

### **3 Rémunérations dans les trois versants de la fonction publique**

3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2013

3.2 Les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans la fonction publique sous le prisme des inégalités de genre

PROJET

## 3.1 Les rémunérations dans la fonction publique en 2013

Dans l'ensemble de la fonction publique en 2013, le salaire mensuel brut moyen par agent en équivalent temps plein, y compris bénéficiaires de contrats aidés, s'élève à 2 628 euros. Il est de 2 982 euros dans la fonction publique de l'État (FPE), 2 218 euros dans la fonction publique territoriale (FPT) et 2 619 euros dans la fonction publique hospitalière (FPH).

Déduction faite des prélèvements sociaux, le salaire net mensuel moyen dans l'ensemble de la fonction publique s'établit à 2 185 euros y compris les bénéficiaires de contrats aidés (et le salaire net médian à 1 936 euros). Il s'élève à 2 469 euros mensuels dans la fonction publique de l'État (et le salaire net médian à 2 260 euros), à 1 851 euros dans la fonction publique territoriale (et le salaire net médian à 1 659 euros) et à 2 186 euros (et le salaire net médian à 1 848 euros) dans la fonction publique hospitalière, soit des taux de cotisation moyens de 17,2 % dans la FPE, 16,6 % dans la FPT et 16,5 % dans la FPH.

Au sein de la FPH, le salaire net mensuel moyen est de 2 231 euros dans le service hospitalier public (SHP) (2 243 euros hors bénéficiaires de contrats aidés) et de 1 773 euros dans le secteur social et médico-social (SMS) (1 795 euros hors bénéficiaires de contrats aidés). L'impact des bénéficiaires de contrats aidés sur le montant des salaires moyens net est identique à celui sur le salaire brut.

### Trois versants de la fonction publique

Figure V 3.1-4 : Salaires bruts mensuels (\*) dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi en 2013

	FPE (Ministères et établissements publics)					FPT					SHP					SMS				
	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaires moyen	Salaires médian	1er décile	9è décile	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaires moyen	Salaires médian	1er décile	9è décile	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaires moyen	Salaires médian	1er décile	9è décile	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaires moyen	Salaires médian	1er décile	9è décile
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>2 982</b>	<b>2 743</b>	<b>1 814</b>	<b>4 285</b>	<b>100,0</b>	<b>2 218</b>	<b>1 985</b>	<b>1 574</b>	<b>3 126</b>	<b>100,0</b>	<b>2 673</b>	<b>2 254</b>	<b>1 691</b>	<b>3 781</b>	<b>100,0</b>	<b>2 127</b>	<b>1 955</b>	<b>1 636</b>	<b>2 751</b>
Fonctionnaires	73,8	3 149	2 866	2 107	4 440	79,4	2 287	2 058	1 658	3 176	76,1	2 471	2 290	1 782	3 330	67,0	2 242	2 051	1 741	2 890
dont catégorie A	47,5	3 455	3 098	2 326	4 920	7,2	3 882	3 613	2 633	5 428	19,6	2 951	2 715	2 131	3 945	5,7	3 483	3 047	2 190	5 586
dont catégorie B	14,3	2 885	2 836	2 218	3 561	11,3	2 733	2 677	2 095	3 398	18,4	2 782	2 814	2 258	3 397	10,3	2 579	2 484	1 909	3 263
dont catégorie C	11,8	2 243	2 158	1 755	2 781	61,0	2 017	1 934	1 629	2 502	38,0	2 071	2 021	1 792	2 521	51,0	2 035	1 984	1 720	2 405
Contractuels	15,6	2 505	2 190	1 447	3 950	17,4	2 033	1 763	1 483	2 907	15,2	1 931	1 803	1 537	2 492	27,9	1 882	1 790	1 589	2 210
Autres catégories et statuts	8,3	2 825	2 724	2 049	3 742	0,5	1 728	1 246	1 093	3 593	7,8	6 279	6 207	3 231	9 102	1,2	3 442	2 990	1 487	5 753
<b>Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés</b>	<b>97,6</b>	<b>3 019</b>	<b>2 768</b>	<b>1 907</b>	<b>4 310</b>	<b>97,4</b>	<b>2 238</b>	<b>2 001</b>	<b>1 601</b>	<b>3 147</b>	<b>99,0</b>	<b>2 687</b>	<b>2 262</b>	<b>1 704</b>	<b>3 795</b>	<b>96,1</b>	<b>2 152</b>	<b>1 972</b>	<b>1 667</b>	<b>2 776</b>
Bénéficiaires de contrats aidés	2,4	1 465	1 432	1 397	1 548	2,6	1 471	1 431	1 415	1 568	1,0	1 343	1 430	853	1 590	3,9	1 519	1 513	1 430	1 645
Femmes	59,4	2 793	2 627	1 749	3 935	57,8	2 123	1 908	1 560	2 978	76,1	2 522**	2 238**	1 700**	3 440**	81,7	2 092	1 945	1 636	2 686
Hommes	40,6	3 258	2 970	1 941	4 814	42,2	2 351	2 115	1 603	3 336	22,9	3 233**	2 365**	1 718**	6 707**	18,3	2 284	2 008	1 640	3 106
Moins de 30 ans	10,7	2 093	2 103	1 433	2 695	11,2	1 764	1 709	1 429	2 183	16,4	1 977**	1 953**	1 585**	2 374**	17,1	1 803	1 765	1 547	2 052
30-39 ans	25,6	2 617	2 504	1 846	3 441	20,8	2 123	1 953	1 599	2 840	24,9	2 450**	2 189**	1 704**	3 218**	21,8	2 036	1 949	1 662	2 405
40-49 ans	30,2	3 037	2 867	1 950	4 199	31,9	2 229	2 007	1 614	3 125	27,7	2 714**	2 306**	1 747**	3 735**	31,2	2 139	2 014	1 682	2 700
50-59 ans	27,2	3 382	3 121	2 055	4 880	30,7	2 370	2 117	1 613	3 413	26,2	3 091**	2 658**	1 808**	4 386**	26,6	2 318	2 072	1 657	3 194
60 ans et plus	6,3	3 981	3 656	2 170	6 132	5,3	2 618	2 225	1 625	4 142	3,7	4 366**	3 327**	1 853**	8 460**	3,2	2 768	2 222	1 647	4 711

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL-DesI et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger.

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

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

Champ pour le secteur hospitalier public : Y compris bénéficiaires de contrats aidés (sauf mention contraire). Hors internes, externes.

Champ pour le secteur social et médico-social : Y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(\*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

(\*\*) Hors bénéficiaires de contrats aidés.

**Figure V 3.1-5 : Salaires nets mensuels (\*) en 2013 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi**

	FPE (Ministères et établissements publics)					FPT					SHP					SMS				
	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1er décile	9è décile	Structure des effectifs en EQTP	Salaire moyen	Salaire médian	1er décile	9è décile	Structure des effectifs en EQTP	Salaire moyen	Salaire médian	1er décile	9è décile	Structure des effectifs en EQTP (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1er décile	9è décile
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>2 469</b>	<b>2 260</b>	<b>1 501</b>	<b>3 565</b>	<b>100,0</b>	<b>1 851</b>	<b>1 659</b>	<b>1 300</b>	<b>2 606</b>	<b>100,0</b>	<b>2 231</b>	<b>1 881</b>	<b>1 405</b>	<b>3 163</b>	<b>100,0</b>	<b>1 773</b>	<b>1 630</b>	<b>1 347</b>	<b>2 291</b>
Fonctionnaires	73,8	2 627	2 378	1 755	3 718	79,4	1 915	1 724	1 385	2 657	76,1	2 067	1 914	1 495	2 781	67,0	1 882	1 719	1 460	2 414
dont catégorie A	47,5	2 883	2 574	1 924	4 122	7,2	3 260	3 026	2 195	4 586	19,6	2 471	2 271	1 777	3 305	5,7	2 941	2 546	1 825	4 794
dont catégorie B	14,3	2 400	2 353	1 849	2 958	11,3	2 284	2 235	1 747	2 852	18,4	2 321	2 343	1 730	2 840	10,3	2 158	2 074	1 596	2 720
dont catégorie C	11,8	1 880	1 808	1 473	2 321	61,0	1 689	1 622	1 358	2 098	38,0	1 736	1 697	1 430	2 108	51,0	1 708	1 663	1 441	2 014
Contractuels	15,6	2 028	1 781	1 188	3 166	17,4	1 664	1 447	1 216	2 358	15,2	1 582	1 479	1 258	2 033	27,9	1 540	1 466	1 302	1 801
Autres catégories et statuts	8,3	2 256	2 162	1 622	3 020	0,5	1 522	1 157	1 016	2 941	7,8	5 253	5 173	2 668	7 639	1,2	2 849	2 456	1 258	4 758
<b>Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés</b>	<b>97,6</b>	<b>2 500</b>	<b>2 280</b>	<b>1 581</b>	<b>3 588</b>	<b>97,4</b>	<b>1 869</b>	<b>1 673</b>	<b>1 327</b>	<b>2 623</b>	<b>99,0</b>	<b>2 243</b>	<b>1 888</b>	<b>1 418</b>	<b>3 175</b>	<b>96,1</b>	<b>1 795</b>	<b>1 644</b>	<b>1 373</b>	<b>2 313</b>
Bénéficiaires de contrats aidés	2,4	1 202	1 175	1 144	1 271	2,6	1 207	1 175	1 156	1 287	1,0	1 102	1 174	700	1 305	3,9	1 247	1 242	1 172	1 351
Femmes	59,4	2 308	2 160	1 444	3 260	57,8	1 769	1 595	1 289	2 479	76,1	2 104**	1 868**	1 414**	2 873**	81,7	1 743	1 622	1 347	2 239
Hommes	40,6	2 706	2 453	1 608	4 016	42,2	1 963	1 769	1 329	2 783	22,9	2 707**	1 972**	1 429**	5 623**	18,3	1 906	1 662	1 349	2 601
Moins de 30 ans	10,7	1 726	1 726	1 176	2 235	11,2	1 464	1 415	1 174	1 817	16,4	1 643**	1 620**	1 303**	1 990**	17,1	1 491	1 459	1 270	1 707
30-39 ans	25,6	2 165	2 063	1 525	2 862	20,8	1 773	1 638	1 325	2 371	24,9	2 045**	1 830**	1 419**	2 698**	21,8	1 699	1 624	1 370	2 014
40-49 ans	30,2	2 515	2 360	1 620	3 500	31,9	1 862	1 680	1 339	2 608	27,7	2 269**	1 928**	1 459**	3 138**	31,2	1 787	1 678	1 393	2 254
50-59 ans	27,2	2 803	2 574	1 706	4 056	30,7	1 976	1 763	1 338	2 841	26,2	2 580**	2 210**	1 514**	3 694**	26,6	1 934	1 721	1 366	2 656
60 ans et plus	6,3	3 310	3 013	1 802	5 104	5,3	2 181	1 851	1 346	3 448	3,7	3 658**	2 766**	1 546**	7 120**	3,2	2 310	1 843	1 354	3 927

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL-Desl et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger.

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

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

Champ pour le secteur hospitalier public : Y compris bénéficiaires de contrats aidés (sauf mention contraire). Hors internes, externes.

Champ pour le secteur social et médico-social : Y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(\*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

(\*\*) Hors bénéficiaires de contrats aidés.

**Figure V 3.1-7 : Evolution en euros courants du salaire net mensuel (\*) en 2013 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi**

	FPE (Ministères et établissements publics)				FPT				SHP				SMS			
	Salaire moyen	Salaire médian	1er décile	9è décile	Salaire moyen	Salaire médian	1er décile	9è décile	Salaire moyen	Salaire médian	1er décile	9è décile	Salaire moyen	Salaire médian	1er décile	9è décile
<b>Ensemble</b>	<b>0,1</b>	<b>0,0</b>	<b>1,0</b>	<b>- 0,2</b>	<b>0,8</b>	<b>0,6</b>	<b>0,5</b>	<b>1,0</b>	<b>0,6</b>	<b>0,2</b>	<b>0,8</b>	<b>0,4</b>	<b>1,0</b>	<b>0,7</b>	<b>0,7</b>	<b>1,0</b>
Fonctionnaires	0,2	0,1	0,2	- 0,1	0,9	0,8	0,9	1,2	0,1	0,1	0,4	- 0,1	0,7	0,4	0,6	0,9
dont catégorie A	- 0,1	- 0,1	0,0	- 0,2	0,5	0,7	0,9	- 0,1	0,2	- 0,2	0,8	0,0	0,6	- 1,0	0,0	2,5
dont catégorie B	0,5	0,4	0,4	0,7	1,5	1,4	1,3	1,7	- 0,4	- 0,4	- 0,2	- 0,5	0,4	0,0	0,5	0,7
dont catégorie C	0,4	0,4	1,2	0,2	0,5	0,6	0,8	0,4	0,2	0,3	0,6	0,0	0,5	0,5	0,5	0,2
Contractuels	0,6	2,4	0,2	- 0,9	1,0	0,7	0,9	1,2	1,1	1,2	1,4	0,5	1,4	1,5	0,8	1,4
Autres catégories et statuts	- 0,3	- 0,2	- 0,4	- 0,2	- 1,7	1,2	1,4	- 0,8	1,6	1,5	0,3	1,9	9,4	21,1	7,3	3,9
<b>Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés</b>	<b>0,1</b>	<b>0,0</b>	<b>0,8</b>	<b>- 0,2</b>	<b>0,9</b>	<b>0,8</b>	<b>0,8</b>	<b>1,1</b>	<b>0,6</b>	<b>0,2</b>	<b>0,9</b>	<b>0,5</b>	<b>1,1</b>	<b>0,8</b>	<b>1,0</b>	<b>1,2</b>
Bénéficiaires de contrats aidés	1,5	1,1	1,3	1,5	2,5	1,1	7,7	1,5	2,5	1,1	3,3	- 0,1	2,6	3,7	6,9	1,6
Femmes	0,2	0,2	0,8	- 0,1	1,0	0,7	0,7	1,7	0,6**	0,3**	0,9**	0,2**	0,9	0,8	0,8	0,6
Hommes	0,2	- 0,1	1,0	- 0,0	0,5	0,6	0,3	0,3	0,9**	0,2**	0,7**	1,9**	1,7	0,9	0,4	3,2
Moins de 30 ans	0,2	0,3	0,9	- 0,4	- 0,6	- 0,5	0,7	- 0,8	1,1**	1,2**	1,2**	0,6**	0,9	0,8	0,1	0,8
30-39 ans	- 0,3	- 0,3	0,9	- 0,3	0,8	0,8	0,9	0,6	1,0**	0,6**	0,7**	1,6**	1,1	1,0	0,9	0,7
40-49 ans	- 0,2	- 0,3	0,7	- 0,4	1,0	0,8	1,0	1,3	0,1**	- 0,2**	0,5**	- 0,4**	1,0	0,7	0,9	1,1
50-59 ans	- 0,0	- 0,1	- 0,1	- 0,1	0,5	0,6	1,0	0,2	- 0,0**	- 0,8**	0,1**	0,0**	0,5	0,4	1,2	- 0,2
60 ans et plus	- 1,0	- 1,2	- 0,9	- 1,0	0,4	0,6	0,9	0,0	- 1,0**	- 2,3**	0,0**	0,8**	0,8	0,3	1,2	- 4,1

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL-Desl et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger.

