départements	294 543	15,8	0,7	-0,2	5,1	0,3
Régions	81 682	4,4	2,1	0,0	21,0	0,4
Ensemble des collectivités territoriales	**1 401 457**	**75,2**	**1,2**	**-0,4**	**2,3**	**-0,4**
Établissements communaux *	130 614	7,0	1,7	0,0	2,9	0,0
Établissements intercommunaux *	258 057	13,9	5,1	0,4	7,5	0,5
Établissement départementaux	65 589	3,5	-0,2	-0,1	2,3	0,0
Autres Epa locaux *	6 702	0,4	14,9	0,0	-11,1	-0,1
Ensemble des Épa locaux	**460 962**	**24,8**	**3,5**	**0,4**	**4,5**	**0,4**
Total FPT	**1 862 419**	**100,0**	**1,7**	**0,0**	**2,8**	**0,0**
dont secteur communal (1)	***1 420 605***	***76,3***	***2,0***	***0,2***	***1,9***	***-0,7***

Sources : Colter, DADS, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = Métropole + DOM (hors COM et étranger)
(1) le secteur communal comprend les communes, les établissements communaux et intercommunaux et d'autres Épa locaux tels que les OPHLM, les caisses de crédit municipal, les régies, etc.
(*) Les évolutions concernant les effectifs des communes, des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu des possibles modifications dans le mode de déclaration des collectivités (regroupement notamment) en relation avec la mise en place de structures intercommunales.

Faible progression des effectifs dans la FPH en 2012 (+ 0,7 %)

Les personnels des hôpitaux publics, des établissements d'hébergement pour personnes âgées et des établissements sociaux et médico-sociaux représentent, hors bénéficiaires de contrats aidés, 1 137 000 personnes fin 2012 : 90 % travaillent dans les hôpitaux 7 % dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées et 3 % dans les établissements sociaux et médico-sociaux (Figure V1-7). Pour mémoire, 16 200 bénéficiaires de contrats aidés sont employés dans la FPH fin 2012 (15 800 fin 2011).

En 2012, les effectifs de la FPH progressent à un rythme plus faible (+0,7 % après +1,7 % en 2011) que celui des dix dernières années (+1,6 % en moyenne annuelle depuis 2002). Cette évolution s'explique par une croissance plus faible (+0,3 %) du personnel non médical des hôpitaux (qui pèse pour 89 % des effectifs hospitaliers) bien en dessous de celle observée en moyenne entre 2002 et 2012 (+1,4 %). Par ailleurs, toujours dans les hôpitaux, le nombre de médecins (11 % des effectifs) augmente de 3,2 %. En dix ans, la part des médecins dans l'ensemble des effectifs des hôpitaux a progressé de 0,2 point. Dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées, les effectifs augmentent de +1,2 % en 2012 soit une progression trois fois plus faible que celle observée en moyenne au cours des dix dernières années.

Dans les autres établissements médico-sociaux, les effectifs progressent de 2,1 % soit 0,4 point de plus que le rythme annuel moyen sur la période 2002 à 2012.

Figure V1-7 : Évolution des effectifs de la FPH entre 2002 et 2012

	Au 31 décembre 2012		Évolution par rapport à 2011 (en %)		Évolution en moyenne annuelle entre 2002 et 2012	
	Effectifs	Structure (en %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)	Effectifs (en %)	Structure (en point de %)
Total hôpitaux	1 026 477	90,3	+0,6	-0,08	+1,4	-0,14
Médecins	*110 008*	*9,7*	*+3,2*	*+0,24*	*+1,8*	*+0,02*
Personnel non médical	*916 469*	*80,6*	*+0,3*	*-0,32*	*+1,4*	*-0,16*
Etablissement d'hébergement pour personnes âgées	77 206	6,8	+1,2	+0,04	+3,9	+0,14
Autres établissements médico-sociaux	33 290	2,9	+2,1	+0,04	+1,7	+0,00
Total fonction publique hospitalière	**1 136 973**	**100,0**	**+0,7**		**+1,6**	

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

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

Encadré 1 : Le champ des hôpitaux publics couverts par SIASP

Dans la FPH, des agents des établissements médico-sociaux peuvent être rattachés à un centre hospitalier n'ayant rempli qu'une seule déclaration annuelle de données sociales pour l'ensemble de ses établissements. Dans ce cas, ces agents sont comptabilisés dans les effectifs des hôpitaux publics. Par conséquent, les statistiques d'emploi publiées dans le rapport annuel sur l'état de la fonction publique pour les hôpitaux publics correspondent à un périmètre plus large que la Statistique annuelle sur les établissements de santé (SAE) qui se restreint aux seuls personnels de l'activité sanitaire – hors internes et bénéficiaires de contrats aidés.

L'évolution des effectifs en ETP mesurée par la SAE sur son champ est en hausse de 1,7 % en 2012. Tandis que sur le champ global des hôpitaux publics mesuré par SIASP, les effectifs en ETP sont en hausse (+1,1 %) du fait notamment d'une évolution moins dynamique du personnel des établissements médico-sociaux des centres hospitaliers.

Hausse du nombre de non-titulaires dans la FPT et la FPE et forte baisse des effectifs de militaires en 2012

La fonction publique est composée de 70,7 % de titulaires fin 2012. Sur un an la baisse des effectifs de titulaires dans la FPE (- 0,8 %) est plus que compensée par les hausses dans la FPT (+ 1,4 %) et la FPH (+ 0,6 %). Ainsi, en 2012, tous versants confondus, le nombre de titulaires augmente légèrement (+ 0,3 %), soit à peine moins que la moyenne annuelle entre 2002 et 2012 (+ 0,5 %). Dans le même temps, le nombre de non-titulaires augmente de 1,5 % par an. Leur part dans l'ensemble des effectifs de la fonction publique croît de 0,2 point en 2012 et atteint 17,0 %. Cette hausse est en ligne avec la tendance observée en moyenne depuis 2002.

Alors que l'ensemble de l'emploi de la FPE baisse de 1,1 % en 2012, celui des non-titulaires augmente de 1,1 %. Ainsi, la FPE est le versant dont la part des non-titulaires est la plus faible (14,8 %) mais augmente le plus (+0,5 point). En revanche dans la FPH, la part des non-titulaires recule de 0,2 point à 17,0 % en raison d'une baisse de l'emploi des non-titulaires de 0,4 % tandis que l'emploi total y progresse de 0,7 %.C'est le versant dont la part des non-titulaires a le plus augmenté au cours des dix dernières années avec une croissance des non-titulaires 2,5 fois plus rapide que celle de l'ensemble des effectifs (4,0 % en moyenne par an pour les non-titulaires contre 1,6 % pour l'ensemble des agents).

Avec 19,8 %, la FPT est le versant où la part des non-titulaires est la plus élevée en 2012. Sur l'ensemble de la période la part des non-titulaires dans ce versant est stable avec une croissance annuelle moyenne des effectifs de non-titulaires au même rythme que celle de l'ensemble des agents territoriaux (+ 2,8 % par an moyenne entre 2002 et 2012).

Fin 2012, la fonction publique emploie 304 000 militaires et volontaires militaires soit 14 000 de moins qu'en 2011 (Figure V1-8). Avec 4,4 % d'agents en moins en 2012, la baisse des effectifs de militaires s'accélère (- 1,2 % en 2011 et – 0,5 % en moyenne entre 2002 et 2012). Cette diminution est plus sensible chez les militaires volontaires (- 2 300 agents soit -14 % en 2012) qui sont le plus souvent des agents contractuels de catégorie C que chez les autres militaires (- 11 700 agents soit -4 %).

Chez les premiers, les effectifs employés par la Gendarmerie et par l'armée de Terre sont en nette baisse (respectivement 1 400 et 700 agents de moins) alors que chez les seconds, la baisse est surtout sensible pour les militaires du rang de l'armée de Terre (-5 000 agents en 2012) et pour les sous-officiers des armées de Terre et de l'Air (respectivement -2 500 et - 700 agents en 2012).

En 2012, la part des militaires dans l'ensemble des agents de l'État est ainsi en baisse de 0,4 point. Depuis 2004, année d'intégration des militaires volontaires dans les effectifs de l'Etat, cette part est passée de 6,6% à 5,7%.

Figure V1-8 : Evolution des effectifs de la fonction publique par statut

	Au 31 décembre 2012		Évolution par rapport à 2011		Evolution annuelle moyenne entre 2002 et 2012	
	Effectifs fin 2012	Structure en 2012	Effectifs (en %)	Structure (point de %)	Effectifs 2002/2012 (en %)	Structure (point de %)
FPE, y compris ÉPA						
Titulaires	1 538 853	64,8	-0,8	0,15	-0,8	-0,28
Non-titulaires	351 759	14,8	1,1	0,32	1,1	0,23
Militaires (1)	304 290	12,8	-4,4	-0,45	-4,4	0,07
Autres catégories et statuts (2)	178 281	7,5	-1,3	-0,02	-1,3	-0,03
Total	**2 373 183**	100,0	**-1,1**	0,00	**-1,1**	0,00
FPT, y compris ÉPA				0,00		0,00
Titulaires (3)	1 429 935	76,8	1,4	-0,24	1,4	0,10
Non-titulaires	369 653	19,8	2,8	0,21	2,8	0,00
Autres catégories et statuts (2)	62 831	3,4	2,6	0,03	2,6	-0,10
Total	**1 862 419**	100,0	**1,7**	0,00	**1,7**	0,00
FPH				0,00		0,00
Titulaires	829 638	73,0	0,6	-0,06	0,6	-0,31
Non-titulaires	192 719	17,0	-0,4	-0,19	-0,4	0,35
Autres catégories et statuts (2)	114 616	10,1	3,2	0,25	3,2	-0,04
Total	**1 136 973**	100,0	**0,7**	0,00	**0,7**	0,00
FPE+FPT+FPH				0,00		0,00
Titulaires (3)	3 798 426	70,7	0,3	0,04	0,3	-0,09
Non-titulaires	914 131	17,0	1,5	0,20	1,5	0,23
Militaires (1)	304 290	5,7	-4,4	-0,28	-4,4	-0,07
Autres catégories et statuts (2)	355 728	6,6	0,8	0,03	0,8	-0,07
Total	**5 372 575**	100,0	**0,3**	0,00	**0,3**	0,00

Sources : FGE, Colter, DADS, SIASP, Insee; enquêtes SAE, Drees. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. France entière = Métropole et DOM (hors COM et étranger).
(1) Les militaires volontaires sont comptabilisés dans les effectifs de l'Etat à partir de 2004.
(2) La catégorie "autres catégories et statuts" recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.
(3) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT, les militaires (2 100 sapeurs-pompiers de Marseille) sont regroupés avec les titulaires.

Des structures de qualification sensiblement différentes dans les trois fonctions publiques

Les catégories (ou niveaux) hiérarchiques[13] de la fonction publique correspondent pour la catégorie A à des fonctions de conception, de direction et d'encadrement ; pour la catégorie B, à des fonctions d'application et de rédaction ; et pour la catégorie C, à des fonctions d'exécution.

Dans l'ensemble des trois versants réunis, près d'un agent sur deux relève de la catégorie C (46 %).
Les agents de la catégorie C sont toutefois plus nombreux dans la FPT (77 %) et dans la FPH (49 %) que dans la FPE (20 %). Entre 2002 et 2012, la part de ces agents s'est maintenue dans la FPH mais a baissé dans la FPT (-2 points) et dans la FPE (-11 points).

[13] La qualité de la catégorie hiérarchique doit encore faire l'objet d'améliorations dans la nouvelle source d'information assurant le suivi statistique des agents de la fonction publique, en particulier pour les non-titulaires.

Figure V1-9 : Répartition par catégorie hiérarchique (*) des effectifs de la fonction publique en 2002 et 2012

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	2002	2012	2002	2012	2002	2012
Fonction publique de l'État (ministères et Épa)	**44,3**	**54,6**	**24,5**	**25,2**	**31,2**	**20,1**
Agents civils	48,9	60,8	19,6	20,9	31,5	18,3
dont enseignants (1)	*87,7*	*98,0*	*12,3*	*2,0*	*0,0*	*0,0*
hors enseignants	*20,8*	*28,1*	*24,9*	*37,6*	*54,3*	*34,3*
Militaires	12,7	13,0	58,2	54,3	29,1	32,7
Fonction publique territoriale	**7,8**	**9,2**	**13,6**	**13,6**	**78,7**	**77,1**
Fonction publique hospitalière	**13,7**	**30,2**	**36,9**	**20,4**	**49,4**	**49,4**
Total	**27,4**	**33,8**	**23,6**	**20,2**	**49,0**	**46,0**
dont civils hors enseignants	*13,7*	*20,2*	*23,4*	*22,0*	*62,8*	*57,8*

Source : FGE, Colter, DADS, SIASP, Insee; enquête SAE. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière.
(1) Enseignants : professeurs de l'enseignement supérieur, professeurs agrégés, certifiés et assimilés, enseignants en coopération, chercheurs, professeurs des collèges et maîtres auxiliaires, instituteurs et assimilés, élèves enseignants. Hors chercheurs, directeurs d'établissement, inspecteurs, personnels d'orientation et de surveillance.
(*) La catégorie hiérarchique n'est pas toujours déterminée dans les sources statistiques utilisées. Chaque année, elle n'est pas déterminable pour une proportion de 1 % à 3 % des agents. Un redressement est donc effectué.

Dans la FPT, les agents de catégorie C sont surreprésentés dans la filière technique (91 %) qui regroupe près de 46 % des agents territoriaux (voir FT 2.3). Ces agents sont également très nombreux dans des filières moins importantes en termes d'effectifs comme sécurité-police municipale (91 %), animation (83 %) et incendie et secours (81 %) qui rassemblent moins de 10 % des agents territoriaux. Dans la filière administrative qui regroupe un agent territorial sur cinq, 61 % des agents relèvent de la catégorie C.
Dans la fonction publique hospitalière, hors médecins, les agents de catégorie C sont surreprésentés dans les filières administratives et technique-ouvrière, respectivement 60 % et 90 % d'agents de catégorie C.

Au-delà de leur faible poids structurel dans la FPE, la part des agents de catégorie C dans la FPE recule pour deux raisons particulières : d'une part la requalification des corps d'encadrement et d'application de la Police nationale de catégorie C en catégorie B entre 2005 et 2006 , d'autre part, les lois de décentralisation ont conduit à transférer des personnels de catégorie C de l'Etat vers la territoriale.

Si dans les trois fonctions publiques réunies, un tiers des agents appartient à la catégorie A, la part de cette catégorie est beaucoup plus forte dans la FPE que dans les deux autres versants : fin 2012, 55 % des agents appartiennent à cette catégorie dans la FPE (61 % hors militaires) contre 9 % dans la FPT et 30 % dans la FPH, en y incluant les médecins. Les enseignants participent pour une part importante à la prépondérance de la catégorie A dans la fonction publique de l'État. En effet, dans la FPE, fin 2012, 98 % des enseignants sont de catégorie A contre 28 % des agents civils hors enseignants. Par rapport à 2002, la part des agents de catégorie A est en hausse de 10 points dans ce versant. Cette évolution est en grande partie due au remplacement progressif du corps des instituteurs classé en catégorie B jusqu'en 1990, par le corps des professeurs des écoles, classé en A.

La part des agents relevant de la catégorie A a progressé de 16 points dans la FPH entre 2002 et 2012. La fonction publique hospitalière a fait l'objet d'importantes mesures de revalorisation au cours des dix dernières années qui ont conduit à requalifier des corps de catégorie B en catégorie A. C'est d'abord le cas pour les corps des infirmiers spécialisés[14] au début des années 2000 puis des infirmiers diplômés d'État en 2010.
Dans la filière soignante qui emploie presque 70 % des personnels non médicaux des hôpitaux publics, 30 % des agents relèvent de la catégorie A. Cette proportion est nettement supérieure à celle observée dans l'ensemble des filières.

[14] Infirmiers anesthésistes, infirmiers de bloc opératoire et puéricultrices.

Avec 72 agents civils publics (hors militaires) pour mille habitants, le taux d'administration en 2012 est identique à celui de 2011 mais masque des évolutions régionales variées

Hors bénéficiaires de contrats aidés, la fonction publique emploie 72 agents civils de la fonction publique (hors militaires[15]) pour 1 000 habitants au 31 décembre 2012 sur le territoire national soit un ratio identique à celui de 2011 (Figure V1-10). Cette stabilité masque des évolutions différentes sur l'ensemble du territoire.

Le taux d'administration est variable selon les régions : il est élevé en Ile-de-France à cause uniquement du département de Paris (135 agents civils pour mille habitants) où l'administration centrale de la FPE concentre ses effectifs. Par ailleurs, il est également élevé dans les Dom (entre 76,1 agents pour mille habitants à La Réunion et 92,4 à La Martinique).

En 2012, le taux d'administration recule à Paris de 1,1 agent par rapport à 2011 mais demeure le plus élevé des départements français. Cette diminution résulte exclusivement d'une baisse du taux d'administration de la FPE (1,3 agent de moins pour 1000 habitant), les taux demeurant stables dans les deux autres versants. Le taux d'administration est en légère baisse dans les autres départements de la région francilienne (-0,1 agent par habitant) alors qu'il progresse faiblement en province et dans l'ensemble constitué par les quatre départements d'outre-mer (respectivement +0,1 et +0,2 agent par habitant).

La Guyane et La Réunion font partie des sept régions dans lesquelles l'emploi d'agents civils a augmenté deux fois plus vite qu'au niveau national. S'y ajoutent la Corse (+2,2 %), les Pays-de-la-Loire (+1,5 %), la Bretagne, la Haute-Normandie et Poitou-Charentes (+1,3 % respectivement) (Figure V1-11). Pour La Réunion, les Pays de la Loire, la Corse, la Bretagne et la Haute-Normandie, la hausse globale du nombre d'agents civils s'explique essentiellement par celle des agents territoriaux avec une croissance des effectifs qui varie entre 2,7 % et 6,1 %. En Poitou-Charentes et en Guyane, c'est la hausse du nombre d'agents civils de l'Etat (respectivement + 2,4 % et + 2,1 %) qui explique la progression de l'ensemble des agents civils. La forte évolution en Guyane et à La Réunion est en relation avec des croissances fortes de la population et ces deux Dom ont des taux d'administration qui restent inférieurs à ceux des deux autres Dom.

A l'opposé, trois régions enregistrent une baisse de leurs effectifs civils. C'est à la Martinique que la réduction est la plus importante (-1,4 %), sous l'effet conjugué de la diminution des agents civils de l'Etat et des agents territoriaux (-1,6 % dans chacun de ces deux versants). En Champagne-Ardenne et en Basse-Normandie les diminutions des effectifs sont plus faibles (respectivement - 0,3 % et - 0,1 %). La Martinique reste toutefois en tête des régions quant au niveau de son taux d'administration.

Figure V1-10 : Taux d'administration (en équivalent temps plein) dans la fonction publique au 31 décembre 2012 en France métropolitaine

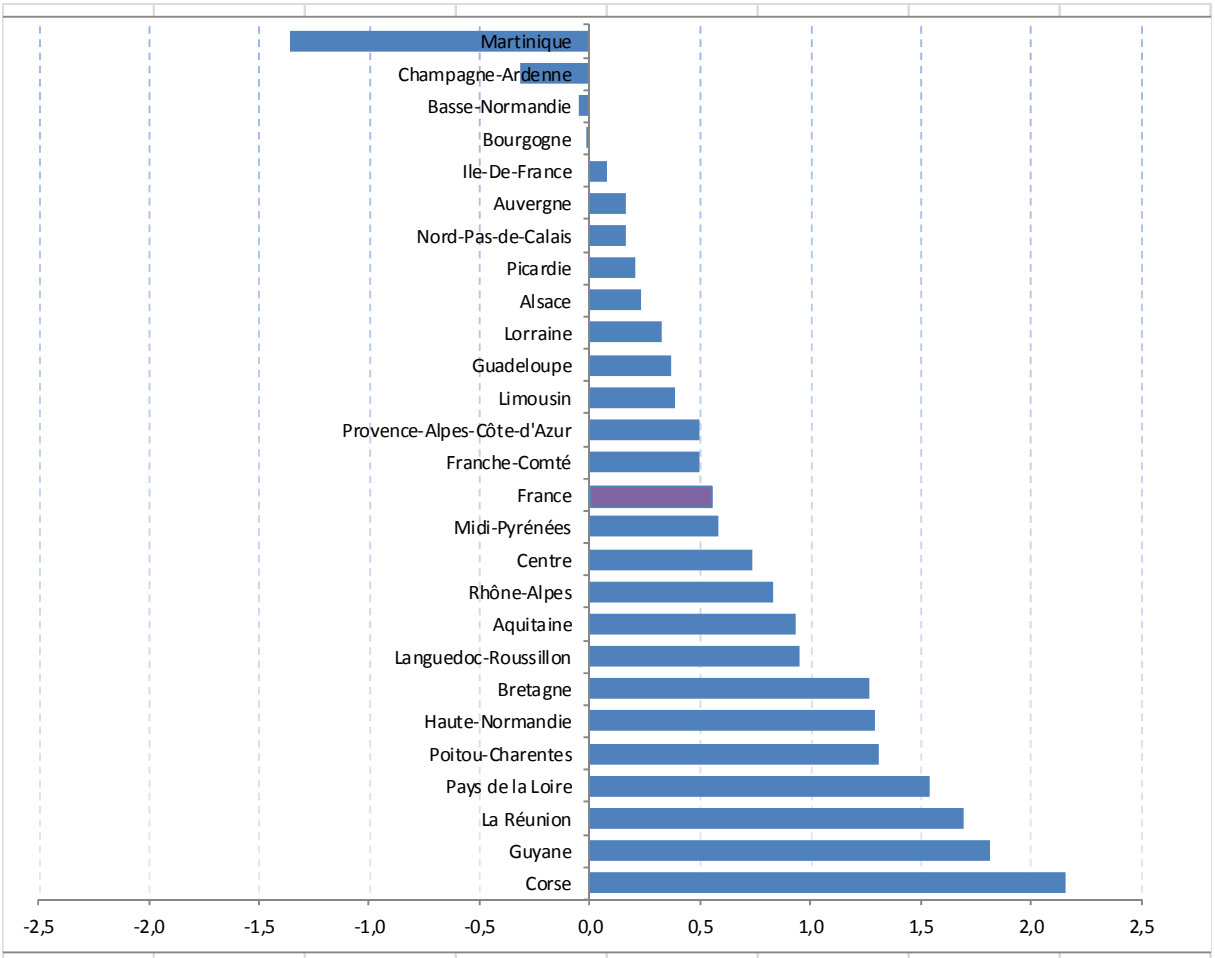
(en ‰)

Part	Fonction publique d'État, agents civils	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière	Total trois fonctions publiques
Province	**27,5**	**25,0**	**16,6**	**69,1**
Île-de-France	**39,4**	**27,7**	**14,0**	**81,1**
dont Paris	*80,5*	*30,7*	*24,1*	*135,3*
dont autres départements d'Île-de-France	*29,8*	*27,0*	*11,6*	*68,4*
France métropolitaine	**29,8**	**25,5**	**16,1**	**71,4**
DOM	**34,1**	**33,8**	**13,7**	**81,6**
Guadeloupe	35,8	34,0	15,4	85,3
Martinique	34,2	37,0	21,2	92,4
Guyane	38,5	28,0	10,7	77,1
La Réunion	31,8	34,0	10,2	76,1
France entière (1)	**29,9**	**25,7**	**16,1**	**71,7**

Sources : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
Champ : emplois principaux, civils. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière = Métropole + DOM (hors COM et étranger).
Taux d'administration : nombre d'agents civils de la fonction publique (converti en équivalents temps plein) pour 1 000 habitants.
(1) Comprend la Guadeloupe, la Martinique, la Guyane et La Réunion.

[15] Si l'on inclut les militaires, on compte 76,2 agents de la fonction publique pour mille habitants fin 2012 soit 0,2 agent de moins par rapport à 2011. La ventilation des effectifs des militaires par région est indisponible dans cette édition en lien avec les difficultés du nouveau calculateur de paye dans les armées.

Figure V1-11. Évolution des agents civils (hors militaires) de la fonction publique par région en 2012.



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

Champ : Emplois principaux, agents civis hors militaires

La fonction publique continue de se féminiser

Les agents en emploi dans la fonction publique présentent certaines spécificités sociodémographiques par rapport aux salariés du privé. En particulier, les femmes y sont largement majoritaires : au 31 décembre 2012, on compte 61 % de femmes dans la fonction publique (soit une hausse de 2 points depuis 2007), contre 44% parmi les salariés du secteur privé (+0,5 point depuis 2007).

Les effectifs des femmes augmentent en 2012 (+0,8 %) tandis que ceux des hommes baissent (-0,5 %) dans l'ensemble des trois versants de la fonction publique. La part de femmes progresse ainsi de +0,3 point en un an. Dans la FPE, versant le moins féminisé, le nombre de femmes baisse moins vite que celui des hommes : -0,2 % contre -2,1 %. Dans les deux autres versants les effectifs des femmes augmentent plus vite que ceux des hommes : +1,9 % contre +1,5 % dans la FPT et +0,7 % contre +0,4 % dans la FPH. En 2012, la part des femmes a ainsi progressé de 0,9 point dans la FPT, 0,8 point dans la FPH et 0,5 point dans la FPE.

La FPH constitue le versant le plus féminisé avec 77 % de femmes, proportion qui atteint 87 % dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées. Les filières administrative et soignante (hors personnels médicaux) sont les filières les plus féminisées avec près de 9 femmes pour 10 agents. Les femmes représentent 50 % des médecins et internes parmi lesquels leur proportion a augmenté de 0,8 point au cours de la dernière année.

Dans la FPT la part des femmes s'élève à 61 % et varie selon le type de collectivité. Ainsi, les femmes représentent près de neuf agents sur dix dans les établissements communaux et plus des deux tiers d'entre eux dans les départements. Par contre, elles ne constituent qu'un quart des effectifs des établissements départementaux et la moitié dans les structures intercommunales. Les femmes sont très présentes dans les filières sociale et médico-sociale (96 %), administrative (82 %), médico-technique (73 %) et la filière

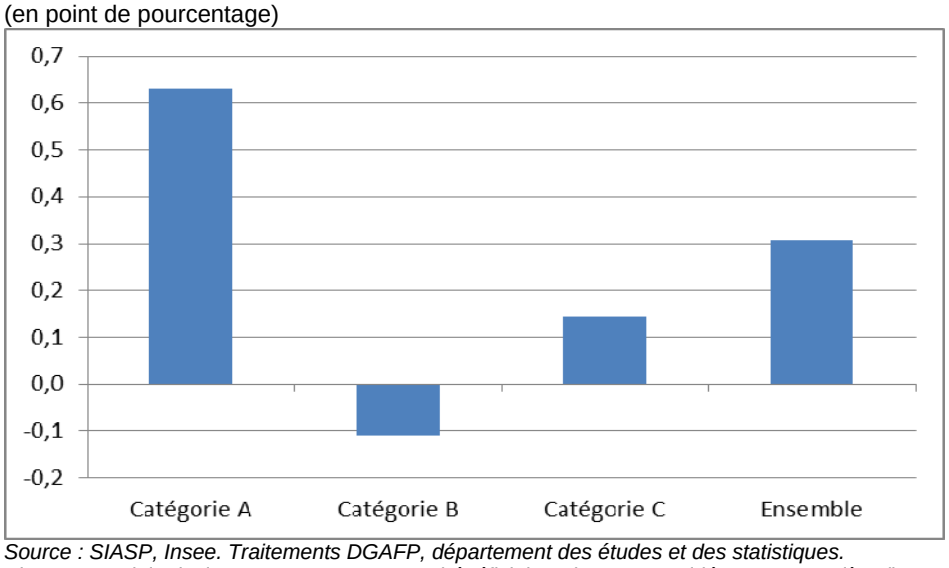
d'animation (71 %). Elles représentent également la quasi-totalité des effectifs des assistants maternels et familiaux de la FPT (96 %).

Enfin, avec 54 % de femmes, la FPE est le versant le moins féminisé (voir FT 2.4). La part des femmes y a toutefois sensiblement progressé au cours de ces cinq dernières années : + 4 points depuis 2007 contre une hausse inférieure à 1 point dans les 2 autres versants.

Les ministères les plus féminisés sont ceux de l'Education nationale, jeunesse et vie associative (71 %) – où la majorité des enseignants sont des femmes (70 %) – et du Travail, emploi et santé (65 %). Les Epa sont légèrement plus féminisés que les ministères (56 % contre 54 % dans les ministères). Les femmes sont surtout nombreuses dans les Epa sous tutelle du Travail, emploi et santé (71 %, dont 74 % à Pôle emploi) et de l'intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration (68 %, dont 77 % à l'Office français de l'immigration et de l'intégration).

Dans la FPE, les femmes sont particulièrement sous-représentées parmi les militaires (15 %) et les ouvriers d'État (13 %).

Figure V1-12 : Evolution de la part de femmes par catégorie hiérarchique dans l'ensemble de la fonction publique entre fin 2011 et fin 2012
(en point de pourcentage)



Source : SIASP, Insee. Traitements DGAFP, département des études et des statistiques.
Champ : emploi principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière (hors COM et étranger).

La part des femmes s'accroit en catégorie A mais elles restent sous représentées dans les emplois d'encadrement supérieur et de direction

La part des femmes dans l'emploi s'élève à 63 % dans la catégorie A, 62 % dans la catégorie C et 56 % dans la catégorie B (voir FT 2.4). La FPH est le versant dont la catégorie A est la plus féminisée : 73 % contre 60 % dans la FPE et la FPT. Hors enseignant, la part de femmes au sein de catégorie A de la FPE est seulement de 44%.

En un an, la part des femmes a progressé plus vite dans la catégorie A que dans l'ensemble de la fonction publique : +0,6 point de pourcentage contre +0,3 point dans l'ensemble (voir figure V1-12). Cette tendance est plus marquée dans la FPH (+0,6 point) et dans la FPE (+0,5 point) que dans la FPT (+0,2 point). Dans la FPH, la part des femmes progresse chez les médecins et les internes en médecine (+0,7 point). Dans ces emplois, les effectifs féminins ont progressé plus vite que les effectifs masculins en 2012 (+4,7 % contre +1,8 %).
Dans la FPE, l'augmentation de la part des femmes parmi les catégories A s'explique essentiellement par le reclassement en catégorie A des corps des infirmiers de l'Education nationale et de l'enseignement supérieur. Ces corps très féminisés – 96 % de femmes en 2011– relevaient jusqu'en 2011 de la catégorie B.

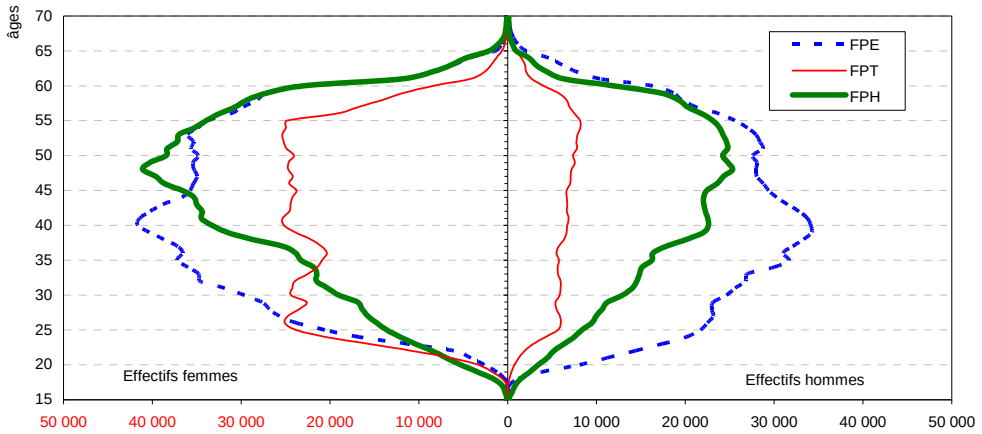
La proportion de femmes relevant des emplois d'encadrement supérieur et de direction de la fonction publique est plus faible que leur part respective dans chacun des versants: 26 % contre 61 % dans la FPT, 27 % contre 54 % dans la FPE, et 42 % contre 77 % dans la FPH (voir FT 2.4).Toutefois, par rapport à 2011 la part des femmes qui occupent ces emplois augmente de 0,7 point dans la FPE (dont +1,2 point dans les corps Ena conception et management) , +0,8 point dans la FPH (dont +3,3 points dans les emplois fonctionnels de directeurs d'hôpitaux) et de +0,9 point dans la FPT (dont +1,8 point parmi les emplois de direction).

La part des 50 ans et plus continue d'augmenter dans la fonction publique en 2012, surtout dans la FPT

Les agents de la fonction publique sont en moyenne plus âgés que ceux du secteur privé (42 ans contre 40 ans pour le privé). L'âge médian est également plus élevé dans la fonction publique (43 ans contre 41 ans pour le privé). Le profil par âge des secteurs public et privé indique une proportion de salariés de moins de 30 ans supérieure dans le secteur privé, alors qu'inversement, la proportion des salariés de 50 ans et plus est supérieure dans la fonction publique (voir FT 2.5). On compte un agent de 50 ans ou plus, pour un agent de moins de 30 ans dans le privé alors que ce ratio est deux fois plus élevé dans l'ensemble de la fonction publique. Cette situation résulte du rythme des recrutements et des départs à la retraite passés. Á la différence du privé, le principe même de la carrière conduit dans la fonction publique, au maintien en emploi des « seniors ». De plus, le niveau de diplôme des agents du secteur public, en moyenne plus élevé que celui des salariés du privé, explique des entrées tardives dans la vie active, ce qui réduit d'autant le poids des jeunes.

En 2012, le nombre d'agents de 50 ans et plus progresse de 3 % (+ 6 % parmi les 55 ans et plus et +14 % parmi les 60 ans et plus) dans les trois versants de la fonction publique. A l'inverse, le nombre d'embauches dans la FPE étant orienté à la baisse depuis 2003, les effectifs des agents de moins de 30 ans chutent dans ce versant (- 6 %) surtout parmi les titulaires (-10 %) et les militaires (-6 %) et restent stables dans les deux autres versants. Dans les trois versants réunis les effectifs des moins de 30 ans baissent de 3 %. En 2012, la part des 50 ans et plus a ainsi progressé de 0,9 point dans l'ensemble de la fonction publique tandis que la part des moins de 30 ans a baissé de 0,4 point.

Figure V1-13 : Pyramide des âges par versant au 31 décembre 2012



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière (hors COM et étranger).

Les pyramides des âges par versant de la fonction publique font état d'une certaine hétérogénéité.
La part des 50 ans et plus est nettement supérieure dans la FPT (35 % des agents), notamment dans les collectivités territoriales. Les agents de 50 ans et plus représentent 40 % des agents employés par les départements et les régions. Seul un agent employé par la FPT sur dix a moins de 30 ans et les 50 ans et plus sont trois fois plus nombreux que les moins de 30 ans. Les agents âgés de 50 ans et plus sont plus nombreux dans la filière technique (39 % contre 35 % pour l'ensemble des agents). Ils sont également surreprésentés parmi les assistants maternels et familiaux. Au contraire, les agents de moins de 30 ans sont proportionnellement plus nombreux dans les filières d'animation (31 % ont moins de 30 ans contre 11 % dans l'ensemble de la FPT) et d'incendie (14 %). Ils sont également très présents parmi les non-titulaires (29 %).

Dans la FPE, les agents de 50 ans et plus représentent 29 % des effectifs, soit près du double de la part des agents âgés de moins de 30 ans (15 %).

Les ministères les plus âgés sont ceux du Travail, de l'emploi et de la santé, de la Culture et de la communication et les ministères économique et financier dans lesquels plus de la moitié des agents ont 50 ans ou plus (contre 29 % dans l'ensemble des ministères). Dans les Épa, près de la moitié des agents rattachés au ministère du Budget, des comptes publics et de la réforme de l'État ont 50 ans ou plus (contre 28 % dans l'ensemble des Épa). Les ouvriers d'Etat, dont plus de la moitié des effectifs est âgée de 50 ans ou plus, constituent la population la plus âgée.

Les agents de moins de 30 ans sont plus nombreux dans les Épa (21 %) que dans les ministères (14 %). Les Épa sous tutelle du ministère de l'Éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative comptent le plus de

jeunes (49 % ont moins de 30 ans). Les ministères les plus jeunes sont la Défense et l'Intérieur où la part des moins de 30 ans s'élève respectivement à 33 % et 18 %, en lien avec la présence des militaires dans ces deux ministères. Agés en moyenne de 38 ans, les militaires constituent, avec les non-titulaires (34 ans en moyenne) les populations les plus jeunes de la FPE. 38 % des militaires et un tiers des non-titulaires ont moins de 30 ans. Certains militaires de par leur statut bénéficient, en effet, de conditions leur permettant de partir en retraite plus tôt. Quant aux non-titulaires - qui constituent une population au turn-over élevé- leur proportion diminue progressivement avec l'âge

Enfin, avec 19 % d'agents âgés de moins de 30 ans, la FPH est le versant qui recense le plus de jeunes. Ces derniers sont particulièrement nombreux dans la filière soignante (21 % ont moins de 30 ans). Tout comme dans les deux autres versants, les non-titulaires comptent le plus de jeunes (43 % d'entre eux ont moins de 30 ans). Les médecins et internes comptent également un quart d'agents âgés de moins de 30 ans, soit une proportion en hausse de 1,1 point par rapport à l'année précédente.

Les 50 ans et plus représentent quant à eux 28 % des effectifs de la FPH. Ils sont surreprésentés dans les filières administratives et technique-ouvrière (36 % contre 29 % pour l'ensemble) et parmi les médecins (33 %).

Les agents de catégorie A sont plus jeunes dans la FPH

Dans la FPT et la FPE, la catégorie A se caractérise par l'âge moyen (45,4 et 43,1 ans) et la part de 50 ans et plus (respectivement 40 % et 30 %) les plus élevés alors qu'elle constitue la catégorie la plus jeune dans la FPH (39,2 ans en moyenne et 27 % ont moins de 30 ans) (voir FT 2.5). Dans ce dernier versant, la catégorie B regroupe les agents les plus âgés : ils ont 43,0 ans en moyenne et plus d'un tiers a 50 ans ou plus. Cet écart peut partiellement s'expliquer par les passerelles plus importantes entre catégorie B et A dans les deux premiers versants que dans la FPH où les professions médicales sont réglementées. De plus, les infirmiers ayant opté pour le passage en catégorie A sont les plus jeunes, les plus âgés ayant plus intérêt à rester classés en catégorie B (active). Entre 2011 et 2012, l'âge moyen des infirmiers classés en catégorie B a augmenté plus vite que celui des infirmiers classés en catégorie A (respectivement +0,6 an et +0,2 an) creusant l'écart d'âge entre les deux corps. Fin 2012, l'âge moyen des premiers est de 43,3 ans contre 33,7 ans pour les infirmiers de catégorie A.
En 2012, l'âge moyen des agents de catégorie A de la FPH est en baisse de 0,2 an en lien notamment avec l'augmentation de 4 % des effectifs des internes en médecine.

Entre 2011 et 2012, c'est dans la catégorie C que la proportion d'agents de la fonction publique âgés de 50 ans et plus a la plus progressé (+1,4 point contre +0,9 point toutes catégories confondues), plus particulièrement dans la FPT (+1,6 point). Dans la FPH, la part des moins de 30 ans, en baisse dans chacun des versants de la fonction publique, a augmenté de +0,9 point dans la catégorie A.

Figure V1-14 Répartition des effectifs de la fonction publique par catégorie hiérarchique, par sexe et tranche d'âge

	Situation au 31 décembre 2012				Évolution entre les 31 décembre 2011 et 2012			
	Part des hommes (en %)	Part des femmes (en %)	Part des moins de 30 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Part des hommes (en point de %)	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	37,2	62,8	15,8	29,8	-0,6	0,7	-0,4	0,2
Catégorie B	44,2	55,8	17,8	28,0	0,1	-0,1	-0,5	0,8
Catégorie C	37,6	62,4	17,0	32,7	-0,2	0,2	-0,6	1,3
Toutes catégories	**38,8**	**61,2**	**16,8**	**30,8**	**-0,3**	**0,3**	**-0,5**	**0,8**

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

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

Les personnels de direction et d'encadrement supérieur sont sensiblement plus âgés que la moyenne des agents dans l'ensemble des trois fonctions publiques en raison de la nécessaire expérience professionnelle qu'ils doivent avoir pour atteindre ces postes : ils ont en moyenne 47,8 ans dans la FPE, 48,8 ans dans la FPH et 52,0 ans dans la FPT, soit entre 5,7 ans et 7,9 ans de plus que l'âge moyen de l'ensemble des agents de chaque versant de la fonction publique. La part des moins de 30 ans dans ces emplois s'élève à 8 % dans la FPE, 4 % dans la FPH et 1 % dans la FPT et reste quasi stable en 2012. Celle des 50 ans et plus y est élevée : 51 % parmi les emplois de direction et d'encadrement supérieur dans la FPE et 68 % dans la FPT, soit une hausse respective de +0,8 et +0,3 point par rapport à 2011. Dans la FPH, la part des personnels de direction et d'encadrement supérieur âgés de 50 ans et plus baisse quant à elle de -1,5 point et s'établit à 55 % en 2012. Au sein de l'encadrement supérieur de la FPE, les agents relevant des emplois à la décision du Gouvernement – sont âgés en moyenne de 56 ans et 85 % d'entre eux ont 50 ans et plus.

Bibliographie

- BAHU M., « Les contrats d'aide à l'emploi en 2012 : des entrées en baisse, mais des contrats plus ciblés sur les publics en difficulté », Dares Analyses n°021, mars 2014

- BARADJI, E. et HAMA, S. (2013), « L'emploi dans les trois versants de la fonction publique en 2011 », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres,* DGAFP, La Documentation française.

- BARADJI, E., DOROTHEE, O. et HAMA, S. (2012), « L'emploi dans les trois versants de la fonction publique en 2010 », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique -2012, Faits et chiffres,* DGAFP, La Documentation française.

.- BARADJI, E., HAMA, S et SCHREIBER, A. (2011), « L'emploi dans les trois versants de la fonction publique en 2009 », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2010-2011, Faits et chiffres,* DGAFP, La Documentation française.

- BESSON, L. (2013), « L'emploi territorial en 2011 : stabilisation des effectifs globaux et moindre recours aux contrats aidés», DGCL, *Bulletin d'information statistique de la DGCL*, n°96, juillet

- BESSON, L. (2012), « La croissance des effectifs dans la fonction publique territoriale ralentit depuis 2008 », DGCL, *Bulletin d'information statistique de la DGCL*, n°89, juillet

- ERNST, E et DOROTHEE, O. (2013), « L'emploi dans la fonction publique en 2011 », Insee première, n°1460, juillet

- SENIGOUT, E, BARADJI, E et IDMACHICHE, S. (2014), « L'emploi dans la fonction publique en 2012 », Insee première, n°1496, avril 2014

- « Légère hausse de l'emploi dans la fonction publique entre 2011 et 2012», Informations Rapides, n°288, décembre 2013.

Vue 2

Les flux de personnels dans la fonction publique

2.1 Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale en 2012

Nunzia Bounakhla
DGAFP[1]

En 2012, 37 050 lauréats ont été admis par recrutement externe comme titulaires dans la fonction publique territoriale et la fonction publique de l'Etat (respectivement 13 521 et 23 529), auxquels s'ajoutent 20 085 recrutements directs sans concours (18 643 et 1 442 respectivement).

La fonction publique territoriale constitue ainsi le premier recruteur public avec 32 164 recrutements externes, dont plus de la moitié sans concours.

L'État a légèrement augmenté son offre d'emplois en 2012 (+5 %) : 25 003 postes ont été offerts, dans le cadre de 487 concours aux recrutements externes, contre 23 778 l'année précédente pour 498 concours. Le nombre de recrutements réalisés est en progression par rapport à 2011, pour toutes les catégories hiérarchiques mais constitue avec 2011 le niveau le plus bas depuis 10 ans (67 050 recrutés au pic de 2002).

La fonction publique territoriale a diminué le nombre de lauréats aux concours en 2012 par rapport à l'année précédente (- 4 333 admis) soit un recul de 12 %. Cette baisse concerne les trois catégories hiérarchiques, A et B, mais aussi le recrutement direct en catégorie C. Seuls les agents recrutés en catégorie C avec concours sont entrés en plus grand nombre (+21,4 %) par rapport à 2011.

Orienté à la baisse depuis 2003, le nombre de recrutements externes dans la fonction publique de l'État progresse en 2012

Chaque année, l'État renouvelle son personnel par le biais de concours organisés dans chaque ministère. La sélection des candidats aux emplois publics, qui s'opère traditionnellement par concours externe, 3ème concours ou concours unique, s'est diversifiée. Depuis 2002, des procédures dérogatoires permettent de pourvoir sans concours certains emplois de catégorie C. En 2005, l'administration a créé le Pacte (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État) et depuis 2007, elle cherche à mieux prendre en compte la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle (RAEP).