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

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

Champ pour le secteur hospitalier public : Y compris bénéficiaires de contrats aidés (sauf mention contraire). Hors internes, externes.

Champ pour le secteur social et médico-social : Y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(\*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

(\*\*) Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : en 2013 dans la FPE, le salaire net moyen a évolué de 0,1 % ; le salaire net médian est resté stable ; le premier décile a augmenté de 1,0 % et le neuvième décile a diminué de 0,2 %.

**Figure V 3.1-11 : Évolution en euros courants en 2013 du salaire net des agents en place en 2012 et 2013 (\*) dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi**

	FPE (Ministères et établissements publics)				FPT				SHP				SMS			
	Salaire moyen (RMPP)	Déciles d'évolutions individuelles			Salaire moyen (RMPP)	Déciles d'évolutions individuelles			Salaire moyen (RMPP)	Déciles d'évolutions individuelles			Salaire moyen (RMPP)	Déciles d'évolutions individuelles		
		Salaire médian	1er décile	9è décile		Salaire médian	1er décile	9è décile		Salaire médian	1er décile	9è décile		Salaire médian	1er décile	9è décile
<b>Ensemble</b>	<b>1,4</b>	<b>0,9</b>	<b>- 4,0</b>	<b>8,0</b>	<b>1,6</b>	<b>1,3</b>	<b>- 2,9</b>	<b>6,7</b>	<b>1,6</b>	<b>1,2</b>	<b>- 4,6</b>	<b>8,9</b>	<b>1,9</b>	<b>1,2</b>	<b>- 3,6</b>	<b>7,8</b>
Fonctionnaires	1,4	0,9	- 3,9	7,8	1,5	1,3	- 3,0	6,4	1,1	1,0	- 4,7	8,0	1,8	1,1	- 3,8	7,5
<i>dont catégorie A</i>	1,4	0,8	- 4,2	8,4	2,2	1,9	- 1,5	7,5	2,1	2,0	- 4,9	10,1	4,0	2,4	- 3,4	12,0
<i>dont catégorie B</i>	1,4	1,1	- 2,9	6,5	2,5	2,3	- 1,8	7,4	0,7	0,4	- 4,3	7,9	2,6	1,3	- 3,7	9,1
<i>dont catégorie C</i>	1,3	1,1	- 3,6	6,4	1,1	1,1	- 3,3	6,0	0,8	0,9	- 4,7	6,9	1,2	1,0	- 3,8	6,7
Contractuels	1,8	1,2	- 4,0	9,0	2,6	1,7	- 2,6	10,5	2,7	1,8	- 3,9	11,8	2,6	1,4	- 2,2	8,3
Autres catégories et statuts	1,1	0,4	- 5,0	8,7	3,9	2,2	- 1,3	21,0	3,2	2,6	- 5,4	15,4	3,7	2,3	- 5,8	20,1
<b>Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés</b>	<b>1,4</b>	<b>0,9</b>	<b>- 4,0</b>	<b>8,0</b>	<b>1,6</b>	<b>1,3</b>	<b>- 2,9</b>	<b>6,7</b>	<b>1,6</b>	<b>1,2</b>	<b>- 4,6</b>	<b>8,9</b>	<b>1,9</b>	<b>1,2</b>	<b>- 3,6</b>	<b>7,8</b>
Bénéficiaires de contrats aidés	2,0	1,1	- 2,2	4,9	5,9	3,0	- 0,3	16,3	5,4	1,8	- 2,9	27,5	5,4	3,0	- 0,0	14,4
Femmes	1,6	1,0	- 3,7	8,1	1,7	1,3	- 2,7	6,6	1,4**	1,1**	-4,8**	8,7**	1,7	1,2	- 3,7	7,7
Hommes	1,2	0,9	- 4,4	7,8	1,6	1,3	- 3,1	6,9	2,1**	1,3**	-4,3**	9,3**	2,9	1,3	- 3,0	8,6
Moins de 30 ans	1,6	1,1	- 5,4	8,6	2,5	1,8	- 3,1	9,5	2,1**	2,1**	-6,5**	11,1**	3,0	1,8	- 3,3	9,4
30-39 ans	1,8	1,3	- 4,3	9,0	2,2	1,6	- 2,7	7,7	2,5**	1,7**	-5,0**	10,6**	2,4	1,6	- 3,1	8,5
40-49 ans	1,5	0,9	- 4,0	8,0	1,5	1,3	- 3,0	6,4	1,8**	1,1**	-4,0**	8,2**	1,6	1,1	- 3,6	7,3
50-59 ans	1,2	0,8	- 3,6	7,1	1,3	1,1	- 2,9	6,0	1,0**	0,5**	-4,3**	7,1**	1,5	0,9	- 3,8	7,4
60 ans et plus	0,6	0,4	- 4,0	6,2	1,0	1,0	- 3,2	6,1	0,2**	0,3**	-6,0**	7,2**	3,2	0,8	- 3,6	7,8

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL-Desl et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger.

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

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

Champ pour le secteur hospitalier public : Y compris bénéficiaires de contrats aidés (sauf mention contraire). Hors internes, externes.

Champ pour le secteur social et médico-social : Y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(\*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé, sur le champ des agents présents 24 mois consécutifs en 2012 et 2013 chez le même employeur, avec la même quotité de travail.

(\*\*) Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : dans la FPE, parmi les agents en place en 2012 et 2013, le salaire net moyen a évolué de 1,4 % en euros courants. Pour la moitié des agents en place en 2012 et 2013, le salaire net a augmenté de plus de 0,9 %. Il a diminué de plus de 4,0 % pour 10 % des agents et augmenté de moins de 8,0 % pour 90 % des agents.

**Figure V 3.1-12 : Proportion d'agents en place en 2012 et 2013 et dont le salaire net a diminué en 2013 dans les trois versants de la fonction publique selon le statut ou la situation d'emploi**

	FPE (Ministères et établissements publics)			FPT			SHP			SMS		
	Permanents en 2012 et 2013 (en % des effectifs de 2012)	Baisse nominale en 2013 (en %)	Baisse réelle en 2013 (1) (en %)	Permanents en 2012 et 2013 (en % des effectifs de 2012)	Baisse nominale en 2013 (en %)	Baisse réelle en 2013 (1) (en %)	Permanents en 2012 et 2013 (en % des effectifs de 2012)	Baisse nominale en 2013 (en %)	Baisse réelle en 2013 (1) (en %)	Permanents en 2012 et 2013 (en % des effectifs de 2012)	Baisse nominale en 2013 (en %)	Baisse réelle en 2013 (1) (en %)
<b>Ensemble</b>	<b>62,3</b>	<b>38,1</b>	<b>49,1</b>	<b>66,7</b>	<b>29,3</b>	<b>42,1</b>	<b>73,3</b>	<b>36,5</b>	<b>46,5</b>	<b>64,6</b>	<b>33,0</b>	<b>45,0</b>
Fonctionnaires	68,0	37,9	49,1	75,5	29,6	42,7	77,8	38,1	48,4	77,4	35,0	47,0
<i>dont catégorie A</i>	70,4	40,4	50,5	72,0	27,3	37,6	70,4	32,9	40,7	69,8	29,0	37,0
<i>dont catégorie B</i>	65,3	34,5	47,0	70,9	21,8	31,2	78,5	45,2	54,9	74,8	36,0	46,0
<i>dont catégorie C</i>	62,4	31,5	45,5	76,7	31,2	45,2	81,4	37,2	48,9	78,8	36,0	48,0
Contractuels	35,6	31,8	42,2	36,9	27,3	37,7	53,2	28,4	38,2	42,5	25,0	37,0
Autres catégories et statuts	72,9	45,8	55,7	17,7	34,3	41,5	76,1	31,5	39,1	44,5	40,0	45,0
<b>Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés</b>	<b>63,5</b>	<b>38,2</b>	<b>49,2</b>	<b>68,3</b>	<b>29,4</b>	<b>42,2</b>	<b>73,9</b>	<b>36,5</b>	<b>46,6</b>	<b>66,6</b>	<b>33,0</b>	<b>45,0</b>
Bénéficiaires de contrats aidés	16,0	18,8	30,1	8,3	11,0	17,6	6,2	18,6	26,9	10,4	10,0	16,0
Femmes	59,7	36,7	48,5	60,5	28,1	41,5	72,5**	36,9**	47**	63,5	34,0	45,0
Hommes	66,1	39,9	49,8	75,2	30,7	42,8	78,8**	35,5**	45,3**	69,8	31,0	41,0
Moins de 30 ans	34,4	37,2	45,8	43,7	24,2	35,0	59,7**	30,4**	37,8**	40,5	26,0	35,0
30-39 ans	60,7	35,9	45,5	66,7	24,9	37,1	69,1**	31,3**	40,4**	61,6	28,0	39,0
40-49 ans	72,0	38,2	49,4	73,7	29,7	42,9	82,3**	35,8**	46,6**	74,4	35,0	46,0
50-59 ans	69,0	39,1	51,3	73,6	32,1	45,4	81,6**	43,6**	54,6**	73,8	37,0	49,0
60 ans et plus	42,1	44,4	56,2	40,5	35,2	48,0	51,9**	45,5**	56,2**	39,7	38,0	50,0

Source : SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL-Desl et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger.

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

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

Champ pour le secteur hospitalier public : Y compris bénéficiaires de contrats aidés (sauf mention contraire). Hors internes, externes.

Champ pour le secteur social et médico-social : Y compris bénéficiaires de contrats aidés.

(\*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé, sur le champ des agents présents 24 mois consécutifs en 2012 et 2013 chez le même employeur, avec la même quotité de travail.

(\*\*) Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : 63,2% des agents présents dans la FPE en 2012 ont été présents avec la même quotité de travail et chez le même employeur tout au long de 2012 et 2013. Le salaire net a diminué en euro courant pour 38,1 % de ces agents et pour 49,1 % en euro constant.

**Figure 6.3-3 : Salaires nets mensuels moyens (\*) en 2013 dans les trois versants de la fonction publique et le privé par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee)**

	Niveaux mensuels moyens (en euros)				Evolutions 2013/2012 en euros courants (en %)			
	Femmes	Hommes	Ensemble	dont ministères	Femmes	Hommes	Ensemble	dont ministères
<b>Ensemble 3 versants FP</b>								
<b>FPE (Ministères et établissements publics)</b>	<b>2 308</b>	<b>2 706</b>	<b>2 469</b>	<b>2 517</b>	<b>0,2</b>	<b>0,2</b>	<b>0,1</b>	<b>0,2</b>
Cadres	2 840	3 295	3 054	3 033	0,1	0,0	0,0	-0,1
<i>dont cadres hors enseignants</i>	3 389	3 827	3 625	4 021	0,5	0,3	0,3	0,4
Professions intermédiaires	2 193	2 438	2 267	2 324	0,1	0,0	0,0	0,1
Employés, ouvriers	1 792	2 130	1 949	2 068	0,5	0,3	0,3	0,5
<b>FPT</b>	<b>1 769</b>	<b>1 963</b>	<b>1 851</b>		<b>1,0</b>	<b>0,5</b>	<b>0,8</b>	
Cadres	2 987	3 522	3 229		1,1	0,7	0,8	
Professions intermédiaires	2 156	2 286	2 201		1,5	0,7	1,2	
Employés, ouvriers	1 551	1 737	1 631		0,5	0,3	0,4	
<b>Secteur hospitalier public</b>	<b>2 104</b>	<b>2 707</b>	<b>2 243</b>		<b>0,6</b>	<b>0,9</b>	<b>0,6</b>	
Cadres	4 071	5 319	4 683		0,9	1,4	1,0	
<i>médecins et pharmaciens</i>	4 219	5 530	4 866		1,4	1,8	1,4	
<i>cadres administratifs et de direction (hors médecins et pharmaciens)</i>	3 265	4 089	3 657		-0,5	0,5	-0,2	
Professions intermédiaires	2 254	2 364	2 271		-0,2	-0,2	-0,2	
<i>P.I. soignantes et sociales</i>	2 283	2 371	2 296		-0,1	-0,1	-0,1	
<i>P.I. administratives et techniques</i>	2 018	2 333	2 093		-0,4	-0,5	-0,4	
Employés, ouvriers	1 667	1 699	1 674		0,4	-0,2	0,2	
<i>dont : agents de service et employés administratifs</i>	1 676	1 731	1 684		0,4	0,1	0,3	
<i>ouvriers</i>	1 551	1 667	1 638		0,0	-0,6	0,1	
<b>Secteur social et médico-social</b>	<b>1 743</b>	<b>1 906</b>	<b>1 773</b>		<b>0,9</b>	<b>1,7</b>	<b>1,0</b>	
Cadres	3 174	4 177	3 536		2,7	3,7	3,1	
Professions intermédiaires	2 113	2 131	2 117		0,4	1,4	0,6	
Employés, ouvriers	1 611	1 630	1 614		0,7	0,7	0,7	
<b>Secteur privé</b>	<b>1 928</b>	<b>2 379</b>	<b>2 194</b>		<b>0,9</b>	<b>0,5</b>	<b>0,6</b>	
Cadres	3 482	4 403	4 091		0,5	-0,2	0,0	
Professions intermédiaires	2 058	2 388	2 245		0,7	0,6	0,6	
Employés, ouvriers	1 534	1 716	1 639		0,9	0,4	0,6	

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

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

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

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

Champ pour le secteur social et médico-social : France entière. Y compris bénéficiaires de contrats aidés.

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

(\*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé, voir Définitions et méthodes.

## **Fonction publique de l'Etat**

### **Encadré 3 : La garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA)**

Instituée par le décret n°2008-539 du 6 juin 2008, la « garantie individuelle de pouvoir d'achat » est une prime qui compense l'écart d'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) vis-à-vis de l'inflation sur une période de référence de quatre ans lorsque le traitement indiciaire a eu une évolution inférieure à l'inflation.

Cette garantie s'applique aux fonctionnaires et à certains agents publics contractuels des administrations de l'État, des régions, des départements, des communes, des collectivités à statuts particuliers, des collectivités d'Outre-mer et de leurs établissements publics, dans les conditions prévues par le décret du 6 juin 2008. Elle ouvre des droits pour la retraite dans le cadre du RAFP, en dehors du plafond de 20 %.

Le dispositif de la garantie individuelle du pouvoir d'achat a été prolongé pour l'année 2015, en application des dispositions du décret du 6 juin 2008 modifié par le décret n°2015-54 du 23 janvier 2015.

**Dans les ministères, 161 000 bénéficiaires de la GIPA en 2014 au titre de la période décembre 2009-décembre 2013 contre 105 000 en 2013 (au titre de décembre 2008-décembre 2012)**

Sur le champ des agents civils des ministères et des universités, la prime correspondant à la GIPA au titre de la période décembre 2009-décembre 2013 a été versée à 161 000 agents en 2014, soit à un agent sur dix. Le nombre de bénéficiaires a fortement augmenté par rapport à 2013. Le ministère de l'Éducation nationale représente 37 % des bénéficiaires et 57 % des montants versés.

**Figure V 3.1-14 : Bilan des versements GIPA effectués en 2014 au titre de la période décembre 2009-décembre 2013 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)
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>129,3</b>	<b>804</b>	<b>81</b>	<b>396</b>	<b>2 294</b>
Fonctionnaires de catégorie A	36,4	80,9	1 382	129	1 661	2 405
Fonctionnaires de catégorie B	13,4	7,5	347	8	256	996
Fonctionnaires de catégorie C	40,3	23,9	370	101	358	545
Fonctionnaires de catégorie inconnue	4,7	11,0	1 444	50	1 793	2 405
Contractuels	4,8	5,6	719	40	514	1 602
Statut non spécifié	0,4	0,5	775	75	386	2 294
moins de 30 ans	0,1	0,1	634	34	483	1 201
30 à 34 ans	1,0	0,5	332	81	101	1 075
35 à 39 ans	3,1	1,5	301	79	133	667
40 à 44 ans	9,2	7,1	475	81	338	1 555
45 à 49 ans	15,4	14,3	577	101	366	1 661
50 à 54 ans	23,8	24,5	641	93	358	1 793
55 ans et plus	47,4	81,3	1 067	72	458	2 401
Hommes	44,1	62,1	877	72	407	2 294
Femmes	55,9	67,2	747	81	388	1 927

Source : Fichiers ON (DGFiP). Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques. Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs).

Lecture : les fonctionnaires de catégorie C représentent 42,5 % de l'effectif bénéficiaire de la GIPA versée en 2014 ; le montant total perçu par cette catégorie d'agents s'élève à 23,9 millions d'euros, ce qui représente un montant moyen perçu par agent de catégorie C de 370 euros. En termes de distribution, 10 % des agents de catégorie C ont perçu un montant de GIPA de moins de 101 euros, 50 % des agents de catégorie C ont perçu moins de 358 euros et 90 % des agents de catégorie C ont perçu moins de 545 euros.

En 2014 pour la troisième année consécutive, les femmes bénéficiaires sont plus nombreuses (55,9 %) que les hommes (44,1 %) à bénéficier du dispositif mais pour des montants versés inférieurs (un montant moyen de 747 euros et un montant médian de 388 euros pour les femmes contre un montant moyen de 877 euros et un montant médian de 407 euros pour les hommes).

#### **Encadré 4 : Le rachat de jours de congés ou de comptes épargne-temps**

En 2013 comme les trois années précédentes, le rachat de jours de CET a concerné dans la FPE 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 ainsi que, désormais, les agents de catégorie B (voir figure V 3.1-19). Les principaux ministères concernés restent le ministère de l'Intérieur, ainsi que le ministère de l'Économie, des finances et du redressement productif. Les personnels enseignants du ministère de l'Éducation nationale n'ayant pas de compte épargne-temps, ce ministère est fortement sous-représenté.

En 2014, sur ce même périmètre, 59 111 agents ont racheté des jours de CET (soit +10,8 % par rapport à 2013) pour un montant total de 67,8 millions d'euros (+1,5 % par rapport à 2013), soit un montant moyen annuel par agent bénéficiaire de 1 147 euros et un montant médian de 875 euros.

#### **Figure V 3.1-17 : Bilan de la mesure de rachat de jours RTT ou de congés annuels dans la FPE (ministères) en 2013**



	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
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>66,8</b>	<b>1 253</b>	<b>250</b>	<b>845</b>	<b>2 625</b>
Fonctionnaires de catégorie A	36,6	30,5	1 564	375	1 250	3 250
Fonctionnaires de catégorie B	37,5	20,1	1 002	240	800	2 080
Fonctionnaires de catégorie C	14,0	5,2	699	163	520	1 430
Fonctionnaires de catégorie inconnue	6,3	6,2	1 846	320	1 250	4 125
Contractuels	3,9	3,1	1 469	320	1 000	3 125
Autres	1,6	1,7	2 005	375	1 375	4 500
Moins de 30 ans	2,6	1,2	881	240	650	1 885
30 à 34 ans	8,6	4,8	1 043	250	800	2 080
35 à 39 ans	14,4	8,8	1 147	250	800	2 400
40 à 44 ans	16,0	10,5	1 237	260	875	2 625
45 à 49 ans	13,9	9,7	1 312	260	875	2 875
50 à 54 ans	17,0	11,4	1 263	260	834	2 750
55 ans et plus	27,5	20,3	1 383	250	875	3 000
Hommes	66,2	49,6	1 406	320	1 000	3 000
Femmes	33,8	17,2	953	200	650	2 000

Source : Fichiers ON (DGFIP). Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Agents civils des ministères (hors militaires, enseignement privé sous contrat et établissements publics administratifs). Sont incluses les universités passées au régime des compétences élargies pour permettre la comparaison des données entre 2012 et 2013.

Lecture : en 2013, les fonctionnaires de catégorie B représentent 37,5 % de l'effectif bénéficiaire de la mesure de rachat de jours dans la FPE; le montant total perçu par cette catégorie d'agents s'élève à 20,1 millions d'euros, ce qui représente un montant moyen perçu par agent de catégorie B de 1 002 euros. En termes de distribution, 10 % des agents de catégorie B ont perçu un montant de moins de 240 euros, 50 % des agents de catégorie B ont perçu moins de 800 euros et 90 % des agents de catégorie B ont perçu moins de 2 080 euros.

**Figure V 3.1-23 : Évolution en euros courants en 2013 du salaire net des fonctionnaires en place en 2009 et 2013 (\*) dans la fonction publique de l'État**

	FPE (Ministères et établissements publics)					
	Salaire moyen (RMPP)	Déciles d'évolutions individuelles			Proportion d'agents dont l'évolution 2013/2009 en euros courants du salaire net est négative (en %)	Proportion d'agents dont la RMPP nette 2013/2009 a moins évolué que l'IPC (1) (en %)
		Salaire médian	1er décile	9è décile		
<b>Ensemble</b>	<b>9,9</b>	<b>8,9</b>	<b>0,0</b>	<b>21,7</b>	<b>9,9</b>	<b>35,0</b>
Catégorie A	9,7	8,5	- 0,6	21,8	11,3	37,2
Catégorie B	11,5	11,1	2,3	22,9	5,8	25,8
Catégorie C	8,9	8,3	0,4	18,9	9,3	37,5
Femmes	9,8	8,7	0,5	21,0	8,9	34,5
Hommes	10,1	9,3	- 0,5	22,6	11,2	35,6
Moins de 30 ans	12,6	11,3	- 0,5	26,1	10,8	27,6
30-49 ans	11,6	10,3	0,5	24,4	9,2	29,5
40-49 ans	9,4	8,2	0,0	20,5	10,0	37,9
50-59 ans	8,5	8,1	- 0,2	18,6	10,3	39,5
60 ans et plus	6,2	6,3	- 1,8	17,0	16,7	51,6
Nont pas changé de catégorie hiérarchique	9,8	8,8	- 0,1	21,2	10,1	35,5
Ont changé de catégorie hiérarchique	17,2	16,5	5,1	33,0	3,3	13,9

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

Champ : France, métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Fonctionnaires.

(\*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé, sur le champ des agents présents 12 mois en 2009 et 12 mois en 2013 chez le même employeur, avec la même quotité de travail.

Lecture : entre 2009 et 2013 dans la FPE, l'évolution en euros courants du salaire net moyen des fonctionnaires en place en 2009 et 2013 est de 9,9 %. Sur la période, pour 50 % d'entre eux, le salaire net a augmenté de moins de 8,9 % ; pour 10 % d'entre eux, le salaire net est resté stable ; pour 90 % d'entre eux, il a augmenté de moins de 21,7 %.

**Figure 6.4-1 : Évolution des salaires nets mensuels moyens (\*) dans la fonction publique de l'État (ministères et établissements publics) selon le statut ou la situation d'emploi et la catégorie socioprofessionnelle (\*\*) entre 2012 et 2013**