Quel que soit le mode de sélection, le contexte de réduction du nombre de corps de la fonction publique (fusions de corps), se traduit par une baisse continue du nombre de concours externes depuis 2005. En 2012, 487 concours ont été organisés contre 498 en 2011 et 850 en 2005.
Le nombre de postes offerts bien qu'en hausse en 2012 (+ 5 %), a diminué par paliers successifs depuis l'année 2003 pour atteindre un niveau historiquement bas. L'État offre 50 % de postes en moins qu'il y a 10 ans, l'année 2002 ayant constitué un pic de recrutement.

En 2012, l'offre d'emploi sans concours diminue tandis que celle via le concours externe est en hausse.

En 2012, les administrations ont ouvert 25 003 postes au recrutement externe, soit 1 225 postes de plus par rapport à l'année précédente (23 778). Les postes supplémentaires ont été proposés aux concours externe et au 3ème concours qui enregistrent une hausse respectivement de 8 % et de 25 %. Mais cette progression reste faible et ne permet pas de retrouver le niveau des années antérieures. Au 3ème concours, l'État n'a ouvert que 393 postes en 2012 (1,6% des offres) alors qu'il en proposait 1 730 en 2003. Entre 2006 et 2012, les postes offerts ont été divisés par deux et demi (897 en 2006). Le constat est le même pour le concours externe, qui a proposé 21 896 postes (87,6% des offres) et dont l'offre n'a cessé de décroître depuis 2003 (44 373 en 2003).

[1] Département des études et des statistiques.

Après avoir progressé de 29 % entre 2004 et 2007, l'offre au concours unique est restée stable pendant 5 années, oscillant autour d'une moyenne de 1 800 postes par an. En 2012, Le nombre de postes offerts baisse de façon significative par rapport à 2011 (1 232 postes soit -488) pour atteindre son niveau le plus bas, en dessous de celui de 2004 (1 341).

Aux sélections sans concours (recrutement externe et Pacte), l'offre d'emploi diminue très légèrement en 2012. Le nombre de postes proposés est de 1 118 au recrutement externe sans concours (soit -50 par rapport à 2011) et de 364 postes au recrutement par Pacte (soit -10).

Au total, ces nouveaux modes d'accès comptabilisent 5,9 % de l'ensemble des postes offerts. L'essentiel des postes proposés le sont toujours via la voie traditionnelle, externe avec concours, à 88 %.

Figure V 2.1a-1 : Nombre de postes offerts et structure des recrutements externes dans la fonction publique de l'État (FPE)

Postes offerts	2002	2003	2011	2012	Part (en %)	2011-2012 Evolution (en %)	2002-2012 Evolution (en %)
Concours externe	48 860	44 373	20 202	21 896	87,6	8,4	-55,2
Concours unique	2 380	2 346	1 720	1 232	4,9	-28,4	-48,2
3ème concours	1 684	1 730	314	393	1,6	25,2	-76,7
Autres recrutements externes	**2 899**	**2 058**	**1 542**	**1 482**	**5,9**	**-3,9**	**-48,9**
Dont sans concours	*2 899*	*2 058*	*1 168*	1 118	4,5	-4,3	-61,4
Pacte (sélection sans concours)	*0*	*0*	*374*	364	1,5	-2,7	-
Total recrutement externe	**55 823**	**50 507**	**23 778**	**25 003**	**100,0**	**5,2**	**-55,2**

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

Le repli des recrutements externes amorcé en 2003 dans la FPE, marque une pause en 2012.

L'État a recruté 24 971 titulaires[2] en 2012, soit 11,8 % de plus qu'en 2011. Néanmoins le niveau de recrutement est inférieur de 62,8 % par rapport à 2002 où l'État avait accueilli 67 050 agents. Dans la durée, on assiste à un mouvement de repli qui s'est effectué par paliers successifs, certaines années enregistrant des baisses plus marquées que d'autres (-24 % en 2009, -17 % en 2006 et en 2004), 2012 constitue ainsi une année de stabilisation.

Figure V 2.1a-2 : Nombre de recrutements externes et part des recrutements sans concours dans la FPE

Recrutements	2002	2003	2011* (résultats estimés)	2012* (résultats estimés)	Part (en %)	2011-2012 Evolution (en %)	2002-2012 Evolution (en %)
Concours externe	59 619	52 510	18 838	22 045	88,3	17,0	-63,0
Concours unique	2 445	2 565	1 497	1 132	4,5	-24,4	-53,7
3ème concours	1 454	1 532	291	352	1,4	21,0	-75,8
Autres recrutements externes	**3 532**	**2 685**	**1 712**	**1 442**	**5,8**	**-15,8**	**-59,2**
Dont sans concours	*3 532*	*2 685*	*1 411*	1 082	*4,3*	*-23,3*	*-69,4*
Pacte (sélection sans concours)	*0*	*0*	*301*	360	*1,4*	*19,6*	*0,0*
Total recrutement externe	**67 050**	**59 292**	**22 338**	**24 971**	**100,0**	**11,8**	**-62,8**

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la FPE, DGAFP, département des études et des statistiques.
* Les résultats estimés incluent le nombre des postes offerts des concours pour lesquels les résultats n'ont pu être obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre.

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

En 2012, les administrations ont recruté plus d'agents *via* les concours externes (+ 3 207 personnes, soit une hausse de + 17 %) essentiellement dans le corps de professeur des écoles (+ 1 817 personnes).

Le troisième concours, réservé aux personnes ayant déjà une expérience professionnelle dans le privé ou un mandat électoral, a permis l'entrée de 352 personnes (+ 61 par rapport à 2011, soit + 21%). Bien qu'en légère progression en 2012, le recrutement par cette voie reste faible et s'inscrit en net recul sur plusieurs années.

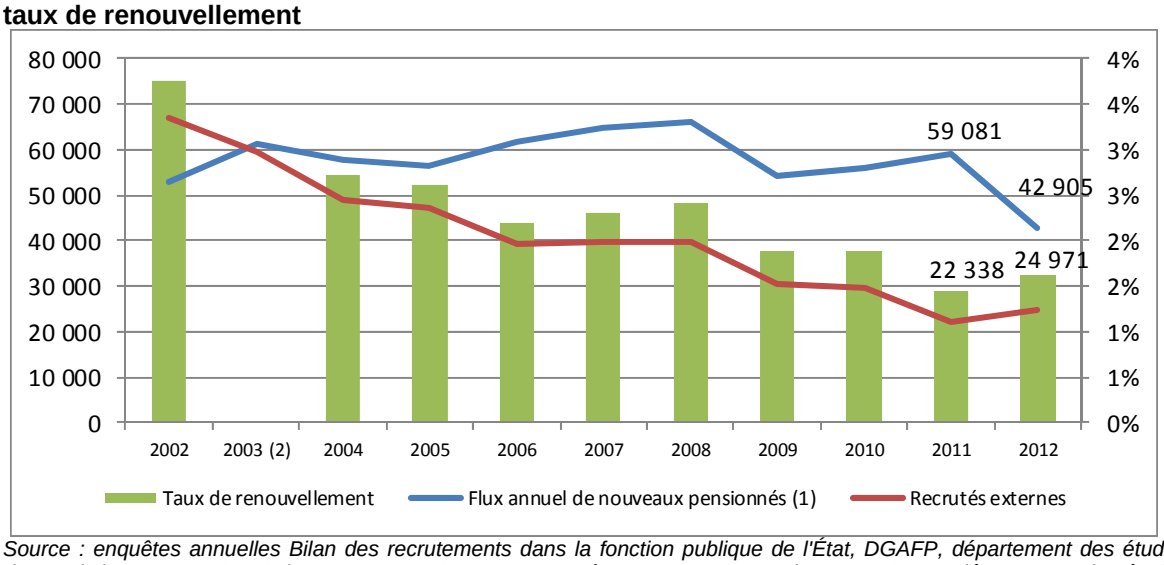
Le nombre d'agents recrutés par concours unique a diminué en 2012 (365 agents de moins qu'en 2011) pour se situer à son niveau le plus bas sur les 10 dernières années. Cette voie d'accès qui permet l'entrée de personnels sur des postes spécialisés (chercheurs, ouvriers spécialisés…) avait atteint un niveau de recrutement record en 2000 avec 4 376 entrées.

Les recrutements directs sans concours, qui permettent l'accès aux premiers grades des corps de la catégorie C sont moins nombreux en 2012 qu'en 2011 (- 329) alors que les recrutements par contrat Pacte progressent légèrement (+ 59). La part des emplois de catégorie C accessibles sans concours représente un tiers des agents recrutés en catégorie C (32,7 %).

Chaque année, les concours externes permettent à l'administration de renouveler son personnel titulaire. Entre 2002 et 2012, le taux de renouvellement dans la FPE (nombre de recrutés par voie externe rapporté à l'effectif physique des titulaires au 31 décembre) varie entre 1,4 et 2,7% après un pic à 3,7% en 2002.

Jusqu'en 2002, le nombre de recrutements externes de titulaires s'établissait à un niveau supérieur à celui des départs à la retraite, évalué ici à partir des entrées en pension de droit direct : de l'ordre de 120 recrutements pour 100 départs à la retraite en moyenne annuelle de 1998 à 2002.
Après un point de quasi-équilibre en 2003, l'écart s'est inversé, tout en se creusant de façon continue. En 2012, la baisse significative du nombre de nouveaux pensionnés réduit l'écart.

Figure V 2.1a-4 : Flux annuel de nouveaux pensionnés et de recrutés externes dans la FPE, et taux de renouvellement



Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques, et : FGE, Colter, DADS, SIASP, Insee; enquêtes SAE, Drees. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
(1) Flux annuel de pensions de droit direct entrées en paiement (titulaires FPE, hors militaires et ouvriers d'État).
(2) Taux de renouvellement non disponible pour 2003
* Résultats estimés pour l'année 2008, 2009 et 2011, 2012.

La sélectivité est en baisse pour l'ensemble des recrutements externes de l'État sauf au concours unique

La sélectivité est le rapport entre le nombre de candidats présents et le nombre de candidats admis à un concours. Ce taux permet d'évaluer l'attractivité de l'offre et sa variation d'une année sur l'autre. En 2008, 2009, 2011 et 2012, compte tenu des difficultés de collecte, essentiellement sur les catégories C (voir avertissement méthodologique), la sélectivité au recrutement externe (rapport présents/admis), a été calculée à partir des seuls résultats partiels obtenus, hors recrutement externe sans concours et hors Pacte. Pour les concours dont le résultat n'avait pu être collecté, le nombre de candidats présents et admis est une donnée manquante qui ne peut être estimée.

Il convient de façon générale d'être prudent lorsque l'on compare la sélectivité d'une année sur l'autre : dans un contexte de recul des postes offerts, l'évolution dans le temps de la sélectivité n'est pas aisée à interpréter faute d'éléments qualitatifs complémentaires.

L'ensemble des recrutements externes par concours sont moins sélectifs en 2012 qu'en 2011. Le taux se situe à 11,1 (soit 1 candidat admis pour 11 présents) alors qu'il était à 12,2 en 2011 (1 sur 12).

La sélectivité enregistre son niveau le plus bas depuis 2008 (10,5). Alors que l'offre totale d'emplois via le recrutement externe a augmenté de 5,2 % en 2012 par rapport à 2011 le nombre de candidats a diminué de 1,6 % (255 596 présents aux épreuves de sélection en 2012 contre 259 845 en 2011).

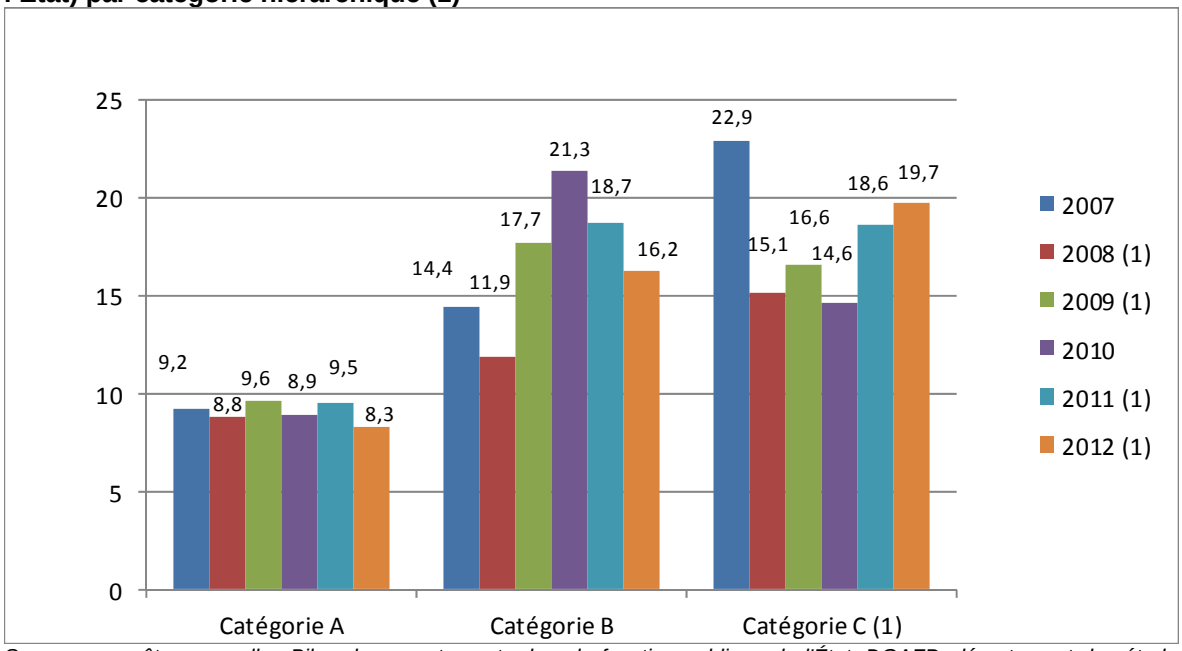
Au seul concours externe, il est de 10,6 en 2012 alors qu'il n'est que de 7,2 au 3ème concours. En revanche, au concours unique, il augmente de 2 points par rapport à 2011 (11,9) du fait de la diminution du nombre de postes offerts bien plus forte (-28 %) que celle du nombre de candidats présents au concours (-5,1%).

Le nombre de candidats aux emplois de catégorie A et B dans la FPE est en recul

Le recul du nombre de candidats se constate aux concours de catégorie A (- 3 769 candidats en 2012 par rapport à 2011 soit -2,6 %) mais aussi aux concours de catégorie B (- 6 380 candidats soit -10,2 %). A elles deux, ces catégories totalisent une baisse de 4,9 % pour une offre de postes en augmentation de 7,6 %.

Pour les postes de catégorie C, hors recrutements sans concours et Pacte, la sélectivité est de 19,7 en 2012, soit un taux d'un point supérieur à celui de l'année précédente.

Figure V 2.1a-5 : Évolution du taux de sélectivité (ensemble des recrutements externes de l'État) par catégorie hiérarchique (1)



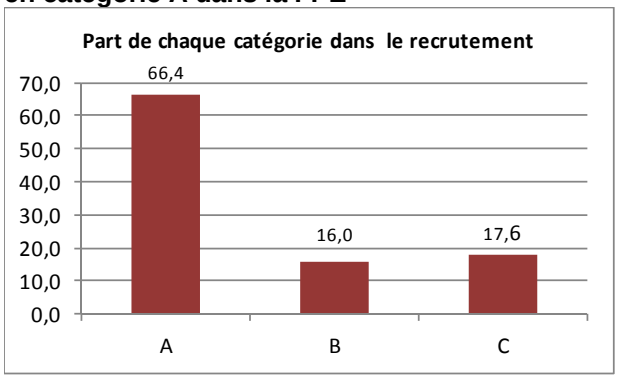
Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.
(1) La sélectivité au recrutement externe a été calculée à partir des résultats partiels obtenus (rapport présents/admis). Pour la catégorie C, elle est calculée hors recrutement externe sans concours et hors Pacte.
Note de lecture : en 2012, la sélectivité des concours de catégorie A s'établit à 8,3 soit 1 admis pour 8 présents.

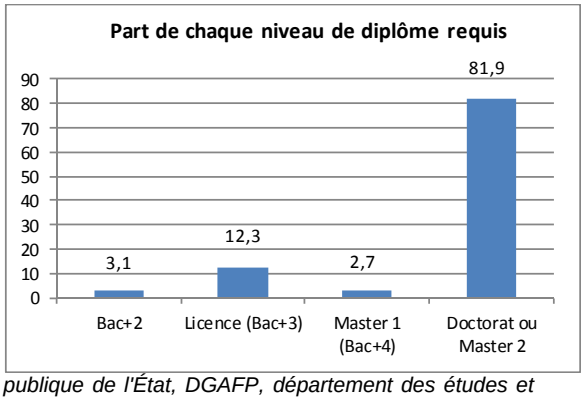
Les recrutements en catégorie A essentiellement offerts aux Master 2 et titulaires d'un doctorat progressent en 2012

L'État recrute majoritairement sur des emplois de catégorie A (66,4%) soit 16 572 agents recrutés par concours en 2012 en hausse de 11,9 % par rapport à 2011, pour ces recrutements, un niveau Bac+5 est exigé dans 81,9 % des cas en 2012 (soit 13 562 recrutés, +12,9 %). Cela concerne notamment les postes d'enseignants et de chercheurs. Pour les concours de l'Éducation nationale (accès aux postes d'agrégés, de certifiés, de professeurs des écoles, ou encore de conseillers principaux d'éducation), l'État a augmenté ses exigences en matière de niveau d'étude avec la mise en place en 2009 de la « mastérisation » (Décret n° 2009-913 à 920 du 28 juillet 2009). En pratique les candidats peuvent s'inscrire aux concours avec une licence ou une maîtrise (ou Master 1) tout en poursuivant leurs études, mais l'obtention du Master 2 est indispensable pour être nommé fonctionnaire-stagiaire en cas de réussite au concours.

En revanche, l'accès aux postes de chercheurs (chargés de recherche, directeurs de recherche et ingénieurs de recherche), qui nécessite l'obtention du doctorat ou un niveau minimum d'études équivalent à Bac+5 a concerné 873 recrutés en 2012 contre 1271 en 2011.

Figures V 2.1a-6 : Recrutements 2012 par catégorie hiérarchique et niveau de diplôme requis en catégorie A dans la FPE





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

Lecture : 81,9 % des candidats ont été recrutés sur des emplois de catégorie A nécessitant un niveau de diplôme équivalent au Doctorat ou au Master 2

Les concours accessibles avec un Master 1 (Bac+4) ne représentent que 2,7 % des sélections en catégorie A : il s'agit du concours d'entrée à l'école de la magistrature et des concours d'ingénieurs élèves des Ponts Eaux et forêts ou de conseiller d'éducation populaire et de la jeunesse. Sur les 452 agents recrutés sur ces critères en 2012, la moitié (223) avaient un diplôme de niveau Bac+5, soit un an d'étude supplémentaire.

Seuls 12,3 % des concours de la catégorie A sont accessibles aux candidats n'ayant que la licence (Bac+3). En 2012, 2 030 personnes ont été recrutées (+ 3 % par rapport à 2011) pour pourvoir les postes répondant à cette exigence : conseillers d'orientation psychologues, élèves attachés (IRA), inspecteurs des impôts et du trésor public, chargés d'études documentaires, secrétaires des affaires étrangères ou ingénieurs d'études. Parmi les lauréats dont le diplôme était connu (soit 89 % des reçus), 70 % avaient un diplôme supérieur à la licence (41 % un Bac+5 et 29 % un Bac+4).

Enfin, certains concours font exception et permettent d'accéder à la catégorie A, avec un niveau de formation Bac+2 (BTS, DUT, classes préparatoires). Ils concernent l'accès aux corps d'assistants ingénieurs**,** ingénieurs des études et de l'exploitation de l'aviation civile**,** ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne**,** ingénieurs électroniciens des systèmes de la sécurité aérienne ou attachés-statisticiens. Ils représentent 3,1 % des recrutés dans cette catégorie (soit 508 lauréats en 2012, + 8,5 %). Parmi ceux dont le diplôme était connu (84 % d'entre eux), 57 % possédaient un diplôme supérieur au niveau requis (33 % un Bac+5, 10 % un Bac+4 et 14 % un Bac+3).

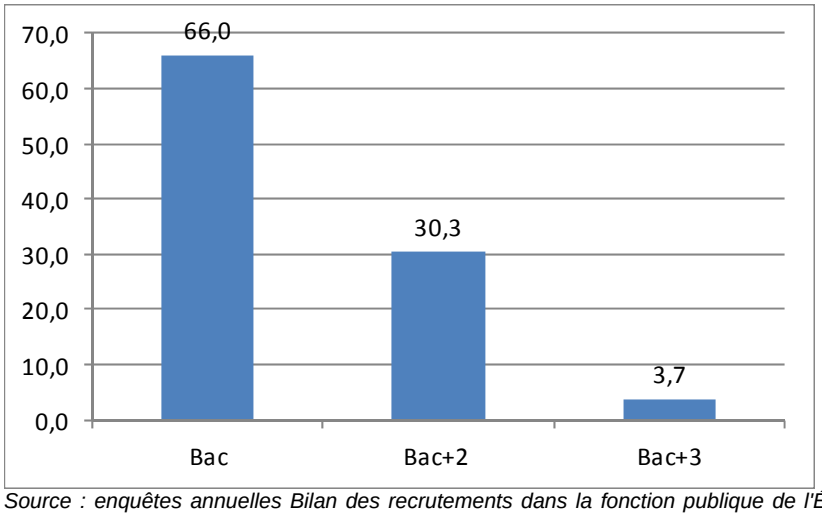
Au final, sur l'ensemble des concours de catégorie A organisés en 2012, 88 % des reçus dont le diplôme était connu, avaient un niveau Bac+5 et 6 % un niveau Bac+4 (voir figure V 2.1a-8).

Les lauréats de la catégorie B sont à plus de 30 % titulaires d'au moins Bac+4 et ceux de la catégorie C à près de 12 %

Les concours de la catégorie B représentent 16,0% du recrutement total par concours dans la FPE en 2012 (soit 3 992 agents en hausse de 14,0 % par rapport à 2011). Pour l'accès à cette catégorie hiérarchique, le baccalauréat ne suffit pas toujours. Pour certains corps, le niveau Bac+2 est requis : conseiller pénitentiaire d'insertion et de probation, éducateur, greffier, lieutenant pénitentiaire, secrétaire administratif classe supérieure (depuis la refonte de la grille des secrétaires administratifs dans le nouvel espace statutaire (NES), technicien de la police nationale, technicien sanitaire. Parfois, un diplôme d'État spécifique est requis, obtenu au terme de deux années d'étude après le Bac (éducateur spécialisé Institut National Jeunes Sourds et Aveugles), ou même trois (technicien paramédical civil, assistant de service social, et infirmier jusqu'en 2011).

En 2012, le niveau Bac était requis pour 66,0% des reçus aux concours de catégorie B, et un niveau Bac+2 ou Bac+3 pour les 34,0 % autres reçus pour cette catégorie. Or sur l'ensemble des lauréats de ces concours, au moins 15,7 % possédaient un niveau Bac+5 et 9,7 % un niveau Bac+4. Sous l'hypothèse que les 27,1 % lauréats dont le diplôme est inconnu se répartissent comme les autres, ces proportions pourraient atteindre respectivement 19,9 % et 12,3 %.

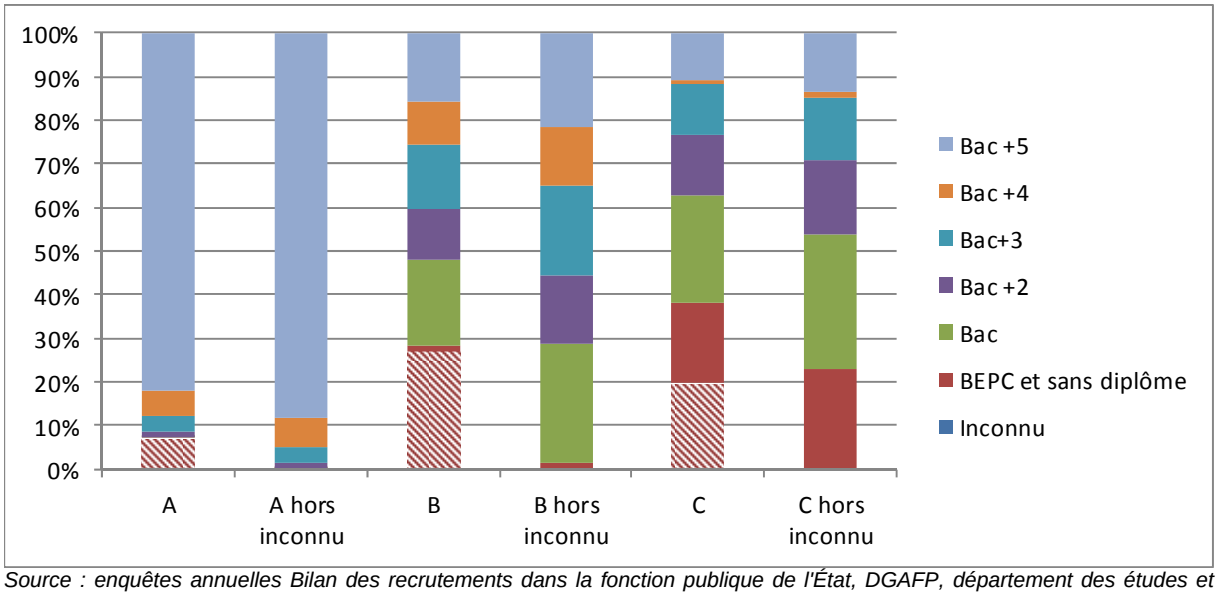
Figure V 2.1a-7 : Part des recrutements 2012 dans la catégorie B par niveau d'étude requis dans la FPE



Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.
Lecture : 30,3% des candidats ont été recrutés sur des emplois de catégorie B nécessitant un niveau de diplôme équivalent à Bac+2

Les concours de la catégorie C représentent 17,6% du recrutement total par concours dans la FPE en 2012 (soit 4 407 agents, + 9,5 %). Ces emplois sont ouverts aux candidats ayant un niveau équivalent au brevet, mais dans certains cas, aucune condition de diplôme n'est exigée. Les données sur le niveau des lauréats à ces concours en 2012 sont inconnues dans 19,8 % des cas. Mais les données collectées montrent que 11,8 % au moins des reçus à ces concours avaient un niveau Bac+4 ou Bac+5, 25,4 % au moins un niveau Bac+2 ou Bac+3 et au moins 24,7% un niveau Bac.

Figure V 2.1a-8 : Niveau de diplôme des lauréats au concours par catégorie hiérarchique sur l'ensemble des concours externes dans la FPE en 2012



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

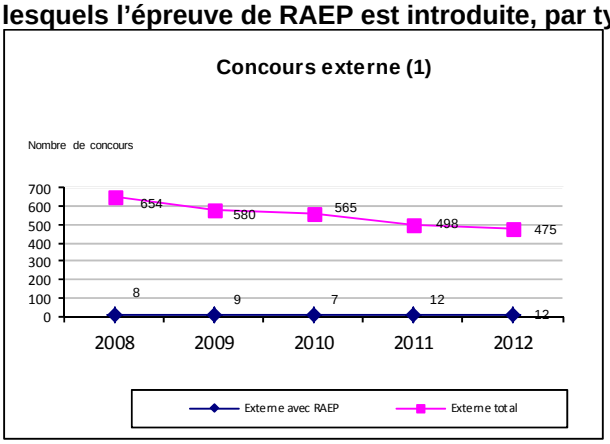
Encadré 1 : La Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle (RAEP) aux concours de la FPE

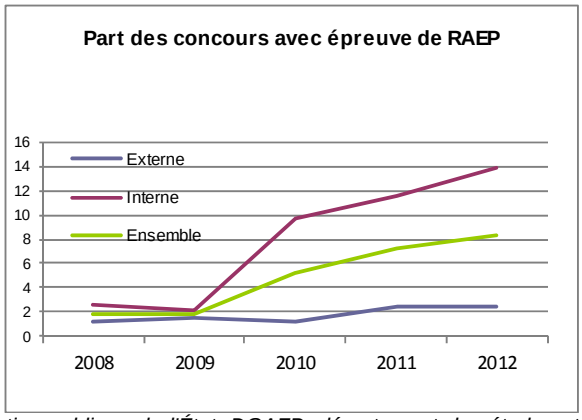
La RAEP est un dispositif qui modifie le contenu des épreuves des concours et les modalités d'évaluation des candidats à l'entrée dans la fonction publique et pour la promotion interne, dans le but de diversifier le profil des lauréats. Entrée en vigueur le 1er août 2007, conformément à la loi du 2 février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

L'introduction de la RAEP concerne essentiellement les concours internes et examens professionnels, mais également quelques recrutements externes. En 2012, l'État a proposé des épreuves de RAEP dans le cadre de 80 concours et promotions : 29 concours internes, 32 examens professionnels, 8 concours externes et 4 organisés du type 3ème concours.

En externe, la RAEP a été proposée dans 5 concours de catégorie A (inspecteur du travail, attaché d'administration-Ira, directeur et directeur technique au ministère de la justice, ingénieur de génie sanitaire) 6 de catégorie B (éducateur, greffier des services judiciaires, contrôleur des douanes, officier de port et officier de port adjoint, technicien de l'administration pénitentiaire) et 1 de catégorie C (surveillant de l'administration pénitentiaire).

Figure V 2.1a-9 : Evolution du nombre de concours de la fonction publique de l'État dans lesquels l'épreuve de RAEP est introduite, par type de concours





Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.
(1) Externes : externe, 3ème concours, concours unique.

Le nombre de postes proposés aux concours avec épreuve de RAEP a augmenté régulièrement durant les cinq années concernées, surtout dans les sélections internes. Sur la période 2008-2012, l'épreuve de RAEP a attiré au total 36,3 % des postulants à l'interne contre 4,2 % à l'externe.
Les femmes ont été plus nombreuses que les hommes à participer aux épreuves de RAEP en 2012 (64,5 % des candidats sont des femmes), alors que globalement, sur les 5 années d'application du dispositif elles représentent 47,2 % des participants.

Les femmes sont majoritaires à se présenter aux concours de la fonction publique de l'Etat et réussissent mieux que les hommes

En 2012, la part des femmes dans l'ensemble des recrutements externes s'élève à 62,9% soit trois points de plus qu'en 2011 ; elles sont 56,1% parmi les candidats présents lors des épreuves de sélection.

Elles réussissent mieux que les hommes sur les postes de catégorie A (54,1 % de femmes parmi les présents et 67,2 % parmi les recrutés) ; En 2012, sur les postes de catégorie B, elles représentent 55,8 % de des candidats présents comme en 2011 mais réussissent cette année moins bien que les hommes (54,3% parmi les recrutés). De même, dans la catégorie C, elles sont 61,0 % de femmes parmi les présents et 53,1 % parmi les recrutés. Concernant la catégorie A, les femmes sont notamment plus nombreuses à se présenter aux concours d'enseignants (68,5 % de femmes parmi les candidats), où les recrutements sont plus encore féminisés (70,5% des lauréats).

Pour les concours non enseignants, toutes catégories hiérarchiques confondues, elles représentent un peu plus de la moitié des candidats (53,2 %) et sont recrutées en proportion un peu plus grande que les hommes (55,2 %).

En 2012, l'évolution du recrutement externe est contrastée selon les ministères

Hors sortants de l'ENA et des IRA, comptabilisés au sein des services du Premier Ministre, plusieurs ministères enregistrent une croissance de leur niveau de recrutements externes (Education nationale, Intérieur, Justice, Défense, Ministères économique et financier) tandis que le recrutement recule dans d'autres (Agriculture, Culture, Ecologie).

Au ministère de l'Education nationale, la hausse du recrutement externe en 2012 concerne essentiellement les corps d'enseignants. Ce ministère a proposé 4 923 postes de professeur des écoles soit 1 837 de plus qu'en 2011. La rentrée 2012 s'est caractérisée par la fin du non remplacement d'un fonctionnaire sur deux. Le nombre de lauréats dans ce corps est bien plus faible que par le passé (7 089 professeurs des écoles avaient été recrutés en 2010, 12 002 en 2008). Les professeurs d'éducation physique et sportive sont entrés en plus grand nombre par rapport à 2011 (+101) ainsi que les professeurs agrégés (+73).
En revanche, dans les corps de catégorie B, le recrutement est en baisse notamment dans les corps de technicien recherche et formation (-91) et assistant de service social (-23), ainsi que dans la catégorie C dans les corps d'adjoint administratif et technique (-194 recrutés).

Figure V 2.1a-10 : Nombre de recrutés par ministère

				évolution en %	
Ministères	2002	2011	2012	2012/2011	2012/2002
Affaires étrangères et européennes	120	110	108	-1,8	-10,0
Alimentation, Agriculture et Pêche	1 329	566	457	-19,3	-65,6
Ministères économique et financier	5 869	2 106	2 445	16,1	-58,3
Culture et communication	521	199	180	-9,5	-65,5
Défense	2 225	193	410	112,4	-81,6
Écologie, Énergie, Développement durable et Mer	3 801	880	720	-18,2	-81,1
Ministères de l'enseignement : Education nationale, enseignement supérieur et recherche (1)	42 662	14 593	15 922	9,1	-62,7
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales (1)	6 987	794	1 363	71,7	-80,5
Justice et libertés	2 387	2 054	2 459	19,7	3,0
Ministères sociaux :					
Santé, Jeunesse et Sports	514	388	378	-2,6	-26,5
Travail, Relations sociales et Solidarités (3)	96	9	66	ns	-31,3
Services du Premier ministre (2)	539	446	463	3,8	-14,1
Total	**67 050**	**22 338 (1)**	**24 971 (1)**	**11,8**	**-62,8**

Source : enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP, département des études et des statistiques.
Note : l'appellation des ministères renvoie à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année.
(1) Certains ministères n'ont pas pu fournir tous les résultats de concours : en 2011 (ministère de l'Intérieur) en 2012 (Education nationale et Intérieur). Les résultats présentés sont estimés. Ils prennent en compte le nombre de postes offerts aux concours pour lesquels les résultats n'ont pas été obtenus, en faisant l'hypothèse qu'ils ont été pourvus en nombre équivalent.
(2) y compris l'Éna et les Ira.
ns : non significatif

En 2012, le ministère de l'Intérieur retrouve son niveau de recrutement de 2009 en accueillant 1 363 nouveaux agents (hors IRA et ENA). Cette hausse s'explique par l'entrée de 870 gardiens de la paix supplémentaires par rapport à 2011. Mais cette augmentation fait suite à plusieurs années de baisse régulière. Ils étaient 5 184 lauréats à intégrer ce corps en 2002, 1 908 en 2008 et seulement 225 en 2011. Globalement, entre 2005 et 2012, ce ministère a réduit son accueil de 69% (4 389 recrutés en 2005).

Le recrutement est globalement en progression dans les ministères économiques et financiers où l'on enregistre 2 445 lauréats soit +339 par rapport à 2011. La hausse pour ces ministères ne concerne que le recrutement dans la catégorie C, (+669 agents). En revanche, dans les catégories A (hors IRA et ENA) et B, on enregistre un recul de respectivement 18% et 36%, notamment dans les corps d'inspecteur (68 recrutés de moins) et de contrôleur (-209). Ces ministères restent à leur niveau de recrutement le plus bas depuis 2005, après un nombre de recrutés record en 2008 (4 000 nouveaux entrants).

Le ministère de la justice a augmenté son recrutement de 19,7% par rapport à 2011 (2 459 au lieu de 2 054, hors IRA et ENA). Les greffiers sont entrés en plus grand nombre (+260), ainsi que les greffiers en chef (+66). L'administration pénitentiaire a accueilli 834 surveillants au lieu de 747 en 2011, et 79 conseillers pénitentiaires au lieu de 17. Entre 2005 et 2012, l'offre de postes dans ce ministère connaît une évolution relativement stable qui oscille entre 1 794 et 2 677 recrutés.

En 2012, les recrutements du ministère de la défense ont plus que doublé par rapport à 2011 (410 contre 193) mais restent très en deçà de la moyenne annuelle des recrutements des années 2005-2008 (884). Ces recrutements n'ont concerné qu'une seule personne de catégorie A (hors IRA et ENA), 68 de catégorie B et 341 de catégorie C.

Le nombre de recrutés a reculé aux ministères de l'Agriculture (-109) de l'Ecologie (-160) et de la Culture (-19).
Les agents d'exploitation spécialisés sont entrés en moins grand nombre (74 au lieu de 156) tout comme les techniciens de l'agriculture (138 au lieu de 184).

Dans les autres ministères, le niveau de recrutement est resté globalement stable. C'est le cas du ministère des affaires étrangères (108 recrutés en 2012 pour 110 en 2011), de la santé (378 au lieu de 388) ou encore des services du Premier ministre (463 en 2012 pour 446 en 2011)

L'augmentation globale du nombre de recrutements externes dans la FPE en 2012 se traduit par une hausse des recrutements au niveau déconcentré

L'État propose chaque année des postes à pourvoir en région. En 2012 ces emplois ont augmenté : 9 030 recrutements (résultat estimé) au lieu de 6 859 en 2011, soit une hausse de 31 %, plus forte que celle enregistrée pour l'ensemble des recrutements externes (+5,2 %).

Les emplois déconcentrés sont à pourvoir très majoritairement à l'Education nationale (80 %) dans les services académiques et établissements scolaires. Ce ministère a proposé 5 972 postes déconcentrés en 2012 contre 4 010 en 2011. Parmi les corps concernés, on trouve essentiellement celui de professeur des écoles recrutés en nombre plus important qu'en 2011.

Les ministères de l'Intérieur, économiques et financiers, et de la Défense sont également organisateurs de concours déconcentrés. Ils ont recruté respectivement 791, 453 et 76 agents en 2012, pour les services préfectoraux, les trésoreries publiques et les corps administratifs de la défense.

Les postes offerts aux recrutements externes sans concours sont pour moitié proposés en région (55 %), ainsi que la quasi-totalité des « Pacte ».

Toutes les régions enregistrent une hausse de ce type de recrutement en 2012. Pour certaines régions, l'augmentation est supérieure à 50 % : Aquitaine (+63%), Languedoc-Roussillon (+64%), Provence-Alpes-Côte d'Azur (+60%), Basse-Normandie (+58%). La région Ile-de-France, qui totalise 36 % des postes offerts a augmenté le nombre de ses lauréats de 55% (2 502 après 1 613 en 2011).

Avertissement méthodologique relatif aux résultats 2008, 2009, 2011et 2012

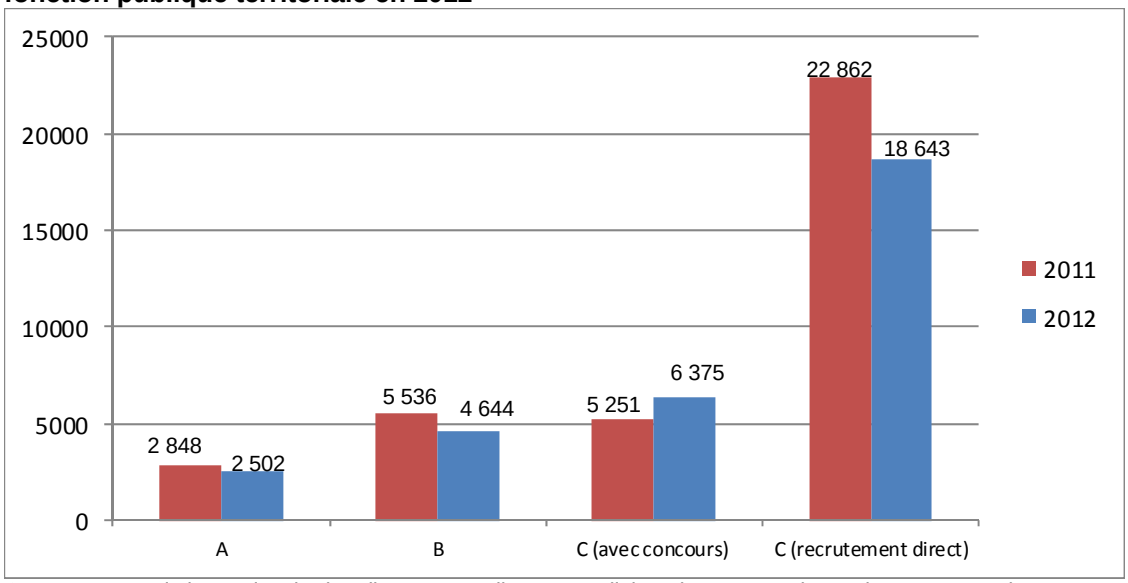
Pour les concours des années 2008, 2009,2011 et 2012, certains ministères n'avaient pas pu fournir tous les résultats (ministère de l'Education nationale et ministère de l'Ecologie, Energie et Aménagement du territoire, ministère de l'intérieur). Les informations manquantes concernent 179 postes ouverts en catégorie A, 123 en catégorie B et 1 444 en catégorie C pour 2008, 11 postes ouverts en catégorie A, 104 en catégorie B et 312 en catégorie C pour 2009, 116 postes en catégorie B et 301 postes en catégorie C pour 2011, 20 en catégorie A, 50 en catégorie B et 654 en catégorie C pour 2012. Les études relatives à ces années portent sur des résultats partiels et des résultats estimés (en faisant l'hypothèse que tous les postes ouverts avaient été pourvus en nombre équivalent).

Recrutements externes dans la fonction publique territoriale en 2012

L'ensemble des employeurs territoriaux ont admis 13 521 agents par concours externes en 2012 (concours externes, concours unique et 3ème concours). S'y ajoutent 18 643 recrutements directs sans concours.

Les concours d'accès aux emplois de catégorie A (administrateur territorial, conservateur des bibliothèques, ingénieur en chef territorial, conservateur du patrimoine, attaché territorial, bibliothécaire, médecin, ingénieur….) ont permis l'entrée de 2 502 agents et représentent 18,5 % des admissions totales par concours externe. La catégorie B en représente 34,3 % avec 4 644 admis, soit un nombre inférieur à la catégorie C (47,1%) qui enregistre 6 375 nouveaux agents admis par concours.

Figure V 2.1b-1 Nombre de lauréats par catégorie hiérarchique aux concours externes de la fonction publique territoriale en 2012



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

Parallèlement, 18 643 recrutements directs sans concours ont eu lieu, afin de pourvoir des postes ouverts dans les corps de catégorie C (adjoint administratif, adjoint technique, adjoint d'animation…). Le profil du recrutement par catégorie est ainsi à l'image de la structure des effectifs de la fonction publique territoriale dont les trois quart des effectifs relèvent de la catégorie C (76 %) : sur l'ensemble des recrutements directs ou par concours, 78 % concernent des emplois de catégorie C, dont plus de 75 % sont pourvus par recrutement direct sans concours.

Les centres de gestion de la fonction publique territoriale ont organisé 44 sélections en 2012 soit une de moins qu'en 2011. Parmi elles, 32 concernent le concours externe qui s'adresse aux candidats justifiant d'un certain niveau de diplôme, et 12 le 3ème concours, réservé aux candidats justifiant d'une expérience professionnelle dans le secteur privé ou d'un mandat électoral.

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

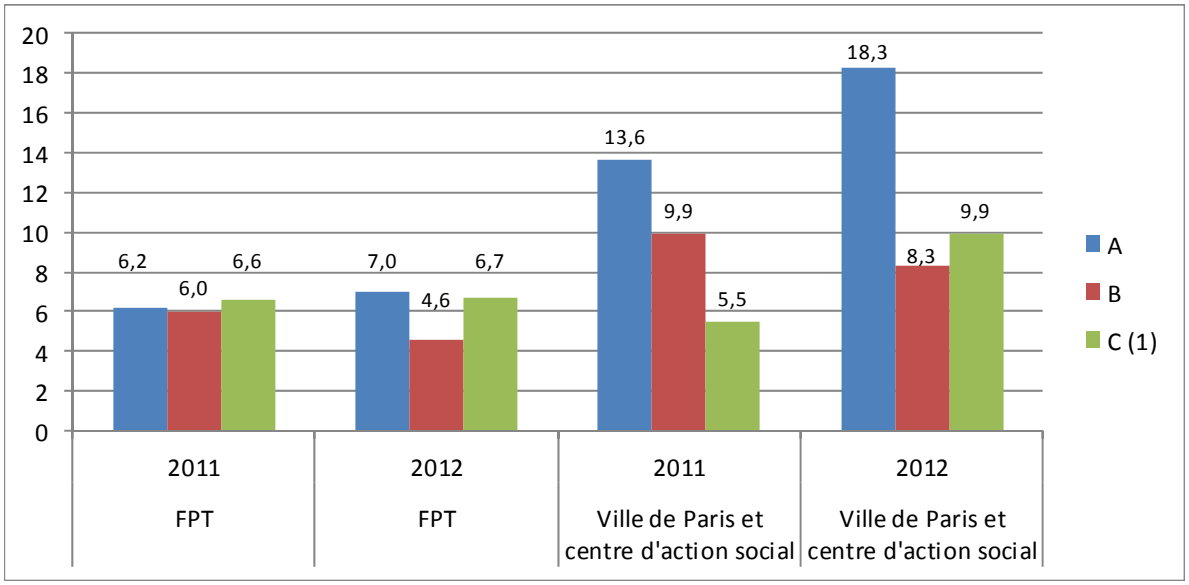
De son côté, la Ville de Paris et le centre d'action sociale de la Ville de Paris ont organisé en 2012 41 concours externes (soit 5 de plus qu'en 2011) et 26 concours uniques (ouverts aux candidats déjà qualifiés : infirmier, chercheur …).