	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (*)			Salaires nets moyens en 2013 (en euros)	Évolution 2013/2012 (en %) (en euros constants) (1)		RMPP nette 2013/2012 (2)		
	structure des effectifs 2013 (en %)	2013 (en milliers)	évolution 2013/2012 (en %)		Salaires moyens	À structure constante	Proportion des agents de 2012 présents en 2013 (en %)	Évolution de la rémunération en euros constants (en %) (1)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation (1) (en %)
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>2 012,0</b>	<b>0,6</b>	<b>2 469</b>	<b>-0,7</b>	<b>-0,9</b>	<b>62,3</b>	<b>0,5</b>	<b>49,1</b>
<i>dont : enseignants</i>	45,4	914,4	0,2	2 525	-1,1	-1,5	70,8	0,4	52,5
<i>dont : non enseignants</i>	54,6	1 097,6	0,8	2 423	-0,4	-0,3	55,3	0,8	45,4
<b>PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :</b>	<b>36,3</b>	<b>729,7</b>	<b>0,5</b>	<b>3 054</b>	<b>-0,8</b>	<b>-1,3</b>	<b>64,8</b>	<b>0,5</b>	<b>48,8</b>
Fonctionnaires de catégorie A + (3)	5,0	100,6	-0,2	4 212	-0,6	-1,7	76,0	0,8	47,2
<i>dont enseignants (4)</i>	2,8	56,5	-0,1	3 650	-1,3	-2,2	79,1	0,4	49,2
<i>dont police (5)</i>	0,1	1,5	-0,6	5 396	0,9	-0,8	65,3	2,6	36,6
Fonctionnaires de catégorie A (à l'exception des A +)	22,3	449,7	0,0	3 049	-0,7	-1,4	68,0	0,4	48,7
<i>dont enseignants (6)</i>	15,2	304,9	-0,9	2 790	-1,1	-1,7	75,2	0,2	50,7
<i>dont police (7)</i>	0,2	4,4	6,4	4 153	-1,0	-0,8	83,3	-0,2	63,5
Contractuels	4,7	93,8	3,0	2 482	0,2	0,3	31,9	1,2	44,8
<i>dont enseignants (8)</i>	1,6	32,0	1,3	1 968	-0,6	-1,1	20,7	0,3	52,6
Autres catégories et statuts	4,2	85,0	1,2	2 348	-1,9	-1,9	69,6	0,0	53,4
<i>dont enseignants (9)</i>	4,2	83,6	1,3	2 309	-1,9	-1,9	70,0	-0,1	53,8
<b>PCS professions intermédiaires dont :</b>	<b>37,5</b>	<b>755,0</b>	<b>1,8</b>	<b>2 267</b>	<b>-0,9</b>	<b>-0,7</b>	<b>62,4</b>	<b>0,8</b>	<b>50,4</b>
Fonctionnaires de catégorie A	20,1	405,2	1,8	2 368	-0,9	-1,3	71,7	0,7	53,3
<i>dont enseignants (10)</i>	18,5	372,6	1,2	2 334	-0,7	-1,4	71,1	0,6	54,2
<i>dont police (11)</i>	0,3	5,9	-7,7	3 406	0,7	0,0	83,7	2,4	30,6
Fonctionnaires de catégorie B	9,4	188,7	-1,9	2 375	-0,2	0,2	54,0	0,9	43,5
<i>dont personnels administratifs et techniques</i>	7,1	141,9	9,3	2 385	0,1	-0,6	45,1	0,6	47,1
<i>dont enseignants (12)</i>	0,2	4,9	-11,5	2 102	-0,4	-1,2	78,7	1,4	49,8
<i>dont pénitentiaire (13)</i>	0,1	1,0	0,2	2 746	0,0	-0,8	76,7	1,3	40,0
Contractuels	5,2	105,2	11,9	1 773	0,4	2,7	33,1	0,9	40,4
<i>dont enseignants (8)</i>	0,6	12,4	-1,4	1 838	0,1	-0,8	37,1	-0,2	53,7
Autres catégories et statuts	2,8	55,8	-1,7	2 106	-0,4	-1,0	73,7	0,6	55,2
<i>dont enseignants (9)</i>	2,3	46,4	-2,3	1 958	-0,5	-0,9	71,7	0,8	54,0
<b>PCS employés et ouvriers dont :</b>	<b>26,2</b>	<b>527,3</b>	<b>-1,1</b>	<b>1 949</b>	<b>-0,5</b>	<b>-0,7</b>	<b>58,8</b>	<b>0,3</b>	<b>47,4</b>
Fonctionnaires de catégorie B	4,9	97,6	-0,8	2 448	-0,6	-1,1	87,3	0,0	51,2
<i>dont police (14)</i>	4,8	97,4	-0,9	2 449	-0,6	-1,1	87,3	0,0	51,2
Fonctionnaires de catégorie C	11,8	238,1	-1,5	1 880	-0,4	-0,6	62,4	0,4	45,5
<i>dont personnels administratifs et techniques</i>	9,8	196,7	-3,8	1 827	-0,5	-0,5	60,2	0,7	43,8
<i>dont pénitentiaire (15)</i>	1,2	24,9	0,3	2 178	-1,5	-2,2	81,3	-1,3	57,9
Contractuels	5,7	114,4	0,6	1 891	-0,3	-0,1	40,5	0,7	41,8
Autres catégories et statuts	1,3	25,8	-8,1	2 277	-0,8	-1,9	81,3	0,1	62,4
<b>Ministères</b>	<b>76,3</b>	<b>1 535,0</b>	<b>-0,5</b>	<b>2 517</b>	<b>-0,7</b>	<b>-1,0</b>	<b>65,2</b>	<b>0,5</b>	<b>50,2</b>
<i>dont : enseignants</i>	41,1	826,4	-0,1	2 455	-1,1	-1,5	71,0	0,4	52,7
<i>dont : non enseignants</i>	35,2	708,6	-0,9	2 588	-0,2	-0,5	58,6	0,7	46,6
<b>Etablissements publics</b>	<b>23,7</b>	<b>477,0</b>	<b>3,9</b>	<b>2 316</b>	<b>-0,6</b>	<b>-0,3</b>	<b>52,5</b>	<b>0,7</b>	<b>44,5</b>
<i>dont : enseignants</i>	4,4	88,0	3,2	3 173	-1,3	-1,6	68,4	0,2	50,5
<i>dont : non enseignants</i>	19,3	389,0	4,1	2 122	-0,3	0,6	48,9	0,9	42,5
<b>Fonctionnaires</b>	<b>73,8</b>	<b>1 483,9</b>	<b>-0,1</b>	<b>2 627</b>	<b>-0,6</b>	<b>-1,0</b>	<b>68,0</b>	<b>0,5</b>	<b>49,1</b>
Catégorie A	47,5	955,4	0,7	2 883	-0,9	-1,4	70,4	0,6	50,5
Catégorie B	14,3	286,9	-1,6	2 400	-0,4	-0,3	65,3	0,5	47,0
Catégorie C	11,8	238,2	-1,5	1 880	-0,4	-0,6	62,4	0,4	45,5
<b>Contractuels</b>	<b>15,6</b>	<b>313,4</b>	<b>4,9</b>	<b>2 028</b>	<b>-0,2</b>	<b>0,6</b>	<b>35,6</b>	<b>0,9</b>	<b>42,2</b>
<b>Autres catégories et statuts</b>	<b>8,3</b>	<b>166,7</b>	<b>-1,3</b>	<b>2 256</b>	<b>-1,2</b>	<b>-1,6</b>	<b>72,9</b>	<b>0,2</b>	<b>55,7</b>
<b>Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés</b>	<b>97,6</b>	<b>1 963,9</b>	<b>0,6</b>	<b>2 500</b>	<b>-0,8</b>	<b>-1,0</b>	<b>63,5</b>	<b>0,5</b>	<b>49,2</b>
<b>Bénéficiaires de contrats aidés</b>	<b>2,4</b>	<b>48,1</b>	<b>0,0</b>	<b>1 202</b>	<b>0,7</b>	<b>5,4</b>	<b>16,0</b>	<b>1,1</b>	<b>30,1</b>
<b>Femmes</b>	<b>59,4</b>	<b>1 195,1</b>	<b>1,4</b>	<b>2 308</b>	<b>-0,6</b>	<b>-0,9</b>	<b>59,7</b>	<b>0,7</b>	<b>48,5</b>
<b>Hommes</b>	<b>40,6</b>	<b>816,9</b>	<b>-0,7</b>	<b>2 706</b>	<b>-0,7</b>	<b>-1,0</b>	<b>66,1</b>	<b>0,4</b>	<b>49,8</b>
Moins de 30 ans	10,7	215,6	-1,7	1 726	-0,7	-0,1	34,4	0,8	45,8
30-39 ans	25,6	515,1	-2,6	2 165	-1,1	-1,1	60,7	0,9	45,5
40-49 ans	30,2	608,3	2,8	2 515	-1,0	-1,1	72,0	0,6	49,4
50-59 ans	27,2	546,3	0,8	2 803	-0,9	-1,0	69,0	0,3	51,3
60 ans et plus	6,3	126,7	6,0	3 310	-1,8	-0,8	42,1	-0,3	56,2
<b>Ensemble France métropolitaine</b>	<b>96,6</b>	<b>1 944,5</b>	<b>0,5</b>	<b>2 442</b>	<b>-0,7</b>	<b>-1,0</b>	<b>62,4</b>	<b>0,5</b>	<b>49,0</b>
<b>Ensemble DOM</b>	<b>3,4</b>	<b>67,5</b>	<b>1,8</b>	<b>3 258</b>	<b>-1,0</b>	<b>-0,5</b>	<b>60,7</b>	<b>0,6</b>	<b>49,2</b>

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

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

(\*) Exprimés en équivalent temps plein annualisé, voir Définitions et méthodes



(\*\*) Voir définitions et méthodes.

(1) Inflation y compris tabac (+0,9 %) en 2013.

(2) Rémunération moyenne nette des personnes présentes les deux années consécutives (24 mois) chez le même employeur et ayant la même quotité de travail les deux années.

(3) Les catégories A + correspondent à l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'échelonnement indiciaire du grade ou groupe supérieur atteint au moins la hors-échelle B et qui, en matière de promotion interne, sont ouverts aux seuls corps et emplois de la catégorie A ou qui recrutent au niveau doctorat sans atteindre la hors-échelle B.

(4) Par exemple : professeurs d'université et maîtres de conférence

(5) Commissaires de police.

(6) Par exemple : professeurs agrégés et certifiés.

(7) Par exemple : commandants de police.

(8) Emplois occasionnels ou saisonniers majoritairement. Hors enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrats.

(9) Enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrats, classés en "non-Fonctionnaires" dans l'édition précédente du Rapport annuel.

(10) Par exemple : professeurs des écoles et professeurs d'enseignement général de collège.

(11) Par exemple : capitaines ou lieutenants de police.

(12) Par exemple : instituteurs.

(13) Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires).

(14) Corps d'encadrement et d'application de la Police nationale : gardiens de la paix, brigadiers. Ils étaient mal classés dans l'édition précédente du Rapport annuel.

(15) Personnel surveillant de l'administration pénitentiaire.

**Figure 6.4-8 : Répartition indiciaire des fonctionnaires civils des ministères et des établissements publics de l'Etat selon la catégorie hiérarchique et le sexe au 31 décembre 2013**

Indice majoré	Catégorie hiérarchique			Cumulés (en %)			Hommes	Femmes	Total
	A	B	C	A	B	C			
<310	0	2 749	6 662	0%	1%	3%	5 272	4 139	9 411
310-319	250	12 674	78 101	0%	5%	34%	33 204	57 821	91 025
320-329	758	3 879	18 396	0%	7%	42%	9 562	13 471	23 033
330-339	1 110	12 904	16 783	0%	11%	49%	14 513	16 284	30 797
340-349	3 112	7 535	7 150	1%	13%	52%	8 446	9 351	17 797
350-359	1 332	14 870	12 614	1%	19%	57%	12 573	16 243	28 816
360-369	243	8 741	16 000	1%	22%	63%	12 282	12 702	24 984
370-379	2 127	17 878	14 547	1%	28%	69%	15 724	18 828	34 552
380-399	4 375	24 872	24 311	1%	36%	79%	21 917	31 641	53 558
400-419	5 871	20 270	28 610	2%	43%	91%	20 908	33 843	54 751
420-439	26 948	21 559	9 768	5%	50%	95%	23 140	35 135	58 275
440-459	97 500	29 053	6 139	15%	60%	97%	43 165	89 527	132 692
460-479	76 220	32 527	1 524	22%	71%	98%	38 123	72 148	110 271
480-499	96 304	23 315	0	32%	79%		38 617	81 002	119 619
500-549	122 354	42 979	0	44%	94%		56 766	108 567	165 333
550-599	141 977	14 157	0	59%	98%		53 710	102 424	156 134
600-649	108 353	0	0	70%			42 682	65 671	108 353
650-699	83 513	0	0	78%			38 933	44 580	83 513
700-749	62 692	0	0	85%			30 889	31 803	62 692
750-821	56 547	0	0	90%			29 636	26 911	56 547
Hors échelle	93 090	0	0	100%			59 448	33 642	93 090
Indéterminé	2 983	4 590	5 111				5 914	6 770	12 684
<b>Total</b>	<b>987 659</b>	<b>294 552</b>	<b>245 716</b>				<b>615 424</b>	<b>912 503</b>	<b>1 527 927</b>

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

Champ : France entière. Fonctionnaires sur un poste principal non annexe, présents au 31/12.

## 3.2 Les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans la fonction publique sous le prisme des inégalités de genre

*Ce texte est extrait d'une synthèse des travaux de recherche réalisés dans le cadre de l'appel à projet commun Défenseur des Droits-DGAFP, inscrit dans le protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique<sup>10</sup>*

Le statut des fonctionnaires garantit l'égalité de traitement des agents à toutes les étapes de la carrière. Pourtant, les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes étaient encore évalués à 15,6 % dans la fonction publique de l'État en 2006 selon le rapport Guégot remis en décembre 2011 au Président de la République. Ce rapport a notamment donné lieu au protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé par l'ensemble des organisations syndicales et les employeurs publics.

Si la production de statistiques sexuées a permis d'analyser les inégalités entre les femmes et les hommes en matière de rémunération (salaires et primes) pour les salarié.e.s du privé (Meurs et Ponthieux, 2006, Muller 2012), une analyse de ces inégalités dans les trois versants de la fonction publique (État, territorial, hospitalier) faisait encore largement défaut.

Trois études ont été sélectionnées dans le cadre d'un appel à projet de recherche lancé en 2012 par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et le Défenseur des droits (DDD) pour solliciter des travaux empiriques quantitatifs sur la mesure et l'analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein des trois versants de la fonction publique et en comparaison avec le secteur privé<sup>11</sup>. Les analyses ont été menées par les équipes de recherche d'Economix-Université Paris Ouest Nanterre (Meurs, Fremigacci, Gobillon, Ponthieux et Roux), du Centre d'Études de l'Emploi (Narcy, Duvivier, Duguet et Lanfranchi) et du CREM (Lebon, Bunel, Chantreuil, Gavrel et Guironnet). Ce document en propose une synthèse des deux premières études.<sup>12</sup>

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes traduisent deux effets qui peuvent se combiner. Le premier est un effet dit « structurel » lié au fait que les populations des salarié.e.s, femmes et hommes, n'ont pas nécessairement les mêmes structures du point de vue des caractéristiques individuelles liées au salaire (diplôme, âge, temps de travail etc.) ou n'occupent pas les mêmes emplois, ce qui explique des niveaux de rémunération différents. A ce premier effet, qui traduit déjà des inégalités de genre, s'ajoute un second effet qui renvoie aux traitements générés des carrières et des rémunérations des femmes et des hommes.

### **Un écart de salaire moyen de 12 % entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, contre 19 % dans le secteur privé**

L'évaluation des différences de salaires menée par l'équipe de recherche Economix permet d'établir que l'écart de salaire global moyen entre les femmes et les hommes employé.e.s à temps complet est, en 2009, de 12 % dans la fonction publique (hors enseignants) et de 19 % dans le secteur privé<sup>13</sup>.

En distinguant selon les versants de la fonction publique, les écarts sont proches du secteur privé dans la fonction publique d'État (FPE) (16 %) et la fonction publique hospitalière (FPH) (14 %), et beaucoup plus faibles dans la fonction publique territoriale (FPT) (8 %).

Les caractéristiques associées au niveau de salaire (le diplôme, l'âge, la situation familiale, la part du temps partiel dans l'expérience antérieure, et la région de travail) ne sont à l'origine que d'une partie de l'écart constaté entre les femmes et les hommes : près du tiers de l'écart dans la FPE mais 0 % dans la FPT et 3 % sur les 19 %

<sup>10</sup> Les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans la fonction publique sous le prisme des inégalités de genre, Etudes, recherche et débats, 2015, DGAFP.

<sup>11</sup> Ces trois projets ont été sélectionnés par un comité de sélection constitué de représentant.e.s du département de promotion de l'égalité et de l'accès aux droits du DDD, du département des études et des statistiques de la DGAFP et de chercheurs. Ce comité a été présidé par Chantal Cases, directrice de l'Ined. Les travaux ont été présentés et discutés dans le cadre d'un comité de suivi de l'appel à projet animé par l'équipe du DDD et de la DGAFP.