Dans la fonction publique territoriale hors la Ville de Paris, le taux de sélectivité se situe à 7,0 pour les concours de catégorie A, soit un candidat admis pour environ 7 présents aux épreuves de sélection. La sélectivité est moins forte pour les catégories B et d'un niveau approchant pour la catégorie C : entre un candidat admis pour 4 présents à un pour 7. En revanche, les concours de la Ville de Paris sont plus sélectifs et ce, plus encore en catégorie A (1 admis sur 18) et C (1 admis sur 10), qu'en catégorie B (1 candidat admis sur 8).

La sélectivité des concours de catégorie A s'est accrue sensiblement en 2012 par rapport à 2011 ce qui n'est pas le cas de la catégorie B dont la sélectivité recule aussi bien à la Ville de Paris que pour les concours des centres

de gestion de la FPT. Pour la catégorie C où l'essentiel du recrutement a lieu sans concours, la sélectivité des concours a progressé de 4,4 points à la Ville de Paris mais s'est maintenue (+0,1 point) dans les autres concours territoriaux.

Figure V 2.1b-3 Taux de sélectivité par catégorie hiérarchique dans la fonction publique territoriale en 2012



Sources : Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion ; Bureau du recrutement et des concours de la ville de Paris ; Centre d'Action Sociale de la ville de Paris.
(1) Concours de catégorie C hors recrutement directs de la FPT (données incomplètes).

Bibliographie

- Bounakhla, N., Les recrutements externes dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale en 2011, Rapport annuel sur l'État de la fonction publique, Faits et chiffres, édition 2013, La Documentation française.
- *Les Concours de recrutement de professeurs des écoles dans l'enseignement public à la session 2012,* ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, *Note d'information* n° 13.17, août 2013.
- *Les Concours de recrutement de personnels enseignant du second degré dans l'enseignement public, session 2012,* ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, *Note d'information* n° 13.23, octobre 2013.
- Flachère, M. Gautier, L. et Mercier F., *Les départs à la retraite dans les trois versants de la fonction publique,* (2011), Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres, édition 2013, La Documentation française

Vue 2

Les flux de personnels dans la fonction publique

2.2 Les départs à la retraite dans la fonction publique

Safiédine Hama
DGAFP
Frédérique Mercier
Service des retraites de l'État (DGFiP)
Loïc Gautier
CNRACL[1]

Le vieillissement des effectifs dans les trois versants de la fonction publique se poursuit. En particulier, la part des 50 ans et plus représente, fin 2012, 33,9 % des effectifs de titulaires civils de l'État, 36,9 % des agents titulaires affiliés à la CNRACL dans la fonction publique territoriale et 29,4 % dans la fonction publique hospitalière.

En 2013, les départs à la retraite de titulaires sont en hausse par rapport à l'année précédente, dans les trois versants de la fonction publique : 46 000 nouvelles pensions de droit direct ont été attribuées aux titulaires civils (+7 % par rapport à 2012) et 11 800 nouvelles pensions aux militaires par le régime des pensions civiles et militaires de retraite de l'État, hors fonctionnaires de La Poste et France Télécom, et 54 150 nouvelles pensions par la CNRACL. La part des départs avant l'âge de 60 ans continue de se restreindre perdant près de 4 points dans la fonction publique territoriale comme dans l'hospitalière et 2 points dans la FPE. Elle s'établit à 18,3 % dans la fonction publique territoriale, 24,2 % dans la FPE et 54,3 % dans la fonction publique hospitalière. Ces départs anticipés concernent principalement les agents de catégorie active.

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

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

À l'image de la population française, les effectifs des trois versants de la fonction publique ont vieilli en 2012 d'environ 3 mois. Fin 2012, l'âge moyen s'établit à 42,0 ans dans la fonction publique de l'État (après 41,7 ans en 2011), 44,1 ans (après 43,8 ans) dans la fonction publique territoriale et 41,3 ans (après 41,1 ans) dans la fonction publique hospitalière. Sur le seul champ des agents titulaires civils, l'âge moyen est passé entre fin 1998 et fin 2012 de 42,6 ans à 43,9 ans sur le périmètre restreint des ministères de la fonction publique de l'Etat, et pour les affiliés à la CNRACL, de 42,9 à 45,7 ans dans la fonction publique territoriale et de 41,7 à 43,0 ans dans la fonction publique hospitalière[2]. Il s'agit donc d'une accélération par rapport à la moyenne des 15 dernières années où le vieillissement était inférieur à 1,5 mois par an dans la FPE et la FPH et de l'ordre de 2,2 mois par an dans la FPT.

Aussi, la part des agents titulaires de 50 ans et plus, autre indicateur du vieillissement de la structure démographique, n'a cessé de progresser depuis 1992, avec une hausse de plus de 13 points entre 1992 et 2012. Depuis 2002, cette proportion augmentait à un rythme ralenti du fait de départs à la retraite relativement importants. En 2012, la part des seniors augmente de 0,7 point dans la fonction publique de l'État ainsi que dans la fonction publique hospitalière et de 1,7 points dans la fonction publique territoriale.

Plus d'un agent titulaire sur trois est âgé de 50 ans ou plus en 2012 dans la fonction publique de l'État (33,9 % après 33,2 % en 2011), comme chez les affiliés à la CNRACL de la fonction publique territoriale (36,9 %[3]

---

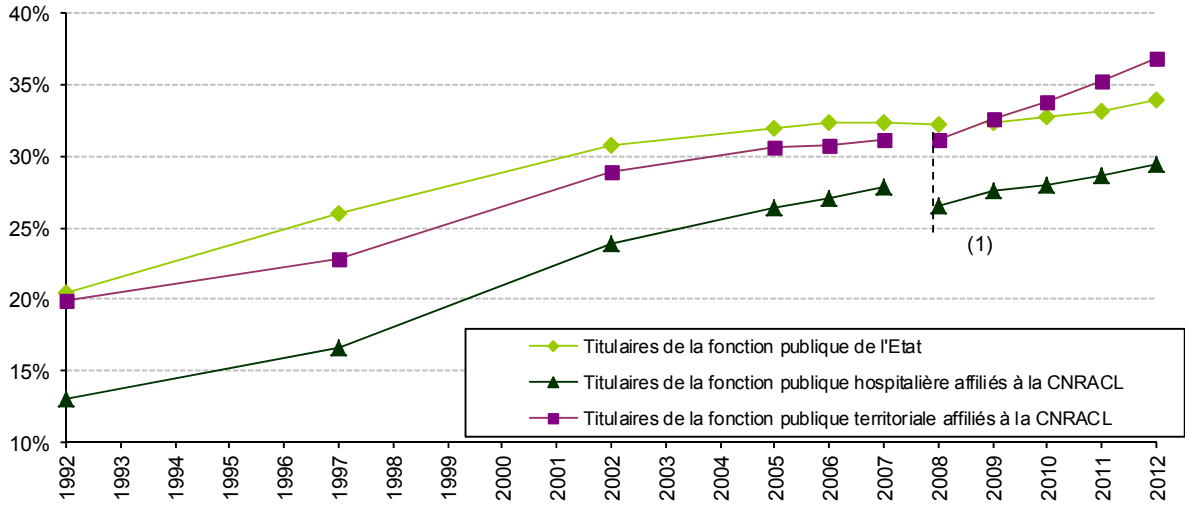
[1] Safiédine Hama est chargée d'études au département des études et des statistiques de la DGAFP. Loïc Gautier est responsable du service actuariat et statistiques de la direction de la gouvernance des fonds de l'établissement de Bordeaux de la CDC (CNRACL)). Frédérique Mercier est chargée d'études au bureau financier et des statistiques du Service des retraites de l'État (DGFiP).

[2] Pour les agents des fonctions publiques territoriale et hospitalière affiliés à la CNRACL.

[3] Cette part est de 37,0 % (Siasp-Insee 2012) pour l'ensemble des titulaires de la fonction publique territoriale, avec une quotité de travail au moins égale à 80 %.

après 35,2 %). Chez les affiliés à la CNRACL de la fonction publique hospitalière, cette proportion est inférieure (29,4 %[4] après 28,7 %), principalement en raison d'un âge de départ à la retraite en moyenne plus précoce. En effet les deux tiers des titulaires de la fonction publique hospitalière (hors médecins) sont classés en catégorie active fin 2012 (*voir encadré 1*), celle-ci ouvrant droit à un départ à la retraite à 57 ans[5].

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



Source : FGE, SIASP, Insee ; CNRACL. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
Champ FPE : agents titulaires civils des ministères jusqu'en 2008 (FGE, Insee) ; agents titulaires civils des ministères et EPA depuis 2009 (SIASP, Insee).
Champ FPT et FPH : agents titulaires affiliés à la CNRACL au 31/12 de l'année, avec une durée hebdomadaire de travail au moins égale à 28 heures.
Un agent est affilié dès lors qu'il cotise ou a cotisé à la CNRACL jusqu'à sa radiation des cadres.
(1) Pour la FPT et la FPH, la fiabilisation du fichier des actifs, opérée en 2008 dans le cadre de la constitution de la liste électorale pour le conseil d'administration de la CNRACL, ne permet pas d'établir d'évolution entre 2007 et 2008.

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

L'utilisation depuis 2013, de la nouvelle nomenclature harmonisée des statuts, permet de mieux illustrer le vieillissement des effectifs dans la fonction publique du fait de l'importante articulation entre les catégories statutaires des agents et les différents régimes de retraite de la fonction publique.

Les non-titulaires des trois versants de la fonction publique ainsi que des agents titulaires à temps non-complet de la FPT et des salariés d'établissements publics industriels et commerciaux, cotisent à l'Ircantec pour des durées relativement courtes, n'excédant pas 5 ans dans deux tiers des cas (*voir encadré 2*). Fin 2012, la part des 50 ans et plus parmi les non-titulaires de la fonction publique est de 20,3 %.
Les recrutements dans la fonction publique de l'État ont été massifs dans les années 1970, profitant aux générations du baby-boom, puis ont été réduits par la suite. La pyramide des âges des agents titulaires (dans les ministères et EPA) présente en 2012 une forme relativement aplatie, traduisant le phénomène des départs à la retraite depuis 2002 de ces générations du baby-boom (nées entre 1945 et 1960) qui étaient plus nombreuses. Les titulaires âgés de 60 ans sont en nette progression depuis 2011 (+15,8 % en 2012 et +11,5 % en 2011) après la baisse constatée en 2010 (-2,6 %).La part des titulaires quittant la FPE à l'âge de 60 ans (parmi ceux âgés de 59 ans en 2011)est de 13 % en 2012, nettement moindre qu'en 2011 (26 % parmi ceux âgés de 59 ans en 2010) ou qu'en 2010 (38 % parmi ceux âgés en 2009). Cette forte contraction s'explique par la réforme des retraites.

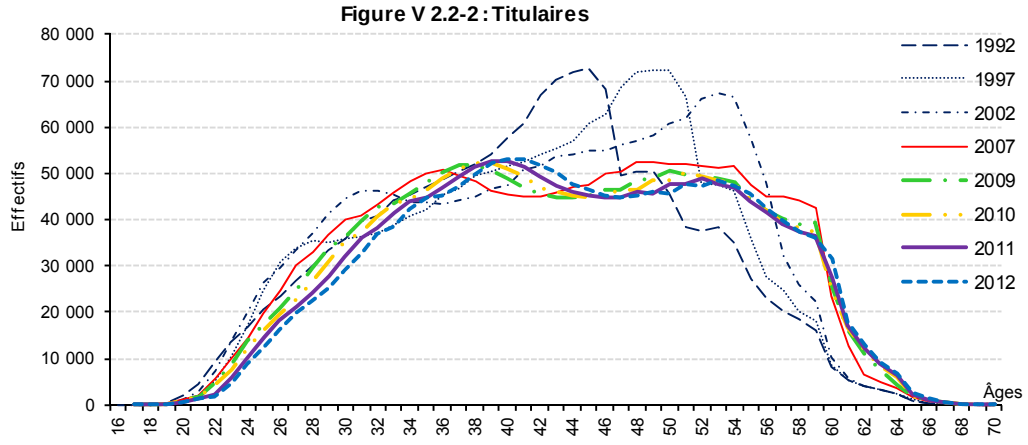
Les pyramides des âges des agents non-titulaires et des militaires présentent quant à elles une population bien plus jeune, avec un pic chez les 23-26 ans (respectivement 20,4 % et 7,9 % d'agents âgés de 50 ans et plus parmi ces populations fin 2012). La pyramide des âges des agents relevant des autres catégories et statuts, qui prend notamment en compte les maîtres des établissements d'enseignement privé sous contrat ainsi que les

[4] Cette part est de 30,3 % (Siasp-Insee 2012) pour l'ensemble des titulaires de la fonction publique hospitalière, avec une quotité de travail au moins égale à 80 %. L'écart est en partie dû au fait que la totalité des élèves stagiaires de la FPH sont pris en compte parmi les affiliés de la CNRACL.

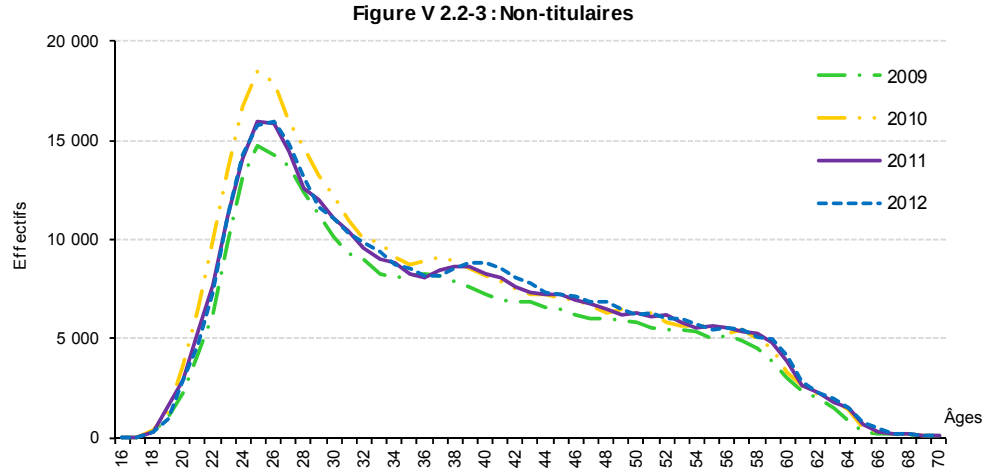
[5] La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites relève progressivement, en les majorant de deux ans, l'ensemble des bornes d'âges (voir encadré 5). Pour 2012, les titulaires doivent compter 15 ans et 9 mois de services actifs au moment de leur départ en retraite.

ouvriers d'État, est plus arrondie, ce qui annonce des départs à la retraite plus nombreux dans les prochaines années (36,9 % d'agents âgés de 50 ans et plus fin 2012). À noter cependant que la population des ouvriers d'État (35 500 personnes fin 2012) est plus âgée que celle des maîtres du privé (139 900 personnes fin 2012).

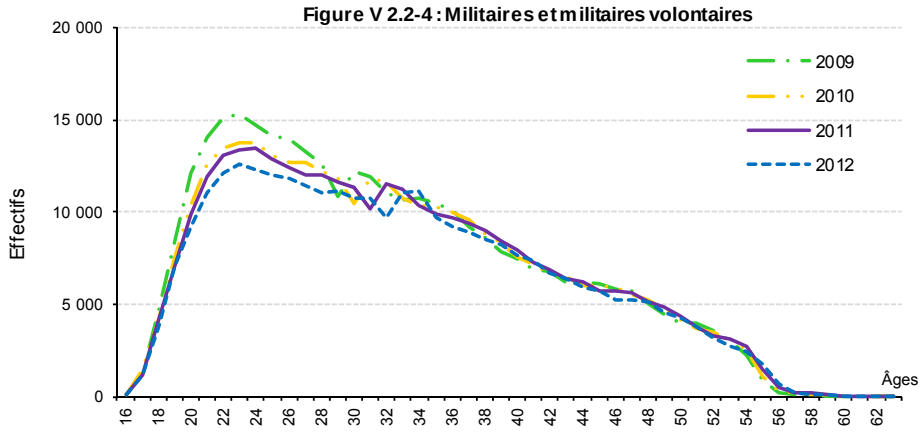
Figures V 2.2-2 à 2.2-5 : Evolution des pyramides des âges dans la fonction publique de l'État selon le statut



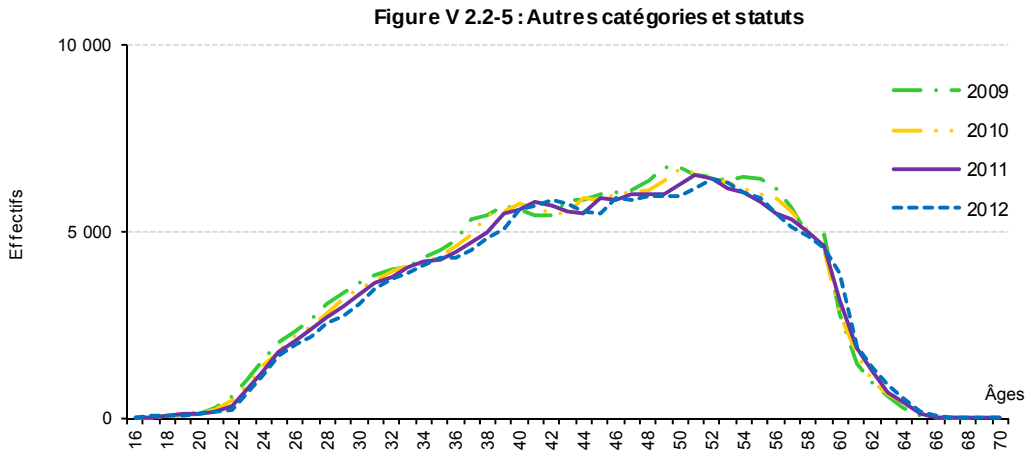
Sources : FGE, SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
Champ : France entière. Agents titulaires civils des ministères au 31 décembre de l'année de 1992 à 2007 (FGE, Insee), agents titulaires civils des ministères et EPA au 31 décembre de l'année à partir de 2009 (SIASP, Insee).



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
Champ : France entière. Agents non titulaires des ministères et EPA au 31 décembre 2012.



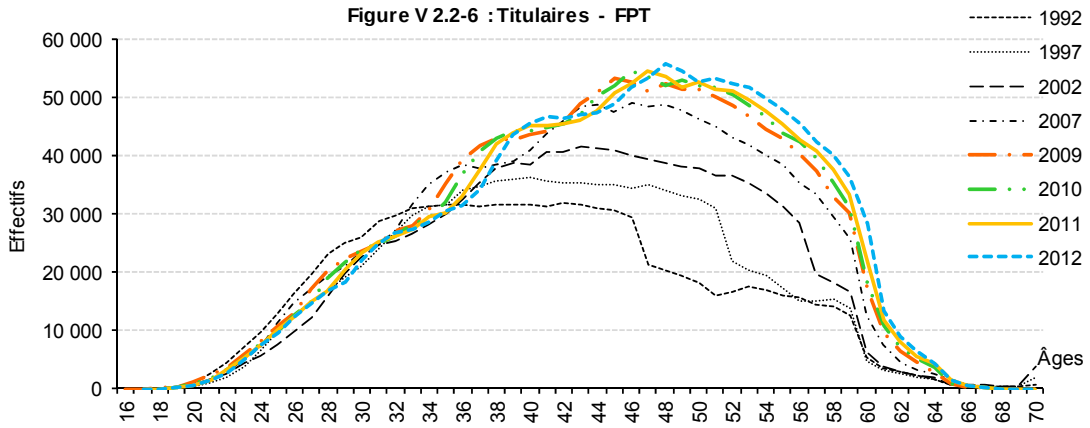
Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
Champ : France entière. Agents non titulaires des ministères et EPA au 31 décembre 2012.



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
Champ : France entière. Agents relevant des autres catégories et statuts des ministères et EPA au 31 décembre 2012.
Note : La catégorie « autres catégories et statuts » recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

Dans la FPT, la pyramide des âges des agents titulaires (37,7 % des agents âgés de 50 ans et plus fin 2012), avec une forme « arrondie », laisse aussi augurer des départs à la retraite plus nombreux dans les prochaines années, phénomène qui aura été amplifié par les transferts d'agents[6] issus des services de l'État. Le nombre de titulaires âgés de 60 ans et plus dans la FPT est en nette progression depuis 1992 : il a augmenté de 29,4 % en 2012 (après 21,4 % en 2011 et 5,7 % en 2010).Le constat est le même pour la pyramide des âges des agents relevant des autres catégories et statuts (comprenant notamment les assistants maternels et familiaux), les effectifs les plus importants se regroupant dans la tranche 50-60 ans (40,0 % fin 2012) : Après une très forte augmentation entre 2010 et 2011 (4,6 % en 2010 et 11,0 % en 2011), le nombre d'agents âgés de 60 ans augmente de 12,3 % en 2012. La pyramide des âges des agents non titulaires présente pour sa part une forme plus régulière, avec un léger pic autour de 25 ans. 22,9 % seulement des agents sont âgés de 50 ans et plus fin 2012. La part des titulaires âgés de 59 ans en 2011 et quittant la FPT à l'âge de 60 ans en 2012 est de 15 %. En lien avec les réformes des retraites cette part est en diminution : elle était de 30 % pour la cohorte de 2010 et de 40 % pour celle de 2009.

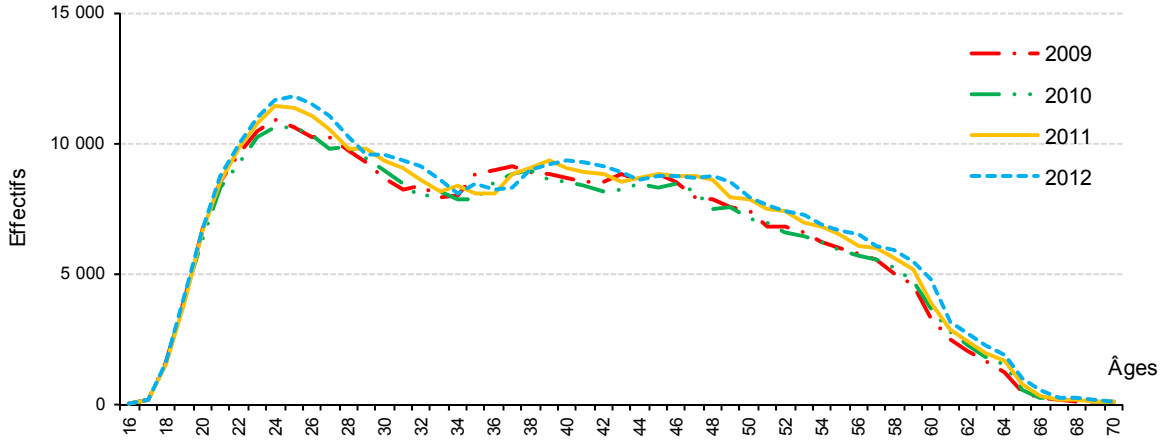
Figures V 2.2-6 à 2.2-8 : Evolution des pyramides des âges dans la fonction publique territoriale selon le statut



Sources : CNRACL jusqu'en 2007 ; SIASP, Insee à partir de 2009. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
Champ : France entière. De 1992 à 1997, agents titulaires de la FPT affiliés au 31 décembre de l'année, avec une durée hebdomadaire de travail au moins égale à 28 heures (CNRACL). A partir de 2009, agents titulaires au 31 décembre de l'année (SIASP, Insee).

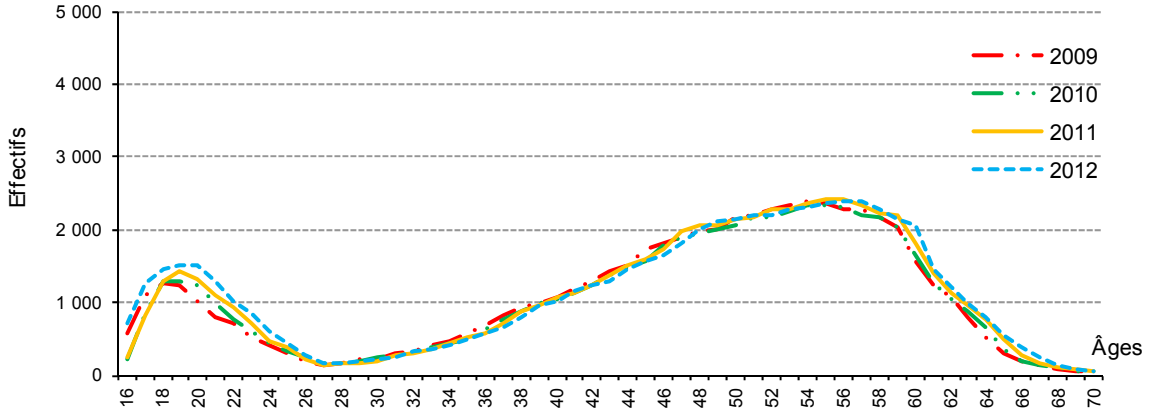
[6] Les agents de 50 ans et plus sont plus nombreux parmi les agents directement transférés aussi bien dans les départements que dans les régions. Au 1er janvier 2009, la part des agents de 50 et plus chez les agents transférés était de 34 % dans les régions et de 38 % dans les départements.

Figure V 2.2-7 : Non-titulaires - FPT



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
Champ : France entière. Agents non titulaires au 31 décembre de l'année.

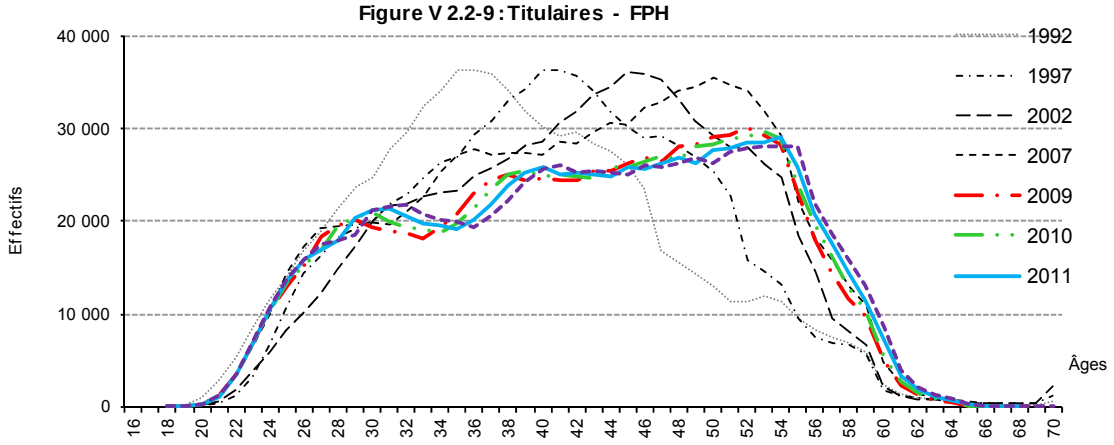
Figure V 2.2-8 : Autres catégories et statuts - FPT



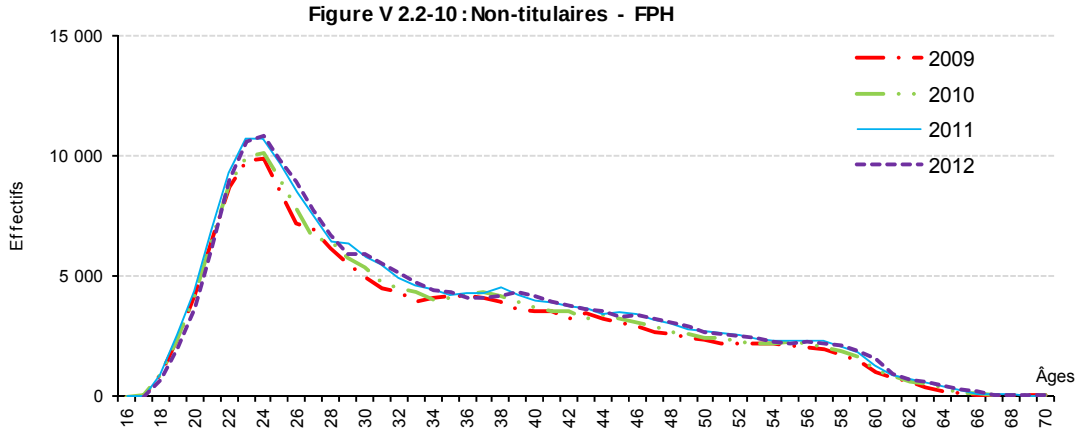
Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
Champ : France entière. Agents relevant des autres catégories et statuts au 31 décembre de l'année.
Note : La catégorie « autres catégories et statuts » recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

Dans la FPH, la succession des pyramides des âges des agents titulaires ressemble à celle de la FPE avec une bosse liée aux embauches du baby-boom et présente désormais, avec leur départ, une forme aplatie. Le pic correspondant à des générations nombreuses et âgées d'un peu plus de 50 ans (30,5 % des agents âgés de 50 ans et plus fin 2012) tend à se réduire, laissant augurer une progressive stabilisation du nombre des départs à la retraite dans les années à venir.
La pyramide des âges des agents non titulaires affiche une population nettement plus jeune, avec un pic autour de 24 ans (seulement 14,7 % des agents sont âgés de 50 ans et plus fin 2012). La pyramide des âges des agents relevant des autres catégories et statuts (comprenant notamment les médecins hospitaliers) laisse apparaître à la fois un pic autour de 26 ans et une part non négligeable d'agents âgés de 50 ans et plus (33,2 % fin 2012). La part des titulaires de la FPH quittant à l'âge de 60 ans en 2012 est de 26 % (parmi ceux âgés de 59 ans en 2011). Cette part a reculé sensiblement avec la réforme des retraites : elle était de 30 % en 2011 et de 46 % en 2010.

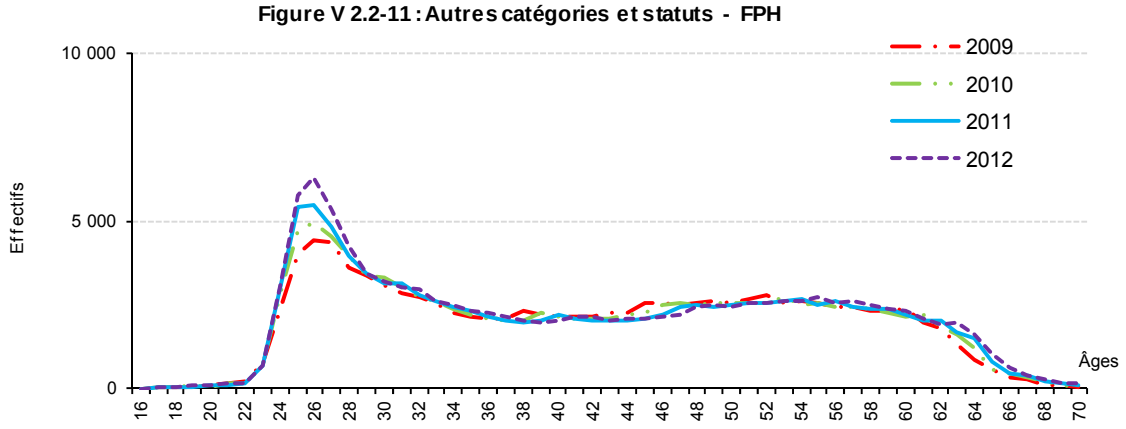
Figures V 2.2-9 à 2.2-11 : Evolution des pyramides des âges dans la fonction publique hospitalière selon le statut



Sources : CNRACL jusqu'en 2007 ; SIASP, Insee à partir de 2009. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
Champ : France entière. De 1992 à 1997, agents titulaires de la FPH (y compris élèves stagiaires) affiliés au 31 décembre de l'année, avec une durée hebdomadaire de travail au moins égale à 28 heures (CNRACL). A partir de 2009, agents titulaires (hors élèves stagiaires) au 31 décembre de l'année (SIASP, Insee).



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
Champ : France entière. Agents non titulaires au 31 décembre de l'année.

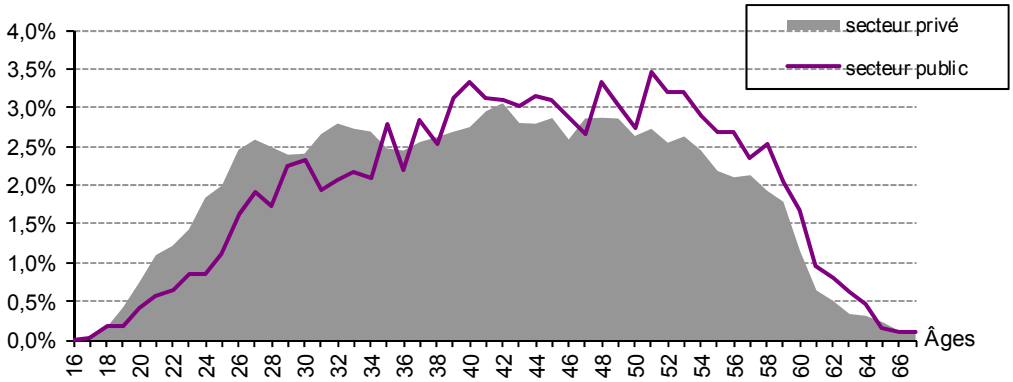


Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
Champ : France entière. Agents relevant des autres catégories et statuts au 31 décembre de l'année.
Note : La catégorie « autres catégories et statuts » recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.

Le profil par âge des secteurs public et privé indique une proportion de salariés de moins de 35 ans supérieure dans le secteur privé, alors qu'inversement, la proportion des salariés de 50 ans et plus est supérieure dans la fonction publique. Cette situation résulte du rythme des recrutements passés et départs à la retraite. 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 la carrière dans la fonction publique conduit, en règle générale, à une plus grande stabilité de l'emploi 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 (en 2013, 46 % des agents en emploi dans la fonction publique ont un diplôme du supérieur contre 32 % pour ceux en emploi dans le secteur privé, *voir fiche thématique 2.8*), explique des entrées plus tardives dans la vie active, ce qui réduit d'autant le poids des jeunes.

Figures V 2.2-12 : Ventilation par âge des effectifs du secteur privé et de la fonction publique à la fin 2013



Source : enquête Emploi Insee, 4ème trimestre 2013. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
Champ : salariés hors entreprises publiques, hors intérimaires, apprentis, contrats aidés et stagiaires.

Encadré 1 : Les effectifs des catégories actives dans les trois versants de la fonction publique

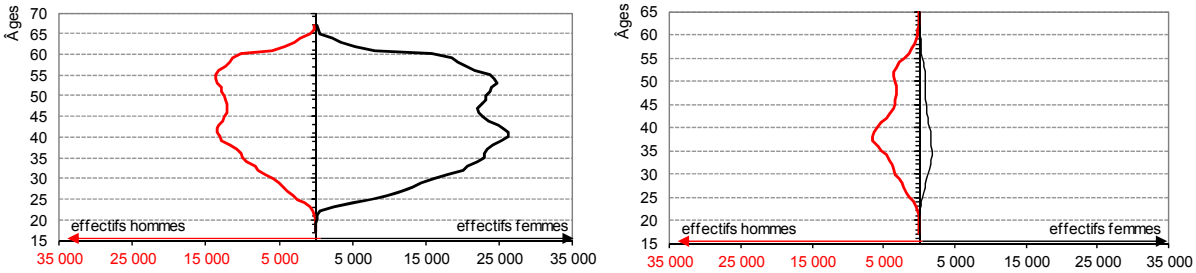
Le code des pensions pour les fonctionnaires civils de l'État et le décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 pour la CNRACL (fonctionnaires territoriaux et hospitaliers) prévoient une ouverture anticipée des droits à la retraite pour les personnes ayant accompli au moins 17 ans de services actifs à l'âge de 52 ou 57 ans (la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites relève progressivement, en les majorant de deux ans, l'ensemble des bornes d'âge ainsi que les durées de services effectifs exigées). La notion de services actifs est liée à l'occupation d'un emploi présentant un « risque particulier » ou des « fatigues exceptionnelles », aux termes de l'article L 24 du code des pensions.

La détection des ayant-droit à la retraite anticipée au titre des catégories actives est relativement délicate. En effet, la source d'information utilisée (SIASP – Insee) permet seulement de repérer les agents occupant un emploi classé en catégorie active, sans garantie d'un départ à la retraite ultérieur en tant que tel, celui-ci étant conditionné par la durée de service. Il existe ensuite des problèmes inhérents à la source dans chaque versant de la fonction publique.

● Dans la **fonction publique de l'État**, les différentes catégories actives ont été identifiées parmi les titulaires civils des ministères à partir d'une liste de grades de la nomenclature des emplois de l'État (soit la NNE). Les grades NNE des agents des établissements publics administratifs (EPA) n'étant pas renseignés dans SIASP – Insee, ces agents sont automatiquement exclus de l'étude.
Dans certains cas, les effectifs n'ont pu être estimés (cas des personnels paramédicaux des hôpitaux militaires) ; dans d'autres cas, le chiffre fourni constitue une **estimation plafond** (pas de distinction possible au sein des contrôleurs des affaires maritimes et syndics des gens de mer des fonctions donnant lieu à un classement en catégorie active).

Dans les ministères, on estime à 161 600 le nombre d'agents titulaires civils occupant un emploi classé en catégorie active au 31 décembre 2012, soit 12,1 % de l'ensemble des agents titulaires civils des ministères, proportion stable par rapport à l'année précédente dans l'emploi des ministères. Parmi ces agents, la part des 50 ans et plus est de 17,3 %, en hausse comme pour l'ensemble des agents. Elle est de 35,2 % chez les titulaires civiles occupant un emploi de catégorie sédentaire. 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 des catégories actives qu'au sein des catégories sédentaires.

Figure V 2.2-13 : Pyramide des âges des titulaires civils des ministères avec la distinction actifs/sédentaires au 31 décembre 2012



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques
Champ : agents titulaires civils des ministères au 31 décembre 2012.
Note de lecture : 161 600 agents titulaires civils occupaient un emploi classé en catégorie active au 31 décembre 2012, soit 12,1 % de l'ensemble des agents titulaires des ministères. Ces chiffres constituent une estimation plafond.

● Dans la **fonction publique territoriale**, les estimations des effectifs en catégorie active ne sont possibles que lorsqu'il existe une correspondance directe avec des grades disponibles dans SIASP-Insee, c'est-à-dire les sapeurs-pompiers professionnels et les agents de Police municipale.

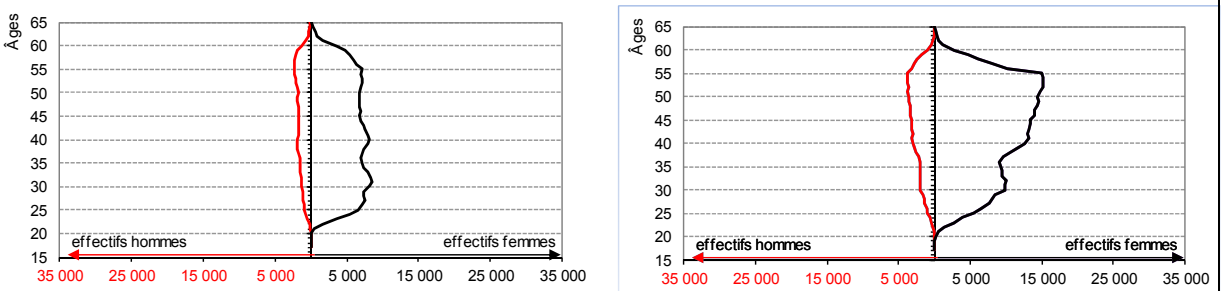
La DGCL (Département des études et statistiques locales) estime cependant que les fonctionnaires territoriaux susceptibles d'occuper un emploi classé en catégorie active seraient de l'ordre de 5 à 10 % des effectifs.

● Dans la **fonction publique hospitalière**, les différentes catégories actives ont été identifiées sur le champ des titulaires à partir d'une liste de grades de la nomenclature des emplois hospitaliers (NEH).

Le classement en catégorie active concerne essentiellement les personnels infirmiers et paramédicaux en contact avec les malades et les autres personnels hospitaliers (soit environ 416 500 agents[7]). Les effectifs des autres catégories actives sont plus difficiles à estimer précisément, compte tenu de l'impossibilité de distinguer au sein des différents grades, les fonctions ou emplois concernés par le classement en catégorie active. Là encore **les chiffres fournis constituent une estimation plafond**.

498 800 agents titulaires (hors médecins) occupaient un emploi classé en catégorie active au 31/12/2012, soit 60,1 % de l'ensemble des agents titulaires de la FPH, en recul de plus d'un point par rapport à 2011. La part des 50 ans et plus est plus importante chez les agents de catégorie active et ceux de catégorie sédentaire (respectivement 31,6 % et 28,8 %). Ce résultat transitoire provient du choix offert aux infirmières de garder leur « statut actif » en restant classé en catégorie B ou de passer en catégorie A avec perte du caractère de catégorie active. Parmi les personnes proches de la retraite, peu ont choisi de passer en catégorie A.

Figure V 2.2-14 : Pyramide des âges des titulaires de la fonction publique hospitalière avec la distinction actifs/sédentaires au 31 décembre 2012



Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques
Champ : agents titulaires au 31 décembre 2012.
Note de lecture : 498 800 agents titulaires civils occupaient un emploi classé en catégorie active au 31 décembre 2012, soit 60,1 % de l'ensemble des agents titulaires. Ces chiffres constituent une estimation plafond.

[7] Cette estimation prend en compte le fait qu'au 1er décembre 2010, environ la moitié des agents infirmiers ont d'ores et déjà choisi d'être reclassés en catégorie A, soit hors catégorie active.

Figure V 2.2-15 : Effectifs des titulaires occupant un emploi classé en catégorie active des trois versants de la fonction publique

Fonction publique de l'État	Effectifs au 31/12/2012	Remarques
Personnels actifs de la Police nationale	110 071	
Personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire	21 564	
Ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne	3 155	
Personnels de la surveillance des douanes	9 325	
Instituteurs (1)	4 862	
Agents d'exploitation des travaux publics de l'État	7 491	
Éducateurs et infirmiers de la protection judiciaire de la jeunesse	4 574	
Personnels paramédicaux des hôpitaux militaires	n.d.	
Contrôleurs des affaires maritimes et syndics des gens de mer (certains emplois)	*610*	Impossibilité de distinguer dans la source les emplois en catégorie active
Fonction publique territoriale		
Agents des réseaux souterrains des égouts	n.d.	
Sapeurs pompiers professionnels	37 931	
Agents de salubrité	n.d.	
Agents de Police municipale	16 418	
Agents de surveillance de la Préfecture de Police (2)	n.d.	
Agents d'entretien et agents techniques (certains emplois)	n.d.	
Fonction publique hospitalière		
Personnels infirmiers et personnels paramédicaux en contact avec les malades n'ayant pas exercé le droit d'option prévu à l'article 37 de la loi 2010-751 du 5 juillet 2010	116 031	
Autres personnels hospitaliers (aides-soignants, agents de services hospitaliers)	300 473	
Assistantes sociales dont l'emploi comporte un contact direct et permanent avec les malades	*4 908*	Impossibilité de distinguer dans la source les emplois en contact avec les malades
Puéricultrices en fonction dans les services de pédiatrie n'ayant pas exercé le droit d'option prévu à l'article 31 du décret n° 2010-1139 du 29 septembre 2010 (renoncement aux droits liés au classement dans la catégorie active) (3)	*9 125*	Impossibilité de distinguer dans la source les services de pédiatrie
Maîtres ouvriers et ouvriers professionnels (certaines fonctions)	*51 697*	Impossibilité de distinguer dans la source les fonctions en catégorie active
Agents d'entretien (certaines fonctions)	*16 304*	Impossibilité de distinguer dans la source les fonctions en catégorie active
Agents de service mortuaire et de désinfection	241	

Source : SIASP, Insee. Traitements DGAFP, département des études et des statistiques ; DGCL.
Champ : France entière, agents titulaires civils au 31/12/2012.
n.d. : non disponible
(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) Pour le suivi statistique de l'emploi et des salaires, les agents de la préfecture de police de Paris sont désormais classés dans la fonction publique de l'État. A l'occasion du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2010-2011, l'introduction du nouveau système d'information SIASP-Insee pour le décompte des effectifs des trois fonctions publiques a conduit à réviser les périmètres de chacun des versants de la fonction publique, à partir de la catégorie juridique de l'employeur. En revanche, il n'a pas été possible à ce stade d'identifier parmi les agents de la préfecture de police de Paris ceux classés en catégorie active.
(3) Droit d'option ouvert pendant une durée de six mois à compter du 1er janvier 2012.

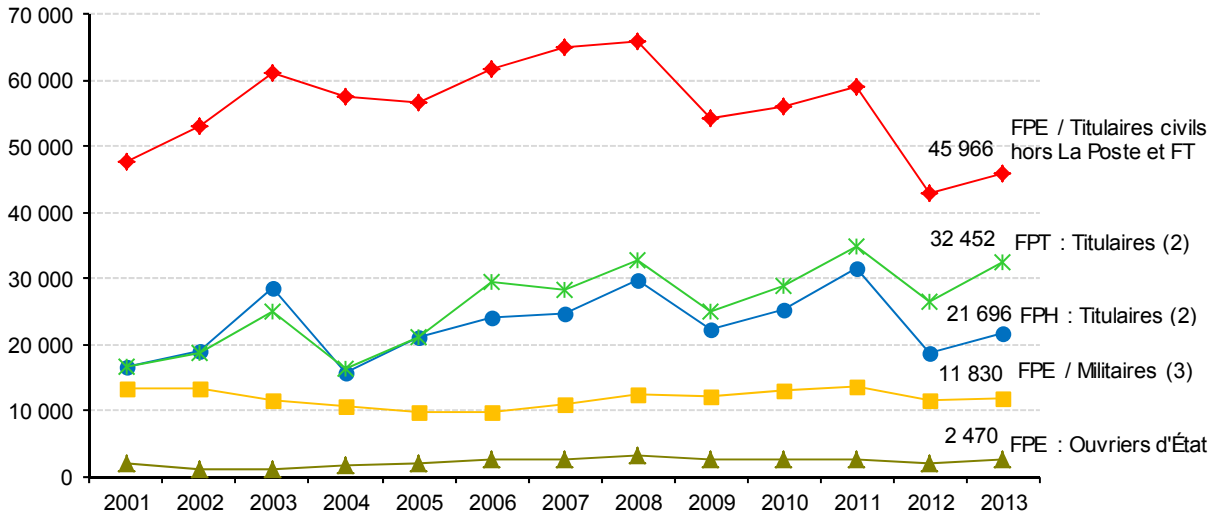
Le nombre de départs à la retraite dans les trois versants de la fonction publique est en hausse en 2013

Après avoir fortement baissé en 2012, en raison, d'une part, du décalage de l'âge légal de départ à la retraite, et, d'autre part, de la suppression depuis le 1er janvier 2012 des départs anticipés des parents de trois enfants (*voir encadré 4*) ; le nombre de pensions de droit direct[8] entrées en paiement en 2013 augmente dans les trois versants de la fonction publique. Fin 2012, dans la fonction publique de l'État, 46 000 nouvelles pensions ont été

[8] Pensions versées à un agent du fait de son activité professionnelle, par opposition aux pensions de réversion qui sont versées au conjoint ou aux enfants (orphelins) suite au décès du pensionné de droit direct.

attribuées à des titulaires civils (hors La Poste et France Télécom), soit une hausse de +7,1 % par rapport à 2012, 11 800 à des militaires (soit +3,6 %) et 2 500 à des ouvriers d'État (soit +21,7 %). 32 500 nouvelles pensions ont été attribuées à des titulaires de la fonction publique territoriale (+22,8 % par rapport à 2012) et 21 700 à des titulaires de la fonction publique hospitalière (hors médecins hospitaliers, +15,9 % par rapport à 2012).

Figure V 2.2-16 : Flux annuels de pensions de droit direct entrées en paiement dans les trois fonctions publiques depuis 2001



Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres 2012 définitifs) ; CNRACL ; FSPOEIE. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
(1) Les pensions de fonctionnaires de La Poste et France Télécom ne sont pas prises en compte.
(2) Titulaires affiliés à la CNRACL, avec une durée hebdomadaire de travail d'au minimum 28 heures.
(3) Y compris soldes de réserve.
(4) Pensions en titre définitif et pensions payées sous avance.

Après avoir été tirés à la baisse par les départs anticipés des parents de trois enfants en 2011, les âges moyens de mise en paiement de la pension avaient augmenté, pour les titulaires, de plus de deux ans entre 2011 et 2012 dans la FPE et la FPT et de 3 ans et demi dans la FPH. En 2013, par rapport à l'année précédente, les âges de liquidation augmentent nettement moins : entre 1 et 3 mois selon le versant de la fonction publique. Sur trois ans, cet âge s'est accru de moins d'un an et demi pour les ouvriers d'État et de 7 mois pour les militaires.

Figure V 2.2-17 : Âges moyens de départ à la retraite (pensions entrées en paiement en 2011, 2012 et 2013) y compris départ anticipé
(en années)

			Âge moyen 2011	Âge moyen 2012	Âge moyen 2013
Fonction publique de l'État	Titulaires civils hors La Poste et France Télécom	Ensemble (hors départs pour invalidité)	58,8	60,9	61,1
		dont catégories sédentaires	*59,8*	*62,0*	*62,1*
		dont catégories actives	*55,8*	*57,3*	*57,6*
	Militaires	Ensemble (hors départs pour invalidité)	46,8	46,9	47,4
	Ouvriers d'État	Ensemble (y compris départs pour invalidité)	58,4	59,5	59,8
Fonction publique territoriale	Titulaires (1)	Ensemble (hors départs pour invalidité)	58,9	61,2	61,3
		dont catégories sédentaires	*61,5*	*62,1*	*62,2*
		dont catégories actives	*57,7*	*58,5*	*59,1*
Fonction publique hospitalière	Titulaires (1)	Ensemble (hors départs pour invalidité)	55,1	58,6	58,9
		dont catégories sédentaires	*61,1*	*61,5*	*61,7*
		dont catégories actives	*57,1*	*57,7*	*57,7*

Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres 2011 et 2012 définitifs) ; CNRACL ; FSPOEIE. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
(1) D'une durée hebdomadaire de travail d'au minimum 28 heures.

Encadré 2 : La retraite des non-titulaires et l'Ircantec[9]

Le nombre de nouveaux pensionnés à l'Ircantec en 2013 est de 151 595 (pensions de droit direct dans le régime salarié), un nombre en nette hausse par rapport à 2012 (129 793).
Le régime couvre un champ très étendu puisqu'il s'adresse à :

• l'ensemble des agents non titulaires de la fonction publique de l'Etat (FPE) et des fonctions publiques territoriales (FPT) et hospitalières (FPH), dont les médecins hospitaliers ;

• les agents titulaires à temps non complet des collectivités locales qui ne relèvent pas de la CNRACL (travaillant moins de 28 heures par semaine) ainsi que les agents titulaires sans droit à pension (TSD), qui quittent leur emploi sans remplir les conditions requises pour bénéficier d'une pension du régime spécial auprès duquel ils étaient affiliés ;

• les agents non titulaires des établissements publics à caractère industriel et commercial, ainsi que les agents salariés d'entreprises publiques ou semi-publiques telles que La Poste, les industries électriques et gazières, la Banque de France ainsi que des associations.

Les élus locaux sont affiliés à l'Ircantec mais disposent d'un régime spécifique. Excepté pour le régime des élus, la pension de l'Ircantec intervient en complément de la pension versée par le régime général. Contrairement aux régimes de titulaires, l'Ircantec est un régime par points.

Les durées de cotisation à l'Ircantec sont dans de nombreux cas relativement courtes : 6 ans en moyenne pour les pensions attribuées en 2013 et moins de 3 ans dans la moitié des cas. Il s'agit d'un régime de passage pour la majorité de ses affiliés : aux 2,8 millions d'actifs cotisants qui y sont affiliés s'ajoutent environ 12,6 millions d'anciens salariés y ayant acquis des droits mais n'y cotisant plus. Actuellement, plus d'un affilié sur trois n'a pas liquidé ses droits à l'âge de 70 ans : ce sont des affiliés qui ont accumulé peu de droits. Cependant l'amélioration de l'information apportée aux actifs devrait progressivement faire diminuer ce taux.

Pour les pensionnés Ircantec ayant liquidé en 2013, l'étude portant sur leurs différentes périodes de cotisation à l'Ircantec et sur les employeurs correspondants a été actualisée et poursuivie (par l'Ircantec et la DGAFP). Il en ressort que 91 % des pensionnés de l'Ircantec ayant liquidé en 2013 ont cotisé au moins une fois dans leur carrière dans le périmètre de la fonction publique en tant qu'agent non titulaire (ou titulaire dans certains cas). 43% relevaient de la FPE pour leur dernière période de cotisation dans la fonction publique, 40% de la FPT et 17% de la FPH.

29 % des pensionnés de l'Ircantec ayant liquidé en 2013 ont cotisé dans le champ fonction publique plus de 5 ans, dont 9 % entre 10 et 20 ans, 4 % entre 20 et 30 ans et 3 % plus de 30 ans. 15 % des nouveaux pensionnés de l'Ircantec ont quitté la fonction publique depuis moins d'un an, tandis que 35 % l'ont quittée depuis plus de 30 ans.

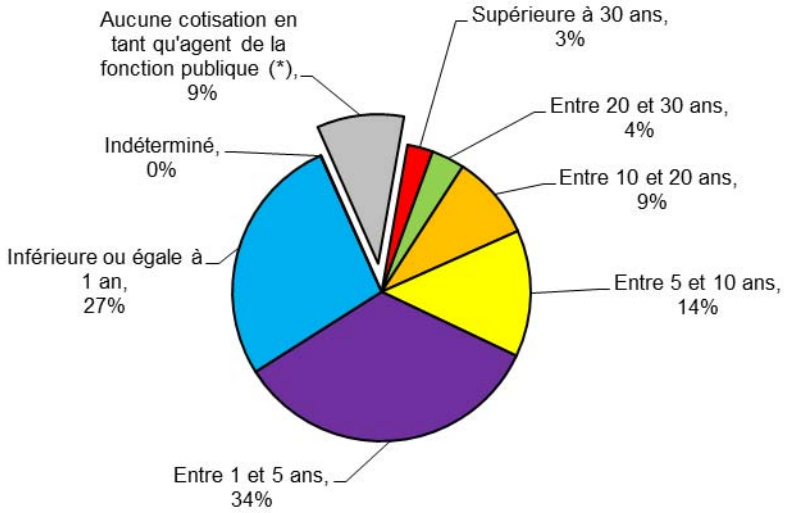
En 2013, 30 % des nouveaux pensionnés ayant cotisé dans le champ fonction publique et encore en poste moins d'un an avant l'entrée en paiement de leur pension relevaient de la FPE pour leur dernière période de cotisation, 52 % relevaient de la FPT et 18 % de la FPH. Ceux ayant travaillé dans la FPT sont plus fréquemment en poste au moment de l'entrée en paiement de leur pension Ircantec (22 % des nouveaux retraités de la FPT, contre 12 % pour la FPE et 18 % pour la FPH).

Parmi l'ensemble des nouveaux pensionnés ayant cotisé dans le champ fonction publique, 89 % avaient un statut de non-titulaire (la grande majorité) ou de titulaire à temps incomplet sur leur dernière période de cotisation, 8 % un statut de titulaire sans droit à pension, et 3 % un statut de médecin.

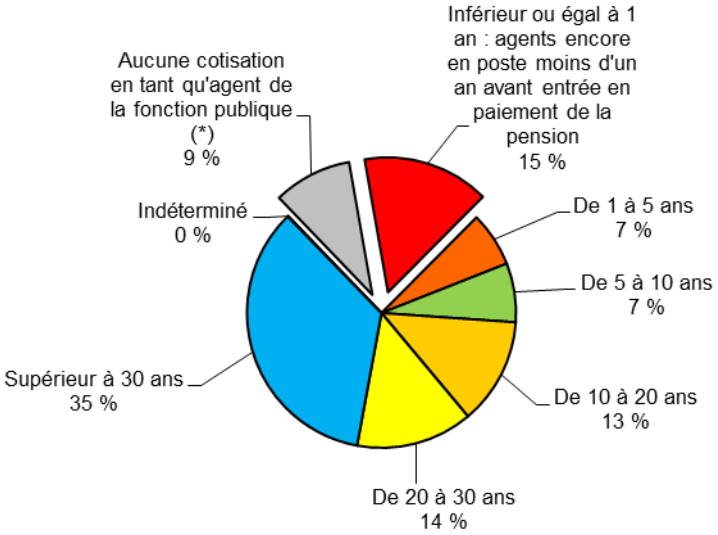
[9] Cet encadré a été réalisé en collaboration avec Philippe Micallef (Ircantec).

Figures V 2.2-18 et V 2.2-19 : Répartition des pensionnés du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2013

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, département des études et des statistiques.

(*) 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.).

Note : seules les durées de cotisation correspondant à des employeurs relevant de la fonction publique ont été prises en compte. La borne supérieure de chaque intervalle est incluse.

Figure V 2.2-20 : Répartition des pensionnés du régime salarié de l'Ircantec ayant liquidé en 2013 selon le statut et la fonction publique d'appartenance

	Total	en %	FPE	FPT	FPH
Pensionnés de l'Ircantec dont la pension est entrée en paiement en 2013 :	**151 595**	**100,0%**			
- dont pensionnés encore en poste dans la fonction publique moins d'un an avant l'entrée en paiement de la pension (1) :	**23 097**	**15,2%**	**7 097**	**11 911**	**4 089**
non-titulaire	20 129	13,3%	7 043	10 644	2 442
titulaire à temps incomplet (2)	1 127	0,7%		1 127	
titulaire sans droit à pension	140	0,1%	41	83	16
médecin (hospitalier ou hors établissement hospitalier)	1 701	1,1%	13	57	1 631
- dont pensionnés ayant cotisé à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique mais plus en poste moins d'un an avant l'entrée en paiement de la pension :	**114 097**	**75,3%**	**51 607**	**43 427**	**19 063**
non-titulaire ou titulaire à temps incomplet (2)	101 490	66,9%	45 715	41 501	14 274
titulaire sans droit à pension	10 142	6,7%	5 715	1 700	2 727
médecin (hospitalier ou hors établissement hospitalier)	2 465	1,6%	177	226	2 062
- dont pensionnés n'ayant jamais cotisé à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique (3)	**14 288**	**9,4%**			
- Indéterminé	**113**	**0,1%**			

Source : Ircantec. Traitement Ircantec et DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.
(1) Délai écoulé entre la dernière période de cotisation à l'Ircantec en tant qu'agent de la fonction publique et l'entrée en paiement de la pension Ircantec inférieur ou égal à 1 an.
(2) Les titulaires à temps incomplet (moins de 28h hebdomadaire) relèvent de l'Ircantec. Aucun titulaire à temps incomplet n'est présent dans la FPE.
(3) 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.).

Progression du nombre de nouvelles pensions civiles des ayants droit au Service des retraites de l'État en 2013[10].

Plus de 93 000 nouvelles pensions de fonctionnaires civils ou militaires, ayants droit ou ayants cause (*voir définitions*), sont entrées en paiement en 2013, contre 86 000 nouvelles pensions en 2012 et 111 000 en 2003, soit respectivement une augmentation de 8 % et une baisse de 2 % en moyenne annuelle.

La hausse du volume de nouvelles pensions par rapport à l'an dernier est principalement due aux pensions d'ayants droit entrées en paiement en 2013 (respectivement + 13 % pour les civils et + 4 % pour les militaires).

Pour les ayants droit, ce sont ainsi près de 56 000 pensions civiles et plus de 11 800 pensions militaires qui sont entrées en paiement en 2013. Le nombre des pensions civiles d'ayants cause nouvellement entrées en paiement est stable, le nombre des pensions militaires d'ayants cause a légèrement diminué par rapport à l'an dernier (environ - 1 %).

Fin 2013, plus de 2,3 millions de pensions civiles (hors la Poste et France Télécom) et militaires de retraite sont en paiement. Leur nombre a progressé de 1 % entre 2012 et 2013. Plus des trois quarts du stock de pensions en paiement sont des pensions civiles, réparties en 1 493 000 pensions d'ayants droit et 305 000 pensions d'ayants cause. Les pensions militaires concernent près de 550 000 pensions.

Les pensions de l'Éducation Nationale et les pensions militaires représentent respectivement environ 38 % et 23 % des pensions (ayants droit et ayants cause).

Le montant des pensions payées en 2013 s'est élevé à 40 501 millions d'euros pour les pensions civiles et 9 533 millions d'euros pour les pensions militaires.

Importante hausse du nombre des nouveaux pensionnés à la CNRACL en 2013[11] liée aux départs anticipés pour carrières longues

Après une baisse sensible (-27,8 %) de l'effectif des nouveaux pensionnés entre 2011 et 2012, la CNRACL a octroyé, en 2013, 63 874 nouvelles pensions (droits directs et droits dérivés), soit une hausse de 17,2 % par rapport au flux observé en 2012 (+42,5 % par rapport à 2002). Cette évolution est essentiellement due à l'augmentation de l'effectif du flux des pensionnés de droit direct (+20 % en 2012).

[10] La partie sur le service des retraites de l'État a été rédigée en collaboration avec Frédérique Mercier (SRE). Les chiffres de ce paragraphe portent sur l'intégralité du régime (y compris La Poste et France Télécom).

[11] La partie concernant la CNRACL a été rédigée en collaboration avec Loïc Gautier (CNRACL).

Ces fluctuations importantes trouvent leur origine dans les mesures prises ces dernières années dans le cadre des réformes des retraites. Parmi ces mesures peuvent être cités le décalage de l'âge légal de départ à la retraite (9 mois en 2012, 14 mois en 2013), la fermeture du dispositif de départ anticipé des fonctionnaires parents de trois enfants et l'assouplissement des conditions pour bénéficier du dispositif de départ anticipé pour carrière longue.

2013 se caractérise par une augmentation sensible des départs au titre du dispositif « carrière longue », conséquence de la réforme 2010 et de l'assouplissement des conditions en 2012 : un peu plus de 10 000 départs observés, soit quatre fois plus qu'en 2011.

Ces évolutions réglementaires ont également un impact sur l'âge moyen au départ. En effet, après avoir dépassé, pour la première fois en 2012, la barre des 60 ans, l'âge moyen à la radiation des cadres des départs pour ancienneté s'établit à 60,4 ans en 2013. Il était de 57,1 ans en 2002.

Au sein de la fonction publique territoriale, 32 452 départs à la retraite de droit direct ont été constatés en 2013 (contre 26 418 en 2012 et 18 568 en 2002), dont 10 % en invalidité. Près d'un pensionné sur quatre est parti au titre du dispositif carrière longue.
La distinction par sexe montre une prépondérance des femmes (54 %) mais avec une répartition très différente selon le type de départ. En effet, 98,5 % des départs pour motifs familiaux (7 % de l'ensemble des départs) concernent des femmes, alors qu'elles représentent seulement un départ anticipé sur trois dans le cadre du dispositif carrière longue.
L'âge moyen de jouissance de la pension est de 60,8 ans pour l'ensemble des départs de droit direct. Il augmente très légèrement par rapport à 2012 en raison, principalement, du décalage de l'âge légal de départ à la retraite (9 mois en 2012 et 14 mois en 2013).

Le taux moyen de liquidation hors décote et surcote des nouveaux pensionnés territoriaux s'établit à 52,2 %. La proportion des pensions au taux plein est de 13,6 % et celle des pensions relevées au minimum garanti s'élève à 31,6 %. Au final, les nouveaux pensionnés territoriaux perçoivent une pension moyenne mensuelle de 1 233 euros, pour une durée moyenne de cotisation de 113,4 trimestres (avant écrêtement et y compris bonifications). Parmi les pensionnés de droit direct, 7,1 % se voient appliquer une décote avec un taux moyen de décote de 8,2 %. Cette minoration de pension ne concerne ni les invalides, ni les retraités dont la pension est relevée au minimum garanti. En 2013, 6 402 pensions territoriales de droit dérivé[12] sont entrées en paiement, dont 20,4 % suite à des décès d'agents en activité.

Concernant la fonction publique hospitalière, 21 696 départs à la retraite de droit direct sont entrés en paiement en 2013 (contre 18 719 en 2012 et 19 057 en 2002), dont 7,9 % en invalidité. Le personnel féminin est largement majoritaire dans cette fonction publique, et concentre 78,2 % de l'ensemble des départs et quasiment la totalité des départs anticipés pour motifs familiaux (lesquels représentent 11,5 % de l'ensemble des départs). De par une forte proportion d'emplois classés en catégorie active, seulement 46 % des départs s'effectuent à 60 ans ou plus. L'âge moyen de jouissance de la pension s'établit à 58,9 ans pour les pensionnés au titre de l'ancienneté ou pour motifs familiaux et 58,6 ans en prenant en compte les départs pour invalidité.
Les nouveaux pensionnés, dont le taux moyen de liquidation hors décote et surcote s'élève à 60,8 %, sont 16,2 % à recevoir une pension relevée au minimum garanti et 15,9 % à percevoir une pension à taux plein. La pension moyenne mensuelle s'élève à 1 480 euros, dont près de 6 % d'avantages accessoires[13], pour une durée moyenne de cotisation de 121,6 trimestres (avant écrêtement et y compris bonifications). Parmi les pensionnés de droit direct, 10,1 % se voient appliquer une décote avec un taux moyen de décote de 8,5 %. Cette minoration de pension ne concerne ni les invalides ni les retraités dont la pension est relevée au minimum garanti.
En 2013, 3 324 pensions de droit dérivé ont été concédées dans la fonction publique hospitalière, dont 16,4 % suite à des décès d'agents en activité

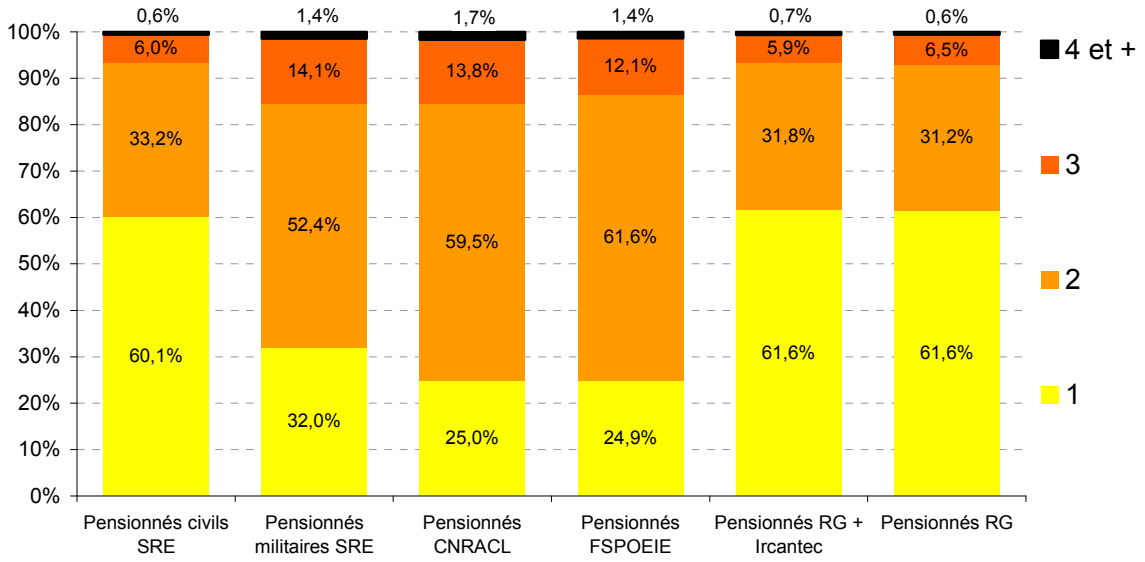
Encadré 3 : État des lieux des polypensionnés de la fonction publique

Par définition, un individu est dit polypensionné lorsqu'il perçoit plusieurs pensions de différents régimes de retraite de base. En 2008, d'après l'échantillon interrégimes de retraités (EIR), la proportion de polypensionnés, parmi les pensionnés âgés de 60 ans ou plus des différents régimes, est de 68 % dans le régime des pensions militaires de retraite, de 75 % à la CNRACL et au FSPOEIE, contre 40 % dans le régime des pensions civiles de retraite de l'État et 38 % à l'Ircantec. À titre de comparaison, la proportion de polypensionnés est de 38 % parmi les pensionnés du régime général.
Un agent non titulaire de la fonction publique est susceptible d'occuper différents emplois sous différents statuts durant sa carrière. Cependant, du fait du périmètre très large du régime général auquel est associé le régime complémentaire de l'Ircantec, un agent a plus de chances d'avoir toujours occupé des emplois, que ce soit dans le public ou le privé, relevant de ce régime de base. Ainsi, la proportion de polypensionnés parmi les pensionnés de l'Ircantec est, au final, inférieure à celle des autres régimes.

[12] Pensions de droit dérivé : pensions de droit indirect ou pensions de réversion.

[13] Avantage accessoire : avantage complémentaire à l'avantage principal (pension de base ou pension de réversion) correspondant à des majorations (pour enfants, pour charge d'enfants, pour conjoint à charge, pour tierce personne, etc.).

Figure V 2.2-21 : Nombre de pensions de retraite dans un régime de base



Source : EIR 2008, Drees.Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : pensionnés des différents régimes de retraite âgés de 60 ans ou plus.

SRE : service des retraites de l'État. RG : régime général.

Dans le tableau suivant figure, pour chaque régime de retraite, la part des pensionnés de 60 ans ou plus bénéficiant également d'une pension de tel ou tel autre régime. Une proportion importante des pensionnés du SRE, de la CNRACL et du FSPOEIE cumule également une pension du régime général (36 % des pensionnés civils de l'État, 57 % des pensionnés militaires, et près de 70 % des pensionnés de la CNRACL et du FSPOEIE). Environ 10 % des pensionnés militaires perçoivent, outre leur pension militaire, une pension civile de l'État, une pension de la CNRACL ou une pension du FSPOEIE. Aucun pensionné ne cumule une pension civile de l'État et une pension CNRACL, étant donné qu'une pension unique est versée par le dernier des deux régimes auquel l'agent a été affilié.

Entre 6 % et 10 % des pensionnés des régimes de retraite des titulaires des trois fonctions publiques, des militaires et des ouvriers d'État perçoivent en parallèle une pension de l'Ircantec, malgré la possibilité de valider sous certaines conditions les services effectués en tant qu'agent non titulaire. Une proportion non négligeable de pensionnés, allant de 7 % (parmi les pensionnés civils de l'État) à 18,7 % (parmi ceux de l'Ircantec) bénéficie également d'une pension auprès de la Mutualité sociale agricole (MSA).

Figure V 2.2-22 : Part des pensionnés des régimes de la fonction publique bénéficiant de différentes pensions

Part des pensionnés de chacun des régimes ayant :	Pensionnés civils de l'État	Pensionnés militaires de l'État	Pensionnés de la CNRACL	Pensionnés du FSPOEIE	Pensionnés de l'Ircantec
- une pension du régime général	36,1%	57,3%	71,2%	68,2%	100,0%
- une pension civile de l'État	100,0%	6,7%	0,0%	0,1%	5,7%
- une pension militaire de l'État	1,2%	100,0%	0,5%	4,1%	1,1%
- une pension de la CNRACL	0,0%	1,6%	100,0%	0,0%	4,4%
- une pension du FSPOEIE	0,0%	1,3%	0,0%	100,0%	0,5%
- une pension de la MSA	7,0%	9,6%	15,5%	13,2%	18,7%
- une pension d'un autre régime	2,8%	9,0%	5,5%	5,5%	15,6%
- une pension de l'Ircantec	6,3%	7,2%	9,2%	9,4%	100,0%

Source : EIR 2008, Drees. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : pensionnés des différents régimes de retraite âgés de 60 ans ou plus.

Lecture : 36,1 % des pensionnés civils de l'Etat de 60 ans ou plus perçoivent une pension du régime général.

Selon une étude de la Drees[14] menée à partir de l'échantillon interrégimes de retraités 2008 (EIR), le montant mensuel moyen de l'avantage principal de droit direct perçu par les fonctionnaires civils de l'État unipensionnés est supérieur à celui des polypensionnés (2 012 euros, contre 1 840 euros). L'écart s'inverse en ce qui concerne les pensionnés de la CNRACL (1 402 euros pour les polypensionnés, contre 1 258 euros pour les unipensionnés), et se creuse pour les pensionnés militaires (2 415 euros pour les polypensionnés, contre 1 583 euros pour les autres). A noter que les montants mensuels moyens des pensions perçus par les hommes sont supérieurs à ceux concédés aux femmes tous régimes de la fonction publique confondus (voir FT 5.3).

Parmi les titulaires, les départs à la retraite avant l'âge de 60 ans concernent d'abord les catégories actives

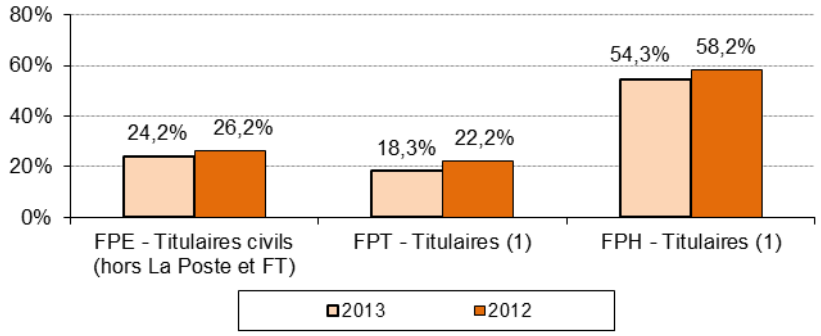
Fin 2013, parmi les départs pour motifs d'ancienneté ou familiaux (y compris les départs pour motif d'invalidité), une proportion importante des départs à la retraite avant l'âge de 60 ans concerne davantage les titulaires de la FPH (54,3 % dont 86,3 % d'agents en catégorie active) et de la FPE (24,2 % dont 74, 3 % d'agents en catégorie active) que ceux de la FPT (18,3 % dont 20,7 % d'agents en catégorie active)

Parmi l'ensemble des pensions de titulaires entrées en paiement en 2013, seule 6,6 % concernaient des personnels en catégorie active dans la FPT contre 22,0 % dans la FPE et 60,4 % dans la FPH. A la fin 2013, dans les trois versants de la fonction publique, ces personnels partent en moyenne après 57 ans.

Dans la FPE et la FPT, les départs à la retraite anticipés sont majoritairement dus à d'autres dispositifs, notamment les départs pour carrières longues (respectivement : 11,0 % et 23,7 % de l'ensemble des départs), pour invalidité (respectivement : 5,8 % et 10,0 %) ou encore pour des motifs familiaux (7,4 % et 7,0 %).

En 2013, avec l'extension du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue, la part de ce type de départ est en nette augmentation dans les trois versants par rapport à 2012 : ils représentent 11,0 % du flux des départs de titulaires de la FPE (5,9 % en 2012 et 1,3 % en 2011), 23,7 % dans la FPT (15 % en 2012 et 6,1 % en 2011) et 23,7 % dans la FPH (6,7 % en 2012 et 1,8 % en 2011). Les départs pour carrières longues représentent, en outre, 10,2 % parmi les départs d'ouvriers d'État (contre 20,1 % en 2012 et 8,8 % en 2011).
Avec la suppression des départs anticipés des parents de trois enfants, les départs pour motifs familiaux en 2012 continue de baisser. Fin 2013, ils ne représentent plus que 7,4 % du flux de départ des titulaires de la FPE (8,4 % en 2012 et 24,2 % en 2011), 7,0 % du flux de départ des titulaires de la FPT (8,7 % en 2012 et 25,7 % en 2011) et 11,5 % des titulaires de la FPH (13,6 % en 2012 et 38,8 % en 2011).

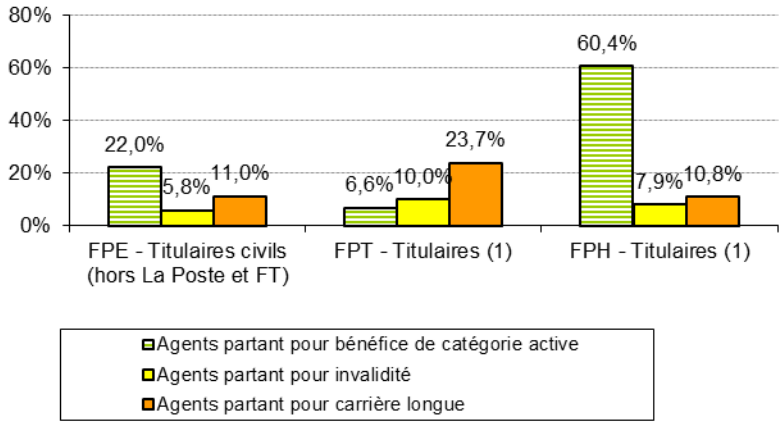
Figure V 2.2-23 : Part des agents titulaires, dont la pension est entrée en paiement en 2013, partant avant l'âge de 60 ans
(en %)



Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres 2013 définitifs) ; CNRACL. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
(1) D'une durée de travail hebdomadaire d'au minimum 28 heures.
Note : le pourcentage est exprimé par rapport à l'ensemble des départs y compris pour invalidité.
Lecture : en 2013 dans la FPT, 18,3 % des titulaires sont partis à la retraite avant l'âge de 60 ans.

[14] Les données de ce paragraphe portent sur l'ensemble des bénéficiaires d'un avantage principal de droit direct dans un régime de base, nés en France ou à l'étranger, résidents en France entière ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2008. Source : « Les retraités et les retraites en 2009 », *Études et statistiques*, Drees, juin 2011.

Figure V 2.2-24 : Part des agents titulaires dont la pension est entrée en paiement en 2013, selon différents types de départ



Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres 2013 définitifs) ; CNRACL. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
(1) D'une durée de travail hebdomadaire d'au minimum 28 heures.
Note : le pourcentage est exprimé par rapport à l'ensemble des départs y compris pour invalidité.
Lecture : en 2013 dans la FPT, 6,6 % des agents sont partis suite à au moins 15 ans et 9 mois de services actifs, 10,0 % sont partis pour invalidité et 23,7 % sont partis pour carrière longue.

Encadré 4 : Les différents types de départs anticipés dans la fonction publique

• Les départs anticipés de parents de trois enfants
Les conditions de départ anticipé pour motifs familiaux chez les agents ayant quinze ans de services effectifs recouvrent trois cas : soit trois enfants vivants ou élevés pendant neuf ans, soit un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité de plus de 80 %, soit un conjoint invalide. Ce type de départ concerne principalement des femmes. Depuis le 1er janvier 2012, le dispositif de départ anticipé des fonctionnaires parents de trois enfants 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 1er janvier 2012 (voir encadré 5).

• Les départs anticipés pour carrières longues
Ce dispositif, introduit par la réforme des retraites de 2003, permettait de partir au plus tôt à 59 ans jusqu'au 1er juillet 2006 et 58 ans sur la deuxième moitié de 2006. A partir du 1er janvier 2008, un départ à 56 ans ou 57 ans était possible si un certain nombre de conditions de durée de carrière était rempli. Depuis le 2 juillet 2012, ce dispositif est assoupli en permettant aux agents qui ont commencé à travailler avant 20 ans et ayant les années de cotisation requises pour liquider une retraite à taux plein (41 ans pour les personnes qui atteignent 60 ans en 2012) de partir à la retraite à 60 ans. Ces départs concernent majoritairement des hommes.

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 élargi le champ des trimestres « réputés cotisés » pour le bénéfice de la retraite anticipée pour carrière longue. Ainsi, depuis le 1er avril 2014, certains trimestres (chômage, invalidité, maternité) peuvent être pris en compte dans la durée de cotisation nécessaire pour pouvoir partir à la retraite.

Qui est concerné ?

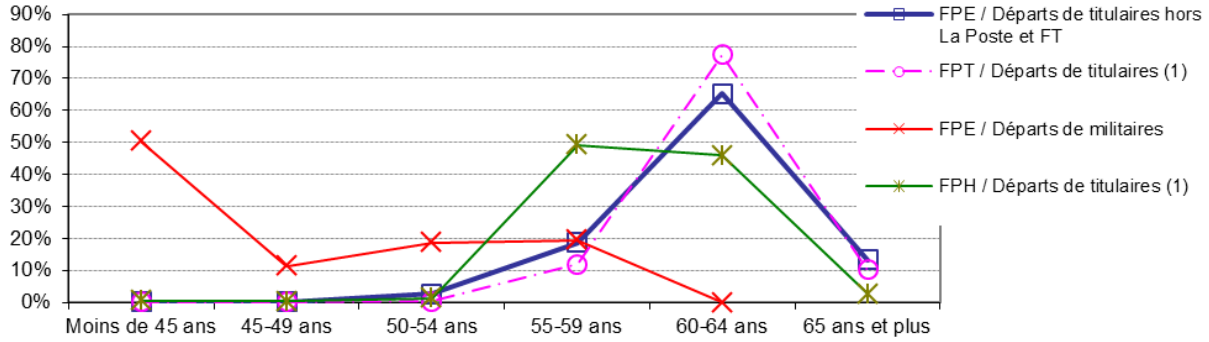
• Les départs pour invalidité
Les fonctionnaires dont l'invalidité ne permet plus d'exercer leurs fonctions sont placés en retraite pour invalidité quel que soit leur âge et leur durée de service.

• Les catégories actives dans la fonction publique
Dans la fonction publique de l'État et selon l'article L 24-I-1° du Code des pensions civiles et militaires, 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. Les personnels ayant accompli au moins dix-sept ans de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite dès l'âge de 57 ans (au lieu de 62 ans), et 52 ans pour certaines professions (du domaine de la sécurité, essentiellement).
La réforme de 2010 a progressivement relevé de 55 à 57 ans l'âge de départ à la retraite pour les fonctionnaires appartenant à la catégorie active ainsi que les durées de services effectués (voir tableau « catégorie active » de la Fiche thématique 5.1). Dans les ministères, 161 700 agents titulaires civils occupaient un emploi classé en catégorie active au 31 décembre 2012, soit 12,1 % de l'ensemble des agents titulaires civils des ministères,

appartenant principalement au ministère de l'Intérieur (61,1 %) et au ministère de la justice (16,2 %). Dans la fonction publique territoriale, le classement en catégorie active concerne quelques corps, comme par exemple les sapeurs-pompiers professionnels, représentant entre 5 % et 10 % de l'effectif total. Dans la fonction publique hospitalière, environ les deux tiers des effectifs (hors médecins) relèvent d'un corps classé en catégorie active. Il s'agit principalement des personnels paramédicaux en contact avec les malades.

• Le cas particulier des militaires
Au 1er janvier 2014, les militaires peuvent partir à la retraite après 16 ans et 7 mois de services (militaires du rang et sous-officiers) ou 26 ans et 7 mois de services (officiers de carrière). A partir de 2015, ces durées sont portées respectivement à 17 et 27 ans. Toutes catégories confondues, l'âge moyen du départ à la retraite des militaires était de 44,5 ans en 2013 (53,3 ans pour les officiers, 46,9 ans pour les sous-officiers et 32,2 ans pour les caporaux et soldats).

Figure V 2.2-25 : Ventilation des pensionnés de droit direct dont la pension est entrée en paiement en 2013 selon l'âge de liquidation (hors départs pour invalidité)



Sources : DGFiP - Service des retraites de l'État (chiffres 2013 définitifs) et CNRACL. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
(1) D'une durée de travail hebdomadaire d'au minimum 28 heures.

Encadré 5 : Les principaux points des réformes des retraites de 2003 à 2014

Les principaux points de la réforme de 2003 pour les agents titulaires de la fonction publique
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 la Fiche thématique 5.3), avec une entrée en vigueur à compter du 1er janvier 2004. Les principaux points sont notamment les suivants :
• 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;
• l'instauration progressive d'une décote, lorsque la durée d'assurance tous régimes est inférieure à une durée de référence de 160 trimestres en 2008 et d'une surcote, dès lors que cette durée d'assurance est supérieure à la durée de référence ;
• les paramètres de calcul de la retraite dépendent désormais de l'année d'ouverture des droits, à savoir l'année où l'agent remplit les conditions d'âge et/ou de durée de services nécessaires à son admission à la retraite ;
• une modification du calcul de minimum garanti.

La réforme de 2003 a également ouvert la possibilité de partir à la retraite avant 60 ans pour les individus 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 a également été créé pour les agents titulaires. Les cotisations sont assises sur les primes non soumises à cotisation pour pension (dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut). Un droit à l'information a été instauré pour l'ensemble des retraités, concernant leur retraite, avec la mise en place d'une information régulière des actifs concernant leur future retraite, à partir du relevé de situation individuelle (RSI), répertoriant l'ensemble des périodes de cotisation, et l'estimation individuelle globale (EIG), reprenant l'estimation du montant total de la retraite en fonction de l'âge de cessation d'activité.

Le rendez-vous sur les retraites de 2008
Les principales mesures portant sur les régimes de fonctionnaires ont été les suivantes :
• confirmation de l'allongement au fil des générations de la durée d'assurance exigée pour le taux plein de 40 ans en 2008 à 41 ans en 2012 ;
• le taux de surcote évolue de 0,75 % à 1,25 % par trimestre à compter du 1er janvier 2009 et les conditions pour bénéficier de la surcote sont alignées sur le régime général ;
• à partir de 2009, la revalorisation des pensions intervient chaque année au 1er avril, de façon à prendre en compte l'inflation réellement constatée pour l'année précédente ;

• le cumul emploi-retraite n'est plus soumis à une condition de cumul, mais à la condition que l'assuré ait liquidé intégralement sa retraite en ayant rempli les conditions requises pour bénéficier du taux plein ;
• assouplissement des limites d'âge pour les catégories « actives », qui pourront poursuivre leur activité jusqu'à 65 ans ;
• extinction progressive de l'indemnité temporaire de retraite, qui consiste en une majoration de retraite pour les anciens fonctionnaires de l'État ou militaires résidant dans certains départements ou territoires d'Outre-mer.

La réforme de l'Ircantec de 2008
La réforme, conduite en 2008 en concertation avec les partenaires sociaux, a porté à la fois sur les paramètres et la gouvernance du régime, afin d'en assurer la pérennité sur le long terme. D'ici à 2018, la réforme des paramètres combine une baisse progressive du rendement du régime par points (de 12,1 % à 7,75 %) et une hausse progressive des taux théoriques de cotisation (de 4,5 % à 5,6 % en tranche A et de 14 % à 15,6 % en tranche B), le taux de cotisation effectif étant égal à 125 % du taux de cotisation théorique.
La réforme introduit des critères de pilotage du régime sur le long terme. Il a été décidé que le paiement des pensions devait être assuré sur une durée de trente ans par les cotisations futures, ainsi que par les réserves. Ces dernières devront être, au minimum, équivalentes à une année et demie de prestations à l'horizon de vingt ans. En 2018, au terme d'une période transitoire de neuf ans, la responsabilité du pilotage du régime incombera au conseil d'administration.

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites
La réforme des retraites opérée en 2010 prolonge l'effort entrepris en 2003 et vise le retour à l'équilibre des régimes de retraite à l'horizon de 2018. À ce titre, la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites modifie profondément les règles de pension pour les fonctionnaires, notamment par :
• le relèvement de deux ans des bornes d'âge de la retraite (âge légal d'ouverture du droit à la retraite ; âge de la retraite à taux plein ; limites d'âge et durée minimale de service pour les catégories actives) ;
• l'alignement progressif du taux de cotisation d'assurance vieillesse des fonctionnaires sur celui en vigueur au régime général ;
• 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 1er janvier 2012 ;
• la nécessité pour percevoir le minimum garanti de remplir les conditions de durée d'assurance exigées pour avoir le taux plein ;
• la réduction de 15 à 2 ans, pour les fonctionnaires, de la durée des services exigée pour ouvrir droit à une pension (« condition de fidélité ») ;
• la fermeture pour les agents titularisés après le 1er janvier 2013 des validations de services auxiliaires ;
• 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.

Les réformes réalisées en 2012

• **L'accélération du calendrier de relèvement de l'âge de départ à la retraite**
La loi de financement de la sécurité sociale pour 2012 a accéléré le rythme de la transition. Ainsi, l'âge d'ouverture des droits à la retraite pour les fonctionnaires de la catégorie sédentaire est relevé de 5 mois (au lieu de 4 mois) pour les générations nées entre 1952 et 1955. L'âge d'ouverture des droits sera ainsi porté à 62 ans dès 2017 pour la génération née à partir de 1955. L'âge de l'annulation de la décote suivra l'âge d'ouverture des droits (67 ans pour la génération 1955).
Les paramètres 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.