<sup>12</sup> Voir les documents complets : Dominique Meurs, Florent Fremigacci, Laurent Gobillon, Sophie Ponthieux et Sébastien Roux (Equipe Economix, Université Paris Ouest Nanterre), Mesurer et analyser les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes au sein de la fonction publique en France, [http://economix.fr/pdf/DMeurs\\_Rapport\\_final\\_141002.pdf](http://economix.fr/pdf/DMeurs_Rapport_final_141002.pdf) ;

- Mathieu Narcy, Chloé Duvivier, Emmanuel Duguet et Joseph Lanfranchi. (Centre d'Études de l'Emploi), Identification et quantification des sources de l'écart de rémunération entre hommes et femmes au sein de la fonction publique. L'apport de l'analyse non paramétrique, [http://www.cee-recherche.fr/sites/default/files/webfm/chercheurs/cv/rapport\\_final\\_cd\\_ed\\_il\\_mn\\_v2.pdf](http://www.cee-recherche.fr/sites/default/files/webfm/chercheurs/cv/rapport_final_cd_ed_il_mn_v2.pdf)

<sup>13</sup> La comparaison des salaires du public et du privé pour les femmes et les hommes porte ici sur les salariés, à l'exclusion des stagiaires, des apprenti.e.s, des salarié.e.s d'un particulier, et des enseignant.e.s, âgés de 30 à 65 ans, travaillant à temps complet et pour lesquels on peut calculer un salaire journalier.

dans le privé. Reste l'exception de la fonction publique hospitalière où ces caractéristiques différentes entre femmes et hommes « expliquent » les deux tiers de la différence constatée.

Pour comparer les situations des femmes et des hommes dans le public et le privé, la principale difficulté tient au fait que la structure des salaires dans ces deux secteurs est très différente. Les salaires sont en effet beaucoup plus dispersés dans le privé que dans les fonctions publiques, la différence étant particulièrement marquée dans la fonction publique territoriale où la distribution des salaires est particulièrement resserrée.

Ainsi, la pénalité salariale liée à un moins bon positionnement des femmes dans la hiérarchie des rémunérations va mécaniquement être plus prononcée dans le secteur privé que dans le public, et le faible écart de salaires entre les femmes et les hommes dans la FPT peut résulter d'une moindre dispersion des rémunérations. Autrement dit, être en haut de la hiérarchie salariale « rapporte » relativement moins qu'une position similaire dans le secteur privé.

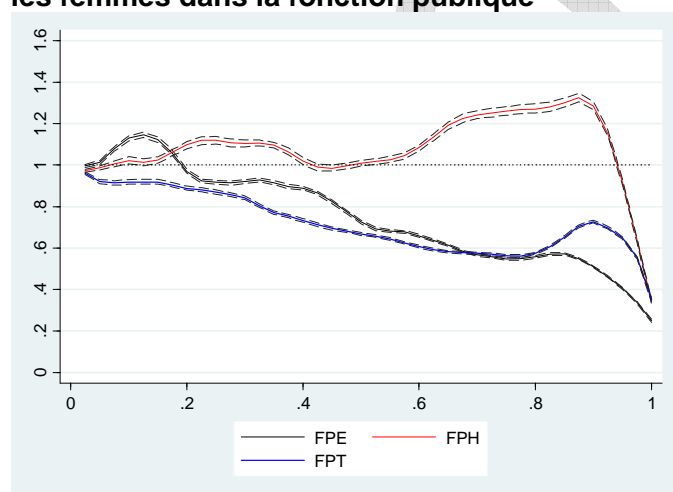
## Une progression dans l'échelle des rémunérations plus difficile pour les femmes

Pour neutraliser ces différences de structure des rémunérations et estimer le désavantage salarial des femmes dans les différents secteurs, l'équipe de recherche d'Economix propose une méthode nouvelle qui consiste à classer les emplois par rangs selon leur niveau de rémunération puis à établir la probabilité pour une femme et pour un homme d'occuper ces postes offrant une rémunération donnée<sup>14</sup> (« la fonction d'accès », graphique 1). Tant dans la fonction publique d'État et territoriale que dans le secteur privé, plus les niveaux de rémunération des emplois sont élevés, moins les femmes ont une probabilité d'y accéder, ce qui confirme l'existence d'un plafond de verre.

Ce phénomène s'observe même dans des catégories de fonctionnaires très homogènes, comme celle des professeurs des écoles, à l'exception, là encore, de la FPH pour laquelle la fonction d'accès montre un avantage pour les femmes, sauf aux derniers échelons.

Les fonctions d'accès sont peu différentes entre le secteur privé d'une part et deux versants de la fonction publique (FPE et FPT). Une très faible part de l'écart des probabilités relatives provient de différences de caractéristiques individuelles (diplôme, âge, etc.), et ce quel que soit le rang considéré, dans le public comme dans le privé. En d'autres termes, le seul fait d'être une femme rend plus difficile la progression dans l'échelle des rémunérations.

### Graphique 1 : Probabilité d'accès à un emploi de rang supérieur mieux rémunéré pour les femmes dans la fonction publique



Source : SIASP 2010.

Lecture : les chances d'accès au salaire minimum (rang 0) sont identiques ( $p=1$ ) pour les femmes et les hommes ; les chances d'accéder au salaire correspondant au 8<sup>ème</sup> décile sont de 40% inférieures à celles des hommes ( $p=0,6$ ), toutes choses égales par ailleurs, pour les femmes de la FPE et de la FPT.

## Les conséquences de la ségrégation professionnelle<sup>15</sup> sur les écarts de rémunération

Les travaux du Centre d'Études de l'Emploi (CEE) viennent préciser le « poids relatif » des différentes sources de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Ils montrent que, pour l'ensemble des agents de la fonction publique (à l'exception des non-titulaires de la FPE), plus des quatre cinquièmes de l'écart de rémunération selon le sexe peuvent être expliqués essentiellement par la différence de durée de travail<sup>16</sup> et par

<sup>14</sup> L'analyse présentée ici porte sur l'ensemble des salarié.e.s de la fonction publique.

<sup>15</sup> La ségrégation professionnelle est la concentration des femmes et des hommes dans des types et niveaux d'activité et d'emploi différents, où un sexe est limité à une gamme restreinte d'occupations (ségrégation horizontale). Cette ségrégation recoupe largement les stéréotypes de genre (et donc les qualités professionnelles attribuées aux femmes et aux hommes) et peine à diminuer depuis 30 ans.

<sup>16</sup> Par exemple, les différences en termes de nombre d'heures selon le sexe « expliquent » ainsi environ 21 % de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes pour les agents titulaires de la FPE et 30 % de cet écart pour les agents non titulaires de la FPE.

une répartition entre les catégories, les ministères/filières, les corps, les grades et les professions en défaveur des femmes. La ségrégation professionnelle, c'est-à-dire le fait que les femmes occupent des positions professionnelles moins avantageuses que les hommes, explique plus de 40 % de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Elle constitue même la cause la plus importante des inégalités de salaire selon le sexe pour les agents titulaires de la FPE et pour l'ensemble des agents de la FPH.

Toutefois, cette ségrégation professionnelle s'exerce différemment selon le statut de l'agent (titulaire ou non titulaire) et le versant de la fonction publique considérés. Ainsi, alors que l'inégal accès aux différentes catégories de la fonction publique est à l'origine d'écarts de salaire importants entre les femmes et les hommes au sein de la FPH, pour les agents titulaires de la FPE et pour les non-titulaires de la FPT, il est au contraire à l'avantage des femmes pour les agents non titulaires de la FPE et pour les agents titulaires de la FPT. En effet, la ségrégation professionnelle explique plus de 60 % de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes parmi les agents titulaires de la FPE, et plus de 50 % parmi l'ensemble des agents de la FPH.

Par ailleurs, au sein de la FPE et parmi les titulaires de la FPT, la surreprésentation des femmes au sein de certains ministères ou filières mal rémunérés explique une partie non négligeable de l'écart de rémunération observé : 12 % pour les titulaires de la FPE, 20 % pour les non titulaires et 23 % pour les titulaires de la FPT.

Pour les agents titulaires de la fonction publique, à l'exception de ceux de la FPH, les salaires plus élevés perçus par les hommes s'expliquent aussi par leur forte présence au sein des corps les mieux rémunérés. En revanche, à corps équivalent, l'inégal accès aux différents grades ne constitue pas une source importante de l'écart de rémunération selon le sexe dans la FPE et encore moins dans la FPT.

Au final, les résultats obtenus montrent des configurations inégalitaires très différentes dans les trois versants de la fonction publique, suggérant des mesures spécifiques de promotion de l'égalité salariale.

### La maternité : une source d'inégalités salariales persistantes

Les analyses du CEE confirment que la naissance d'un enfant est un facteur important pour rendre compte des inégalités salariales entre les femmes et les hommes, puisque celle-ci engendre une pénalité en termes de salaire journalier (par équivalent temps plein) pour les femmes, due à un effet lié au volume de travail et non au salaire horaire, et une prime pour les hommes (cf. tableau 1). Cet effet s'accroît avec le nombre d'enfants.

**Tableau 1 : Effet de la naissance d'un enfant sur le salaire journalier, le nombre d'heures et le salaire horaire des femmes et des hommes selon le secteur d'appartenance trois années après cette naissance**

	FEMMES			HOMMES		
	Sal. jour	Heures	Sal. horaire	Sal. jour	Heures	Sal. horaire
<b>FPE</b>						
1 <sup>ère</sup> naissance	-4,0%	-5,3%	-0,5%	0,0%	-0,2%	-0,1%
2 <sup>ème</sup> naissance	-6,0%	-8,1%	+0,3%	+1,6%	-1,8%	+5,1%
3 <sup>ème</sup> naissance	-12,6%	-17,3%	+3,3%	+2,6%	-0,1%	+3,7%
<b>FPH</b>						
1 <sup>ère</sup> naissance	-2,7%	-5,1%	+1,3%	+1,4%	+2,3%	+0,8%
2 <sup>ème</sup> naissance	-7,5%	-17,1%	+6,2%	+1,6%	+2,6%	+2,4%
3 <sup>ème</sup> naissance	-15,2%	-28,8%	+7,0%	+34,3%	+0,9%	+17,1%
<b>FPT</b>						
1 <sup>ère</sup> naissance	-5,2%	-7,6%	+0,7%	+0,9%	-0,2%	+1,6%
2 <sup>ème</sup> naissance	-12,0%	-30,7%	+5,8%	+3,8%	-3,1%	+4,9%
3 <sup>ème</sup> naissance	-13,0%	-19,0%	+4,3%	+4,4%	-2,4%	+4,6%
<b>Secteur privé</b>						
1 <sup>ère</sup> naissance	-7,7%	-10,4%	-1,7%	+1,2%	-1,6%	+0,3%
2 <sup>ème</sup> naissance	-17,4%	-26,4%	0,0%	+0,6%	-0,7%	+1,1%
3 <sup>ème</sup> naissance	-18,7%	-38,9%	-0,7%	-1,8%	-3,2%	-2,3%

Source : *panel tous salariés, 1994-2011.*

Lecture : Au sein de la FPE, les femmes ayant eu un enfant perçoivent un salaire journalier, au cours des trois années suivant cette naissance, en moyenne 4% inférieur à celui perçu par les femmes n'ayant pas d'enfant. La naissance d'un deuxième enfant s'accompagne d'une perte de salaire journalier en moyenne de 6% au cours des trois années suivant cette naissance, et de 15,6% pour celle d'un troisième enfant de 12,6%.

Ainsi, au sein de la fonction publique, alors que la naissance d'un premier enfant diminue le salaire journalier des mères, trois ans après cette naissance, en moyenne de 2,6 à 5,5 %, selon le versant considéré, la naissance additionnelle d'un troisième enfant le réduit de 12,4 à 17,9 %. Cette perte de salaire journalier est plus importante au sein du secteur privé pour la première et la deuxième naissance puisqu'elle s'élève respectivement à 7,1 % et 17,0 %.

Cette différence observée entre les secteurs public et privé s'explique en partie par l'existence d'un supplément familial de traitement et de temps partiels « longs », mieux rémunérés dans la fonction publique, et par le fait que les salariées du privé diminuent davantage leur nombre d'heures de travail que celles du public suite à l'arrivée d'un enfant.

En outre, la naissance d'un premier et d'un deuxième enfant creuse potentiellement moins les inégalités de salaire selon le sexe dans la FPE que dans les autres versants de la fonction publique. A l'inverse, c'est au sein du secteur privé que la naissance d'un enfant est susceptible d'accroître le plus l'écart de rémunération selon le genre. En revanche, la naissance d'un troisième enfant creuse moins les inégalités de salaire selon le genre dans le secteur privé que dans n'importe quel versant de la fonction publique.

Enfin, c'est la réduction du temps de travail (passage au temps partiel, réduction des heures supplémentaires) des femmes suite à une naissance qui est la principale cause de l'effet négatif de la naissance d'un enfant sur leur salaire journalier et la raison majeure pour laquelle la maternité peut contribuer à accroître les écarts de rémunération entre femmes et hommes puisque la paternité ne modifie que très faiblement l'offre de travail de ces derniers.

Au cours des trois années suivant une naissance, la maternité contribue ainsi à accroître les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Elle est susceptible de les creuser davantage à plus long terme car elle peut avoir un impact négatif sur l'attribution de promotions et l'accès à des postes à responsabilité, effets non mesurés dans la présente étude.

## 4 Formation

### 4.1 La formation statutaire et professionnelle dans les ministères

PROJET



## 4.1 La formation statutaire et professionnelle dans les ministères

Les agents de la fonction publique participent davantage à des actions de formation que les salariés du privé. En 2012, près des deux tiers des agents de la fonction publique ont déclaré avoir participé à au moins une formation professionnelle au cours des douze derniers mois, contre près de la moitié des salariés du privé.