• **Le départ à la retraite anticipé pour carrière longue**
Le décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse est venu assouplir le dispositif de départ anticipé pour carrière longue qui avait été modifié dans le cadre de la réforme des retraites de 2010. Il permet aux agents qui ont commencé à travailler avant 20 ans et ayant les années de cotisation requises pour liquider une retraite à taux plein (41 ans pour les personnes qui atteignent 60 ans en 2012) de partir à la retraite à 60 ans. Les modifications portent essentiellement sur trois points :
- l'ouverture du dispositif aux assurés qui ont commencé à travailler avant 20 ans (et non plus seulement aux assurés qui ont commencé à travailler avant 18 ans) ;
- la suppression de la condition d'acquisition d'une durée d'assurance supérieure de 8 trimestres à la durée d'assurance permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein ;
- l'assouplissement des conditions de prise en compte des périodes n'ayant pas donné lieu à cotisation (trimestres « réputés cotisés »). Outre les quatre trimestres déjà pris en compte au titre 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.

• **Le départ à la retraite anticipé au titre de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé**
Le décret n° 2012-1060 du 18 septembre 2012 permet désormais aux fonctionnaires ou ouvriers d'état qui se sont vus 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 réforme des retraites de 2014
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 retraites 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** :
- une augmentation progressive du taux de cotisation des employeurs et des salariés. La hausse sera répartie sur 4 ans, de 2014 à 2017. Depuis le décret n° 2013-1290 du 27 décembre 2013, le taux de cotisation à la charge des agents est de 9,14 % pour 2014.
- 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.

• **Pour les retraités** :
- la loi reporte la revalorisation des pensions de retraite au 1er octobre de chaque année. La revalorisation au 1er avril est cependant maintenue pour les petites retraites et pension d'invalidité.
- En outre, les majorations de 10 % perçues par les retraités qui ont élevé 3 enfants ou plus sont désormais imposées.

La réforme comporte également un nombre important de mesures visant à compenser les injustices et inégalités. Outre un assouplissement des conditions d'ouverture de droit à une carrière longue, la loi comprend toute une série de mesures visant à corriger les périodes d'interruption de carrière qui affectent les droits à la retraite (congé maternité, formation, chômage, travail à temps partiel….) : 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…

Enfin pour chaque salarié exposé, un compte personnel de prévention de la pénibilité sera créé, dès 2015. Une négociation a été ouverte dans la fonction publique pour adapter ce dispositif prévu pour le secteur privé en tenant compte de l'existence de catégories actives.

Des modifications de comportement perceptibles suite aux réformes des retraites

Un certain recul reste nécessaire pour évaluer l'ensemble des impacts des réformes en termes de durée de carrière et de montant de pension (voir *encadré 5* ci-dessus et encadré de la fiche thématique 5.3). Néanmoins, les caractéristiques des nouveaux retraités évoluent progressivement : le relèvement de l'âge de départ à la retraite ainsi que les nouvelles règles concernant les départs pour carrières longues et la surcote ont des effets perceptibles dans les trois versants.

Pour le régime des pensions civiles et militaires de l'État, progression de six mois de l'âge moyen au départ des nouveaux liquidants pour ancienneté [15]

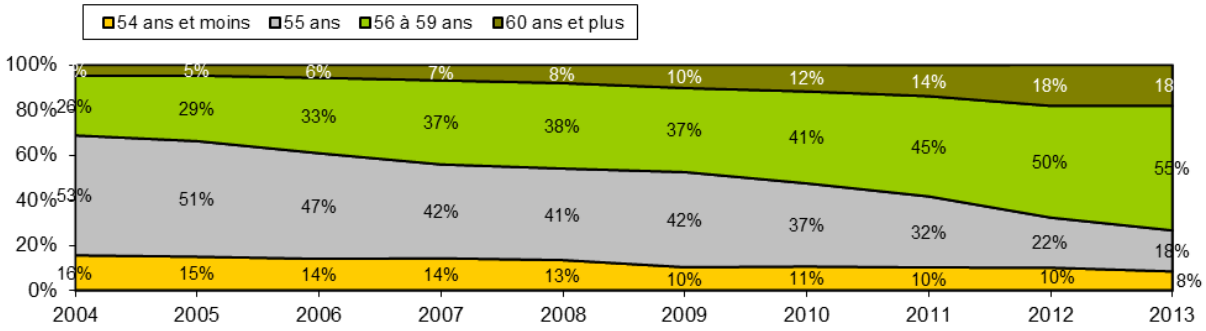
L'âge moyen de départ à la retraite **des personnels civils** a progressé légèrement en 2013 pour atteindre 60 ans 9 mois. La progression (+ 1 mois) est nettement moins marquée que celles de 2012 (+ 6 mois) et de 2011 (+ 5 mois). Le ralentissement de l'âge moyen de départ à la retraite s'explique par l'élargissement du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue prévu par le décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse. En effet, les départs anticipés pour carrière longue intervenus en 2013 sont deux fois plus nombreux qu'en 2012 (6 300 contre 3 000). Outre ce contretemps, la progression tendancielle de l'âge moyen de départ à la retraite, constatée en 2011, 2012 et 2013, 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.

Par rapport à 2012, l'âge observé en 2013 progresse de deux mois pour les catégories actives et est stable pour les catégories sédentaires. L'âge moyen de départ des fonctionnaires de catégorie sédentaire s'établit à 61 ans 10 mois (62 ans pour les hommes sédentaires et 61 ans et 8 mois pour les femmes). L'âge moyen de départ des fonctionnaires de catégorie active n'est que de 57 ans et 7 mois (57 ans et 3 mois pour les hommes et 58 ans et 2 mois pour les femmes).
Tout confondu, l'âge moyen de départ des femmes reste supérieur à celui des hommes, de près de 7 mois en 2013.

[15] La partie sur le service des retraites de l'État a été rédigée en collaboration avec Frédérique Mercier. Les chiffres de ce paragraphe portent sur l'intégralité du régime (y compris La Poste et France Télécom).

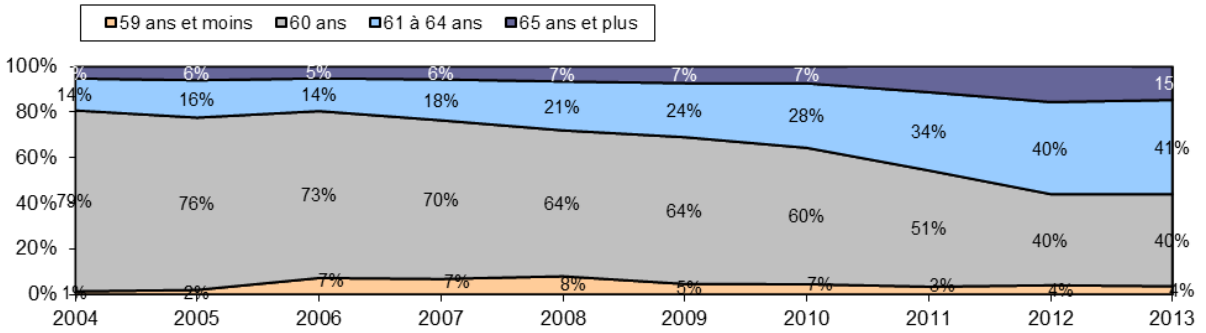
Figures V 2.2-26 et 2.2-27 : Évolution des âges à la radiation des cadres depuis 2004

Pensions civiles de l'État : catégories actives



Source : DGFiP - Service des retraites de l'État. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
Champ : départs pour ancienneté uniquement (hors invalidité et départs pour motifs familiaux), y compris La Poste et France Télécom.

Pensions civiles de l'État : catégories sédentaires



Source : DGFiP - Service des retraites de l'État. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
Champ : départs pour ancienneté uniquement (hors invalidité et départs pour motifs familiaux), y compris La Poste et France Télécom.

L'âge moyen de radiation des cadres des **militaires : 44 ans et 5 mois, (tous motifs de radiation)** progresse de 3 mois en 2013, Les effets des réformes des retraites sur les départs des militaires sont globalement modérés, du fait d'une montée en charge relativement lente. Dans le flux 2013, 50 % des militaires liquidant pour ancienneté avaient encore une durée de référence[16] de 150 trimestres. Cette proportion a d'abord diminué vivement avec l'entrée en vigueur de la réforme de 2003 (90 % pour le flux 2004, 81 % pour le flux 2005, 68 % pour le flux 2007) puis plus lentement (53 % en 2012). Il faut noter cependant que les militaires ne bénéficient pas du dispositif de la surcote.

Le nombre de départs à la retraite des militaires est fortement fluctuant, étant largement déterminé par des facteurs propres à la politique de gestion des personnels militaires. Ainsi, les plans qui sont intervenus et les mesures d'incitation au départ qui les accompagnaient ont entraîné un fort volume de départs entre 1996 et 2002, notamment en 2000, 2001 et 2002 (de l'ordre de 13 000 départs). Puis, jusqu'en 2006, le nombre d'entrées en retraite a diminué régulièrement, par simple contrecoup du mouvement d'accélération qui a précédé. Le nombre de pensions militaires d'ayants-droit entrées en paiement est ensuite reparti fortement à la hausse (+ 7 % par an en moyenne entre 2007 et 2011) puis a diminué de 15 % en 2012 (11 415 contre 13 503 en 2011). En 2013, 11 800 pensions sont entrées en paiement, soit une augmentation de 4 % par rapport à 2012.

[16] Nombre de trimestres nécessaires pour obtenir une pension à taux plein dans le régime de retraite de l'assuré.

La baisse du nombre de bénéficiaire de la surcote se poursuit et leur part se réduit[17]

En 2013, la proportion du flux de nouveaux retraités civils bénéficiaires de la surcote est de 31 %, contre 36 % en 2012. Cette proportion présentait une forte augmentation en 2012 après la perturbation liée aux départs de parents de trois enfants en 2011 et la diminution de 2009 liée à la révision de la règle de calcul du trimestre de surcote.

En 2013, le nombre des surcotés (17 000) baisse de 1 % par rapport à 2012 alors que l'effectif des nouveaux retraités augmente de 10 %, notamment sous l'effet des départs anticipés pour carrières longues. En 2012, l'effectif de nouveaux retraités avait connu une forte baisse (- 34 %), principalement liée au contrecoup des départs anticipés massifs pour parents de trois enfants de 2011, et à la montée en charge de la mesure d'âge. De ce fait, malgré la progression de la part des surcotés, l'effectif de surcotés se réduisait à 18 000 concernés contre 21 000 en 2011.

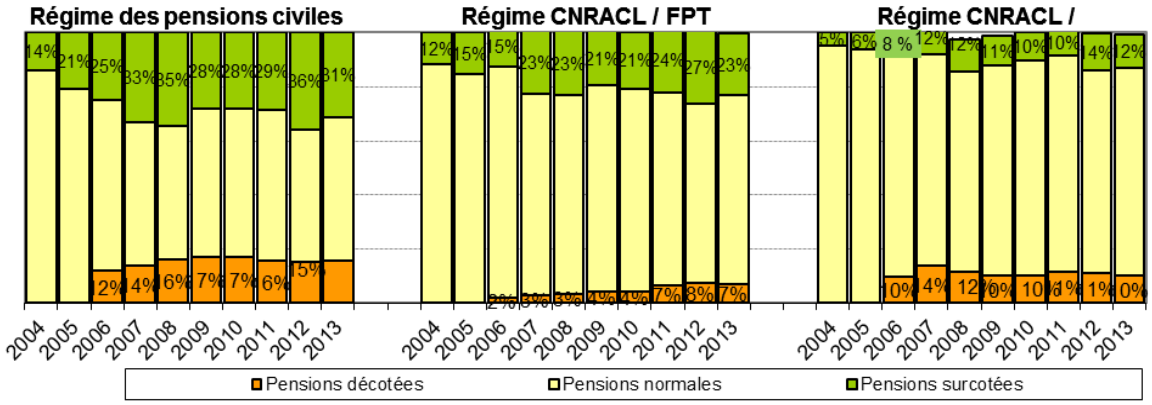
Comme en 2012, les hommes et les femmes sont concernés par la surcote dans des proportions similaires : la part des femmes bénéficiant d'une surcote diminue de 4 points (à 31,4 % contre 35,3 % en 2012), celle des hommes baisse de 4 points (à 31,1 % contre 36,5 % en 2012). Les agents de catégories A et B continuent d'être davantage bénéficiaires d'une surcote que les autres.

Le montant moyen mensuel de la surcote était de 37 € mensuels en 2004, de 85 € en 2007 et de 153 € en 2009. Il avait nettement progressé en 2010 du fait de la diminution de la part des petites surcotes et de la majoration du taux de surcote (196 € par mois). En 2012, il était de 293 € par mois, en lien avec l'allongement de la durée concernée par le nouveau taux de surcote. En 2013, le montant moyen mensuel de la surcote poursuit sa progression pour atteindre 304 € par mois. Le coût global induit par la surcote est estimé à 63,7 M€ en 2013, il est proche de celui de 2012 (62,1 M€), la hausse du gain moyen n'étant pas compensée par la réduction de l'effectif concerné.

La part des agents concernés par la décote en 2013 est de 16 %, contre 15 % en 2012. La part des hommes concernés par la décote augmente (elle passe de 16 % à 17 %), alors que celle des femmes est stable à 15 %. Après une diminution importante du nombre de pensions décotées en 2012 (7 500 en 2012 contre près de 12 000 en 2011), l'effectif augmente en 2013 pour atteindre 8 800 pensions.

La perte mensuelle moyenne de pension est de l'ordre de 121 € pour les retraités concernés. L'économie globale induite par la décote, hors effet des reports de départ, est estimée à 13 M€ en 2013, contre 9 M€ en 2012.

Figure V 2.2-28 : Évolution de la part des pensions avec surcote (depuis 2004) et avec décote (depuis 2006) (en %)



Sources : DGFiP - Services des retraites de l'État (chiffres 2013 définitifs) ; CNRACL. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
(1) Hors pensions militaires.

À la CNRACL, les principales évolutions concernent les départs anticipés pour carrières longues et les départs anticipés pour motifs familiaux[18]

Dans les fonctions publiques hospitalière et territoriale, le nombre de départs à la retraite de droit direct a progressé régulièrement jusqu'en 2002. L'année 2003 a constitué une année atypique avec une rupture de tendance dans l'évolution observée jusqu'alors. En effet, l'augmentation de 42 % par rapport à 2002 résulte d'un phénomène d'anticipation avant l'entrée en vigueur au 1er janvier 2004 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003

[17] La partie sur le service des retraites de l'État a été rédigée en collaboration avec Frédérique Mercier. Les chiffres de ce paragraphe portent sur l'intégralité du régime (y compris La Poste et France Télécom).

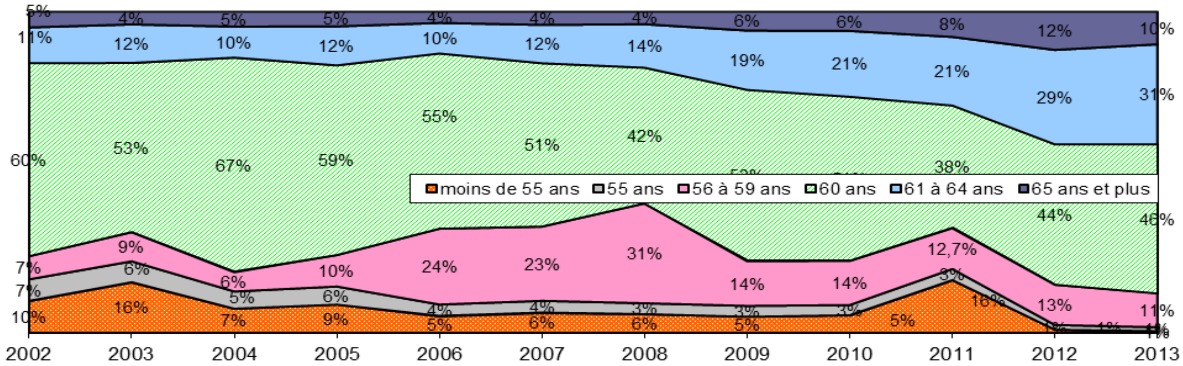
[18] La partie relative à la CNRACL a été rédigée en collaboration avec Loïc Gautier (CNRACL).

portant réforme des retraites. Cette anticipation est particulièrement sensible pour les départs anticipés après 15 ans de service des fonctionnaires parents de trois enfants ou d'un enfant handicapé. En 2003, ce type de départ correspond à un départ sur quatre alors qu'il en représentait un sur cinq environ les années précédentes. Les modifications apportées par la loi portant réforme des retraites de 2010, entraînent, en 2011, un flux de départs très importants d'agents, un pensionné sur quatre souhaitant bénéficier du dispositif « parent de trois enfants et 15 ans de services » selon la réglementation avant réforme. En 2013, ce type de départ représente moins de 3 % des nouveaux pensionnés de droit direct, soit à peine moins qu'en 2012 (3,4 %).

Les premiers départs au titre du dispositif pour carrières longues s'effectuent en 2005, leur part restant toutefois limitée à 1,3 % du flux des nouveaux pensionnés de droit direct parmi les retraités pour ancienneté ou motifs familiaux. En 2006, la montée en charge de ce dispositif est très nette avec plus de 13 % des nouveaux retraités bénéficiant du dispositif. Suite aux nouvelles dispositions en vigueur depuis le 1er janvier 2008, leur part qui avait atteint près de 17 % du flux en 2008 (quasiment un nouveau retraité sur quatre dans la FPT), redescend dès 2009 à 5,6 %, puis à 5,1 % en 2010 et à 4,1 % en 2011. Suite à la réforme des retraites de 2010 et à l'élargissement des conditions intervenu en 2012, le nombre de départs à la retraite pour carrières longues est reparti à la hausse pour atteindre 11,4 % du flux des nouveaux pensionnés de droit direct en 2012 et 18,5% en 2013.

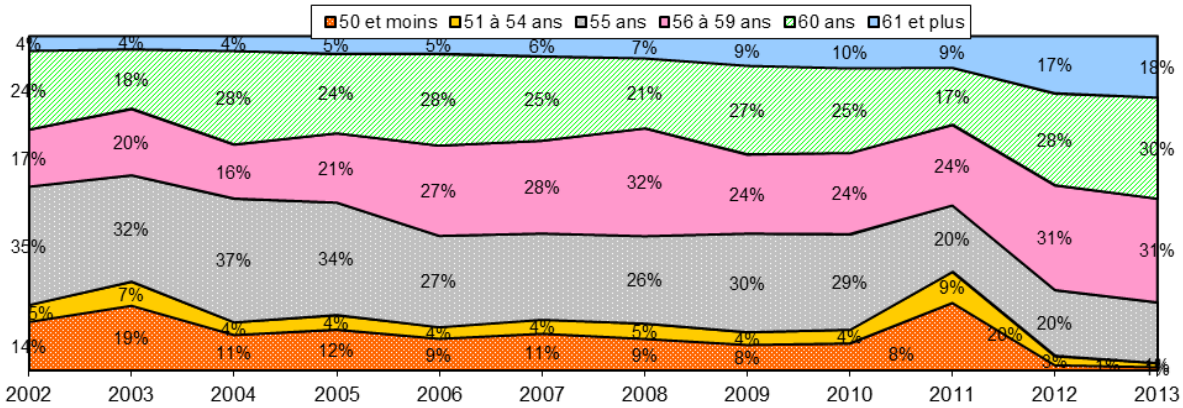
Figures V 2.2-29 et 2.2-30 : Évolution des âges à l'entrée en jouissance de la pension depuis 2002 dans le régime CNRACL

Fonction publique territoriale : catégories actives et sédentaires



Source : CNRACL. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
Champ : départs pour ancienneté et anticipés pour motifs familiaux (hors invalidité).

Fonction publique hospitalière : catégories actives et sédentaires



Source : CNRACL. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
Champ : départs pour ancienneté et anticipés pour motifs familiaux (hors invalidité).

La surcote, qui est entrée en vigueur en 2004 suite à la réforme de 2003 et dont les modalités d'application ont changé au 1er janvier 2009, procure un gain moyen de 182 euros pour les nouveaux pensionnés de 2013 ayant perçu une pension en décembre (contre 169 euros en 2012). Ce gain ne concerne que les nouveaux pensionnés de droit direct qui remplissent les conditions pour bénéficier de la surcote, et qui ne sont pas relevés au minimum garanti, soit 22,9 % du flux des pensionnés de la FPT de droit direct en 2012 et 12,0 % dans la FPH (respectivement 27,3 % et 13,7 % en 2012).

La décote est entrée en vigueur en 2006 pour une fin de montée en charge en 2020. En 2013, la perte moyenne occasionnée par la décote s'établit à 85,6 euros par mois (contre 77,5 euros en 2012) et concerne 7,1 % du flux des pensionnés de droit direct pour la FPT et 10,1 % pour la FPH, contre respectivement 7,5 % et 11,0 % en 2012.

Encadré 6 : Construction de cas types CNRACL

Dans le cadre des travaux du secrétariat général du COR, des études ont déjà été menées en relation avec la CNAV, la DREES et le SRE afin de déterminer des cas-types pour les deux régimes de retraites.
Les travaux relatifs aux calculs des pensions et des taux de remplacement des retraités de la CNRACL sur la base de cas-types, répondent à la demande du COR de compléter ceux initiés sur les cas-types de retraités de la CNAV et de la fonction publique d'Etat.
Ces travaux apportent des informations sur la diversité des situations parmi les retraités de la CNRACL. Ils pourront être poursuivis en relation avec le COR afin d'enrichir les indicateurs de taux de remplacement notamment.

Des résultats sur les cas types FPE, sont déjà disponibles dans la *Vue 2.2 - Les départs à la retraite dans les trois versants de la fonction publique* » du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2013.

1. **Définition des cas-types dans la FPT et la FPH**

L'objectif est de caractériser les situations des agents titulaires de la fonction publique territoriale (FPT) ou hospitalière (FPH) arrivant en fin de carrière et ayant liquidé leur retraite de droit propre dans ce régime entre 55 et 65 ans. L'analyse de type générationnelle a été effectuée sur la génération 1948 dans la mesure où il s'agit de la génération la plus récente partie intégralement (ou quasiment) à la retraite fin 2013.
Après avoir défini les classes représentatives de la population affiliée à la CNRACL, un ou deux cas-types ont été déterminés pour illustrer chacune des classes. Ainsi, huit cas-types ont été retenus. A chacun est associé un niveau de rémunération de fin de carrière et une durée validée dans le régime permettant de calculer la pension versée par la CNRACL ainsi que son taux de remplacement.

La méthodologie mise en œuvre ainsi que les résultats sont présentés dans Bridenne I. et Leroy S. (2014), « Pension et taux de remplacement des retraités de la CNRACL : illustration par cas-type », *Questions retraite & solidarité* n°8, 12 pages, téléchargeable
https://www.cdc.retraites.fr/portail/spip.php?page=article&id_article=9317&cible=actif

Liste des cas-types illustrant les situations des affiliés de la CNRACL arrivant à la retraite

Cas-type 1	Fonctionnaire de catégorie A, sédentaire, FPT, carrière complète à la CNRACL
Cas-type 2	Fonctionnaire de catégorie B, FPH, bénéficiant de la catégorie active, sexe féminin
Cas-type 3	Fonctionnaire de catégorie B, FPT, sédentaire ayant liquidé à 60,1 ans
Cas-type 4	Fonctionnaire de catégorie C, FPH, catégorie active, carrière incomplète à la CNRACL, sexe féminin, bénéficiaire du minimum garanti
Cas-type 5	Fonctionnaire de catégorie C, FPH, catégorie active ayant liquidé à 55,1 ans, sexe féminin
Cas-type 6	Fonctionnaire de catégorie C, FPT, sédentaire, carrière incomplète à la CNRACL, indice faible, sexe féminin, bénéficiaire du minimum garanti
Cas-type 7	Fonctionnaire de catégorie C, FPT, sédentaire ayant liquidé à 60,1 ans, carrière incomplète à la CNRACL, indice moyen, sexe féminin, bénéficiaire du minimum garanti
Cas-type 8	Fonctionnaire de catégorie C, FPT, sédentaire, indice élevé

Par rapport à la population initialement considérée, les huit cas-types retenus représentent globalement 42% des situations identifiées parmi les affiliés de la génération 1948 ayant liquidé leur retraite entre 55 et 65 ans.

2. **Illustration : utilisation des cas-types**

Outre le fait de donner un aperçu relativement précis de la diversité des situations des affiliés de la CNRACL, les cas-types peuvent être mobilisés pour différents exercices de simulation et d'évaluation mais également pour des travaux prospectifs. L'exercice présenté ici est une première illustration de travaux pouvant être réalisés.

L'objectif a été de calculer les taux de remplacement sur la base de situations constatées de départ en retraite.

A chaque cas-type sont associés la pension de droit propre versée par la CNRACL ainsi que le taux de remplacement qui consiste à rapporter cette pension à la dernière rémunération perçue. Cet indicateur permet d'apprécier l'impact du passage à la retraite sur le niveau des ressources des individus. Attention toutefois, dans ce cas précis, le taux de remplacement obtenu ne permet pas d'évaluer la variation du niveau de vie puisque seule la pension de la CNRACL est prise en compte. Parmi les cas-types retenus, les taux de remplacement assurés par la pension versée par la CNRACL se répartissent entre 42 % et 62 %. Le taux de remplacement est d'autant plus élevé que l'affilié a une période de cotisation à la CNRACL importante. Cependant, le lien n'est pas strictement proportionnel du fait d'éléments de nature non contributive dans la pension (majoration pour enfant, minimum garanti, etc.) et de la présence plus ou moins importante des primes selon les situations. Ces dernières n'étant pas intégrées à l'assiette de cotisation de la CNRACL, elles n'ouvrent pas de droit à l'assurance vieillesse, induisant un taux de remplacement d'autant plus faible que la part des primes est importante.

Niveau de pension, taux de prime, pension et taux de remplacement attribués à chaque cas-type

Cas-type	1	2	3	4	5	6	7	8
cadre emploi	Attaché territorial principal	Infirmier diplômé d'Etat de service de soins	Rédacteur prinicpal territorial	Agent des services hospitaliers	Aide soignante	Adjoint technique territorial	Agent Territorial Specialisé des Ecoles Maternelles	Adjoint technique territorial
Traitement hors prime, à la liquidation	3 443 €	2 670 €	2 408 €	1 759 €	1 945 €	1 527 €	1 741 €	2 034 €
Part des primes	26%	22%	22%	21%	21%	17%	17%	19%
Rémunération totale brute	4 339 €	3 258 €	2 937 €	2 128 €	2 354 €	1 787 €	2 037 €	2 420 €
Durée validée CNRACL	40 ans	35 ans	37 ans	27,5 ans	35,5 ans	17 ans	25,25 ans	36,5 ans
Pension brute totale de droit propre	2 709 €	1 878 €	1 693 €	1 112 €	1 381 €	746 €	1 022 €	1 462 €
Taux de liquidation	75%	70%	69%	55%	71%	32%	47%	68%
taux de remplacement de la pension versée par la CNRACL	62%	58%	58%	52%	59%	42%	50%	60%

Champs : retraités de droit direct risque vieillesse prenant leur retraite à partir de 55 ans, génération 1948
Pour les parts de primes déterminées pour les fonctionnaires hospitaliers : SIASP Insee, calcul DREES
Pour les parts de primes déterminées pour les fonctionnaires territoriaux : SIASP Insee, calcul DGCL

Il pourrait être envisagé d'apprécier la variation des niveaux de pension et taux de remplacement en faisant évoluer l'âge de départ en retraite ou bien en appliquant une modification de législation. De même, l'incidence sur le taux de remplacement de la retraite additionnelle de la fonction publique pourrait être étudiée en simulant une cotisation à l'ERAFP sur l'ensemble de la carrière.

Bibliographie

.

• « *Vue 2.2 - Les départs à la retraite dans les trois versants de la fonction publique* », Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2013.
• *Pensions civiles et militaires de l'État : Chiffres-clés 2012 des retraites de l'Etat (Service des retraites de l'Etat),* www.pensions.bercy.gouv.fr
• *Recueil statistique de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales* (CNRACL), www.cnracl.fr
• *Recueil statistique du Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels d'État* (FSPOEIE), www.fspoeie.fr
• *Annuaire statistique 2012 de l'Institut de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques* (Ircantec), www.ircantec.fr
• PLF 2013, Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique, Direction du Budget.
• *Les retraités et les retraites*, édition 2013, Drees, Études et statistiques.
• 11ième rapport du COR : *Retraites : perspectives 2020, 2040 et 2060*, décembre 2012.
• 12ième rapport du COR : *Retraites : un état des lieux du système français*, janvier 2013.
• *Nos retraites demain : équilibre financier et justice*, Rapport Moreau, juin 2013.

Vue 3

Les rémunérations dans la fonction publique en 2012

Ludovic Besson
(DGCL[1])
Julien Loquet
(Drees[2])
Erwan Pouliquen
(DGAFP[3])

En 2012, le salaire mensuel brut par agent en équivalent temps plein de la fonction publique de l'État est de 2 968 euros (3 016 euros dans les ministères et 2 805 euros dans les établissements publics). Déduction faite des prélèvements sociaux, le salaire net moyen s'établit à 2 465 euros par mois et le salaire net médian à 2 259 euros.

Par rapport à 2011, le salaire net moyen augmente de 1,1 % en euros courants, en ralentissement par rapport à l'année précédente (+2,0 %). Pour les titulaires des ministères, l'évolution des primes et rémunérations annexes (+2,6 %) ralentit par rapport aux années précédentes et la hausse du traitement brut reste modérée en 2012 (+1,2 %), dans un contexte de stabilité de la valeur du point d'indice. Compte tenu d'une hausse des prix y compris tabac de 2,0 % en moyenne annuelle en 2012, le salaire net moyen diminue de 0,8 % en euros constants après avoir diminué de 0,1 % l'année précédente. La rémunération nette moyenne des personnes présentes (RMPP) en 2011 et 2012 pendant 24 mois consécutifs avec la même quotité de travail est, quant à elle, restée stable en euros constants après +0,9 % l'année précédente. Pour les agents titulaires, l'évolution de la RMPP brute en 2012 (+2,3 % après +3,2 % en 2011) est soutenue par le maintien des évolutions individuelles du traitement indiciaire liées à la carrière (contribution de +1,5 % après +1,6 % en 2012), dans un contexte de ralentissement des mesures générales et des primes.

En 2012, après déduction des prélèvements sociaux, le salaire net d'un agent en équivalent temps plein de la fonction publique territoriale s'établit en moyenne à 1 848 euros par mois pour un salaire net médian de 1 659 euros. Le salaire net moyen augmente de 1,4 % en euros courants par rapport à 2011, soit une diminution de 0,5 % en euros constants. La rémunération nette moyenne des personnes en place chez le même employeur territorial en 2011 et 2012 progresse de 0,4 % en euros constants après +0,2 % en 2011.

En 2012, un agent du secteur hospitalier public a perçu en moyenne un salaire net mensuel de 2 242 euros par équivalent temps plein pour un salaire net médian de 1 894 euros. Le salaire net moyen global augmente de 1,4 % en euros courants en 2012, soit une diminution de 0,6 % en euros constants. La rémunération nette moyenne des personnes en place chez le même employeur public hospitalier en 2011 et 2012 diminue de 0,1 % en euros constants après +3,3 % en 2011, en lien notamment avec la baisse des heures supplémentaires rémunérées.

Dans la fonction publique de l'État, la moitié des agents titulaires a vu son traitement indiciaire augmenter entre 2008 et 2012 de plus de 2,3 % en euros courants en moyenne annuelle, tandis que 15,3 % des agents ont connu une évolution de traitement indiciaire brut inférieure à l'évolution enregistrée sur la période de l'indice des prix à la consommation (+1,4 % en moyenne annuelle). En 2013, le dispositif de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) au titre de la période décembre 2008-décembre 2012 a bénéficié à plus de 104 000 agents dans les ministères, pour un montant moyen de 787 euros par agent.

---

[1] DGCL, Département des études et des statistiques locales.

[2] Drees, bureau des professions de santé.

[3] DGAFP, Département des études et des statistiques. Cet article a bénéficié également des contributions de Pierrette Briant et Marion Defresne (Depp), Sandra Nahon et Rémy Marquier (Drees), Fabienne Gaude, Christophe Michel et Lionel Wilner (Insee), Laëtitia Collombet et Clément Corriol (DGOS), Michel Duée (DGCL), Sabine Coffe, François Giquel, Jean-Louis Pastor, Florian Petit et Jean-Éric Thomas (DGAFP).

Encadré 1 : Le suivi statistique des salaires dans la fonction publique

Le champ de suivi des salaires dans les trois versants de la fonction publique porte sur la France métropolitaine et les DOM (hors Mayotte) et reste identique par rapport aux éditions précédentes :

- dans la fonction publique de l'État (FPE), sont suivies les rémunérations des agents civils des ministères, des établissements publics administratifs (EPA) auxquels s'ajoutent les enseignants des établissements privés sous contrat et les bénéficiaires de contrats aidés. Ce champ exclut les militaires à ce stade, dans l'attente que les travaux d'expertise sur le sujet aboutissent. En outre, les statistiques de salaire publiées dans les fiches thématiques des éditions précédentes (figures 6.4-2, 6.4-3 et 6.4-4) portant sur les agents titulaires civils et militaires travaillant à temps complet en France métropolitaine sont restreintes dans cette édition aux seuls agents titulaires civils, les données 2012 relatives aux militaires n'étant pas d'une qualité suffisante. Les volontaires et les engagés du service civique sont exclus du champ.

- dans la fonction publique territoriale (FPT), sont suivies les rémunérations de l'ensemble des salariés des collectivités locales et de leurs établissements publics y compris bénéficiaires de contrats aidés. Ce champ exclut encore les assistants maternels et familiaux pour lesquels des travaux d'expertise se poursuivent.

- dans la fonction publique hospitalière, seuls les salariés du **secteur hospitalier public (SHP)** sont suivis : salariés hors internes, externes, exerçant dans un établissement public ayant une activité économique principale hospitalière (APET 8610Z) ou relevant de la catégorie juridique « établissements d'hospitalisation » (7364). A ce titre, les établissements médico-sociaux rattachés aux centres hospitaliers sont comptabilisés dans le présent champ. Dans le secteur hospitalier, 1,1 million d'équivalents temps plein annualisés sont comptabilisés dans les établissements de santé publics et privés. Environ 80% se situent dans les établissements publics et 20% se répartissent à part égale dans les établissements privés à but lucratif et à but non lucratif. Les rémunérations prises en compte pour les agents du SHP sont uniquement celles versées par les établissements de santé. En particulier, le personnel hospitalo-universitaire (PU-PH) est inclus dans la catégorie des « médecins, pharmaciens, psychologues » (hors internes), mais uniquement au titre de la partie de la rémunération qui leur est versée par les hôpitaux publics. Dans le SHP, les bénéficiaires de contrats aidés sont exclus.

Par ailleurs, de premiers résultats ont été publiés par la Drees sur les salaires dans **le secteur social et médico-social** en 2011 (voir encadré 5).

Ainsi, **le champ de suivi des salaires ne couvre pas l'ensemble de l'emploi dans la fonction publique**. En outre, il se base sur l'observation de postes, conjonction de l'emploi d'une personne pour une durée déterminée par un employeur et exclut certains postes notamment lorsque des valeurs de salaire horaire, variable de contrôle, paraissent manifestement incohérentes. C'est la raison pour laquelle **il est fait mention dans certains tableaux « d'effectifs utilisés pour le calcul des salaires ».**

Des changements sont intervenus pour le suivi statistique des salaires
La méthode de calcul des équivalents temps plein annualisés (EQTP) a été améliorée en 2012, ce qui introduit des ruptures de séries sur les salaires. L'impact de cette modification est limité pour les principaux résultats, mais plus marqué pour certaines sous-populations, notamment dans le bas de la distribution des salaires ou pour certaines catégories d'emploi (médecins, pharmaciens et psychologues). **Les évolutions publiées ici sont corrigées de l'effet de ce changement de méthode.**

Par ailleurs, pour les postes de la fonction publique de l'État issus des fichiers de paie de la DGFiP, l'ensemble des composantes de la rémunération (primes et indemnités, traitement indiciaire brut, indemnité de résidence, supplément familial de traitement…) prennent désormais en compte le montant des rappels perçus par les agents. Cette amélioration a pour conséquence de modifier la répartition entre les composantes de la rémunération. **Par conséquent, la part de primes et le taux de primes désormais calculés ne sont pas pleinement comparables avec les indicateurs précédemment calculés.** Par ailleurs, certaines indemnités non imposables, précédemment non prises en compte, ont été intégrées dans le salaire brut.

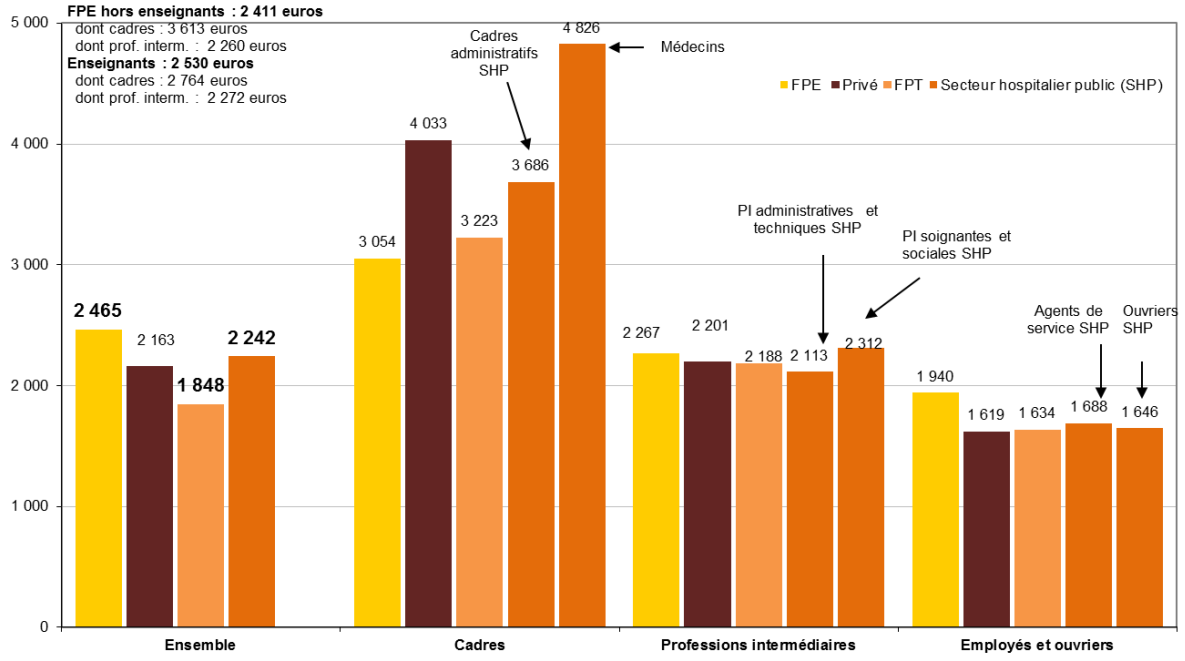
Ainsi, les niveaux de salaire de 2012 publiés dans cette édition ne sont pas directement comparables aux niveaux de salaires relatifs aux années antérieures publiés dans les éditions précédentes du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique. Des précisions complémentaires seront fournies dans un *Documents et méthodes, DGAFP,* à paraître.

Salaires moyens : des niveaux différents entre les trois versants de la fonction publique et entre secteur public et secteur privé, du fait des caractéristiques très différentes des salariés

La fonction publique de l'État offre le salaire net moyen le plus élevé (2 465 euros en 2012, figure V 3.1-1), suivi par le secteur hospitalier public (2 242 euros), le secteur privé (2 163 euros) et la fonction publique territoriale (1 848 euros). La comparaison des salaires moyens entre les trois versants de la fonction publique et entre secteur public et secteur privé constitue un exercice méthodologiquement délicat. En effet, les écarts salariaux observés sont en grande partie attribuables aux différences entre les structures de qualification, d'âge (ancienneté, expérience), de conditions d'emploi (statuts). Joue également, bien que les salaires soient exprimés en équivalent temps plein, le plus ou moins grand recours au temps partiel.

Les écarts de salaire moyen résultent principalement d'effets de structure cumulés : on compte davantage de cadres dans la fonction publique de l'État (FPE) et le secteur hospitalier public (SHP) que dans la fonction publique territoriale (FPT) et le secteur privé ; davantage d'employés et ouvriers dans la FPT que dans le secteur hospitalier public ; les agents à temps partiel sont plus nombreux dans la territoriale et l'hospitalière ; l'écart de salaires entre cadres et non cadres est plus important dans le secteur hospitalier public ; les salariés sont en moyenne plus âgés dans la fonction publique, notamment à l'État, que dans le privé.

Figure V 3.1-1 : Salaires nets mensuels moyens(*) par catégorie socioprofessionnelle (PCS Insee) dans les trois versants de la fonction publique et dans le secteur privé en 2012
(En euros)



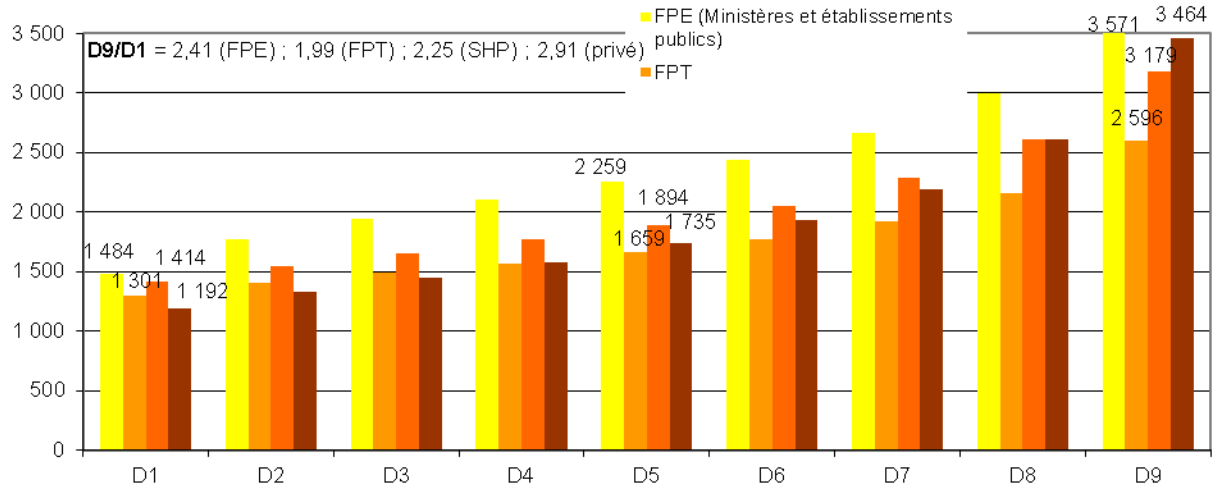
Sources : DADS, SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL-Desl et DGAFP, Département des études et des statistiques.
Champ pour la fonction publique de l'État : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.
Champ pour la fonction publique territoriale : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.
Champ pour le secteur hospitalier public : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes.
Champ pour le privé : France entière. Salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés.
(*) Exprimés par équivalent temps plein.

La fonction publique de l'État propose des salaires plus élevés par rapport au privé pour les catégories les moins diplômées (ouvriers et employés au sens de la PCS-Insee), les deux autres versants de la fonction publique offrant néanmoins des niveaux de salaires relativement proches du secteur privé pour ces catégories. Les salaires moyens des professions intermédiaires (au sens de la nomenclature PCS de l'Insee) sont relativement proches dans tous les secteurs, si l'on isole la filière soignante et sociale (incluant les infirmiers).

Les salaires nets sont moins dispersés dans la fonction publique que dans le secteur privé (figure V 3.1-2) : le salaire net au-delà duquel on recense les 10 % les mieux rémunérés est 2,0 fois plus élevé que celui en deçà duquel on trouve les 10 % les moins bien payés dans la fonction publique territoriale. Ce ratio, appelé rapport inter-déciles (D9/D1), est plus important dans la fonction publique de l'État (2,41) et atteint 2,91 dans le secteur

privé. La dispersion des salaires en 2012 est stable par rapport à 2011 dans le secteur privé et en diminution dans chaque versant de la fonction publique.

Figure V 3.1-2 : Distribution des salaires nets mensuels (*) dans la fonction publique par versant et dans le secteur privé et semi-public en 2012 (en euros)



Champ pour la fonction publique de l'État : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.
Champ pour la fonction publique territoriale : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.
Champ pour le secteur hospitalier public : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes.
Champ pour le privé : France entière. Salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés.
(*) Exprimés par équivalent temps plein.