Les hommes ont une probabilité plus élevée de suivre une formation professionnelle que les femmes dans la FPE et le privé (respectivement + 4 et + 6 points) mais pas dans la FPT et la FPH.

Figure 4 : Taux d'accès annuel à la formation professionnelle (en %)

	FPE	FPT	FPH	Ensemble fonction publique	Privé
<b>Age</b>					
18 - 24 ans	66	43	35	52	44
25 - 34 ans	67	67	82	69	53
35 - 44 ans	70	62	73	68	51
45 - 54 ans	66	61	64	64	46
55 - 64 ans	41	49	64	46	38
<b>Sexe</b>					
Hommes	67	59	67	65	51
Femmes	60	59	70	61	44
<b>Type d'emploi</b>					
Fonctionnaires, CDI	65	63	72	65	50
CDD	50	41	58	48	39
<b>Diplôme le plus élevé obtenu</b>					
Diplôme de niveau supérieur à bac+2	70	76	92	72	64
Diplôme de niveau bac+2	65	65	80	69	60
Bac, brevet professionnel ou équivalent	61	71	65	65	50
CAP, BEP et équivalent	59	57	54	57	44
BEPC, DNB, brevet des collèges	56	57	64	57	40
Aucun diplôme	30	33	38	33	28
<b>Temps de travail</b>					
Temps complet	66	62	69	65	50
Temps partiel	49	48	70	51	37
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>					
Cadres et professions intellectuelles supérieures	69	76	91	72	67
Professions intermédiaires	64	66	80	67	60
Employés	57	56	55	56	39
Ouvriers	59	49	66	54	36
<b>Catégorie hiérarchique</b>					
A	69	81	86	72	
B	66	65	75	67	
C	52	54	54	53	
<b>Ensemble</b>	<b>63</b>	<b>59</b>	<b>69</b>	<b>63</b>	<b>48</b>

Source: Insee, enquête sur la formation des adultes 2012. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques. Champ: France métropolitaine, personnes âgées de 18 à 64 ans, en emploi à la date de l'enquête.

Lecture: 67 % des hommes travaillant dans la FPE ont participé à au moins une formation professionnelle au cours des 12 derniers mois.

Figure 6 : Les objectifs<sup>(\*)</sup> des formations professionnelles suivies selon le sexe (en %)

	Ensemble fonction publique		privé	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Être plus performant dans le travail et/ou améliorer les perspectives de carrière	84	87	83	86
Réduction du risque de perte d'emploi	8	7	17	11
Augmentation des possibilités de trouver un emploi ou de changer d'emploi/de profession	8	6	12	10
Démarrer une entreprise	2	1	4	3
Obligation de participation	47	42	56	56
Acquisition des connaissances/compétences utiles dans la vie quotidienne	50	53	48	51
Approfondissement des connaissances/compétences sur un sujet	73	75	68	67
Obtention d'un certificat	18	6	22	8
Rencontre d'autres personnes/pour le plaisir	37	36	27	34

Source: Insee, enquête sur la formation des adultes 2012. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques. Champ : ensemble des formations suivies dans un objectif professionnel au cours des 12 derniers mois par les salariés en emploi à la date de l'enquête.

(\*) Plusieurs objectifs peuvent être assignés à une même formation.

**Figure 5 : Modélisation des déterminants de l'accès annuel à la formation professionnelle : effet des caractéristiques individuelles sur les probabilités d'accès la formation professionnelle**

	Ensemble (modèle 1)	Fonction publique				Privé (modèle 6)
		Ensemble FP (modèle 2)	FPE (modèle 3)	FPT (modèle 4)	FPH (modèle 5)	
<b>Probabilité de la situation de référence</b>	<b>13%</b>	<b>20%</b>	<b>16%</b>	<b>17%</b>	<b>32%</b>	<b>24%</b>
<b>Sexe</b>						
Hommes	4***	3*	4**	n.s.	n.s.	6***
Femmes	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
<b>Age</b>						
18 - 24 ans	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	-23**	n.s.
25 - 34 ans	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
<b>35 - 44 ans</b>	<b>Réf.</b>	<b>Réf.</b>	<b>Réf.</b>	<b>Réf.</b>	<b>Réf.</b>	<b>Réf.</b>
45 - 54 ans	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
55 - 65 ans	-5***	-11***	-10***	-6**	n.s.	-6***
<b>Diplôme</b>						
Diplôme de niveau > à bac+2	29***	37***	32***	40***	58***	32***
Diplôme de niveau bac+2	25***	30***	26***	25***	45***	29***
Bac ou équivalent	17***	27***	20***	33***	36**	22***
CAP, BEP et équivalent	10***	17***	20***	16***	n.s.	13***
BEPC, DNB, brevet des collèges	11***	22***	19***	20***	n.s.	13***
<b>Aucun diplôme</b>	<b>Réf.</b>	<b>Réf.</b>	<b>Réf.</b>	<b>Réf.</b>	<b>Réf.</b>	<b>Réf.</b>
<b>Temps de travail</b>						
Temps complet	5***	8***	8***	8**	n.s.	6***
<b>Temps partiel</b>	<b>Réf.</b>	<b>Réf.</b>	<b>Réf.</b>	<b>Réf.</b>	<b>Réf.</b>	<b>Réf.</b>
<b>Statut dans l'emploi</b>						
Fonctionnaire - CDI	7***	15***	12***	16***	n.s.	8***
<b>CDD</b>	<b>Réf.</b>	<b>Réf.</b>	<b>Réf.</b>	<b>Réf.</b>	<b>Réf.</b>	<b>Réf.</b>
<b>Employeur</b>						
FPE	6***	-4**				
FPH	15***	n.s.				
FPT	10***	Réf.				
<b>Privé</b>	<b>Réf.</b>					
<b>Taille de l'entreprise</b>						
1 à 10 salariés						-14***
11 à 19 salariés						-12***
20 à 49 salariés						-8***
50 à 249 salariés						-5***
<b>250 salariés ou plus</b>						<b>Réf.</b>

Source:

Insee, enquête sur la formation des adultes 2012. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ: France métropolitaine, salariés âgés de 18 à 64 ans, en emploi à la date de l'enquête.

\*\*\* : significatif au seuil de 1 % ; \*\* : significatif au seuil de 5 % ; \* : significatif au seuil de 10 % ; n.s. : non significatif.

Les modélisations économétriques sous-jacentes correspondent à des régressions logistiques. Les écarts de probabilités d'accès à une formation professionnelle sont calculés par rapport à une situation de référence (en gras).

Lecture : Pour chaque modalité, chaque modèle illustre les différences de probabilité de participation à la situation de référence. Par exemple, pour le modèle 3 (FPE), la probabilité de participer à une formation professionnelle pour la personne de référence (une femme, âgée de 35 à 44 ans, sans diplôme, à temps partiel et en CDD) est de 16 %. Toutes choses égales par ailleurs, détenir un diplôme de niveau Bac ou équivalent augmente cette probabilité de 20 points.

**Figure 7 : Part des salariés ayant déclaré des souhaits de formation insatisfaits (en %)**

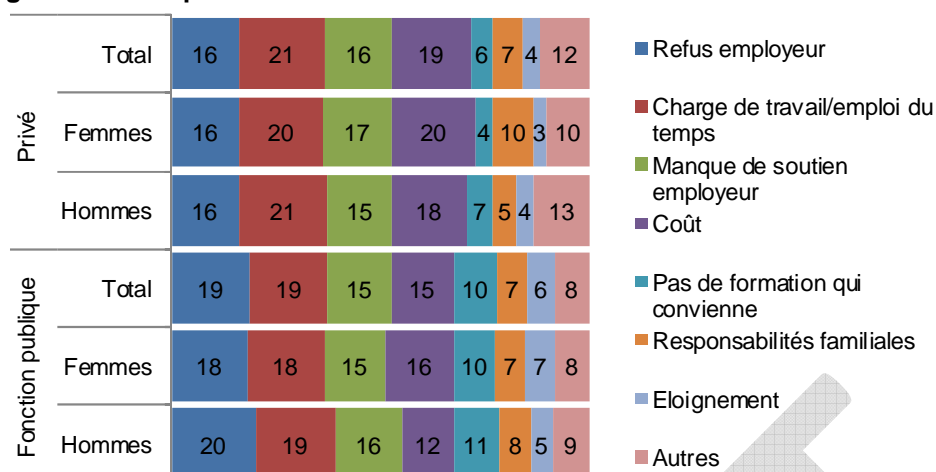
	Salariés non formés (aucune formation pour raisons professionnelles)					Salariés formés (au moins une formation pour raisons professionnelles)					Total				
	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	Privé	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	Privé	FPE	FPT	FPH	Ensemble FP	Privé
<b>Sexe</b>															
Homme	28	30	44	29	32	38	54	34	42	39	35	44	37	38	35
Femme	38	32	34	36	35	44	50	52	48	43	42	43	47	43	38
<b>Age</b>															
18 - 24	45	21	52	36	35	52	40	72	51	46	50	29	59	44	40
25 - 34	41	24	29	36	39	35	47	56	42	45	37	39	51	40	42
35 - 44	41	41	35	41	39	48	62	43	51	42	46	54	41	48	40
45 - 54	33	33	40	34	28	40	56	51	47	37	37	47	47	42	32
55 - 64	20	23	24	21	22	35	28	30	32	24	26	26	28	26	23
<b>Type d'emploi</b>															
Fonctionnaire, CDI	31	32	35	32	32	42	50	48	45	39	38	43	44	40	36
CDD et autres types d'emploi	51	29	39	40	40	39	60	56	49	49	45	42	49	44	43
<b>Diplôme le plus élevé obtenu</b>															
Diplôme de niveau supérieur à bac+2	32	16	24	30	38	41	54	42	43	45	39	45	41	40	42
Diplôme de niveau bac+2	42	27	29	36	41	49	57	57	53	44	47	47	52	48	43
Bac, brevet professionnel ou équivalent	34	41	46	37	36	47	55	63	51	39	42	51	57	46	37
CAP, BEP et équivalent	37	30	37	34	30	37	51	42	44	35	37	42	40	40	33
BEPC, DNB, brevet des collèges	43	47	48	45	33	19	56	32	34	49	30	52	38	39	40
<b>Aucun diplôme</b>	<b>20</b>	<b>28</b>	<b>37</b>	<b>27</b>	<b>28</b>	<b>21</b>	<b>30</b>	<b>7</b>	<b>25</b>	<b>34</b>	<b>20</b>	<b>29</b>	<b>26</b>	<b>26</b>	<b>30</b>
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>															
Cadres et professions intellectuelles supérieures	26	27	36	26	41	36	54	41	39	40	33	47	40	36	41
Professions intermédiaires	41	26	31	37	37	45	52	56	49	41	44	43	51	45	39
Employés	34	30	34	32	35	41	50	47	46	42	38	41	41	40	37
Ouvriers	30	42	47	39	28	54	54	24	51	40	45	48	32	46	32
<b>Catégorie hiérarchique</b>															
A	26	17	31	26		40	53	50	43		36	46	48	39	
B	39	41	41	39		47	49	53	48		44	46	50	45	
C	38	30	36	34		37	52	44	45		37	42	40	40	
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>31</b>	<b>36</b>	<b>33</b>	<b>33</b>	<b>42</b>	<b>51</b>	<b>49</b>	<b>45</b>	<b>40</b>	<b>39</b>	<b>43</b>	<b>45</b>	<b>41</b>	<b>37</b>

Source: Insee, enquête sur la formation des adultes 2012. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ: France métropolitaine, salariés formés et non formés, âgés de 18 à 64 ans, en emploi à la date de l'enquête.

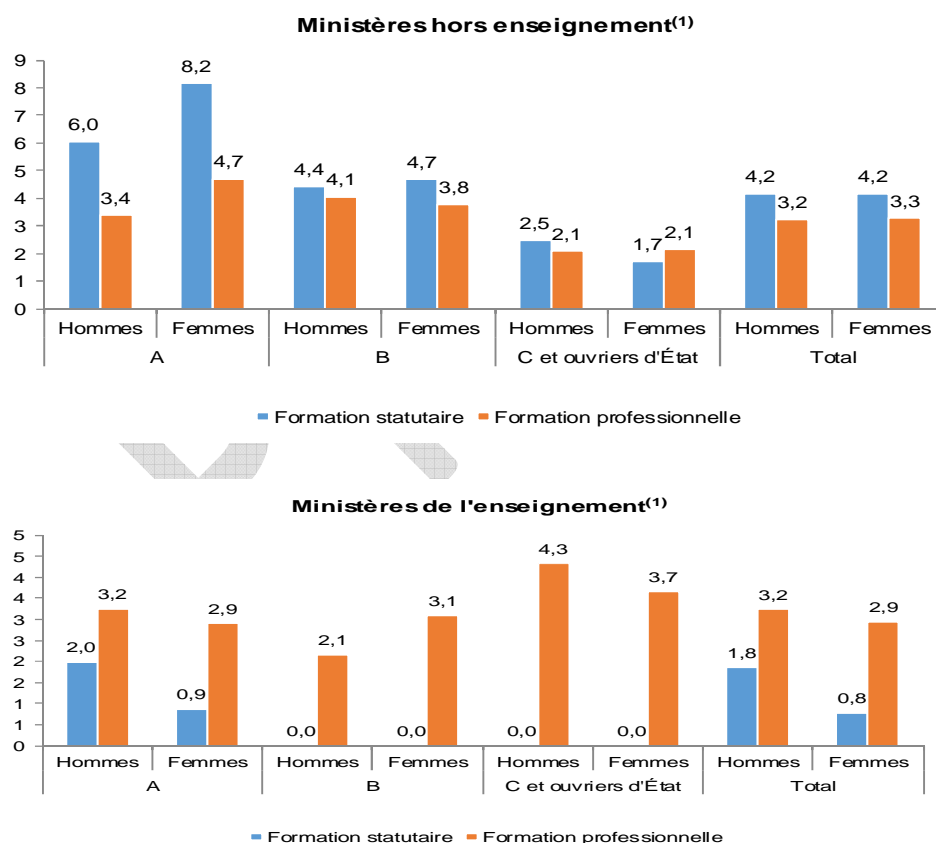
Lecture: 43 % des femmes travaillant dans la fonction publique ont déclaré le souhait de se former davantage (celles ayant déjà eu une formation) ou le souhait de se former (celles n'ayant pas eu de formation).