La dispersion des salaires reflète pour partie la composition de l'emploi en termes de qualification. Globalement, l'éventail des salaires tend à augmenter avec la qualification, approchée ici par la catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) agrégée. Par rapport à 2011, dans la fonction publique, la dispersion des salaires augmente pour les cadres, se stabilise pour les professions intermédiaires, tandis qu'elle diminue pour les employés et les ouvriers.

En 2012 dans la fonction publique de l'État, le salaire net mensuel médian s'élève à 2 259 euros. La dispersion est pratiquement aussi large en termes relatifs au sein des cadres ou des employés et ouvriers[4] (avec un rapport inter-déciles respectivement de 2,41 et 2,23) que dans l'ensemble de la FPE. Il est moindre chez les professions intermédiaires (1,81, voir figure V 3.1-3).

Le salaire mensuel net médian des agents territoriaux est de 1 659 euros en 2012. L'écart entre le salaire médian de l'ensemble des agents de la FPT et celui des ouvriers et employés est limité à 90 euros mensuels du fait de la part prépondérante qu'y occupe cette catégorie (75% des EQTP). Par rapport à 2011, cet écart s'est légèrement réduit en lien avec l'augmentation plus rapide du salaire net médian des employés et ouvriers (voir *infra*) que de l'ensemble des agents territoriaux. L'éventail des rémunérations est stable quelle que soit la catégorie socio-professionnelle des agents. Il est plus large chez les cadres (avec un rapport inter-décile de 2,32), que pour l'ensemble des salariés (1,99). Il s'établit à 1,81 pour les professions intermédiaires et 1,61 pour les employés et ouvriers.

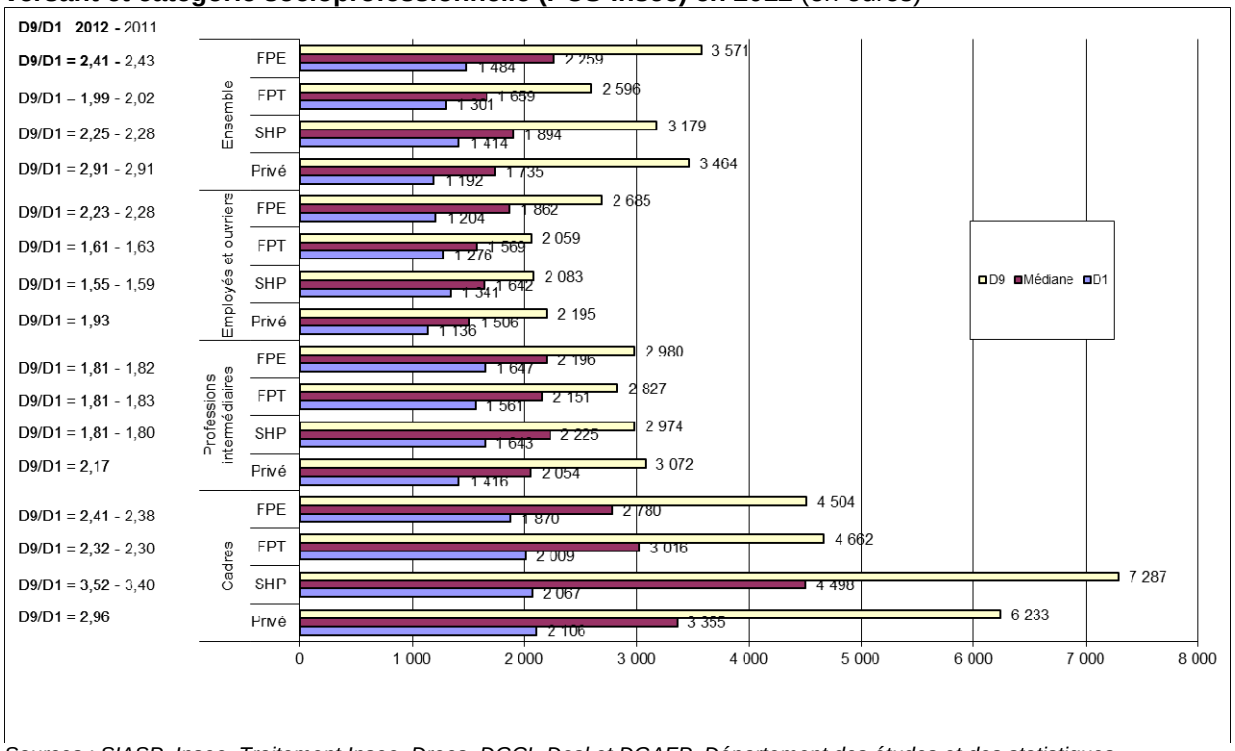
Le salaire mensuel net médian des salariés[5] du secteur hospitalier public est de 1 894 euros en 2012. L'éventail des rémunérations est plus large chez les médecins, pharmaciens et cadres, avec un rapport inter-décile de 3,52, que parmi l'ensemble des salariés des hôpitaux publics (2,25). Il s'établit à 1,81 pour les professions intermédiaires et 1,55 pour les employés et ouvriers.

Dans le secteur privé, le salaire net médian s'élève à 1 735 euros en 2012. Le rapport inter-décile croît avec la qualification (de 1,93 pour les employés et ouvriers à 2,96 pour les cadres). A niveau de qualification donné, la dispersion des salaires dans le privé tend globalement à être plus marquée que dans la fonction publique.

[4] La catégorie « employés et ouvriers » au sens de la PCS-Insee est composée quasiment pour moitié d'agents du corps d'encadrement et d'application de la Police nationale, qui relèvent de la catégorie B.

[5] Hors stagiaires, internes et externes.

Figure V 3.1-3 : Distribution des salaires nets mensuels (*) dans la fonction publique par versant et catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) en 2012 (en euros)



Sources : SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL-Desl et DGAFP, Département des études et des statistiques.
Champ pour la fonction publique de l'État : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.
Champ pour la fonction publique territoriale : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.
Champ pour le secteur hospitalier public : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes.
Champ pour le privé : France entière. Salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés.
(*) Exprimés par équivalent temps plein.
Note : pour le SHP (hors stagiaires), la catégorie « cadres »comprend les médecins, pharmaciens et psychologues ainsi que les cadres de direction ; la catégorie « professions intermédiaires » comprend les professions soignantes, sociales et administratives ; la catégorie « employés et ouvriers » comprend les agents de service et les employés.

Au sein de fonction publique, la ventilation par statut, situation d'emploi et catégorie hiérarchique[6] permet une comparaison plus fine des rémunérations entre versants. Par exemple, le poids des non-titulaires (17,0 % de l'emploi public au 31 décembre 2012) n'est pas homogène d'un versant à l'autre, sachant qu'en 2012, le salaire net moyen des non-titulaires est inférieur dans chaque versant à celui des titulaires (voir Figure V 3.1-4), en lien notamment avec le fait qu'ils relèvent le plus souvent de la catégorie C et le fait que ce sont des agents plus jeunes.

[6] Même si une certaine correspondance existe entre les catégories socioprofessionnelles agrégées (PCS-Insee : cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers) et les catégories hiérarchiques de la fonction publique (A, B et C), elle n'est toutefois pas systématique. Par exemple, les professeurs des écoles appartiennent à la catégorie A mais sont classés au sens de la PCS-Insee au sein des professions intermédiaires, et non parmi les cadres. Les agents du corps d'encadrement et d'application de la Police nationale relèvent de la catégorie B et sont classés selon la PCS-Insee au sein des employés et ouvriers et non au sein des professions intermédiaires.

Figure V 3.1-4 : Salaires nets mensuels moyens (*) en 2012 et évolution en euros courants entre 2011 et 2012 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi

	FPE (Ministères et établissements publics)			FPT			SHP		
	Structure des effectifs 2012 utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaire mensuel moyen net de prélèvement		Structure des effectifs 2012 utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaire mensuel moyen net de prélèvement		Structure des effectifs 2012 utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaire mensuel moyen net de prélèvement	
		Niveau 2012 (en euros)	Evolution 2012/2011 en euros courants (en %)		Niveau 2012 (en euros)	Evolution 2012/2011 en euros courants (en %)		Niveau 2012 (en euros)	Evolution 2012/2011 en euros courants (en %)
Ensemble	**100,0**	**2 465**	**1,1**	**100,0**	**1 848**	**1,4**	**100,0**	**2 242**	**1,4**
Titulaires	74,2	2 622	1,2	79,8	1 910	1,3	76,8	2 077	1,2
dont catégorie A	*47,4*	*2 885*	*0,9*	*7,0*	*3 263*	*1,2*	*19,2*	*2 481*	*0,6*
dont catégorie B	*14,6*	*2 389*	*1,2*	*10,9*	*2 263*	*0,8*	*19,0*	*2 344*	*1,4*
dont catégorie C	*12,1*	*1 872*	*1,3*	*61,2*	*1 690*	*1,3*	*38,6*	*1 743*	*1,2*
Non-titulaires	14,9	2 007	1,0	17,4	1 656	2,1	15,4	1 574	2,5
Autres catégories et statuts	8,4	2 263	0,9	0,5	1 551	-14,7	7,8	5 200	2,1
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	**97,6**	**2 497**	**1,1**	**97,8**	**1 863**	**1,4**	**100,0**	**2 242**	**1,4**
Bénéficiaires de contrats aidés	2,4	1 186	3,1	2,2	1 182	2,1			
Femmes	58,9	2 301	1,2	57,7	1 762	1,7	76,8	2 104	1,4
Hommes	41,1	2 701	1,1	42,3	1 965	1,2	23,2	2 697	1,2

Sources : SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL-Desl et DGAFP, département des études et des statistiques.
Champ pour la fonction publique de l'État : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.
Champ pour la fonction publique territoriale : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.
Champ pour le secteur hospitalier public : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes.
(*) Exprimés par équivalent temps plein.

Des écarts salariaux entre hommes et femmes contrastés selon le type d'employeur

Les écarts de salaires moyens entre hommes et femmes observés entre les différents types d'employeurs proviennent en majeure partie des différentes caractéristiques des emplois qu'ils occupent. En 2012, l'écart moyen se resserre par rapport à 2011 dans chacun des versants de la fonction publique, comme dans le privé : la progression du salaire moyen des femmes est en effet supérieure à celle du salaire des hommes dans chacun des trois versants et dans le privé (voir figure V3.1-5) sauf pour les cadres du SHP et pour les employés et ouvriers du privé. Le resserrement est particulièrement notable dans la FPT, où l'écart était déjà le plus faible des trois versants, avec une progression de 1,7 % du salaire des femmes contre 1,2 % pour celui des hommes.

Les femmes sont aussi diplômées que les hommes, mais justifient encore d'un parcours professionnel différent, en raison notamment d'interruptions de carrière plus fréquentes et plus longues que les hommes et de périodes à temps partiel durant lesquelles l'accès à certains postes est plus difficile. Dans la FPE, en 2012, parmi les entrants de 1998 (cohorte 1998), on observe 13,9 % de femmes ayant connu au moins un épisode de temps partiel au cours des cinq premières années de leur carrière, contre 5,1 % des hommes. C'était le cas, pour la cohorte 1990, de 20,8 % des femmes et de 2,1 % des hommes.

Elles sont également moins nombreuses à occuper les postes les plus rémunérateurs et à travailler dans les établissements qui versent les salaires les plus élevés. Par exemple, au 31 décembre 2012, les femmes représentaient 60,5 % des agents de catégorie A de la fonction publique de l'État, mais seulement 40,0 % des corps d'encadrement supérieur et 26,8 % des emplois d'encadrement et de direction. Elles sont en revanche très représentées parmi les enseignants (de l'ordre des deux tiers). Or cette profession affiche un salaire net moyen plus faible que celui des autres agents de la FPE, notamment du fait d'une part moyenne de primes dans le salaire brut (10,5 %) plus faible que pour les autres agents (29,5 %, voir figure V 3.1-6, voir aussi encadré 2).

L'écart de rémunération entre hommes et femmes est plus marqué en matière d'attributions indemnitaires, autrement dit les primes et autres indemnités, systématiquement inférieures à catégorie donnée[7] pour les femmes dans la FPE (15,7 % du salaire brut en moyenne en 2012, voir figure V 3.1-6) par rapport aux hommes (24,6 %). Ainsi, par exemple, parmi les agents titulaires travaillant à temps complet en 2012, les femmes appartenant à la catégorie des adjoints administratifs et techniques (catégorie C), ont perçu en moyenne 21,0 % de leur salaire brut sous forme de primes et les hommes 25,6 %. L'écart de traitement indiciaire entre hommes et femmes à catégorie donnée est plus faible.

[7] Même à catégorie donnée, il demeure potentiellement des différences en matière de fonctions occupées, d'ancienneté, qui peuvent contribuer à expliquer cet écart.

Figure V 3.1-5 : Salaires nets mensuels moyens (*) par sexe et par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) en 2012
(En euros courants)

	Niveaux mensuels moyens (en euros)				Evolutions 2011/2012 en euros courants			
	Femmes	Hommes	Ensemble	*dont ministères*	Femmes	Hommes	Ensemble	*dont ministères*
FPE (Ministères et établissements publics)	**2 301**	**2 701**	**2 465**	***2 512***	**1,2%**	**1,1%**	**1,1%**	**0,9%**
Cadres	2 836	3 295	3 054	3 035	0,5%	0,3%	0,4%	0,2%
dont cadres hors enseignants	*3 371*	*3 816*	*3 613*	*4 002*	*1,0%*	*0,9%*	*0,9%*	*0,6%*
Professions intermédiaires	2 191	2 437	2 267	2 322	0,9%	0,8%	0,9%	0,8%
Employés, ouvriers	1 778	2 123	1 940	2 058	1,9%	1,7%	1,8%	1,3%
FPT	**1 762**	**1 965**	**1 848**		**1,7%**	**1,2%**	**1,4%**	
Cadres	2 972	3 520	3 223		0,8%	0,6%	0,6%	
Professions intermédiaires	2 138	2 283	2 188		0,7%	0,7%	0,7%	
Employés, ouvriers	1 551	1 741	1 634		1,9%	1,3%	1,6%	
Secteur horspitalier public	**2 104**	**2 697**	**2 242**		**1,4%**	**1,2%**	**1,4%**	
Cadres	4 057	5 274	4 665		1,8%	2,1%	1,7%	
médecins et pharmaciens	*4 185*	*5 463*	*4 826*		*1,8%*	*2,4%*	*1,9%*	
cadres administratifs et de direction (hors médecins et pharmaciens)	*3 301*	*4 089*	*3 686*		*2,4%*	*1,1%*	*1,6%*	
Professions intermédiaires	2 270	2 381	2 288		0,8%	0,2%	0,7%	
P.I. soignantes et sociales	*2 299*	*2 386*	*2 312*		*0,7%*	*0,0%*	*0,6%*	
P.I. administratives et techniques	*2 038*	*2 358*	*2 113*		*1,8%*	*1,1%*	*1,8%*	
Employés, ouvriers	1 670	1 712	1 680		1,6%	1,0%	1,4%	
dont : agents de service et employés administratifs	*1 679*	*1 738*	*1 688*		*1,6%*	*1,1%*	*1,5%*	
ouvriers	*1 559*	*1 686*	*1 646*		*1,2%*	*0,9%*	*1,0%*	
Secteur privé	**1 898**	**2 347**	**2 163**		**1,7%**	**1,5%**	**1,5%**	
Cadres	3 409	4 354	4 033		1,4%	1,2%	1,1%	
Professions intermédiaires	2 030	2 330	2 201		1,0%	0,9%	0,9%	
Employés, ouvriers	1 512	1 698	1 619		1,2%	1,5%	1,4%	

Sources : DADS, SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL-Desl et DGAFP, Département des études et des statistiques.
Champ pour la fonction publique de l'État : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.
Champ pour la fonction publique territoriale : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.
Champ pour le secteur hospitalier public : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes.
Champ pour le privé : France entière. Salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés.
(*) Exprimés par équivalent temps plein.

Figure V 3.1-6 : Décomposition du salaire brut moyen par catégorie socioprofessionnelle (*) et par sexe des agents titulaires civils des ministères employés à temps complet en métropole en 2012 (En %)

Professions et catégories socio-professionnelles (PCS)	Ensemble					Femmes					Hommes					Ecarts femmes/hommes (en %)		
			Primes et indemnités					Primes et indemnités					Primes et indemnités					
	Salaire brut	Traitement brut de base (1)	Montant brut	Part des primes (2) (en %)	*dont part des heures sup. dans les primes*	Salaire brut	Traitement brut de base (1)	Montant brut	Part des primes (2) (en %)	*dont part des heures sup. dans les primes*	Salaire brut	Traitement brut de base (1)	Montant brut	Part des primes (2) (en %)	*dont part des heures sup. dans les primes*	Ecart de salaire brut	Ecart de traitement brut	Ecart de primes
Ensemble	**3 070**	**2 404**	**610**	**19,9**	**10,1**	**2 881**	**2 377**	**453**	**15,7**	**10,5**	**3 318**	**2 440**	**815**	**24,6**	**9,8**	**-13,2**	**-2,6**	**-44,5**
dont : total enseignants	*3 000*	*2 624*	*316*	*10,5*	*32,9*	*2 868*	*2 556*	*255*	*8,9*	*29,6*	*3 255*	*2 756*	*436*	*13,4*	*36,6*	*-11,9*	*-7,3*	*-41,6*
dont non enseignants	*3 146*	*2 165*	*928*	*29,5*	*1,6*	*2 901*	*2 102*	*756*	*26,1*	*0,7*	*3 361*	*2 220*	*1 079*	*32,1*	*2,2*	*-13,7*	*-5,3*	*-29,9*
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	**3 799**	**2 890**	**842**	**22,2**	**14,5**	**3 532**	**2 795**	**678**	**19,2**	**16,3**	**4 089**	**2 995**	**1 022**	**25,0**	**13,3**	**-13,6**	**-6,7**	**-33,7**
Ensemble des cadres de catégorie A (A et A+) dont :	**3 800**	**2 891**	**843**	**22,2**	**14,6**	**3 533**	**2 795**	**678**	**19,2**	**16,3**	**4 090**	**2 995**	**1 023**	**25,0**	**13,3**	**-13,6**	**-6,7**	**-33,7**
Cadres de catégorie A + (3) dont :	**6 599**	**4 102**	**2 385**	**36,1**	**0,7**	**6 054**	**3 874**	**2 080**	**34,4**	**0,5**	**6 936**	**4 242**	**2 574**	**37,1**	**0,8**	**-12,7**	**-8,7**	**-19,2**
Encadrement et direction (4)	7 658	4 048	3 482	45,5	,	7 032	3 784	3 135	44,6	,	7 880	4 142	3 605	45,7	,	-10,8	-8,6	-13,0
Juridiction, inspection, contrôle et expertise (5)	6 821	4 228	2 486	36,5	0,0	6 205	3 951	2 157	34,8	0,0	7 483	4 526	2 840	38,0	0,0	-17,1	-12,7	-24,0
Enseignement supérieur, recherche et assimilés (6)	4 674	3 918	655	14,0	11,4	4 462	3 737	630	14,1	7,8	4 778	4 007	667	14,0	13,1	-6,6	-6,7	-5,7
Cadres de catégorie A (à l'exception des A+)	**3 597**	**2 803**	**731**	**20,3**	**17,8**	**3 402**	**2 739**	**605**	**17,8**	**19,2**	**3 818**	**2 876**	**874**	**22,9**	**16,8**	**-10,9**	**-4,7**	**-30,8**
Attachés et inspecteurs	3 787	2 526	1 203	31,8	0,0	3 732	2 517	1 161	31,1	0,0	3 842	2 535	1 244	32,4	0,1	-2,9	-0,7	-6,7
dont attachés et inspecteurs principaux	*4 723*	*3 072*	*1 576*	*33,4*	*0,1*	*4 644*	*3 056*	*1 519*	*32,7*	,	*4 801*	*3 087*	*1 633*	*34,0*	*0,1*	*-3,3*	*-1,0*	*-7,0*
Ingénieurs de l'Etat et assimilés (hors ingénieurs militaires) (7)	4 684	2 695	1 916	40,9	,	4 432	2 555	1 811	40,9	,	4 761	2 738	1 949	40,9	,	-6,9	-6,7	-7,0
Professeurs certifiés et agrégés	3 301	2 756	484	14,7	38,3	3 192	2 704	430	13,5	35,9	3 447	2 824	556	16,1	40,8	-7,4	-4,2	-22,7
Autres enseignants de catégorie A	3 300	3 022	217	6,6	6,7	3 162	2 914	195	6,2	4,3	3 413	3 109	234	6,9	8,4	-7,4	-6,3	-17,0
Police (commandants)	5 046	3 338	1 604	31,8	,	4 982	3 374	1 518	30,5	,	5 057	3 331	1 619	32,0	,	-1,5	1,3	-6,3
Autres cadres de catégorie A (8)	4 696	3 369	1 261	26,9	,	4 345	3 238	1 046	24,1	,	5 032	3 493	1 468	29,2	,	-13,7	-7,3	-28,8
PCS professions intermédiaires dont :	**2 798**	**2 380**	**366**	**13,1**	**8,1**	**2 701**	**2 366**	**284**	**10,5**	**7,7**	**3 002**	**2 410**	**539**	**18,0**	**8,5**	**-10,0**	**-1,9**	**-47,4**
Professions intermédiaires de catégorie A dont :	**2 799**	**2 511**	**231**	**8,3**	**17,0**	**2 695**	**2 466**	**173**	**6,4**	**15,8**	**3 072**	**2 629**	**385**	**12,5**	**18,4**	**-12,3**	**-6,2**	**-55,2**
Professeurs des écoles	2 642	2 459	126	4,8	12,6	2 602	2 432	112	4,3	11,9	2 795	2 564	179	6,4	14,5	-6,9	-5,1	-37,2
Professeurs de lycée professionnel	3 224	2 688	475	14,7	35,4	3 166	2 662	448	14,1	34,3	3 274	2 711	500	15,3	36,2	-3,3	-1,8	-10,4
Professeurs de collège d'enseignement général	3 623	3 243	357	9,8	33,4	3 596	3 230	345	9,6	32,9	3 654	3 257	370	10,1	33,9	-1,6	-0,8	-6,6
Autres enseignants	3 382	3 055	297	8,8	29,7	3 342	3 019	297	8,9	29,1	3 415	3 085	298	8,7	30,2	-2,1	-2,1	-0,4
Police (capitaine et lieutenant)	4 052	2 693	1 265	31,2	,	3 797	2 563	1 159	30,5	0,0	4 134	2 736	1 299	31,4	,	-8,2	-6,3	-10,8
Professions intermédiaires de catégorie B	**2 795**	**2 037**	**718**	**25,7**	**0,6**	**2 722**	**2 028**	**659**	**24,2**	**0,6**	**2 888**	**2 049**	**795**	**27,5**	**0,5**	**-5,7**	**-1,0**	**-17,1**
Greffiers	2 521	1 976	513	20,3	4,7	2 516	1 973	511	20,3	4,7	2 551	1 993	521	20,4	4,4	-1,4	-1,0	-1,8
Instituteurs	2 504	2 281	166	6,6	5,3	2 479	2 268	151	6,1	5,4	2 576	2 318	209	8,1	5,1	-3,8	-2,2	-27,9
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	2 835	2 032	766	27,0	0,4	2 792	2 030	730	26,1	0,3	2 891	2 033	814	28,1	0,5	-3,4	-0,2	-10,3
dont secrétaires administratifs	*2 841*	*2 031*	*770*	*27,1*	*0,6*	*2 828*	*2 031*	*761*	*26,9*	*0,6*	*2 875*	*2 032*	*794*	*27,6*	*0,6*	*-1,6*	*-0,1*	*-4,2*
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	3 268	2 280	919	28,1	,	2 981	2 090	839	28,1	,	3 367	2 346	946	28,1	,	-11,5	-10,9	-11,3
Autres professions intermédiaires de catégorie B	2 764	2 021	702	25,4	0,3	2 581	1 975	566	21,9	0,1	2 905	2 056	806	27,8	0,4	-11,2	-3,9	-29,8
PCS employés et ouvriers dont :	**2 488**	**1 732**	**708**	**28,5**	**4,2**	**2 236**	**1 666**	**534**	**23,9**	**1,7**	**2 681**	**1 782**	**841**	**31,4**	**5,4**	**-16,6**	**-6,5**	**-36,5**
Employés et ouvriers de catégorie B	**2 946**	**1 889**	**990**	**33,6**	**2,6**	**2 789**	**1 787**	**942**	**33,8**	**1,1**	**2 977**	**1 909**	**999**	**33,6**	**2,9**	**-6,3**	**-6,4**	**-5,8**
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers…)	2 946	1 889	990	33,6	2,6	2 789	1 787	943	33,8	1,1	2 977	1 909	999	33,6	2,9	-6,3	-6,4	-5,7
dont brigadiers (y compris chefs et majors)	*3 335*	*2 171*	*1 088*	*32,6*	*1,9*	*3 256*	*2 127*	*1 063*	*32,6*	*0,6*	*3 348*	*2 178*	*1 092*	*32,6*	*2,1*	*-2,7*	*-2,3*	*-2,7*
dont gardiens de la paix	*2 656*	*1 679*	*917*	*34,5*	*3,2*	*2 539*	*1 604*	*879*	*34,6*	*1,3*	*2 683*	*1 696*	*926*	*34,5*	*3,7*	*-5,4*	*-5,4*	*-5,1*
Employés et ouvriers de catégorie C	**2 222**	**1 639**	**545**	**24,6**	**5,8**	**2 143**	**1 644**	**467**	**21,8**	**1,9**	**2 334**	**1 631**	**656**	**28,1**	**9,7**	**-8,2**	**0,8**	**-28,9**
Adjoints administratifs et adjoints techniques	2 157	1 634	488	22,6	2,7	2 130	1 651	447	21,0	0,7	2 210	1 602	566	25,6	5,5	-3,6	3,1	-21,0
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire	2 602	1 727	818	31,4	17,5	2 398	1 601	750	31,3	16,4	2 650	1 757	834	31,5	17,8	-9,5	-8,9	-10,1

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

Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils et militaires des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

(1) Traitement indiciaire brut de base.

(2) La part des primes, égale au quotient des primes par le salaire brut diffère du taux de primes égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut.

(3) Les catégories A + correspondent à l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'indice terminal du grade supérieur est au moins égal à la hors échelle B (HEB).

(4) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(5) Regroupe les corps ENA Juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les Juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(6) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférence, les inspecteurs de l'enseignement.

(7) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'Etat.

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

(*) Voir *Définitions et méthodes* des fiches thématiques 6.

Note : les données 2012 relatives aux militaires n'étant pas d'une qualité suffisante, ce tableau est restreint dans cette édition aux agents titulaires civils.

Encadré 2 : Les salaires des enseignants titulaires du Ministère de l'éducation nationale en 2012

Parmi les 925 000 enseignants dénombrés en équivalents temps plein annualisé (EQTP) en 2012 dans la fonction publique de l'État, un peu plus des deux tiers (68 %) sont des titulaires relevant du Ministère de l'éducation nationale et travaillant en France métropolitaine[8]. Ces derniers exercent à 48 % dans le premier degré et à 52 % dans le second degré.

En 2012, pour les enseignants exerçant dans l'enseignement scolaire et relevant du Ministère de l'éducation nationale, le salaire mensuel net moyen s'élève à 2 475 euros : 2 187 euros pour ceux exerçant dans le premier degré, 2 736 euros pour ceux exerçant dans le second degré (voir figure V 3.1-7).

Plusieurs phénomènes sont à l'origine de cet écart. D'abord, les enseignants du second degré perçoivent davantage de primes (14,1 % de leur salaire brut total), notamment sous la forme d'heures supplémentaires, d'indemnités de suivi et d'orientation des élèves, que ceux du premier degré (4,7 %), ces derniers n'ayant pas accès à ce type d'indemnité. C'est, jusqu'à 50 ans, la principale source d'écart entre les deux groupes d'enseignants. Parmi les enseignants de plus de 50 ans, le différentiel de primes entre second et premier degrés se réduit quelque peu, sous l'effet conjoint d'une augmentation sensible des primes dans le premier degré avec la prise de fonctions de directeur d'école et d'une pratique légèrement moins intense des heures supplémentaires en fin de carrière, dans le second degré ; les écarts de salaire à partir de cet âge sont davantage le fait de la rémunération indiciaire.

Alors que les professeurs des écoles (premier degré) et les professeurs certifiés et d'éducation physique et sportive (second degré) sont rémunérés selon la même grille indiciaire[9], le différentiel de salaire brut hors primes[10] entre ces deux corps, faible chez les moins de 30 ans, s'accroît jusqu'à plus de 300 euros mensuels pour les plus de 50 ans. Ceci correspond à un positionnement moyen plus élevé sur la grille indiciaire des enseignants du second degré en fin de carrière ; les enseignants du premier degré peuvent partir en retraite cinq ans avant leurs collègues du second degré, ils sont donc moins nombreux à accéder aux échelons les plus élevés et notamment à la hors classe. En outre, le taux de promotion à la hors classe parmi les professeurs des écoles promouvables reste inférieur à celui des professeurs certifiés.

[8] Le tiers restant correspond à l'ensemble des enseignants des établissements privés sous contrat, des EPA (principalement les universités devenues autonomes), aux enseignants non titulaires, aux enseignants des DOM (hors Mayotte) ainsi qu'aux enseignants titulaires travaillant dans d'autres ministères.

[9] Les professeurs de lycée professionnels sont également rémunérés selon la même grille indiciaire.

[10] Proche du différentiel de traitement brut indiciaire.

Figure V 3.1-7 : Salaires mensuels (*) des enseignants du Ministère de l'éducation nationale en 2012 (en euros)

	Salaire brut	dont Primes et indemnités		Salaire net	Rapport inter-décile D9/D1	Ecart de salaire net moyen hommes/ femmes (en %)
		Montant (1)	Part des primes (en %)			
Ensemble des enseignants de la FPE	**3 054**	nd	nd	**2 530**	**1,92**	**16,8**
dont enseignants des EPA	**3 821**	nd	nd	**3 188**	**2,93**	**15,2**
dont titulaires	4 139	445	10,8	3 455	2,05	13,0
dont titulaires, France métropolitaine	4 139	444	10,7	3 455	2,05	13,0
dont enseignants des ministères	**2 975**	nd	nd	**2 463**	**1,82**	**13,6**
dont titulaires	3 043	363	11,9	2 539	1,79	14,8
dont titulaires, France métropolitaine	2 986	305	10,2	2 488	1,74	14,3
Ensemble des enseignants titulaires du Ministère de l'éducation nationale, France métropolitaine, dont :	**2 971**	**302**	**10,2**	**2 475**	**1,73**	**13,6**
Enseignants du premier degré	**2 633**	**124**	**4,7**	**2 187**	**1,45**	**7,8**
Moins de 30 ans	2 232	127	5,7	1 855	1,19	1,8
Entre 30 et 50 ans	2 543	112	4,4	2 112	1,33	3,5
Plus de 50 ans	3 030	153	5,1	2 514	1,37	6,3
Professeurs des écoles	**2 635**	**123**	**4,7**	**2 189**	**1,45**	**8,0**
Moins de 30 ans	2 232	127	5,7	1 855	1,19	1,8
Entre 30 et 50 ans	2 544	111	4,4	2 113	1,34	3,5
Plus de 50 ans	3 046	151	5,0	2 528	1,37	6,6
Instituteurs	**2 527**	**178**	**7,0**	**2 093**	**1,34**	**4,5**
Enseignants du second degré	**3 277**	**463**	**14,1**	**2 736**	**1,71**	**7,6**
Moins de 30 ans	2 529	387	15,3	2 115	1,39	3,1
Entre 30 et 50 ans	3 083	466	15,1	2 578	1,57	6,6
Plus de 50 ans	3 837	476	12,4	3 194	1,57	5,8
Professeurs de chaire supérieure	**6 710**	**2 346**	**35,0**	**5 727**	**1,54**	**9,1**
Professeurs agrégés	**4 159**	**695**	**16,7**	**3 483**	**1,65**	**6,3**
Moins de 30 ans	3 102	591	19,0	2 603	1,58	5,8
Entre 30 et 50 ans	3 937	704	17,9	3 303	1,54	6,3
Plus de 50 ans	4 736	695	14,7	3 954	1,41	3,4
Professeurs certifiés et d'EPS	**3 076**	**401**	**13,0**	**2 565**	**1,62**	**5,2**
Moins de 30 ans	2 454	358	14,6	2 051	1,32	1,4
Entre 30 et 50 ans	2 927	410	14,0	2 445	1,45	4,8
Plus de 50 ans	3 618	395	10,9	3 007	1,44	3,4
Professeurs des lycées professionnels	**3 221**	**467**	**14,5**	**2 689**	**1,59**	**3,8**
Moins de 30 ans	2 536	425	16,8	2 124	1,40	3,8
Entre 30 et 50 ans	2 995	479	16,0	2 507	1,45	3,3
Plus de 50 ans	3 658	450	12,3	3 044	1,45	2,9
Professeurs d'enseignement général des collèges (PEGC)	**3 617**	**349**	**9,6**	**3 003**	**1,22**	**2,1**
Adjoints et chargés d'enseignement	**3 374**	**290**	**8,6**	**2 803**	**1,30**	**1,9**

Source : SIASP, Insee. Traitement DEPP, bureau des études statistiques sur les personnels.
Champ : France métropolitaine. Enseignants titulaires du Ministère de l'éducation nationale.
(1) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses. Le salaire brut hors primes est donc essentiellement composé du salaire indiciaire, mais inclut aussi l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement.
(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.
Note : Les statistiques présentées concernent uniquement les rémunérations versées par le Ministère de l'éducation nationale à ses agents relevant d'un corps enseignant, au titre de leur poste de travail « principal ».Autrement dit, la rémunération des activités annexes que peuvent exercer les enseignants, comme par exemple les surveillances d'étude, ne sont pas cumulées à la rémunération présentée ici, au double titre qu'elles sont marginales (annexes) et non payées par le Ministère de l'éducation nationale. Les informations sont détaillées selon les différents corps enseignants sur la base d'une correspondance des corps-grade du Ministère de l'éducation nationale avec ceux de la nouvelle nomenclature des emplois (NNE), disponible dans SIASP.

Un autre phénomène qui contribue à l'écart de rémunération moyenne entre les deux degrés tient à l'existence dans le second degré de corps dont la grille indiciaire est plus favorable que celle des professeurs certifiés et équivalents. Le traitement indiciaire des professeurs agrégés (14 % des enseignants titulaires du second degré public) et a fortiori de celui des professeurs de chaire supérieure (moins de 1 %) tirent également la moyenne des salaires hors prime des enseignants du second degré vers le haut. Le différentiel de salaire mensuel brut moyen hors primes entre un professeur agrégé et un professeur certifié varie de 415 euros pour les moins de 30 ans à 817 euros pour les plus de 50 ans. Entre un professeur de chaire supérieure (dont près des trois quarts ont plus de 50 ans) et un professeur agrégé de plus de 50 ans, le différentiel de salaire mensuel brut moyen hors primes est de 323 euros.
A une grille indiciaire plus favorable, s'ajoute pour les enseignants de ces deux corps le fait qu'ils perçoivent davantage de primes, car ils assurent davantage d'heures supplémentaires que leurs collègues du second degré. Les heures supplémentaires sont plus fréquentes au lycée (en particulier dans les classes post-bac), où ils sont très majoritairement affectés, qu'au collège. De plus, en classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE), les

enseignants perçoivent des indemnités pour heures d'interrogation. Un professeur agrégé perçoit ainsi en moyenne 294 euros de primes de plus qu'un professeur certifié. Au total, le salaire mensuel net moyen d'un professeur agrégé est supérieur de 918 euros à celui d'un professeur certifié.

En 2012, les enseignants hommes ont perçu un salaire net de 13,6 % supérieur à celui des femmes, à l'éducation nationale, en lien avec une présence plus faible des femmes dans les corps les plus rémunérateurs : elles sont 32 % parmi les professeurs de chaire supérieure, 51 % parmi les agrégés, 59 % parmi l'ensemble formé par les certifiés et professeurs de lycée professionnels et 81 % parmi les professeurs des écoles. Par ailleurs, même à corps et groupe d'âges donnés, les rémunérations des femmes sont légèrement inférieures. La légère sous-représentation des femmes parmi les directeurs d'école et une pratique moindre des heures supplémentaires réservées aux enseignants à temps complet contribuent à expliquer ces écarts.

Baisse des salaires nets moyens en euros constants dans les trois versants de la fonction publique entre 2011 et 2012

Dans la fonction publique de l'État (FPE), le salaire net moyen a augmenté de 1,1 % en euros courants entre 2011 et 2012 (voir figure V 3.1-8). Compte tenu d'une évolution de l'indice des prix à la consommation de +2,0 %[11] (y compris tabac), en léger ralentissement par rapport à 2011 (+ 2,1 %), le salaire net moyen a baissé de 0,8 % en euros constants (après -0,1 % l'année précédente). Dans la fonction publique territoriale (FPT), l'évolution du salaire net moyen entre 2011 et 2012 est de + 1,4 % en euros courants, soit - 0,5 % en euros constants (après -0,8 % l'année précédente). Dans le secteur hospitalier public (SHP), le salaire net moyen croît de 1,4 % en euros courants entre 2011 et 2012 et baisse de 0,6 % en euros constants (après -0,6 % également l'année précédente).

En 2012, le salaire net des agents de la fonction publique évolue de façon moins dynamique que leur salaire brut, en lien notamment avec l'augmentation de l'assiette de CSG et de CRDS et avec l'augmentation du taux de cotisation pour pension civile des titulaires.

Figure V 3.1-8 : Évolution entre 2011 et 2012 du salaire net mensuel moyen (*) et de la rémunération moyenne des personnes en place dans les trois versants de la fonction publique (en %)

	Evolution 2011/2012 du salaire moyen (en %)		Evolution 2011/2012 de la RMPP (en %)	
	En euros courants	En euros constants (1)	En euros courants	En euros constants (1)
FPE (Ministères et établissements publics)				
Brut	1,5	-0,4	2,3	0,3
Net	1,1	-0,8	1,9	0,0
FPT				
Brut	1,7	-0,2	2,7	0,7
Net	1,4	-0,5	2,4	0,4
SHP				
Brut	1,7	-0,3	2,1	0,2
Net	1,4	-0,6	1,8	-0,1

Sources : SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL-Desl et DGAFP, département des études et des statistiques.
Champ pour la fonction publique de l'État : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.
Champ pour la fonction publique territoriale : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.
Champ pour le secteur hospitalier public : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes
(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.
(1) Evolution de l'indice des prix à la consommation y compris tabac (+2,0 % en 2012).
Note : la RMPP est établie sur le champ des salariés présents 24 mois consécutifs en 2011 et 2012 chez le même employeur, avec la même quotité de travail.

L'évolution, sur une période donnée, du salaire moyen par tête (SMPT) prend en compte à la fois l'évolution de la rémunération des agents présents durant toute la période et l'effet des mouvements d'entrées-sorties (recrutements ; départs, dont départs à la retraite), qui se caractérise généralement par la diminution de la masse salariale induite par le départ d'agents en fin de carrière qui perçoivent un salaire relativement élevé et l'arrivée de salariés en début de carrière. Cet effet, également appelé « effet de noria » est plus fortement marqué dans la FPE. Au-delà du renouvellement des agents, les mouvements d'entrée-sorties peuvent également intégrer des transferts de personnels dont l'effet sur l'évolution du salaire moyen est délicat. Toutefois, en 2012, le nombre de

[11] En 2012, l'indice des prix à la consommation hors tabac a augmenté de 1,9 %.

postes transférés de l'État vers les collectivités s'étant nettement réduit (de l'ordre de 700 en 2012),[12] l'effet peut être négligé. Au total en 2012, l'impact du solde des entrées et des sorties sur l'évolution du salaire net moyen pèse de façon moins prononcée que l'année précédente dans la FPT et la FPE (-0,9 % dans la FPT après -1,0 %, -0,8 % dans la FPE après -1,0 % en 2011) et surtout dans le SHP -0,5 % en 2012 après – 1,8 %), compte tenu notamment de la baisse importante du nombre d'agents partis à la retraite en 2012.

Dans la FPE, 64,8 % des agents de 2011 ont travaillé 24 mois consécutifs en 2011 et 2012 (voir figure V 3.1-9) chez le même employeur, avec la même quotité, 67,1 % dans la FPT et 70,8 % dans le SHP, ce taux moyen étant différencié dans chaque versant selon le statut ou la situation d'emploi. En particulier, les non-titulaires sont globalement deux fois moins nombreux dans cette situation que les agents titulaires.

Dans un contexte de stabilité du point d'indice et de baisse du recours aux heures supplémentaires, la rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP, définie sur le champ de ces agents en emploi dans des conditions stables), c'est-à-dire le salaire net moyen des seules personnes présentes 24 mois au cours des années 2011 et 2012 chez le même employeur avec la même quotité de travail, est stable en euros constants dans la FPE (+0,0 %, après +0,9 % en 2011), progresse de 0,4 % dans la FPT (après +0,2 % en 2011), du fait de l'augmentation des primes dans les collectivités ayant accéléré malgré la baisse du recours aux heures supplémentaires (voir *infra*) et diminue de 0,1 % dans le SHP (après +1,1 % en 2011).

Dans la FPE, la RMPP nette moyenne baisse de 0,1 % en euros constants pour les agents titulaires de catégorie A, reste stable pour ceux de catégorie C, tandis qu'elle est relativement plus dynamique pour les agents de catégorie B (+0,4 % en euros constants) en lien avec la poursuite en 2011 et 2012 du passage au nouvel espace statutaire (NES) d'une grande partie d'entre eux. La rémunération nette moyenne des agents relevant des autres catégories et statuts[13] baisse de 0,5 % en euros constants. Pour les 34,6 % des non-titulaires présents les deux années, la RMPP nette progresse de 0,2 % en euros constants.

Dans la FPT, la RMPP nette évolue de façon plus dynamique pour les agents titulaires de catégories A et B (+0,8 % en euros constants) que pour les agents titulaires de catégorie C (+0,1 % en euros constants). Les non-titulaires et les agents relevant des autres catégories et statuts, nettement moins souvent présents deux années complètes d'affilée chez le même employeur avec la même quotité de travail (respectivement 35,7 % et 20,4 % d'entre eux) ont bénéficié d'évolutions de leur RMPP nette plus favorables (respectivement +1,4 % et +1,2 % en euros constants).

Dans le SHP, la RMPP des titulaires de catégorie C recule de 0,4 % en euros constants et celle des agents relevant des autres catégories et statuts – principalement des médecins – recule de -0,2 % (voir *infra*). La RMPP nette est restée stable pour les agents titulaires de catégorie B et a légèrement progressé pour ceux de la catégorie A (+0,2 %). La RMPP nette moyenne des non-titulaires ayant travaillé 24 mois consécutifs chez le même employeur avec la même quotité (39,2 % des non-titulaires de 2011) a augmenté de 0,5 % en euros constants.

Parmi les agents présents 24 mois en 2011 et 2012, 54,2 % des salariés de la FPE ont connu une évolution de leur salaire net inférieure à l'évolution des prix[14], cette proportion étant de 52,3 % dans le SHP et de 47,1 % dans la FPT. Dans les trois versants de la fonction publique, l'érosion du pouvoir d'achat du salaire net moyen a ainsi concerné en premier lieu les agents relevant des autres catégories et statuts, dans des proportions sensiblement différentes toutefois : 60,3 % d'entre eux dans la FPE, 49,2 % d'entre eux dans la FPT et 57,4 % dans le SHP. Les agents titulaires ont été affectés dans des proportions légèrement moindres : pour ceux de catégorie A (respectivement 56,1 % dans la FPE, 47,8 % dans la FPT et 51,9 % dans le SHP) comme pour ceux de catégorie C (respectivement 51,7 % dans la FPE, 48,8 % dans la FPT et 53,3 % dans le SHP).

[12] Le transfert massif dans le cadre de la deuxième vague de décentralisation (environ 135 000 transferts sur la période 2006-2011) d'agents de catégorie C parmi les moins rémunérés depuis l'État vers les collectivités locales a eu un impact positif dans le passé sur l'évolution du salaire moyen de la FPE. Par ailleurs, ces transferts de personnels de la FPE (plus âgés en moyenne que leurs collègues territoriaux) vers la FPT ont entraîné un relèvement du niveau du salaire moyen des salariés les moins qualifiés dans la territoriale.

[13] Dans la fonction publique de l'État, cette catégorie regroupe majoritairement des enseignants et des documentalistes des établissements d'enseignement privé sous contra et dans une moindre mesure, des ouvriers d'État. Dans les collectivités locales, cette catégorie regroupe les apprentis, les collaborateurs de cabinet et les PACTE puisque les assistants maternels et familiaux sont à ce stade exclus du champ retenu pour le suivi des salaires. Enfin, sur le champ partiel du secteur hospitalier public (SHP), cette catégorie correspond quasi-exclusivement aux médecins,

[14] Indice des prix à la consommation y compris tabac (+2,0 %).