**Figure 4 : Principales difficultés d'accès à la formation chez les hommes et les femmes (en %)**



Source : Insee, enquête sur la formation des adultes 2012. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.  
 Champ : France métropolitaine, salariés âgés de 18 à 64 ans, en emploi à la date de l'enquête, formés et non formés ayant déclaré des souhaits de formation insatisfaits et au moins une raison de la non-participation aux formations souhaitées.  
 Lecture : 12 % des hommes dans la fonction publique ayant déclaré avoir rencontré des difficultés pour se former ont cité les coûts comme principal frein à la formation.

**Figure 7.1-1 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle dans les ministères<sup>(1)</sup> par agent selon la catégorie hiérarchique et le sexe en 2013**  
 (en nombre de jours par agent)



Source : enquête annuelle Formation, DGAFP, département des études et des statistiques.  
 Champ : Personnels civils des ministères, (hors EPA sous tutelle). Pour le ministère de la Culture, les EPA sont intégrés.  
 (1) Les ministères de l'enseignement comprennent les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

**Figure 7.1-2 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle par agent selon le ministère et le sexe en 2013**

	Formation statutaire			Formation professionnelle			Total général		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Affaires étrangères et européennes	0,3	0,4	0,4	2,8	4,1	3,4	3,1	4,5	3,8
Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire	1,4	1,8	1,7	2,1	2,7	2,4	3,6	4,5	4,1
Ministères économique et financier	6,8	5,2	5,9	4,3	3,8	4,0	11,1	9,0	9,9
Culture et Communication	0,4	0,6	0,5	2,4	3,5	3,0	2,7	4,1	3,5
Défense et anciens combattants	0,3	0,1	0,2	2,3	2,0	2,2	2,5	2,1	2,4
Écologie, développement durable, transports et logement	5,0	4,0	4,7	2,3	2,5	2,4	7,3	6,5	7,0
Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration	5,1	3,2	4,4	3,7	3,1	3,5	8,8	6,4	8,0
Justice et Libertés	2,6	8,1	5,6	2,1	2,6	2,4	4,7	10,7	8,0
Ministères sociaux	1,6	1,3	1,4	3,4	4,1	3,9	5,0	5,4	5,3
Services du Premier ministre hors formation interministérielle	0,1	0,1	0,1	0,9	0,7	0,8	1,0	0,8	0,9
<b>Ensemble hors enseignement<sup>(1)</sup></b>	<b>4,2</b>	<b>4,2</b>	<b>4,2</b>	<b>3,2</b>	<b>3,3</b>	<b>3,2</b>	<b>7,4</b>	<b>7,4</b>	<b>7,4</b>
Enseignement <sup>(1)</sup>	1,8	0,8	1,1	3,2	2,9	3,0	5,1	3,7	4,1
<b>Total y compris enseignement<sup>(1)</sup></b>	<b>3,1</b>	<b>1,8</b>	<b>2,3</b>	<b>3,2</b>	<b>3,0</b>	<b>3,1</b>	<b>6,3</b>	<b>4,8</b>	<b>5,4</b>

Source : enquête annuelle Formation, DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Personnels civils des ministères, (hors EPA sous tutelle). Pour le ministère de la Culture, les EPA sont intégrés.

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

(1) Les ministères de l'enseignement comprennent les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et Recherche.

## **5 Conditions, organisation et temps de travail**

5.1 Les absences pour raison de santé et leur lien avec les conditions de travail dans la fonction publique et le secteur privé

5.2 Les temps et conditions de travail

PROJET

## 5.1 Les absences pour raison de santé et leur lien avec les conditions de travail dans la fonction publique et le secteur privé

L'enquête Conditions de travail 2013 permet d'étudier les absences pour raison de santé de façon homogène entre les différents versants de la fonction publique, ainsi qu'avec le secteur privé, et d'analyser leurs liens avec les risques professionnels auxquels sont exposés les salariés.

Elle met en évidence qu'environ un agent sur trois de la fonction publique (32 % dans fonction publique de l'Etat (FPE), 35 % dans la fonction publique territoriale (FPT) et 33 % dans la fonction publique hospitalière (FPH)) a eu au moins un arrêt maladie dans l'année, contre 28 % des salariés du secteur privé.

**Dans le public comme dans le privé, les femmes s'arrêtent plus souvent et plus longtemps que les hommes**<sup>17</sup>

37 % des femmes de la fonction publique et 32 % des femmes du privé ont eu au moins un arrêt pour raison de santé dans l'année, contre respectivement 28 % et 27 % des hommes. Les différences observées entre secteurs public et privé sont ainsi plus marquées chez les femmes que chez les hommes. D'autre part, l'écart hommes/femmes est plus faible dans la FPT et le secteur privé, où il avoisine 6 points, alors qu'il est proche de 10 points dans la FPE et la FPH. La part de salariés ayant fait l'objet d'au moins trois arrêts maladie dans l'année est en revanche similaire chez les hommes et les femmes, avec entre 3 et 4 % de salariés concernés.

Les femmes s'arrêtent également plus longtemps que les hommes : 35 % des femmes absentes au moins une fois dans l'année pour maladie se sont arrêtées plus de 15 jours, contre 31 % des hommes. Une étude réalisée à partir des données administratives sur les indemnités journalières versées aux salariés du régime général montre que les grossesses expliquent la quasi-totalité des écarts hommes/femmes de durée d'absence pour raisons de santé avant 25 ans, et 37 % chez les 21-45 ans. La sous-représentation des femmes dans les emplois les mieux rémunérés explique quant à elle environ 40 % des écarts après 40 ans<sup>18</sup>.

**Figure 2 : Répartition des agents de la fonction publique absents au moins une fois pour raison de santé selon leur durée cumulée d'absence dans l'année (en %)**

		Part des agents ayant eu au moins 1 arrêt maladie dans l'année	Part des agents ayant eu au moins 3 arrêts maladie dans l'année	Répartition des agents absents au moins une fois pour raisons de santé selon leur durée cumulée d'absence dans l'année			
				1-7 jours	8-15 jours	16-29 jours	30 jours et plus
Sexe	Hommes	28	3	55	17	7	20
	Femmes	37	5	50	18	8	24
Age	Moins de 30 ans	38	5	61	17	8	14
	30-49 ans	34	4	54	17	8	21
	50 ans et plus	31	4	43	19	8	29
Statut	Fonctionnaires	35	4	51	17	8	23
	Contractuels et autres catégories et statuts	28	4	55	18	7	20
Catégorie hiérarchique	A	29	4	58	16	8	18
	B	32	4	52	18	8	22
	C	37	5	48	18	8	25
Quotité de travail	temps complet	33	4	53	17	8	21
	temps partiel	33	4	48	18	8	26
Versant	FPE	32	4	57	19	7	17
	Dont : enseignants	35	5	67	15	6	12
	FPT	35	5	49	17	8	26
	FPH	33	3	46	16	9	28
Revenu	Inférieur au 1 <sup>er</sup> quartile	38	5	52	17	8	22
	Entre le 1 <sup>er</sup> et le 3 <sup>ème</sup> quartile	34	5	49	17	6	26
	Supérieur ou égal au 3 <sup>ème</sup> quartile	24	3	54	18	8	20
Familles de métiers	Action sociale	49	8	60	14	9	16
	Administration	32	4	53	17	8	21
	Bâtiment, travaux publics	33	3	50	16	10	22
	Entretien, maintenance	41	6	43	19	7	30
	Espaces verts, paysages	37	4	48	14	12	25
	Finances publiques	37	6	44	32	6	17
	Education, formation, recherche	32	4	66	16	6	13
	Sécurité, Défense	26	3	53	13	15	17
	Services à la personne, restauration	32	2	46	16	5	33
	Soins	32	3	43	17	9	30
	Sports et loisirs, animation, culture	30	5	51	19	14	16
	Technique, informatique, transports	29	4	51	25	5	18
	Ensemble	33	4	52	18	8	22

Source : Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques. Champ : France, salariés.

<sup>17</sup> Dans l'enquête Conditions de travail 2013, il est précisé dans la question posée aux enquêtés que les arrêts maladie hors maternité sont à prendre en compte, mais il est probable qu'un certain nombre de femmes ait intégré les congés maladie liés à la maternité dans leurs réponses.

<sup>18</sup> Marbot C., Pollak C., 2015, « Les grossesses expliquent 37 % des différences d'arrêt maladie entre femmes et hommes âgés de 21 à 45 ans », *Comptes de la santé 2015*, Drees (à paraître).



## Encadré 2 : Les arrêts maladie dans les établissements de santé publics et privés<sup>19</sup>

Le secteur hospitalier apparaît en moyenne plus exposé aux absences pour raison de santé avec des taux d'absence supérieurs dans la fonction publique hospitalière (FPH) que dans la fonction publique de l'État (FPE) ou le secteur privé : la proportion de salariés absents au moins un jour au cours d'une semaine pour raison de santé en 2012 était de 4 % dans la FPH, contre 3,8 % pour l'ensemble de la fonction publique (4,5 % pour la FPT et 2,9 % pour la FPE) et 3,6 % pour l'ensemble du secteur privé (Enquête emploi de l'Insee)<sup>20</sup>.

La proportion de salariés ayant un arrêt dans l'année étant proche dans la FPH et la FPE (respectivement 33 % et 32 %) et dans le privé (28 %), ces différences sont principalement le reflet de durées d'arrêt plus longues dans le secteur hospitalier. Au total, le secteur de la santé humaine et de l'action sociale semble le plus touché par les absences pour raison de santé, y compris lorsque les différences de structure entre secteurs d'activité sont prises en compte<sup>21</sup>.

Le personnel hospitalier fait en effet face à des conditions de travail particulières, à la fois par son exposition à des contraintes physiques (exposition à des produits dangereux, charge de travail élevée, etc) et aux contraintes psychosociales (tensions avec le public, confrontation à la souffrance des patients, etc.)<sup>22</sup> et des horaires de nuit et contraintes décalées<sup>23</sup>. Plusieurs travaux suggèrent que les conditions de travail difficiles – et les contraintes psychosociales en particulier – sont une cause majeure de recours aux arrêts de travail<sup>24</sup>.

**Figure : Les arrêts maladie dans le secteur hospitalier par secteur et famille professionnelle**

	Public				Privé				Ensemble			
	Avoir eu un arrêt maladie dans l'année (en %)	Durée d'arrêt entre 1 et 7 jours	Durée d'arrêt entre 8 et 29 jours	Durée d'arrêt au moins égale à 30 jours	Avoir eu un arrêt maladie dans l'année (en %)	Durée d'arrêt entre 1 et 7 jours	Durée d'arrêt entre 8 et 29 jours	Durée d'arrêt au moins égale à 30 jours	Avoir eu un arrêt maladie dans l'année (en %)	Durée d'arrêt entre 1 et 7 jours	Durée d'arrêt entre 8 et 29 jours	Durée d'arrêt au moins égale à 30 jours
<b>Par famille professionnelle (secteur hospitalier)</b>												
Personnel médical	9%	-	-	-	15%	-	-	-	10%	34%	32%	34%
Personnel non médical	35%	46%	25%	29%	34%	43%	31%	26%	35%	46%	27%	28%
dont personnel soignant	37%	47%	25%	29%	32%	46%	27%	28%	36%	46%	25%	28%
- Aides-soignants	43%	44%	28%	28%	33%	40%	32%	28%	40%	43%	29%	28%
- Infirmiers, sages-femmes	33%	49%	21%	29%	32%	51%	22%	27%	33%	50%	22%	29%
dont professions paramédicales	32%	52%	25%	23%	49%	39%	50%	12%	37%	46%	35%	18%
dont professions administratives	24%	47%	26%	27%	27%	49%	32%	19%	24%	47%	27%	25%
dont agents d'entretien	42%	41%	28%	32%	42%	28%	33%	39%	42%	38%	29%	34%
dont autres professions	26%	49%	20%	31%	25%	53%	21%	26%	26%	50%	20%	30%
<b>Par âge (secteur hospitalier)</b>												
Moins de 30 ans	38%	56%	19%	25%	38%	54%	28%	18%	38%	55%	22%	23%
30-49 ans	31%	45%	27%	28%	33%	44%	32%	24%	31%	44%	28%	27%
50 ans et plus	27%	39%	28%	33%	28%	32%	32%	36%	27%	37%	29%	34%
<b>Par sexe (secteur hospitalier)</b>												
Homme	25%	52%	20%	28%	23%	53%	23%	24%	24%	52%	20%	27%
Femme	34%	44%	27%	29%	36%	42%	32%	26%	35%	44%	28%	28%
<b>Ensemble secteur hospitalier</b>	32%	46%	25%	29%	33%	43%	31%	26%	32%	45%	27%	28%
<b>Ensemble salarié</b>	33%	52%	26%	22%	28%	47%	28%	25%	29%	48%	27%	25%

Source : Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement Drees.

Champ : France, salariés des établissements publics et privés de santé.

Note : Les répartitions selon la durée d'arrêt de travail ne sont pas calculées pour les médecins par statut d'établissement, les effectifs de médecins ayant pris un arrêt étant trop faibles (moins de 20 médecins).

<sup>19</sup> Catherine Pollak, Layla Ricoch (Drees)

<sup>20</sup> DGAFP, 2014, *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2014, Politiques et pratiques de ressources humaines, Faits et chiffres*.

<sup>21</sup> Inan C., 2013, « Les absences au travail des salariés pour raisons de santé : un rôle important des conditions de travail », *Dares Analyses*, n°009.