Figure V 3.1-9 : Évolution entre 2011 et 2012 de la RMPP (*) nette moyenne dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi et la catégorie hiérarchique

	FPE (Ministères et établissements publics)			FPT			SHP		
	Proportion des agents de 2011 présents en 2012 (en %)	Evolution en euros constants de la RMPP nette (1) (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'IPC (1) (en %)	Proportion des agents de 2011 présents en 2012 (en %)	Evolution en euros constants de la RMPP nette (1) (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'IPC (1) (en %)	Proportion des agents de 2011 présents en 2012 (en %)	Evolution en euros constants de la RMPP nette (1) (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'IPC (1) (en %)
Ensemble	**64,8**	**0,0**	**54,2**	**67,1**	**0,4**	**47,1**	**70,8**	**-0,1**	**52,3**
Titulaires	71,9	0,0	54,1	75,8	0,3	48,1	76,7	-0,1	52,6
dont catégorie A	*70,8*	*-0,1*	*56,1*	*74,2*	*0,8*	*47,8*	*73,3*	*0,2*	*51,9*
dont catégorie B	*76,6*	*0,4*	*49,8*	*74,9*	*0,8*	*44,1*	*72,1*	*0,0*	*51,8*
dont catégorie C	*72,9*	*0,0*	*51,7*	*76,3*	*0,1*	*48,8*	*80,8*	*-0,4*	*53,3*
Non-titulaires	34,6	0,2	49,8	35,7	1,4	38,8	39,2	0,5	43,8
Autres catégories et statuts	70,4	-0,5	60,3	20,4	1,2	49,2	71,6	-0,2	57,4
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	**66,1**	**0,0**	**54,3**	**68,5**	**0,4**	**47,0**	**70,8**	**-0,1**	**52,3**
Bénéficiaires de contrats aidés	12,7	1,7	23,1	10,2	7,2	10,6			
Femmes	61,7	0,0	54,5	61,2	0,6	44,8	68,7	-0,1	52,0
Hommes	69,3	-0,1	53,8	75,0	0,2	49,6	77,6	-0,1	53,2

Sources : SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL-Desl et DGAFP, département des études et des statistiques.
Champ pour la fonction publique de l'État : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.
Champ pour la fonction publique territoriale : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.
Champ pour le secteur hospitalier public : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes.
(*) Exprimée en équivalent temps plein annualisé, sur le champ des salariés présents 24 mois consécutifs en 2011 et 2012 chez le même employeur, avec la même quotité de travail.
(1) Evolution de l'indice des prix y compris tabac (+2,0 % en 2012).

Encadré 3 - Le nouvel espace statutaire (NES) de la catégorie B

Le NES est devenu le nouveau cadre statutaire et indiciaire de la quasi-totalité des corps et cadres d'emplois de la catégorie B. Il permet notamment de regrouper en une grille unique des corps qui relevaient auparavant de grilles indiciaires différentes.

Un décret mettant en œuvre le NES de la catégorie B a été publié pour chaque versant de fonction publique : décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 pour la fonction publique de l'État, décret n° 2010-329 du 22 mars 2010 pour la fonction publique territoriale et décret n° 2011-661 du 14 juin 2011 pour la fonction publique hospitalière.

Pour la fonction publique de l'État, les différents corps de catégorie B ont progressivement intégré le dispositif, dont l'application a été conditionnée à la réalisation de fusions de corps. Au 1er juillet 2014, 53 corps, regroupant 173 000 agents, bénéficient de la grille du NES.

La grille du NES a en outre fait l'objet d'une adaptation aux corps d'assistants de service social des administrations de l'Etat (ASS, 4 500 agents) : à compter du 1er octobre 2012, les treize corps d'ASS ont fusionné pour donner naissance à un corps interministériel unique, dont les bornes indiciaires sont identiques à celles des deuxième et troisième grades du NES.

Dans la fonction publique territoriale, l'ensemble des cadres d'emplois de catégorie B bénéficient du NES : 142 000 fonctionnaires territoriaux (estimés d'après les bilans sociaux, hors Ville de Paris) auxquels s'ajoutent d'une part 35 000 agents relevant des cadres d'emplois d'assistants socio-éducatifs et d'éducateurs de jeunes enfants qui bénéficient, à compter du 1er juillet 2013, de la grille NES adaptée aux personnels sociaux, et d'autre part 1 800 techniciens paramédicaux (qui bénéficient, depuis le 1er mai 2013, de la grille NES adaptée aux professions paramédicales).

Dans la fonction publique hospitalière, le NES a été étendu aux corps administratifs et techniques depuis juin 2011. Les corps de personnels de rééducation et de personnels médico-techniques ont bénéficié, quant à eux, d'une structure de carrière en deux grades. **Les bornes indiciaires du premier grade sont identiques à celles du deuxième grade du NES et la borne indiciaire supérieure du second grade correspond à celle du troisième grade du NES**.

Une structure de carrière identique a été appliquée au corps des infirmiers de catégorie B, dans lequel ont été reclassés les personnels infirmiers qui n'ont pas opté pour une intégration dans le corps des infirmiers en soins généraux et spécialisés, classé en catégorie A. Pour la fonction publique hospitalière, environ 190 000 agents (dont près de 100 000 infirmiers qui n'ont pas opté pour l'intégration dans le nouveau corps de catégorie A) relèvent, à ce jour, du NES. Les agents de catégorie B de la filière socio-éducative ont bénéficié de la grille NES adaptée aux personnels sociaux à compter du 7 février 2014.

Dans la fonction publique de l'État, le salaire net moyen augmente de 1,1 % en euros courants en 2012, soit une baisse de 0,8 % en euros constants

Les agents civils de la fonction publique d'État (ministères et établissements publics confondus) travaillant en métropole ou dans les DOM ont perçu un salaire brut mensuel moyen de 2 968 euros en 2012 (3 016 euros dans les ministères, 2 805 euros dans les établissements publics voir figure V 3.1-10). Une fois prélevés 502 euros de cotisations salariales moyennes (504 euros dans les ministères, 498 euros dans les établissements publics), la rémunération mensuelle moyenne nette de prélèvements s'établit à 2 465 euros (2 512 euros dans les ministères, 2 307 euros dans les établissements publics).

Par rapport à 2011, le salaire brut moyen dans la fonction publique d'État a augmenté en 2012 de 1,5 % en euros courants en ralentissement par rapport à l'année précédente (+2,2 %). Le salaire brut moyen augmente moins vite dans les ministères (+ 1,3 %, voir figure V 3.1-12) que dans les établissements publics (+ 2,7 %), en raison notamment des structures de personnels différentes mais aussi de transferts de personnels ministériels vers les établissements publics qui contribuent pour +0,4 point à l'évolution du salaire moyen des établissements publics. Compte tenu d'une hausse de l'indice des prix y compris tabac de 2,0 %, le salaire brut moyen a diminué en 2012 de 0,4 % en euros constants (-0,6 % dans les ministères, +0,7 % dans les établissements publics) après avoir crû de 0,1 % en 2011.

En 2012, les agents civils titulaires des ministères ont perçu un salaire brut mensuel moyen de 3 091 euros, ce qui correspond à un traitement indiciaire brut (voir définitions) de 2 395 euros et à des compléments de rémunérations (primes et indemnités ainsi qu'éventuellement indemnité de résidence et supplément familial de traitement) de 696 euros. Une fois prélevés 503 euros de cotisations salariales moyennes, la rémunération mensuelle moyenne nette de prélèvements des agents titulaires civils s'établit à 2 588 euros. Le salaire brut moyen des agents titulaires des ministères a augmenté en 2012 de 1,4 % en euros courants, soit une baisse de 0,5% en euros constants, tandis que leur salaire net moyen a augmenté de 1,1 % en euros courants, soit une diminution de 0,9 % en euros constants.

Dans un contexte où la valeur du point Fonction publique est restée stable en 2012, après plusieurs années d'évolution modérée (+0,2 % en moyenne annuelle en 2011, +0,7 % en 2010 et +0,6 % en 2009), la hausse du traitement brut des titulaires civils reste modérée en 2012 (+1,2 % en euros courants, voir figure V 3.1-11, après +0,9 % en 2011, +1,0 % en 2010 et +1,1 % en 2009). La croissance des primes et rémunérations annexes se poursuit sur un rythme ralenti (+2,6 %) par rapport aux années précédentes (+5,6 % en 2011 après +6,4 % en 2010 et +7,5 % en 2009). Les primes et rémunérations annexes incluent notamment les indemnités liées au paiement des heures supplémentaires, les montants versés liés à la garantie individuelle de pouvoir d'achat versée en 2012 et portant sur la période 2007-2011 ainsi que les montants liés au rachat de jours épargnés au titre des comptes épargne temps.

En 2012, les montants moyens d'heures supplémentaires perçus en 2012 diminuent en lien avec l'abrogation du dispositif d'exonération en cours d'année[15]. Les agents de la fonction publique de l'État ont pu bénéficier de la reconduction du dispositif de garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA, voir encadré 4), avec 137 270 agents bénéficiaires au titre de la période décembre 2007-décembre 2011 (le dispositif précédent avait profité à 73 400 bénéficiaires en 2011 au titre de la période décembre 2006-décembre 2010), ainsi que la mesure de rachat de jours épargnés au titre du Compte Epargne temps (CET), avec 47 586 bénéficiaires en 2012 (après 43 300 bénéficiaires en 2011). Au total, sur l'ensemble des agents titulaires civils des ministères travaillant à temps complet en métropole en 2012, la part des primes et indemnités s'élève à 19,9 % du salaire brut (voir figure V 3.1-6)[16].

[15] Le dispositif TEPA a été abrogé par l'article 3 de la loi n° 2012-958 du 16 août 2012 de finances rectificative pour 2012.

[16] Sur le champ plus large des agents titulaires civils des ministères (voir figure V 3.1-11), la part des primes et indemnités s'élève en 2012 à 20,6 % du salaire brut. La part de primes pour 2012 calculée ici n'est pas directement comparable à la part de primes publiée dans les éditions précédentes du Rapport annuel (voir encadré 1).

Figure V 3.1-10 : Décomposition du salaire mensuel moyen (*) dans la fonction publique de l'État en 2012

	Ensemble des agents (ministères et établissements publics)			Ensemble des agents des établissements publics			Ensemble des agents des ministères		
	Niveau moyen 2012 (en euros)	Évolution 2012/2011 (en %)		Niveau moyen 2012 (en euros)	Évolution 2012/2011 (en %)		Niveau moyen 2012 (en euros)	Évolution 2012/2011 (en %)	
		Euros courants	Euros constants (3)		Euros courants	Euros constants (3)		Euros courants	Euros constants (3)
Salaire brut (a)	**2 968**	**1,5**	**-0,4**	**2 805**	**2,7**	**0,7**	**3 016**	**1,3**	**-0,6**
Cotisations sociales	**502**	**3,4**	**1,5**	**498**	**4,3**	**2,3**	**504**	**3,2**	**1,2**
- Cotisations sociales salariées (2) (b)	270	3,8	1,8	278	4,6	2,5	268	3,6	1,6
- CSG et CRDS (c)	232	3,0	1,0	219	4,1	2,1	236	2,8	0,8
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	**2 465**	**1,1**	**-0,8**	**2 307**	**2,3**	**0,3**	**2 512**	**0,9**	**-1,0**
Salaire net de prélèvements, personnels transférés exclus	**2 465**	**1,1**	**-0,8**	**2 299**	**1,9**	**0,0**	**2 512**	**1,0**	**-1,0**

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGAFP, Département des études et des statistiques.
Champ : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.
(1) Rapportés à l'effectif total et non à celui des seuls bénéficiaires.
(2) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.
(3) Evolution de l'indice des prix à la consommation y compris tabac (+2,0 % en 2012).
(*) Exprimé en équivalent temps plein annualisé.

Figure V 3.1-11 : Décomposition du salaire mensuel moyen (*) des titulaires des ministères en 2012

	Titulaires des ministères			Titulaires de catégorie A des ministères			Titulaires de catégorie B des ministères			Titulaires de catégorie C des ministères		
	Niveau moyen 2012 (en euros)	Évolution 2012/2011 (en %)		Niveau moyen 2012 (en euros)	Évolution 2012/2011 (en %)		Niveau moyen 2012 (en euros)	Évolution 2012/2011 (en %)		Niveau moyen 2012 (en euros)	Évolution 2012/2011 (en %)	
		Euros courants	Euros constants (4)		Euros courants	Euros constants (4)		Euros courants	Euros constants (4)		Euros courants	Euros constants (4)
Salaire brut (a)	**3 091**	**1,4**	**-0,5**	**3 355**	**1,1**	**-0,8**	**2 891**	**1,7**	**-0,2**	**2 260**	**1,5**	**-0,5**
- Traitement brut	2 395	1,2	-0,8	2 702	0,9	-1,1	1 992	1,1	-0,8	1 650	0,8	-1,1
- Indemnité de résidence (1)	25	-1,0	-2,9	26	-1,5	-3,4	26	2,0	0,0	19	-0,4	-2,4
- Supplément familial (1)	33	2,7	0,8	37	3,1	1,1	26	1,8	-0,1	21	-0,3	-2,2
- Primes et rémunérations annexes	638	2,6	0,6	589	2,1	0,1	847	3,2	1,2	570	3,6	1,6
dont heures supplémentaires éxonérées	*58*	*-23,9*	*-25,4*	79	*-24,2*	*-25,7*	12	*-23,9*	*-25,3*	27	*-25,9*	*-27,3*
Cotisations sociales	**503**	**3,5**	**1,5**	**545**	**3,2**	**1,2**	**480**	**3,5**	**1,5**	**361**	**2,9**	**0,9**
- Cotisations sociales salariées (2) (b)	261	3,9	1,9	282	3,7	1,7	253	4,0	2,0	184	3,2	1,2
- CSG et CRDS (c)	242	2,9	1,0	263	2,7	0,8	227	3,0	1,0	177	2,7	0,8
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	**2 588**	**1,1**	**-0,9**	**2 810**	**0,7**	**-1,2**	**2 411**	**1,4**	**-0,6**	**1 899**	**1,2**	**-0,7**
Salaire net de prélèvements, personnels transférés exclus	**2 588**	**1,1**	**-0,8**	**2 810**	**0,8**	**-1,1**	**2 411**	**1,3**	**-0,6**	**1 899**	**1,1**	**-0,8**

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGAFP, Département des études et des statistiques.
Champ : France entière. Agents titulaires civils des ministères.
(1) Rapportés à l'effectif total et non à celui des seuls bénéficiaires.
(2) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.
(3) Evolution de l'indice des prix à la consommation y compris tabac (+2,0 % en 2012).
(*) Exprimé en équivalent temps plein annualisé.

Entre 2011 et 2012, les cotisations sociales évoluent plus rapidement (+3,4 % en euros courants pour l'ensemble des agents civils des ministères et des établissements publics) que le salaire brut (+1,5 %), en lien avec l'augmentation survenue sur la période de l'assiette de CSG et CRDS et, pour les agents titulaires, du taux de retenue pour pension civile. Pour mémoire, entre 2010 et 2011, les cotisations sociales avaient déjà évolué à un rythme supérieur à celui du salaire brut, en lien avec l'augmentation de la retenue pour pension civile des agents titulaires intervenue en 2011.

Dès lors, la part des prélèvements augmente en 2012 à 16,9 % du salaire brut (après 16,6 % en 2011). Compte tenu d'une hausse des prix y compris tabac de 2,0 %, le salaire net moyen diminue de 0,8 % en euros constants (-1,0 % dans les ministères, +0,3 % dans les établissements publics) après avoir diminué de 0,1 % en 2011.

L'évolution du salaire moyen des agents comprend deux composantes : d'une part une évolution à structure constante de corps, grades et échelons qui contribue à hauteur de +0,7% à l'évolution en euros courants du salaire net ; d'autre part, une évolution de cette structure qui explique +0,5 % de l'évolution du salaire net. Cette

évolution de la structure des emplois de la FPE est attribuable à plusieurs facteurs : les promotions et avancements individuels des personnes en place, l'effet des recrutements et des départs (effet d'entrées-sorties), parmi lesquels on compte notamment les départs en retraite, les transferts de personnel et les reclassements résultants de mesures catégorielles.

La progression du salaire brut à structure constante en 2012 (+1,0 % en euros courants) ralentit par rapport à 2011 (+1,4 %). Ce ralentissement résulte pour partie de la stabilité de la valeur du point combinée au ralentissement des primes, en lien notamment avec l'abrogation du dispositif d'exonération des heures supplémentaires (voir *infra*). Par ailleurs, la dépense consacrée aux enveloppes catégorielles en 2012 (438 millions d'euros, voir fiches thématiques 6.4) est en recul de 22,1 % par rapport à 2011.

En 2012, les changements dans la structure des qualifications ont contribué pour +0,5 % à l'évolution du salaire net moyen de l'ensemble des agents (+0,4 % dans les ministères et +0,8 % dans les EPA, voir figure V 3.1-12), après +0,8 % en 2011.

L'effet de structure dans les EPA s'explique pour moitié par les transferts de personnels des ministères : en 2012 comme en 2011, la majorité de ces transferts se sont opérés à l'intérieur de la fonction publique de l'État vers les établissements publics et ont concerné des personnels majoritairement qualifiés. Il s'agit essentiellement d'agents précédemment employés par le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et transférés vers les universités ainsi que, plus marginalement, d'agents des ministères sociaux vers les agences régionales de santé. Le volume de ces transferts a ralenti, atteignant en 2012 de l'ordre de 8 000 postes (après 33 000 postes en 2011 et 65 000 en 2010), si bien que leur effet sur l'évolution du salaire moyen dans les ministères est relativement faible. En revanche, ils affectent positivement l'évolution du salaire moyen dans les établissements publics : l'évolution du salaire net moyen dans les établissements publics est supérieure (+2,3 %) à celle calculée hors personnels transférés (+1,9 %). En 2011, les effets de structure avaient contribué fortement (+4,2 %) à l'évolution du salaire net moyen dans les EPA (+3,5 % en euros constants), en lien avec la forte évolution des effectifs dans ces établissements sur la période (+12,9 %).

Figure V 3.1-12 : Décomposition de l'évolution du salaire moyen (*) dans la fonction publique de l'État en 2012 (en %)

	Ministères et établissements publics		Etablissements publics		Ministères	
évolution 2012/2011 (en %)	en euros courants	en euros constants (2)	en euros courants	en euros constants (2)	en euros courants	en euros constants (2)
Salaire moyen						
Salaire brut	1,5	-0,4	2,7	0,7	1,3	-0,6
Salaire net de prélèvements	1,1	-0,8	2,3	0,3	0,9	-1,0
dont : effet de structure	*0,5*		*0,8*		*0,4*	
Salaire à structure constante						
Salaire brut	1,0	-0,9	1,9	-0,1	0,9	-1,0
Salaire net de prélèvements	0,7	-1,3	1,5	-0,4	0,6	-1,3
Salaire brut des personnes en place (1)	2,3	0,3	2,5	0,5	2,3	0,3
Salaire net des personnes en place (1)	1,9	0,0	2,1	0,1	1,9	-0,1
Inflation hors tabac	2,0		2,0		2,0	

Sources : SIASP, Insee Traitement Insee et DGAFP, département des études et des statistiques.
Champ : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.
(1) Rémunération moyenne des personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.
(2) Evolution de l'indice des prix à la consommation y compris tabac (+2,0 % en 2012).
(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

La rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP) entre 2011 et 2012 dans la fonction publique de l'État augmente de 1,9 % en euros courants, soit une stabilité (0,0 %) en euros constants

En 2012, la RMPP a progressé à des rythmes différenciés selon les statuts (titulaires, non-titulaires…) et les catégories hiérarchiques d'agents (voir *supra*). En particulier, la RMPP des enseignants a diminué de 0,4 % en euros constants (voir figure V 3.1-13).

Figure V 3.1-13 : Évolution des salaires nets mensuels moyens (*) et de la RMPP nette moyenne dans la fonction publique de l'État selon la catégorie socioprofessionnelle (**) et le statut ou la situation d'emploi entre 2011 et 2012

	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (*)		Salaires nets moyens en 2012 (en euros)	Évolution 2012/2011 (en %) (en euros constants) (1)		RMPP nette 2012/2011 (2)		
	structure des effectifs 2012 (en %)	évolution 2012/2011 (en %)		Salaires moyens	À structure constante	Proportion des agents de 2011 présents en 2012 (en %)	Évolution de la rémunération en euros constants (en %) (1)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'IPC (1) (en %)
Ensemble	**100,0**	**-1,8**	**2 465**	**-0,8**	**-1,3**	**64,8**	**0,0**	**54,2**
dont : enseignants	*45,6*	*-2,3*	*2 530*	*-1,5*	*-2,3*	*68,5*	*-0,4*	*57,5*
dont : non enseignants	*54,4*	*-1,4*	*2 411*	*-0,2*	*-0,1*	*61,7*	*0,3*	*51,0*
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	**36,3**	**0,2**	**3 054**	**-1,6**	**-1,8**	**66,7**	**-0,1**	**54,6**
Titulaires de catégorie A + (3)	5,2	0,8	4 194	-1,4	-2,3	69,5	-0,2	55,4
Titulaires de catégorie A (à l'exception des A +)	22,3	-0,6	3 038	-1,5	-1,7	72,5	-0,1	53,9
Non-titulaires	4,5	0,9	2 454	-2,5	-1,2	32,0	0,4	55,5
Autres catégories et statuts	4,2	2,2	2 372	-1,0	-2,4	69,1	-0,6	57,3
PCS professions intermédiaires dont :	**37,0**	**-2,5**	**2 267**	**-1,0**	**-1,5**	**65,4**	**0,0**	**55,6**
Titulaires de catégorie A	19,9	-3,5	2 369	-1,1	-2,1	69,3	-0,2	58,9
Titulaires de catégorie B	9,6	-1,0	2 361	-1,0	0,0	71,4	0,6	49,8
Non-titulaires	4,7	-0,9	1 744	-0,4	-0,9	31,6	0,2	45,6
Autres catégories et statuts	2,8	-3,3	2 096	-1,1	-1,6	72,8	-0,2	59,2
PCS employés et ouvriers dont :	**26,7**	**-2,6**	**1 940**	**-0,2**	**-0,1**	**62,2**	**0,0**	**51,5**
Titulaires de catégorie B	4,9	-1,7	2 442	-0,2	-0,8	86,7	0,0	49,7
Titulaires de catégorie C	12,1	-2,7	1 872	-0,7	-0,4	72,9	0,0	51,6
Non-titulaires	5,7	0,6	1 867	0,3	1,8	39,3	0,0	49,0
Autres catégories et statuts	1,4	-9,3	2 277	-1,7	-2,3	69,3	-0,8	70,4
Ministères	**77,1**	**-3,0**	**2 512**	**-1,0**	**-1,3**	**69,8**	**-0,1**	**54,7**
dont : enseignants	*41,3*	*-3,2*	*2 463*	*-1,7*	*-2,2*	*69,4*	*-0,4*	*57,6*
dont : non enseignants	*35,7*	*-2,9*	*2 570*	*-0,2*	*-0,3*	*70,3*	*0,3*	*51,5*
Etablissements publics	**22,9**	**2,5**	**2 307**	**0,3**	**-0,4**	**47,2**	**0,1**	**51,1**
dont : enseignants	*4,3*	*7,6*	*3 188*	*-1,6*	*-3,0*	*59,6*	*-0,3*	*56,5*
dont : non enseignants	*18,7*	*1,4*	*2 106*	*0,4*	*1,2*	*44,5*	*0,3*	*49,6*
Titulaires	**74,2**	**-2,2**	**2 622**	**-0,8**	**-1,3**	**71,9**	**0,0**	**54,1**
Non-titulaires	**14,9**	**0,3**	**2 007**	**-0,9**	**0,2**	**34,6**	**0,2**	**49,8**
Autres catégories et statuts	**8,4**	**-1,8**	**2 263**	**-1,0**	**-2,1**	**70,4**	**-0,5**	**60,3**
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	**97,6**	**-1,8**	**2 497**	**-0,9**	**-1,3**	**66,1**	**0,0**	**54,3**
Bénéficiaires de contrats aidés	**2,4**	**-4,5**	**1 186**	**1,2**	**-2,7**	**12,7**	**1,7**	**23,1**
Ensemble France métropolitaine	**96,7**	**-1,8**	**2 438**	**-0,8**	**-1,4**	**64,8**	**0,0**	**54,2**
Ensemble DOM	**3,3**	**-2,4**	**3 263**	**-0,6**	**-1,5**	**65,5**	**-0,1**	**53,8**

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee, DGAFP, Département des études et des statistiques.
Champ : France entière. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.
(1) Evolution de l'indice des prix à la consommation y compris tabac (+2,0 % en 2012).
(2) Rémunération moyenne des personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) dans le même ministère et ayant la même quotité de travail les deux années.
(3) Les catégories A + correspondent à l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'indice terminal du grade supérieur est au moins égal à la hors échelle B (HEB).
(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

Pour les agents qui n'ont changé ni de statut ni de catégorie hiérarchique entre 2011 et 2012 (soit 98,5 % des agents présents les deux années chez le même employeur et avec la même quotité de travail), la RMPP nette moyenne a diminué de 0,1 % en euros constants (voir figure V 3.1-14). A l'inverse, la RMPP nette moyenne des agents qui ont bénéficié d'un changement statutaire de ce type a été plus dynamique, que ce changement soit lié à des mesures catégorielles de reclassement[17] ou à des évolutions individuelles liées à l'avancement automatique, aux promotions ou à la réussite aux concours : +3,6 % en euros courants pour ceux d'entre eux qui

[17] En 2012, les corps d'infirmiers des services médicaux des administrations de l'État qui appartenaient précédemment à la catégorie B ont été reclassés en catégorie A.

ont accédé à une catégorie hiérarchique supérieure[18], +3,8 % pour ceux d'entre eux qui ont changé de statut[19] sur la période et +12,1 % pour ceux qui ont changé à la fois de statut et de catégorie hiérarchique.

En 2012, ce sont les agents les plus jeunes qui connaissent les évolutions de RMPP nette les plus dynamiques (+1,1 % en euros constants pour les agents âgés de moins de 30 ans en se basant sur l'âge atteint en 2011), au moment de leur carrière où les grilles indiciaires sont en moyenne les plus dynamiques[20], les évolutions ralentissant ensuite au fil de l'âge (jusqu'à -0,5 % en euros constants pour les agents de 50 ans et plus). Toutefois, près de 44% des agents âgés de moins de 30 ans ont connu une évolution de leur salaire net inférieure à celle des prix à la consommation, c'est le cas de 59% des agents de 50 ans et plus.

La hiérarchie des rémunérations étant relativement liée à l'âge, on retrouve le même type de résultats lorsqu'on ventile la RMPP selon la position dans la distribution des rémunérations, avec une évolution de la rémunération nette pour les salariés classées dans le premier décile en 2011 (+2,5 % en euros constants) supérieure à l'évolution pour ceux qui étaient relativement mieux positionnés dans la distribution. En particulier, les agents rémunérés en-dessous du premier décile correspondent essentiellement aux agents les plus jeunes, relevant de la catégorie C ou bénéficiaires de contrats aidés. L'évolution du pouvoir d'achat de la RMPP devient négative à partir de la médiane et les pertes augmentent tout au long de la distribution.

Figure V 3.1-14 : Ventilation de la RMPP nette (*) dans la fonction publique de l'État en 2012 (en %)

	Structure des effectifs (en %)	Évolution de la RMPP nette en euros courant (en %)	Évolution de la RMPP nette en euros constants (en %) (1)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation (1) (en %)
Ensemble FPE	**100,0**	**1,9**	**0,0**	**54,2**
Evolution de la situation entre 2011 et 2012				
Nont changé ni de statut ni de catégorie hiérarchique	98,5	1,9	-0,1	54,6
Ont changé de catégorie hiérarchique	1,0	5,6	3,6	34,5
Ont changé de statut	0,4	5,8	3,8	35,4
Ont changé de statut et de catégorie hiérarchique	0,0	14,3	12,1	22,6
Age				
Moins de 30 ans	4,7	3,1	1,1	43,9
30 - 39 ans	24,1	2,5	0,5	48,7
40 - 49 ans	33,1	1,9	-0,1	55,1
50 ans et plus	38,1	1,5	-0,5	59,4
Position relative dans la distiubution des salaires nets en 2011				
<D1	10,0	4,5	2,5	35,6
D1-D2	10,0	3,2	1,2	48,6
D2-D3	10,0	2,6	0,6	52,6
D3-D4	10,0	2,3	0,3	54,9
D4-D5	10,0	2,0	0,0	57,4
D5-D6	10,0	1,8	-0,2	57,8
D6-D7	10,0	1,7	-0,3	57,4
D7-D8	10,0	1,6	-0,4	57,0
D8-D9	10,0	1,3	-0,6	60,0
>=D9	10,0	1,0	-0,9	60,4

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee, DGAFP, Département des études et des statistiques.
Champ : France entière. Agents présents 24 mois consécutifs en 2011 et 2012 chez le même employeur, avec la même quotité de travail. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.
(1) Evolution de l'indice des prix à la consommation y compris tabac (+2,0 % en 2012).
(*) Exprimée en équivalent temps plein annualisé.
Note : Les 10 % d'agents qui percevaient en 2011 un salaire net inférieur au premier décile ont connu en 2012 une évolution de leur RMPP nette de +2,5 % en euros constants.

[18] Y compris le passage en A+.

[19] Les principaux changements de statut concernent des non-titulaires devenus titulaires (65,4 % des cas) ou ayant accédé à un corps ou emploi relevant des autres catégories et statuts (12,4 %) ou de bénéficiaires de contrats aidés devenus non-titulaires (10,6 % des cas).

[20] Il s'agit d'un résultat moyen englobant toutes les catégories d'agents. En revanche, les évolutions de grilles ne sont pas plus dynamiques en début de carrière pour tous les agents, notamment pour ceux relevant des corps de catégorie C sur la période considérée.

En 2012, la RMPP des titulaires est davantage portée par les évolutions individuelles du traitement indiciaire liées à la carrière, dans un contexte de ralentissement des mesures générales et des primes

En moyenne en 2012, l'indice de traitement brut-grille indiciaire (ITB-GI, voir définitions) a augmenté de +0,41 % en euros courants (voir figure V 3.1-15) et l'indice de traitement net-grille indiciaire (ITN-GI) a diminué de 0,03 %.

Plusieurs éléments ont concouru à l'évolution de l'indice brut en 2012 : la poursuite de l'intégration dans le Nouvel Espace Statutaire (NES, voir encadré 3) des corps de catégorie B, la poursuite du plan pluriannuel de requalification de certains corps de la Police nationale, le nouvel échelonnement indiciaire des corps et emplois des personnels des services actifs de la Police nationale, l'amélioration de la rémunération en début de carrière de certains personnels relevant du ministère de l'Éducation nationale, le passage en catégorie A des infirmiers des services médicaux des administrations de l'État ainsi que le relèvement à plusieurs reprises du minimum de traitement.

Depuis 2000, l'évolution annuelle moyenne de l'indice de traitement brut-grille indiciaire (ITB-GI) s'établit à 0,9 % par an (pour en savoir plus, voir les séries longues sur www.fonction-publique.gouv.fr). Sur cette période, l'évolution annuelle moyenne est de 0,9 % pour les agents de catégorie A et de 1,0 % pour ceux de catégories B et C.

L'ITB-GI reflète l'évolution, liée aux mesures générales et catégorielles, du traitement indiciaire brut des agents titulaires. L'ITB-GI étant un indice à structure de population constante, son évolution peut donc s'identifier à l'évolution du traitement indiciaire brut des agents présents 24 mois consécutifs, imputable à la mise en œuvre de ces mesures. En d'autres termes, cet indice peut être utilisé pour décomposer la RMPP brute des agents titulaires civils présents deux années consécutives selon différentes contributions : une composante indiciaire liée aux mesures générales et catégorielles, une composante indiciaire liée à la carrière des agents[21] et une composante liée à l'évolution des primes. Cette dernière composante peut elle-même être décomposée en une contribution des heures supplémentaires et en une contribution de l'ensemble des autres primes et indemnités.
En 2013, l'ITB-GI augmente de 0,11 % en euros courants, en ralentissement par rapport à 2012, et l'ITN-GI diminue de 0,34 %, l'indice des prix à la consommation (y compris tabac) ayant augmenté de 0,86 % (pour en savoir plus, voir Stats Rapides, juin 2014 :
http://bo-fonction-publique.jouve-hdi.com/files/files/statistiques/ITBG/ITBGI-2014-T1.pdf)

Figure V 3.1-15 : Évolution moyenne de l'indice de traitement brut-grille indiciaire (ITB-GI) et de l'indice net (ITN-GI) entre 2000 et 2012
(en %)

	2012/2011	2012/2000 (en moyenne annuelle)
ITB-GI Ensemble	**0,4**	**0,9**
Catégorie A	0,4	0,9
Catégorie B	0,4	1,0
Catégorie C	0,6	1,0
ITN-GI Ensemble	**0,0**	**0,8**
Catégorie A	-0,1	0,8
Catégorie B	0,0	0,9
Catégorie C	0,2	0,9

Source : Insee ; DGAFP, Département des études et des statistiques.

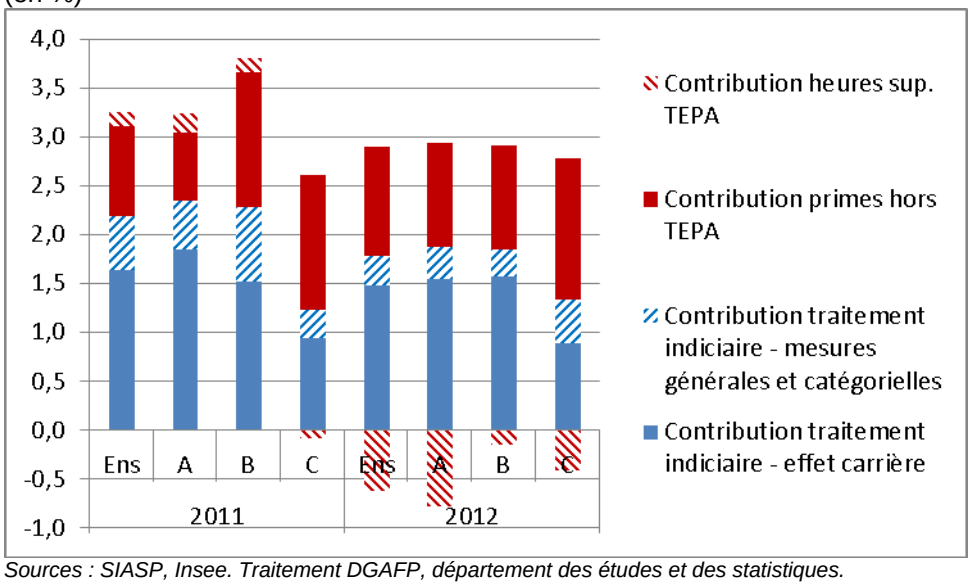
En 2012, la RMPP brute des agents titulaires civils a augmenté de 2,3 % en euros courants, en ralentissement par rapport à l'année précédente (+ 3,2 %). L'évolution de la RMPP de ces agents est désormais essentiellement portée par les évolutions du traitement indiciaire liées à la carrière[22] (contribution de +1,5 % après +1,6 % en 2011), tandis que la contribution des primes (+0,5 % après +1,1 % en 2011) et des mesures générales portant sur le traitement indiciaire (+0,3 % après +0,6 % en 2011) ralentissement (voir figure V 3.1-16). Le ralentissement des primes, lié à la diminution de la rémunération des heures supplémentaires exonérées, contribue particulièrement à expliquer le ralentissement de la RMPP des agents titulaires de catégories A et B. Le ralentissement des mesures portant sur le traitement indiciaire concerne particulièrement les titulaires de

[21] Calculée par solde.

[22] C'est-à-dire résultant de l'avancement automatique, des promotions et de la réussite aux concours.

catégorie B, la majorité d'entre eux ayant intégré le nouvel espace statutaire (NES) avant 2012. En revanche, la RMPP des agents de catégorie C ralentit moins fortement que pour les autres catégories (+2,4 % après +2,5 % en 2011) en lien avec les mesures dont ces agents ont pu bénéficier en 2012, en particulier le relèvement du minimum de traitement en janvier et juillet 2012.

Figure V 3.1-16 : Décomposition de l'évolution en euros courants de la RMPP brute des agents titulaires civils présents 24 mois consécutifs en 2010-2011 et en 2011-2012
(en %)



Sources : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.
Champ : France entière. Agents titulaires civils présents 24 mois consécutifs (en 2010 et 2011, en 2011 et 2012) chez le même employeur avec la même quotité.
Lecture : en 2012, la RMPP brute des agents titulaires civils a augmenté de 2,3 %. Cette évolution peut se décomposer ainsi : +1,5 % imputable à l'augmentation du traitement indiciaire relevant de l'effet carrière, +0,3 % imputable à l'augmentation du traitement indiciaire relevant des mesures générales, catégorielles et statutaires, +1,1 % imputable à l'augmentation des primes hors heures supplémentaires relevant du dispositif TEPA et -0,6 % imputable à l'évolution des montants versés au titre des heures supplémentaires TEPA.

Les facteurs individuels d'évolution des salaires dans les ministères et les établissements publics entre 2008 et 2012

Pour la moitié des agents titulaires civils des ministères et des établissements publics qui étaient présents toute l'année en 2008 et en 2012, chez le même employeur et avec la même quotité de travail les deux années, le salaire net moyen (y compris les primes et indemnités) a augmenté d'au moins 11,1 % en euros courants sur la période. Cela correspond à une évolution annuelle moyenne du salaire net de 2,7 % en euros courants et de 1,2 % en euros constants, compte tenu d'une évolution de l'indice des prix à la consommation (y compris tabac) de 5,8 %[23] sur la période, soit une évolution de 1,4 % en moyenne annuelle. Pour un agent sur cinq (20,7 %), le salaire net a moins progressé que les prix. Pour la moitié des 2,5 % des agents ayant accédé à une catégorie hiérarchique supérieure[24], le salaire net a augmenté d'au moins 20,9 % en euros courants sur la période (voir figure V 3.1-17), soit une évolution annuelle moyenne de 3,4 % en euros constants.

Les plus jeunes (les moins de 30 ans, et dans une moindre mesure, les 30-39 ans) enregistrent des évolutions de salaire net sur cette période plus favorables que le reste de la population (voir figure V 3.1-18), en relation avec des grilles indiciaires plus favorables en début de carrière. Cet avantage diminue nettement avec l'âge : la moitié des moins de 30 ans a bénéficié d'une évolution moyenne en euros constants de son salaire net d'au moins 2,3 % par an sur la période 2008-2012 tandis que pour la moitié des 50 ans et plus, cette évolution était en moyenne d'au moins 0,9 % par an. Ainsi, la proportion d'agents dont le salaire net a moins évolué que l'indice des prix (y compris tabac) est plus importante parmi ceux de 50 ans et plus (25,7 % d'entre eux) que parmi les moins de 30 ans (13,6 % d'entre eux).

Les agents de catégorie B en 2008 connaissent les évolutions de salaire net les plus favorables de toutes les catégories hiérarchiques (voir figure V 3.1-19), du fait depuis la fin 2010, de l'intégration progressive des corps de catégorie B dans le NES (voir encadré 3). Au total, la moitié des agents qui appartenaient à la catégorie B en 2008 a vu son salaire net progresser d'au moins 14,1 % en euros courants sur la période 2008-2012, soit +1,9 % d'évolution annuelle moyenne, en euros constants. Les agents de catégorie B sont proportionnellement moins

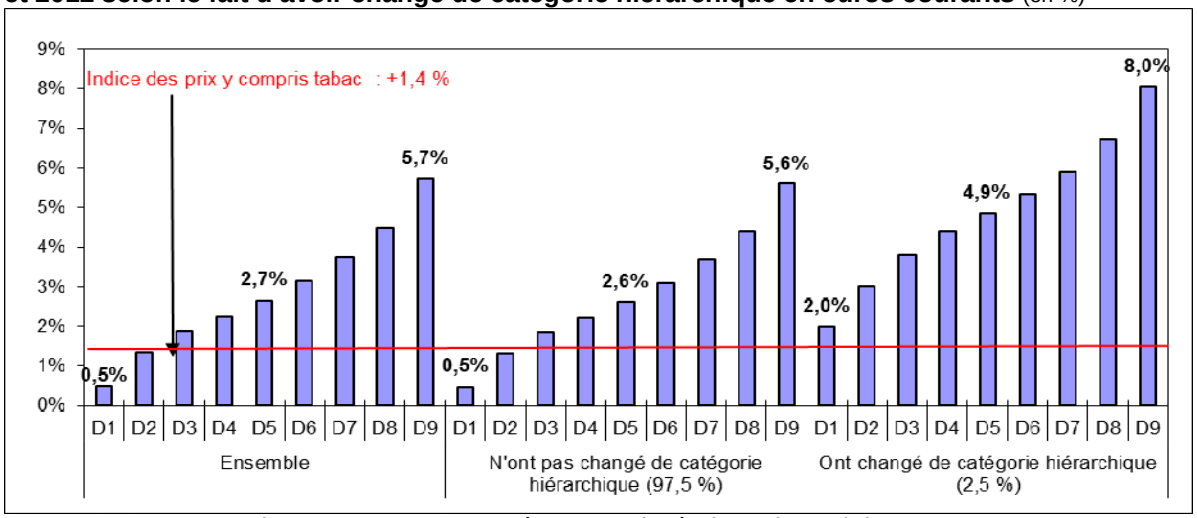
[23] Sur la période, l'indice des prix hors tabac a évolué de +5,5 %, soit +1,4 % en moyenne annuelle.

[24] De C en B ou de B en A.

nombreux (12,8 % d'entre eux) à avoir eu une augmentation de leur salaire net inférieure à l'évolution des prix que les agents de catégorie A (22,7 % d'entre eux) et de catégorie C (22,3 % d'entre eux).

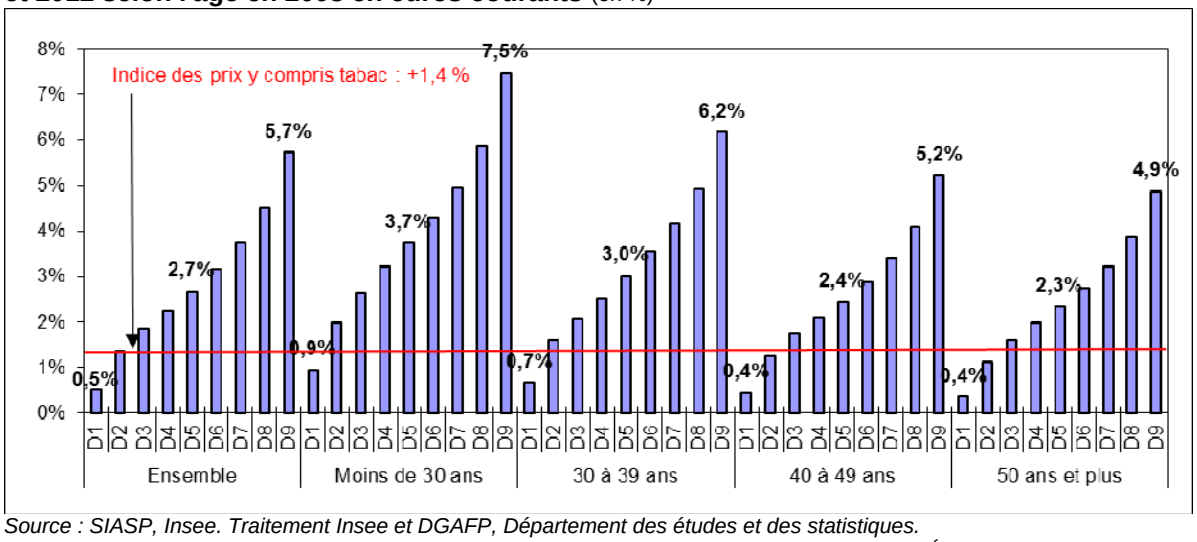
Sur la période 2008-2012, les évolutions de salaire net sont un peu plus dynamiques pour les hommes que pour les femmes, surtout en haut de la distribution (voir figure V 3.1-20). L'évolution annuelle moyenne est d'au moins 1,4 % en euros constants pour la moitié des hommes, et d'au moins 1,1 % pour la moitié des femmes.

Figure V 3.1-17 : Distribution des évolutions annuelles moyennes de salaire net (*) entre 2008 et 2012 selon le fait d'avoir changé de catégorie hiérarchique en euros courants (en %)



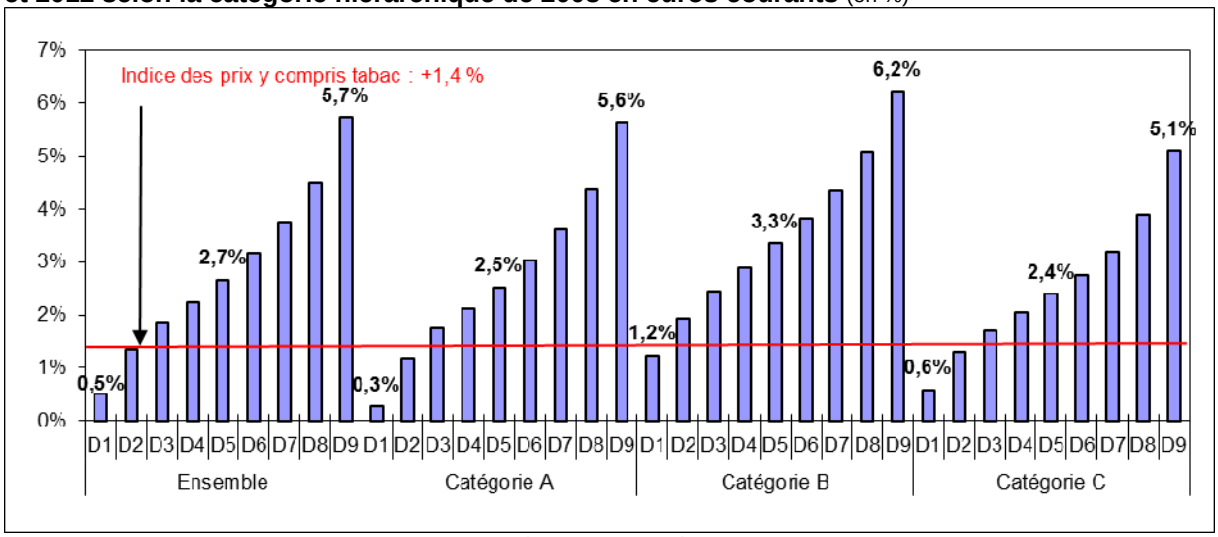
Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGAFP, Département des études et des statistiques.
Champ : France entière. Agents titulaires civils des ministères et des établissements publics de l'État présents toute l'année en 2008 et en 2012, chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.
Note de lecture : 10 % de l'ensemble des agents présents en 2008 et en 2012 ont eu une évolution annuelle moyenne de salaire net inférieure ou égale à 0,5 % ; 50 % des agents présents en 2008 et en 2012 et n'ayant pas changé de catégorie hiérarchique ont eu une évolution annuelle moyenne de salaire net inférieure ou égale à 2,6 % ; 90 % des agents présents en 2008 et en 2012 et ayant changé de catégorie hiérarchique ont eu une évolution annuelle moyenne de salaire net inférieure ou égale à 8,0 %.
(*) Exprimé en équivalent temps plein annualisé.

Figure V 3.1-18 : Distribution des évolutions annuelles moyennes de salaire net (*) entre 2008 et 2012 selon l'âge en 2008 en euros courants (en %)



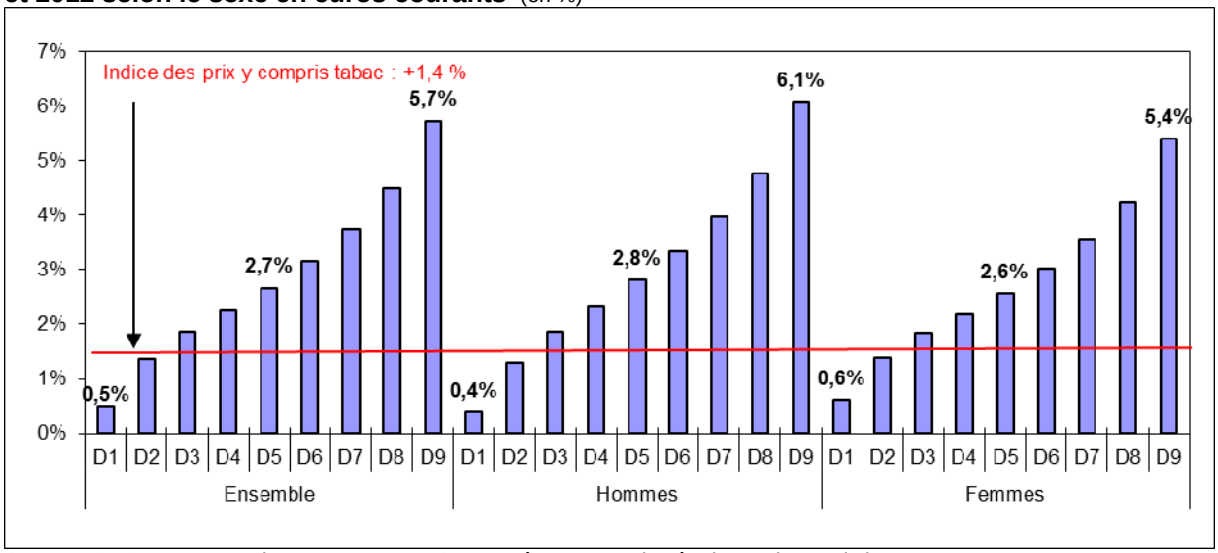
Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGAFP, Département des études et des statistiques.
Champ : France entière. Agents titulaires civils des ministères et des établissements publics de l'État présents toute l'année en 2008 et en 2012, chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.
Note de lecture : 10 % des agents de moins de 30 ans en 2008, présents en 2008 et en 2012, ont eu une évolution annuelle moyenne de salaire net inférieure ou égale à 0,9 % ; 50 % des agents âgés de 30 à 39 ans en 2008, présents en 2008 et en 2012, ont eu une évolution annuelle moyenne de salaire net inférieure ou égale à 3,0 % ; 90 % des agents âgés de 50 ans ou plus en 2008, présents en 2008 et en 2012, ont eu une évolution annuelle moyenne de salaire net inférieure ou égale à 4,9 %.
(*) Exprimé en équivalent temps plein annualisé.

Figure V 3.1-19 : Distribution des évolutions annuelles moyennes de salaire net (*) entre 2008 et 2012 selon la catégorie hiérarchique de 2008 en euros courants (en %)



Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGAFP, Département des études et des statistiques.
Champ : France entière. Agents titulaires civils des ministères et des établissements publics de l'État présents toute l'année en 2008 et en 2012, chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.
Note de lecture : 10 % des agents de catégorie A de 2008, présents en 2008 et en 2012, ont eu une évolution annuelle moyenne de salaire net inférieure ou égale à 0,3 % ; 50 % des agents de catégorie B en 2008, présents en 2008 et en 2012, ont eu une évolution annuelle moyenne de salaire net inférieure ou égale à 3,3 % ; 90 % des agents de catégorie C en 2008, présents en 2008 et en 2012, ont eu une évolution annuelle moyenne de salaire net inférieure ou égale à 5,1 %.
(*) Exprimé en équivalent temps plein annualisé.

Figure V 3.1-20 : Distribution des évolutions annuelles moyennes de salaire net (*) entre 2008 et 2012 selon le sexe en euros courants (en %)



Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGAFP, Département des études et des statistiques.
Champ : France entière. Agents titulaires civils des ministères et des établissements publics de l'État présents toute l'année en 2008 et en 2012, chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.
Note de lecture : 10 % de l'ensemble des agents présents en 2008 et en 2012 ont eu une évolution annuelle moyenne de salaire net inférieure ou égale à 0,5 % ; 50 % des hommes présents en 2008 et en 2012 ont eu une évolution annuelle moyenne de salaire net inférieure ou égale à 2,8 % ; 90 % des femmes présentes en 2008 et en 2012 ont eu une évolution annuelle moyenne de salaire net inférieure ou égale à 5,4 %.
(*) Exprimé en équivalent temps plein annualisé.

Encadré 4 : La garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA)

Instituée par le décret n°2008-539 du 6 juin 2008, la «garantie individuelle de pouvoir d'achat » est une prime qui compense l'écart d'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) vis-à-vis de l'inflation sur une période de référence de quatre ans lorsque le traitement indiciaire a eu une évolution inférieure à l'inflation. L'inflation prise en compte est l'inflation moyenne sur la période de référence exprimée en pourcentage. Le TIB de l'année pris en compte correspond à l'indice majoré détenu au 31 décembre de chacune des deux années bornant la période de référence multiplié par la valeur moyenne annuelle du point pour chacune de ces deux années.

Cette garantie s'applique aux fonctionnaires et à certains agents publics non titulaires des administrations de l'État, des régions, des départements, des communes, des collectivités à statuts particuliers, des collectivités d'Outre-mer et de leurs établissements publics, dans les conditions prévues par le décret du 6 juin 2008. Elle ouvre des droits pour la retraite dans le cadre du RAFP, en dehors du plafond de 20 %.

Techniquement, la garantie individuelle du pouvoir d'achat résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné. L'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, la nouvelle bonification indiciaire et toutes les autres primes et indemnités pouvant être servies aux agents sont exclus de l'assiette. Toutes les majorations et indexations relatives à l'Outre-mer et applicables aux traitements ne sont pas prises en compte pour le calcul de la GIPA.

Le dispositif de la garantie individuelle du pouvoir d'achat a été prolongé pour l'année 2014, en application des dispositions du décret du 6 juin 2008 modifié par le décret n°2014-33 du 14 janvier 2014.

Dans les ministères, 104 665 bénéficiaires de la GIPA en 2013 au titre de la période décembre 2008-décembre 2012 contre 137 270 en 2012 (au titre de décembre 2007-décembre 2011)

En 2013, 79,9 millions d'euros ont été versés au titre de la GIPA relativement à la période décembre 2008-décembre 2012, sur le champ des dépenses de personnel de l'État (titre 2 de la LOLF). La dépense consacrée au dispositif 2013, fondé sur les évolutions de traitement indiciaire de décembre 2008 à décembre2012, est en baisse de 20 % par rapport à celle consacrée au dispositif 2012 (99,4 millions d'euros au titre de la période décembre 2007-décembre 2011).

Sur le seul champ des agents civils des ministères et des universités, la prime correspondant à la GIPA versée en 2013 (au titre de la période décembre 2008-décembre2012) a été versée à 104 665 agents, soit un quart de moins que lors du dispositif en vigueur en 2012, pour un montant total de 82,4 millions d'euros (voir figure V 3.1-22). Pour mémoire, sur ce même champ, 137 270 agents avaient été concernés par la GIPA versée en 2012 pour un montant total de 98,7 millions d'euros. Le ministère de l'Éducation nationale fournit le plus important contingent de bénéficiaires (41,4 %) ainsi, surtout, qu'en termes de montants versés (60,6 %).

En 2013 pour la deuxième année consécutive, les femmes bénéficiaires sont désormais plus nombreuses (56,7 %) que les hommes (43,3 %) à bénéficier du dispositif mais pour des montants versés inférieurs (un montant moyen de 705 euros et un montant médian de 664 euros pour les femmes contre un montant moyen de 895 euros et un montant médian de 832 euros pour les hommes). Pour la deuxième année consécutive également, les agents titulaires de catégorie C sont désormais les premiers bénéficiaires (44,5%), alors qu'il s'agissait des agents de catégorie A lors des dispositifs antérieurs.

Figure V 3.1-22 : Bilan des versements GIPA effectués en 2013 au titre de la période décembre 2008-décembre 2012 dans les ministères (hors militaires, établissements publics et enseignement privé)

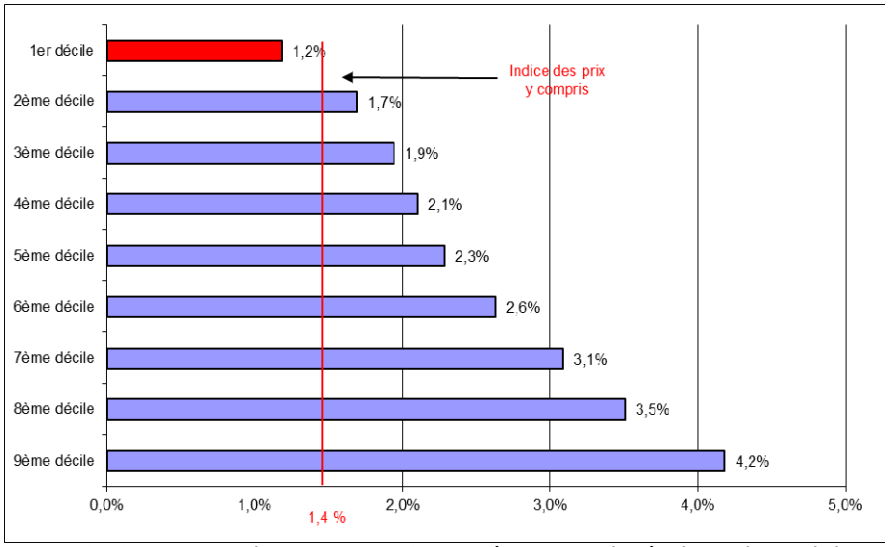
	Part dans l'effectif bénéficiaire (en %)	Montant total (en millions d'euros)	Montant moyen par agent (en euros)	Montant du premier décile (en euros)	Montant médian (en euros)	Montant du neuvième décile (en euros)
Ensemble	**100,0%**	**82,4**	**787**	**69**	**754**	**1 662**
Titulaires de catégorie A	37,0%	53,6	1 458	1 127	1 397	2 044
Titulaires de catégorie B	13,3%	6,3	479	10	522	1 134
Titulaires de catégorie C	44,5%	11,0	248	51	134	832
Titulaires de catégorie inconnue	5,2%	7,7	1 485	1 093	1 478	1 743
Non-titulaires	4,7%	3,5	720	119	715	1 314
Statut non spécifié	0,3%	0,3	716	68	228	2 044
moins de 30 ans	0,1%	0,1	758	183	750	1 044
30 à 34 ans	0,5%	0,3	461	98	279	870
35 à 39 ans	2,1%	0,7	325	94	183	841
40 à 44 ans	10,2%	3,7	351	49	167	1 127
45 à 49 ans	14,5%	7,2	473	51	167	1 204
50 à 54 ans	22,5%	14,7	622	63	505	1 397
55 ans et plus	50,1%	55,8	1 064	82	1 204	1 743
Hommes	43,3%	40,6	895	92	832	1 743
Femmes	56,7%	41,8	705	51	664	1 662

Source : Fichiers ON (DGFiP). Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.
Champ : France entière. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs).
Note de lecture : les agents titulaires de catégorie C représentent 44,5 % de l'effectif bénéficiaire de la GIPA versée en 2013 ; le montant total perçu par cette catégorie d'agents s'élève à 11,0 millions d'euros, ce qui représente un montant moyen perçu par agent de catégorie C de 248 euros. En termes de distribution, 10 % des agents de catégorie C ont perçu un montant de GIPA de moins de 51 euros, 50 % des agents de catégorie C ont perçu moins de 134 euros et 90 % des agents de catégorie C ont perçu moins de 832 euros.

Compte tenu de la population ciblée, les agents âgés de 50 ans et plus représentent une majorité des bénéficiaires (72,6 % des bénéficiaires de la mesure) du dispositif 2013. Si l'on excepte les moins de 35 ans qui ne représentent que 0,6 % des bénéficiaires, le montant moyen versé augmente avec l'âge pour atteindre 1 064 euros pour les agents âgés de 55 ans et plus.

A défaut de pouvoir calculer des évolutions de traitements indiciaires entre décembre 2008 et décembre 2012 compte tenu de l'information disponible dans SIASP, mais afin de fournir des indications de distribution, des évolutions quadriennales ont été calculées sur les agents titulaires des ministères et des établissements publics de l'État présents toute l'année à la fois en 2008 et en 2012 chez le même employeur et travaillant selon la même quotité. La moitié a bénéficié d'une augmentation de traitement brut indiciaire supérieure à 9,5 % en euros courants (voir figure V 3.1-21). Aux deux extrémités de la distribution, 10 % des agents ont bénéficié d'une augmentation de moins de 4,8 %, tandis qu'à l'autre extrémité, 10 % des agents ont bénéficié d'une augmentation de plus de 17,8 %. Compte tenu d'une évolution de l'indice des prix (y compris tabac) de 5,8 % sur la période, le traitement brut indiciaire de 15,3 % des agents a augmenté moins vite que les prix.

Figure V 3.1-21 : Distribution des évolutions annuelles moyennes de traitement indiciaire entre 2008 et 2012



Source : SIASP, Insee. Traitement Insee-DGAFP, Département des études et des statistiques.
Champ : France entière. Agents titulaires civils des ministères et des établissements publics de l'Etat présents toute l'année en 2008 et 2012, dans le même ministère et ayant la même quotité de travail les deux années.
Note de lecture : 10 % des agents ont vu leur traitement indiciaire progresser de moins de 1,2 % en moyenne par an entre 2008 et 2012 ; 90 % des agents ont vu leur traitement indiciaire progresser de moins de 4,2 % en moyenne par an entre 2008 et 2012.
Formellement, les déciles d'évolution calculés ici ne sont pas nécessairement identiques aux déciles d'évolution de décembre 2008 à décembre 2012.

Dans la fonction publique territoriale, le salaire net moyen augmente de 1,4 % en euros courants en 2012 mais diminue de 0,5 % en euros constants.

En 2012, le salaire mensuel net moyen en équivalent temps plein annualisé d'un agent territorial s'élève à 1 848 euros. Ce salaire net mensuel moyen s'échelonne de 1 643 euros pour les agents des centres communaux d'action sociale et des caisses des écoles à 2 495 euros pour ceux des services départementaux d'incendies et de secours (voir figure V 3.1-23).

En 2012, le salaire brut moyen en euros courants progresse de 1,7 %, à un rythme supérieur à l'année précédente (après +1,4 % en 2011). Cependant, compte tenu de l'augmentation d'une partie des cotisations portant sur le salaire brut (voir *supra*), la progression en euros courants du salaire net moyen dans la fonction publique territoriale reste proche de celle observée l'année précédente (+1,4 % après 1,3 % en 2011). Le salaire net moyen s'accroît plus rapidement chez les employés et les ouvriers (+1,6 %) en lien avec les deux revalorisations du minimum de traitement intervenues en janvier et juillet 2012. Le salaire net évolue différemment selon la collectivité employeur : parmi les principaux types de collectivité, la progression la plus faible est enregistrée dans les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre (+0,9 %) tandis que la plus élevée concerne, comme l'année précédente, les conseils régionaux (+1,8 %).

Compte tenu de l'évolution de l'indice des prix (+2,0 % y compris tabac), le salaire net moyen dans la FPT décroît de 0,5 % en euros constants.

Figure V 3.1-23 : Évolution des salaires mensuels nets moyens (*) et de la RMPP nette entre 2011 et 2012 dans la fonction publique territoriale

	Effectifs (*) utilisés pour le calcul des salaires			Evolution du salaire net moyen 2012/2011 (en %)		RMPP (2) nette 2012/2011			
	Structure des effectifs 2012 (en %)	Evolution 2012/2011 (en %)	Salaire mensuel moyen net de prélèvements en 2012	En euros courants	En euros constants (1)	Proportion des agents de 2011 présents en 2012 (en %)	Evolution de la rémunération en euros courants (en %)	Evolution de la rémunération en euros constants (1) (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'IPC (1) (en %)
Ensemble	**100,0**	**1,6**	**1 848**	**1,4**	**-0,5**	**67,1**	**2,4**	**0,4**	**47,1**
Cadres	8,0	2,4	3 223	0,6	-1,3	70,7	2,8	0,8	46,7
Professions intermédiaires	14,8	0,2	2 188	0,7	-1,2	68,1	2,7	0,7	45,5
Employés et ouvriers	75,1	1,6	1 634	1,6	-0,3	67,2	2,2	0,3	47,4
Indéterminés	2,1	11,2	1 897	6,7	4,7	40,3	1,5	-0,4	48,2
Communes	55,7	0,9	1 760	1,6	-0,4	66,7	2,5	0,6	45,4
CCAS et caisses des écoles	6,7	2,2	1 643	1,6	-0,4	51,8	2,3	0,4	48,1
EPCI à fiscalité propre	10,5	5,7	1 924	0,9	-1,1	66,4	2,3	0,4	45,6
Autres structures intercommunales	3,5	2,4	1 807	1,8	-0,2	60,5	2,9	0,9	45,4
Départements	14,8	0,8	2 062	1,0	-0,9	73,5	2,0	0,1	52,4
Services départementaux d'incendie et de secours	3,1	0,5	2 495	1,3	-0,6	86,6	2,2	0,2	49,8
Régions	4,6	2,3	1 903	1,8	-0,2	71,3	2,5	0,6	48,3
Autres collectivités locales	1,1	7,8	2 058	0,1	-1,9	46,6	2,6	0,6	48,8

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGCL, Département des études et des statistiques locales.
Champ : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris contrats aidés.
(1) Evolution de l'indice des prix à la consommation y compris tabac (+2,0 % en 2012).
(2) La rémunération nette moyenne (RMPP) est calculée sur le champ des salariés des collectivités locales présents les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail.
(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

En 2012, le salaire mensuel brut moyen des agents titulaires des collectivités s'établit à 2 259 euros, composé de 1 727 euros de traitement brut indiciaire moyen auxquels s'ajoutent 532 euros de primes et indemnités (comprenant l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement). Déduction faite de 349 euros de cotisations salariales moyennes, le salaire mensuel net moyen des agents titulaires s'établit à 1 910 euros (voir figure V 3.1-24).

En 2012, le salaire brut moyen des titulaires augmente de 1,7 % en euros courants, porté par une évolution des primes et indemnités (comprenant l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement) plus dynamique (+4,7 %) qu'en 2011 (+2,4 %), malgré la forte diminution du recours aux heures supplémentaires défiscalisées. Les primes perçues en 2012 par les agents des collectivités incluent la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) versée au titre de la période décembre 2007-décembre 2011, qui a bénéficié à 159 000 agents (dont 150 000 titulaires, voir figure V 3.1-26 de l'édition précédente du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*), soit trois fois plus de bénéficiaires que lors du dispositif 2011, pour un montant moyen annuel de 477 euros. Ce sont principalement les agents titulaires de catégorie C qui en ont bénéficié (cinq fois plus

nombreux qu'en 2011). L'évolution du traitement brut indiciaire est plus modérée et ralentit par rapport à l'année précédente (+0,8 % en 2012, après +1,0 % en 2011). En 2012, en lien avec l'augmentation de l'assiette de CSG et de CRDS et du taux de retenue pour pension civile, le montant moyen de cotisations sociales s'accroit plus rapidement (+3,5 %) que le salaire brut moyen. Au total, le salaire net moyen des agents titulaires augmente de 1,3 % en euros courants en 2012, soit une baisse de 0,6 % en euros constants.

Figure V 3.1-24 : Décomposition du salaire mensuel net moyen (*) dans la fonction publique territoriale en 2012

	Ensemble des agents			Titulaires		
	Niveau moyen 2012 (en euros)	Evolution 2012/2011 (en %)		Niveau moyen 2012 (en euros)	Evolution 2012/2011 (en %)	
		en euros courants	en euros constants (1)		en euros courants	en euros constants (1)
Salaire brut (a)	**2 195**	**1,7**	**-0,2**	**2 259**	**1,7**	**-0,3**
- Traitement brut				1 727	0,8	-1,2
- Primes et rémunérations annexes y compris indemnité de résidence et supplément familial de traitement				532	4,7	2,7
dont heures supplémentaires éxonérées				*24*	-21,1	-22,6
Cotisations sociales	**347**	**3,4**	**1,4**	**349**	**3,5**	**1,5**
- Cotisations sociales salariées (2) (b)	176	3,7	1,8	172	4,1	2,1
- CSG et CRDS (c)	172	3,0	1,0	177	3,0	1,0
Salaire net de prélèvements = (a)-(b)-(c)	**1 848**	**1,4**	**-0,5**	**1 910**	**1,3**	**-0,6**

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee et DGCL, Département des études et des statistiques locales.
Champ : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris contrats aidés.
(1) Evolution de l'indice des prix à la consommation y compris tabac (+2,0 % en 2012).
(2) Cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage.
(*) Exprimé en équivalent temps plein annualisé.

La rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP) en 2011 et 2012 dans la fonction publique territoriale progresse de 2,4 % en euros courants, soit +0,4 % en euros constants

La rémunération moyenne des agents présents chez le même employeur les deux dernières années consécutives avec la même quotité de travail s'est accrue en 2012 de 2,4 % en euros courants (voir figure V 3.1-23) et de 0,4 % en euros constants compte tenu de l'évolution de l'indice des prix (+2,0 % y compris tabac). L'évolution des rémunérations des salariés en place varie fortement selon l'employeur, reflétant la diversité des politiques de ressources humaines menées par les collectivités locales et des différences dans la composition des emplois. Ainsi, la progression de la RMPP est la plus faible dans les conseils généraux, soit +2,0 % en euros courants (+0,1 % en euros constants). À l'opposé, l'augmentation de la RMPP atteint 2,9 % en euros courants (soit +0,9 % en euros constants) dans les autres structures intercommunales qui regroupent essentiellement les syndicats de collectivités (SIVU, SIVOM et syndicats mixtes).

Dans le secteur hospitalier public (SHP), le salaire net moyen progresse de 1,4 % en euros courants en 2012, soit une baisse de 0,6 % en euros constants

Dans le secteur hospitalier public[25], les salariés ont perçu en 2012 un salaire net mensuel moyen de 2 242 euros (voir figure V 3.1-25). Le salaire net moyen progresse de 1,4 % en euros courants en 2012 (après +1,5 % en 2011), soit -0,6 % en euros constants comme en 2011. Hors médecins, cadres, stagiaires et apprentis, le salaire net mensuel moyen s'établit à 1 961 euros, en hausse de +1,2 % en euros courants (soit une baisse de 0,8 % en euros constants).

Le salaire mensuel moyen baisse en euros constants quelle que soit la catégorie considérée. La baisse est la moins élevée pour la catégorie des « médecins, pharmaciens, psychologues » (-0,1 % en euros constants).

[25] Voir encadré 1.

Figure V 3.1-25 : Évolution des salaires mensuels nets moyens (*) et de la RMPP nette entre 2011 et 2012 dans le secteur hospitalier public

	Effectifs (*) utilisés pour le calcul des salaires		Salaire mensuel moyen net de prélèvements en 2012	Evolution du salaire net moyen 2012/2011 (en %)		RMPP (2) nette 2012/2011			
	Structure des effectifs 2012 (en %)	Evolution 2012/2011 (en %)		En euros courants	En euros constants (1)	Proportion des agents de 2011 présents en 2012 (en %)	Evolution de la rémunération en euros courants (en %)	Evolution de la rémunération en euros constants (1) (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'IPC (1)
Ensemble (hors stagiaires, étudiants, etc.)****	**100,0**	**0,6**	**2 242**	**1,4**	**-0,6**	**70,8**	**1,8**	**-0,1**	**52,3**
Ensemble (hors médecins, cadres, stagiaires, étudiants, etc.)****	**89,6**	**0,5**	**1 961**	**1,2**	**-0,8**	**70,7**	**1,8**	**-0,2**	**46,5**
Médecins, pharmaciens, psychologues	8,9	0,6	4 826	1,9	-0,1	71,3	1,7	-0,2	57,4
Cadres direction, adm., gestion	1,5	4,4	3 686	1,6	-0,3	74,5	4,6	2,6	42,3
PI soignantes et sociales**	36,3	1,4	2 312	0,6	-1,3	67,4	1,7	-0,2	53,8
PI administratives et techniques	5,0	4,0	2 113	1,8	-0,2	80,1	3,2	1,2	41,9
Agents de service et employés adm. ***	39,8	-0,3	1 688	1,5	-0,4	70,7	1,6	-0,4	51,5
Ouvriers	8,5	-0,6	1 646	1,0	-0,9	79,5	1,6	-0,3	52,8

Source : SIASP, Insee. Traitement Drees.
Champ : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes.
** PI : professions intermédiaires. Les professions intermédiaires « soignants » sont constituées des infirmiers, des sages-femmes, des spécialistes de la rééducation et des techniciens médicaux. Les PI « sociaux » regroupent les assistantes sociales et les éducateurs spécialisés.
*** Les « agents de service » recouvrent les agents de services hospitaliers, les aides-soignants et les ambulanciers.
**** y.c. non ventilés.
(*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.
(1) Evolution de l'indice des prix à la consommation y compris tabac (+2,0 % en 2012).
(2) La rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) est calculée sur le champ des salariés ayant exercé en 2011 et en 2012 dans le même établissement public ayant une activité économique principale hospitalière (APET 8610Z ou catégorie juridique 7364) avec la même quotité de travail.

En 2012, on estime à 53,4 millions d'euros[26] le montant de GIPA versé aux personnels non médicaux du secteur hospitalier public pour la période 2007-2011, soit un montant en hausse de 85,3 % par rapport au montant versé en 2011 pour la période décembre 2006-décembre 2010. A ce stade, il n'existe pas de données disponibles sur les personnels concernés ni sur leurs caractéristiques.

La rémunération nette moyenne des personnes en place (RMPP) en 2011 et 2012 dans le secteur hospitalier public augmente de 1,8 % en euros courants, soit une baisse de 0,1 % en euros constants

Le salaire net moyen des personnes en place tout au long de l'année en 2011 et 2012 dans le même établissement avec la même quotité de travail - hors stagiaires, contrats aidés, externes et internes - a progressé de 1,8 % en euros courants dans les hôpitaux publics (voir figure V 3.1-25), en ralentissement par rapport à l'année précédente (+3,3 % entre 2010 et 2011).
L'écart entre la rémunération moyenne des personnes en place (+1,8 %) et le salaire net annuel moyen (+1,4 %) est dû aux effets d'entrées-sorties dans le secteur hospitalier public. Ces effets pèsent cependant beaucoup moins sur le salaire moyen en 2012 (-0,5 %) qu'en 2011 (-1,8 %) compte tenu notamment d'un nombre de départs à la retraite en forte baisse (-22 % dans le SHP), en lien avec le décalage de l'âge légal de départ à la retraite et la suppression des départs anticipés pour parents de trois enfants.

Le ralentissement de la RMPP dans le secteur hospitalier public en 2012 peut s'expliquer par plusieurs facteurs. En 2012, le montant des heures supplémentaires rémunérées baisse de 30 % en moyenne pour les agents du SHP suite à l'abrogation au deuxième semestre 2012 du dispositif TEPA de défiscalisation des heures supplémentaires. Par ailleurs, les autres primes et indemnités perçues par les agents du service hospitalier public ralentissent également en 2012 (+4 % après +8 % en 2011). Enfin et dans une moindre mesure, l'évolution des salaires en 2011 avait été particulièrement dynamisée par un certain nombre de revalorisations : l'intégration dans le nouvel espace statutaire (NES, voir encadré 3) des personnels administratifs, techniques et médico-techniques de catégorie B ainsi que le passage en catégorie A du corps des infirmiers.

En tenant compte de l'évolution de l'indice des prix à la consommation (+2,0 % y compris tabac), la rémunération nette moyenne des personnes en place dans le secteur hospitalier public en 2011 et 2012 baisse de 0,1 % en euros constants et de 0,2 % en euros constants sur le champ des salariés hors « médecins, pharmaciens,

[26] Ces données sont issues des déclarations annuelles de données sociales (DADS) brutes 2012.

psychologues et cadres ». Pour les « médecins, pharmaciens, psychologues » des hôpitaux publics, la RMPP diminue de 0,2 % en euros constants.

Encadré 5 – Premiers résultats sur les salaires dans le secteur social et médico social (Nahon, 2014)

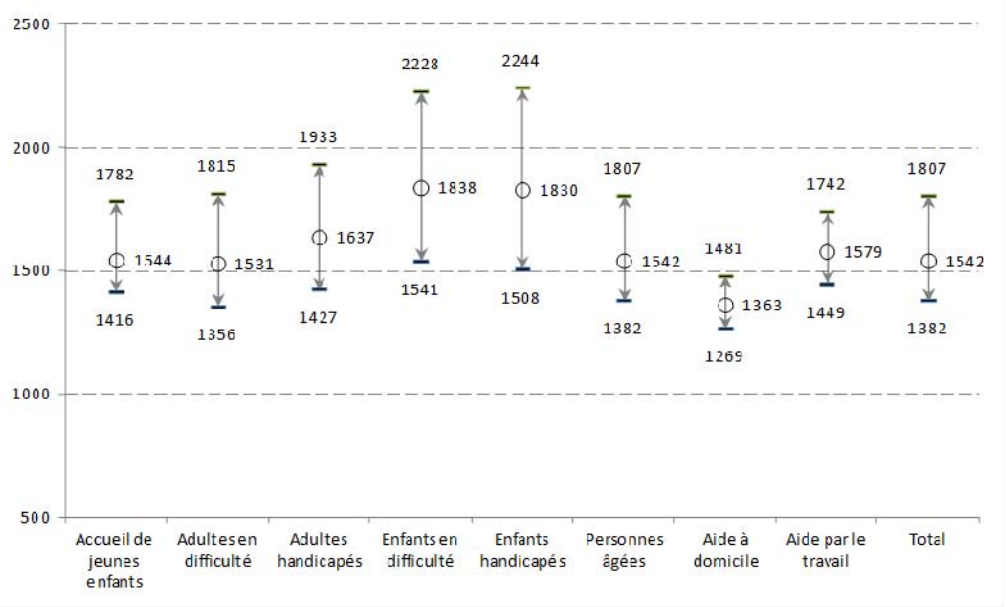
Le secteur social et médico social regroupe diverses activités : accueil de jeunes enfants, adultes en difficulté, adultes handicapés, enfants en difficulté, enfants handicapés, personnes âgées, aide à domicile, aide par le travail. Les établissements et les salariés relevant de ce champ sont ainsi assez hétérogènes.

Au sein de ce secteur, la fonction publique territoriale domine : 54% des salariés du secteur y travaillent en 2011. La fonction publique d'État est assez peu représentée avec seulement 7% des salariés du secteur. La fonction publique hospitalière rassemble quant à elle 39% des salariés du secteur. Les salaires médians sont en moyenne plus élevés dans la fonction publique d'État : 1 969 euros nets mensuels, contre 1 593 euros dans la fonction publique hospitalière et 1 503 euros dans la fonction publique territoriale.

Le salaire médian de l'ensemble du secteur s'établit à 1 542 euros nets (voir figure V 3.1-26) mensuels mais les disparités salariales sont importantes suivant le type d'activité. Les salaires sont ainsi plus élevés dans les établissements qui emploient les personnes les plus qualifiées, comme les établissements pour enfants handicapés et ceux pour les enfants en difficulté sociale. Les salaires médians de ces secteurs y sont respectivement de 1 830 et 1 838 euros nets mensuels. A l'opposé, les salaires les plus bas se retrouvent dans l'aide à domicile avec un salaire médian de 1 363 euros et un quart des salariés ont un salaire relativement proche du SMIC, inférieur à 1 269 euros[27]. On trouve très peu d'agents de catégorie A dans ce secteur, tout comme dans le secteur de l'accueil de jeunes enfants (moins de 4 %), alors qu'ils sont 44 % dans le secteur des enfants handicapés. C'est également dans ce secteur et dans celui de l'accueil pour personnes âgées que les salaires sont les plus homogènes. À l'inverse, les écarts sont les plus importants dans les établissements pour enfants handicapés avec un écart interquartile de 736 euros.

Occupant des postes plus qualifiés que les femmes, les hommes perçoivent des salaires en moyenne plus élevés, mais les écarts de salaires sont moins marqués que dans les établissements privés.

Figure V 3.1-26 : Distribution des salaires dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux publics en 2011 (en euros)



Sources : INSEE - SIASP (Système d'information sur les agents des services publics).
Champ : France, poste principal actif, hors stagiaires et contrats aidés, hors assistantes maternelles. Lecture : la valeur centrale (le rond) représente la médiane des salaires pour un secteur donné. Les flèches délimitent les rémunérations de 50 % des personnes situées autour de la médiane.

[27] Le niveau du SMIC était de 1072,07 euros mensuels nets au début 2011, et de 1094,71 euros mensuels nets à la fin 2011 pour un emploi à temps plein (151,67 heures mensuelles).

Le rachat de jours RTT ou de congés annuels dans les trois versants de la fonction publique

L'analyse des caractéristiques principales des bénéficiaires du rachat de jours CET dans la FPE pour l'année 2012 porte sur le champ des ministères incluant les universités passées au régime des responsabilités et compétences élargies, hors militaires et enseignement privé sous contrat. Sur ce champ, 47 586 agents ont racheté des jours de CET (soit +9,9 % par rapport à 2011) pour un montant total de 61,8 millions d'euros (+21,4 % par rapport à 2011), soit un montant moyen annuel par agent bénéficiaire de 1 300 euros et un montant médian de 800 euros (voir figure V 3.1-27).

Ainsi, pour un agent titulaire des ministères, le montant moyen perçu au titre du rachat de jours en 2012 représente 17 % du total de ses primes.

Figure V 3.1-27 : Bilan de la mesure de rachat de jours RTT ou de congés annuels dans les ministères en 2012

	Part dans l'effectif bénéficiaire (en %)	Montant total (en millions d'euros)	Montant annuel moyen en euros	Montant annuel du premier décile en euros	Montant annuel médian en euros	Montant annuel du neuvième décile en euros
Ensemble	**100,0%**	**61,8**	**1 300**	**250**	**800**	**2 960**
Titulaires de catégorie A	38,2%	30,1	1 654	375	1 125	3 625
Titulaires de catégorie B	34,0%	16,1	996	240	700	2 160
Titulaires de catégorie C	14,3%	4,6	674	130	455	1 430
Titulaires de catégorie inconnue	7,7%	6,3	1 715	313	1 040	4 000
Non-titulaires	4,1%	2,9	1 475	260	1 000	3 250
Autres	1,7%	1,9	2 372	400	1 625	5 375
Moins de 30 ans	2,4%	1,0	893	160	640	1 875
30 à 34 ans	8,6%	4,3	1 051	240	720	2 375
35 à 39 ans	14,2%	8,1	1 200	250	800	2 625
40 à 44 ans	14,9%	9,0	1 265	250	800	2 800
45 à 49 ans	13,9%	9,1	1 367	250	875	3 125
50 à 54 ans	17,7%	10,9	1 297	250	800	3 000
55 ans et plus	28,3%	19,5	1 446	250	845	3 280
Hommes	67,0%	46,6	1 463	260	938	3 250
Femmes	33,0%	15,2	969	195	625	2 125

Source : Fichiers ON (DGFiP). Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.
Champ : France entière. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs). Sont inclues les universités passées au régime des compétences élargies pour permettre la comparaison des données entre 2011 et 2012.

En 2012 comme les deux années précédentes, le rachat de jours de CET a concerné une majorité d'hommes. Les agents âgés de 50 ans et plus ainsi que les agents de catégorie A continuent d'être fortement représentés parmi les bénéficiaires. Les principaux ministères concernés restent le ministère de l'Intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales ainsi que le ministère du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique. Les personnels enseignants du ministère de l'Éducation nationale n'ayant pas de compte épargne-temps, ce ministère est fortement sous-représenté.

En 2013, sur ce même périmètre, 53 339 agents ont racheté des jours de CET (soit +12,1 % par rapport à 2012) pour un montant total de 66,8 millions d'euros (+8,0 % par rapport à 2012), soit un montant moyen annuel par agent bénéficiaire de 1 253 euros et un montant médian de 845 euros.

Dans la fonction publique territoriale, les données concernant le nombre de bénéficiaires et les montants versés au titre du rachat de jours CET n'ont pu être réactualisées. Les dernières données disponibles ont déjà été publiées dans les éditions précédentes du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique.* Ainsi, aucun rachat de jour de CET n'avait eu lieu dans la FPT en 2009, le décret FPE ayant été transposé par le décret n° 2010-531 du 20 mai 2010. Fin 2007, 40 % des agents disposant d'un CET (35 600 agents) avaient demandé à bénéficier du dispositif de « rachat ».

Dans les établissements publics de santé, on estime à 16 270 le nombre de jours rachetés aux agents en 2012 (en baisse de 5,1 % par rapport à 2011), pour un montant total de 4,8 millions d'euros (-7,3 % par rapport à 2011), dont 74 % ont été versés au bénéfice des personnels médicaux. A ce stade, il n'existe pas de données disponibles sur les personnels concernés ni sur leurs caractéristiques.

Encadré 6 : Le rachat de jours de congés ou de comptes épargne-temps

Dans la fonction publique de l'État, quatre dispositifs sont à distinguer :

- la mesure de rachat de jours RTT ou congés annuels issue du décret n° 2007-1597 du 12 novembre 2007. Le paiement correspondant s'est étalé dans les ministères sur treize mois, de décembre 2007 à décembre 2008 ;

- la mesure de rachat de jours CET issue du décret n° 2008-1136 du 03 novembre 2008. Les premiers paiements ont été versés avec la paie de février 2009 ;

- la réforme globale du dispositif des CET instituée par le nouveau décret du 28 août 2009 modifiant certaines dispositions relatives au compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État (impact en 2010 : les agents ayant jusqu'au 31 décembre 2009 pour faire leur choix) ;

- la mesure de transferts de jours de CET au RAFP (retraite additionnelle de la fonction publique) issue également du décret du 28 août 2009.

Dans la fonction publique de l'État et la fonction publique hospitalière, le compte épargne temps (CET) a été mis en place en 2002 à la suite de l'instauration de l'aménagement et de la réduction du temps de travail. Dans la FPT, la possibilité de recourir au dispositif des CET a été ouverte mi 2004. Dans la FPE et la FPT, en application des accords de février 2008, une réforme globale des modalités d'utilisation des jours épargnés sur les CET a été opérée : les agents ont désormais trois possibilités d'utilisation des jours stockés dans un CET :
- une utilisation en jours de congés ;
- un rachat sous la forme d'une indemnité dont le montant est fixé forfaitairement par catégorie statutaire : 125€ pour la catégorie A, 80 € pour la catégorie B et 65€ pour la catégorie C ;
- un abondement au régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP).
Les agents ont eu jusqu'au 31 décembre 2009 pour décider de l'usage de leur stock acquis au 31/12/2008 et jusqu'au 31 janvier 2010 pour les jours déposés au titre de l'année 2009. Préalablement à cette refonte d'ensemble, plusieurs procédures de rachat avaient été proposées aux agents en 2007 et 2008.La FPH a bénéficié d'un dispositif spécifique de paiement des jours CET allant au-delà des modalités ouvertes à la FPE (décrets n° 2008-454 et n° 2008-455 du 14 mai 2008) : au lieu d'un plafond à 4 jours/an, les agents de la FPH se sont vu proposer une indemnisation de 50% des jours épargnés au 31 décembre 2007 dans les comptes épargne-temps. Les personnels médicaux et les agents non-médicaux de la FPH avaient jusqu'au 30 juin 2008 pour faire connaître leur souhait de bénéficier de ces dispositions.

Bibliographie

- BARADJI, E. et PEYRIN, A. (2011), « L'encadrement supérieur dans les ministères : première caractérisation exhaustive des agents appartenant aux corps A + en 2007 », Dossier 2.1 du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2010-2011*, DGAFP, La Documentation française.
- BESSON, L., LOQUET, J et POULIQUEN, E (2013) « Les rémunérations dans les trois versants de la fonction publique en 2011 », Vue 3.1 du Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Faits et chiffres édition 2013, DGAFP, La Documentation française.
- BESSIERE, S. et POUGET, J. (2007) « Les carrières salariales dans la fonction publique d'État. Premiers éléments de caractérisation », in Les Salaires en France, Insee Références.
- DEPP (2013), Bilan social 2012-2013 – Partie 1. Enseignement scolaire.
- DGAFP, Documents et méthodes (février 2012) « Décompte des emplois et mesure des évolutions de salaires dans les trois versants de la fonction publique : compléments méthodologiques suite à l'introduction du nouveau système d'information SIASP (Insee) ».
- DGAFP, Documents et méthodes (mars 2013) « Nouveaux compléments méthodologiques suite à l'introduction du système d'information SIASP (Insee). Décompte des emplois et mesure des évolutions de salaires dans les trois versants de la fonction publique ».
- « Indice de traitement brut dans la fonction publique de l'État - Grille Indiciaire – Premier trimestre 2014 », DGAFP, Stats Rapides, n° 8, juin 2014.
- Insee (2013), Insee Références Emploi et salaires, fiches thématiques.
- Insee (2013), Insee Références Femmes et Hommes. Regards sur la parité, fiches thématiques.
- Insee (2013), Insee Références France Portrait Social.
- Kerjosse R. et Pinel C. (2013), « Secteur privé et entreprises publiques. En 2011, les salaires ralentissent de nouveau en euros constants », Insee Première n° 1471.
- Michel C. (2014), « Les salaires dans la fonction publique d'État. En 2012, les salaires baissent de 0,8 % en euros constants » Insee Première n° 1509
- Michel C. (2014), « Les salaires dans la fonction publique territoriale. En 2011, baisse de 0,8% en euros constants », Insee Première n° 1486.
- Nahon S (2014), « Les salaires dans le secteur social et médico-social en 2011. Une comparaison entre les secteurs privé et public », Études et Résultats n°879.