<sup>22</sup> Loquet J., Ricoch L., 2014, « Les conditions de travail dans les établissements de santé », *Le panorama des établissements de santé*, Drees.

<sup>23</sup> Cordier M., 2009, « L'organisation du travail à l'hôpital : évolutions récentes », *Études et Résultats*, n° 709, Drees novembre.

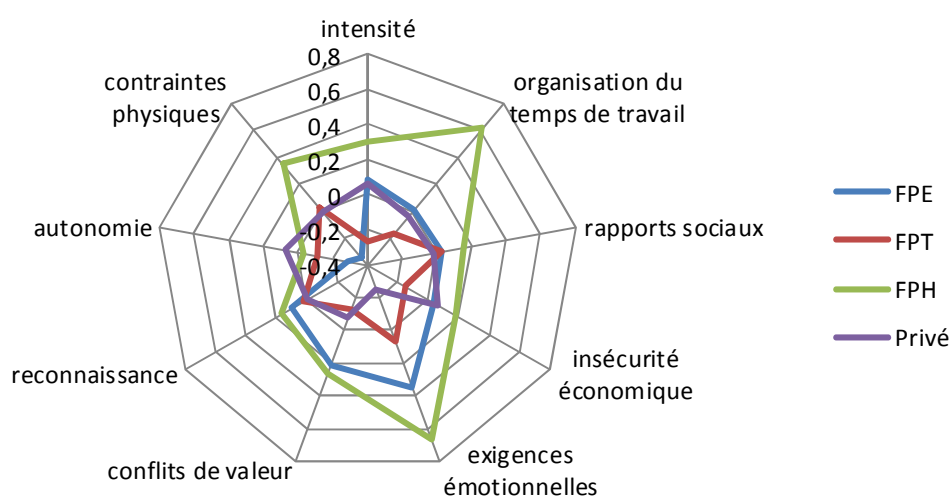
<sup>24</sup> Inan C., 2013, « Les absences au travail des salariés pour raisons de santé : un rôle important des conditions de travail », *Dares Analyses*, n°009.

## Dans la fonction publique, les fonctionnaires et les agents de catégorie B et C s'absentent plus fréquemment pour raisons de santé

La proportion d'agents ayant eu au moins un arrêt pour raison de santé dans l'année diminue avec le niveau de la catégorie hiérarchique. 37 % des agents de catégorie C, 32 % des agents de catégorie B et 29 % des agents de catégorie A déclarent avoir fait l'objet d'au moins un arrêt maladie dans l'année. Les écarts entre catégories s'estompent pour les agents ayant fait l'objet de plus de 3 arrêts maladie dans l'année.

Les écarts entre catégories sont plus importants chez les hommes que chez les femmes, ce qui rappelle le résultat de l'étude de Chaupain-Guillot et Guillot qui montre que les écarts de taux d'absence pour maladie entre ouvriers et cadres, secteurs public et privé confondus, sont plus marqués chez les hommes<sup>25</sup>. L'étude montre également que les salariés exerçant des responsabilités d'encadrement, qui ont également moins de chance d'être insatisfaits de leur emploi, ont une probabilité plus élevée de ne pas s'être absentés pour raison de santé dans l'année. Les agents de catégorie A s'arrêtent également moins longtemps pour raisons de santé dans l'année que les agents de catégorie B, qui eux-mêmes s'arrêtent moins longtemps que les agents de catégorie C.

Figure 4 : Exposition aux risques professionnels et psychosociaux selon le type d'employeur



Source : Enquête Conditions de travail 2013, Dares, DGAFP, Drees, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France, salariés.

Note de lecture : Pour s'affranchir des problèmes d'échelle, les indicateurs sont transformés de telle sorte que leur moyenne est égale à 0 et leur écart-type à 1. Ainsi, une valeur positive équivaut à une exposition supérieure à la moyenne.

<sup>25</sup> Chaupain-Guillot S., Guillot O., 2007, « Les absences au travail : une analyse à partir des données françaises du Panel européen des ménages », *Economie et statistique*, n°408-409, Insee.

## 5.2 Les temps et conditions de travail

### Temps partiel et CAP

Figure 2.7-1 : Effectifs physiques des agents civils par versant de la fonction publique par statut, sexe et quotité de temps de travail au 31 décembre 2013 en France

		Total effectifs	< 50% et quotité indéterminée	50%	60%	70%	80%	90%	Effectifs à temps partiel	Part des agents à temps partiel (en %)	
FPE	<b>Fonctionnaires</b>	<b>1 529 415</b>	<b>3 026</b>	<b>22 834</b>	<b>5 192</b>	<b>9 388</b>	<b>94 145</b>	<b>42 229</b>	<b>176 814</b>	<b>11,6</b>	
	Femmes	913 317	1 594	19 587	4 266	7 946	85 326	36 674	155 393	17,0	
	Hommes	616 098	1 432	3 247	926	1 442	8 819	5 555	21 421	3,5	
	<b>enseignants</b>	<b>765 449</b>	<b>1 005</b>	<b>16 764</b>	<b>2 239</b>	<b>6 652</b>	<b>24 678</b>	<b>27 882</b>	<b>79 220</b>	<b>10,3</b>	
	Femmes	507 637	647	14 784	1 783	5 619	22 923	23 993	69 749	13,7	
	Hommes	257 812	358	1 980	456	1 033	1 755	3 889	9 471	3,7	
	<b>Contractuels</b>	<b>370 416</b>	<b>20 752</b>	<b>50 340</b>	<b>13 588</b>	<b>17 884</b>	<b>34 993</b>	<b>12 220</b>	<b>149 777</b>	<b>40,4</b>	
	Femmes	225 906	11 439	36 835	9 889	12 109	27 076	8 369	105 717	46,8	
	Hommes	144 510	9 313	13 505	3 699	5 775	7 917	3 851	44 060	30,5	
	<b>Autres catégories et statuts (2)</b>	<b>175 857</b>	<b>3 222</b>	<b>7 112</b>	<b>2 674</b>	<b>3 905</b>	<b>6 084</b>	<b>6 052</b>	<b>29 049</b>	<b>16,5</b>	
	Femmes	109 438	1 917	5 930	1 993	3 101	5 047	4 962	22 950	21,0	
	Hommes	66 419	1 305	1 182	681	804	1 037	1 090	6 099	9,2	
FPT	<b>Fonctionnaires (2)</b>	<b>1 453 109</b>	<b>19 343</b>	<b>36 146</b>	<b>29 576</b>	<b>28 675</b>	<b>116 030</b>	<b>61 557</b>	<b>291 327</b>	<b>20,0</b>	
	Femmes	846 220	15 048	28 170	23 293	23 334	106 055	56 858	252 758	29,9	
	Hommes	606 889	4 295	7 976	6 283	5 341	9 975	4 699	38 569	6,4	
	<b>Contractuels</b>	<b>362 826</b>	<b>67 275</b>	<b>32 012</b>	<b>22 754</b>	<b>21 328</b>	<b>21 616</b>	<b>15 014</b>	<b>179 999</b>	<b>49,6</b>	
	Femmes	243 719	48 973	24 808	17 816	17 075	17 990	12 048	138 710	56,9	
	Hommes	119 107	18 302	7 204	4 938	4 253	3 626	2 966	41 289	34,7	
	<b>Autres catégories et statuts (1)</b>	<b>62 810</b>	<b>4 179</b>	<b>3 112</b>	<b>5 566</b>	<b>5 158</b>	<b>3 382</b>	<b>1 701</b>	<b>23 098</b>	<b>36,8</b>	
	Femmes	53 929	2 943	2 162	4 522	4 267	2 892	1 524	18 310	34,0	
	Hommes	8 881	1 236	950	1 044	891	490	177	4 788	53,9	
	FPH	<b>Fonctionnaires</b>	<b>836 041</b>	<b>4 875</b>	<b>20 718</b>	<b>5 742</b>	<b>6 357</b>	<b>124 090</b>	<b>15 357</b>	<b>177 139</b>	<b>21,2</b>
		Femmes	675 667	3 774	19 290	5 185	5 536	119 364	14 388	167 537	24,8
		Hommes	160 374	1 101	1 428	557	821	4 726	969	9 602	6,0
<b>Contractuels</b>		<b>198 708</b>	<b>10 276</b>	<b>15 063</b>	<b>3 871</b>	<b>3 785</b>	<b>15 221</b>	<b>3 001</b>	<b>51 217</b>	<b>25,8</b>	
Femmes		155 775	7 045	11 973	3 237	3 263	14 018	2 595	42 131	27,0	
Hommes		42 933	3 231	3 090	634	522	1 203	406	9 086	21,2	
<b>Autres catégories et statuts (1)</b>		<b>117 958</b>	<b>14 183</b>	<b>3 636</b>	<b>5 386</b>	<b>2 964</b>	<b>3 947</b>	<b>1 193</b>	<b>31 309</b>	<b>26,5</b>	
Femmes		61 150	5 737	1 843	2 792	1 777	2 975	719	15 843	25,9	
Hommes		56 808	8 446	1 793	2 594	1 187	972	474	15 466	27,2	
3 FP		<b>Ensemble</b>	<b>5 107 140</b>	<b>147 131</b>	<b>190 973</b>	<b>94 349</b>	<b>99 444</b>	<b>419 508</b>	<b>158 324</b>	<b>1 109 729</b>	<b>21,7</b>
		Femmes	3 285 121	98 470	150 598	72 993	78 408	380 743	138 137	919 349	28,0
		Hommes	1 822 019	48 661	40 375	21 356	21 036	38 765	20 187	190 380	10,4
	<b>dont titulaires</b>	<b>3 818 565</b>	<b>27 244</b>	<b>79 698</b>	<b>40 510</b>	<b>44 420</b>	<b>334 265</b>	<b>119 143</b>	<b>645 280</b>	<b>16,9</b>	
	Femmes	2 435 204	20 416	67 047	32 744	36 816	310 745	107 920	575 688	23,6	
	Hommes	1 383 361	6 828	12 651	7 766	7 604	23 520	11 223	69 592	5,0	

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

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

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

(2) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT les militaires (2 000 sapeurs-pompiers de Marseille) sont regroupés avec les fonctionnaires.

CPA : cessation progressive d'activité. Le dispositif est en voie d'extinction.

Figure 2.7-2 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPE à temps partiel et en cessation progressive d'activité par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2013 en France

	Total fonctionnaires	Fonctionnaires à temps partiel	Part de fonctionnaires à temps partiel (en %)	Fonctionnaires en CPA	Part de CPA parmi les fonctionnaires de 58 ans et + (en %)
<b>Femmes</b>					
Catégorie A	616 936	86 549	14,0	327	0,7
Catégorie B	139 237	31 453	22,6	113	0,6
Catégorie C	156 642	37 317	23,8	90	0,4
Catégorie indéterminée	502	74	14,7	-	-
<b>Total</b>	<b>913 317</b>	<b>155 393</b>	<b>17,0</b>	<b>530</b>	<b>0,6</b>
<b>Hommes</b>					
Catégorie A	372 207	12 483	3,4	192	0,4
Catégorie B	156 107	4 626	3,0	33	0,3
Catégorie C	87 209	4 028	4,6	17	0,2
Catégorie indéterminée	575	284	49,4	-	-
<b>Total</b>	<b>616 098</b>	<b>21 421</b>	<b>3,5</b>	<b>242</b>	<b>0,3</b>
<b>Ensemble</b>					
Catégorie A	989 143	99 032	10,0	519	0,5
Catégorie B	295 344	36 079	12,2	146	0,5
Catégorie C	243 851	41 345	17,0	107	0,3
Catégorie indéterminée	1 077	358	33,2	-	-
<b>Total</b>	<b>1 529 415</b>	<b>176 814</b>	<b>11,6</b>	<b>772</b>	<b>0,5</b>

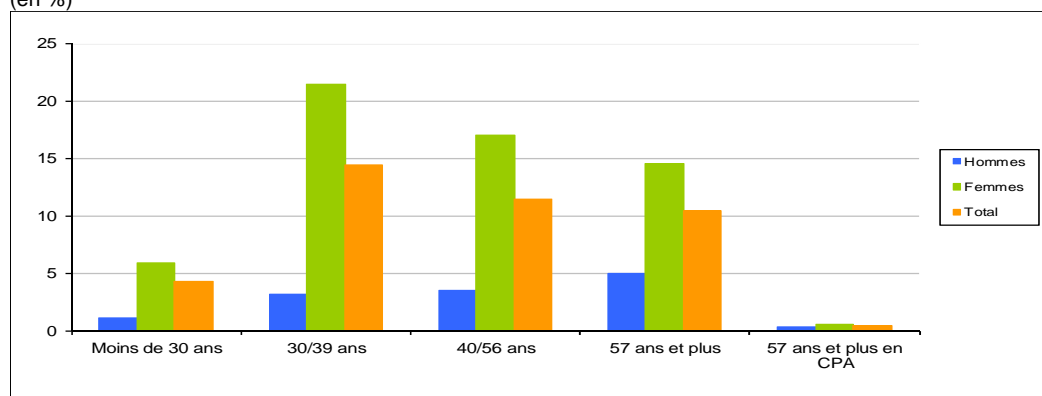
Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

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

CPA : cessation progressive d'activité. En 2013, seuls les agents de 58 ans et plus sont concernés.

Note : le temps partiel doit être distingué du temps incomplet dont les fondements juridiques sont différents.

**Figure 2.7-5 : Part des fonctionnaires de la FPE à temps partiel ou en CPA, par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2013 en France (en %)**



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

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

CPA : cessation progressive d'activité. En 2012, seuls les agents de 57 ans et plus sont concernés.

Note : le temps partiel doit être distingué du temps incomplet dont les fondements juridiques sont différents.

Note de lecture : 1,1 % des hommes de moins de 30 ans, fonctionnaires de la FPE, sont à temps partiel. 0,3 % des hommes de 57 ans et plus, fonctionnaires de la FPE, sont en CPA.

**Figure 2.7-3 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPT à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2013 en France**

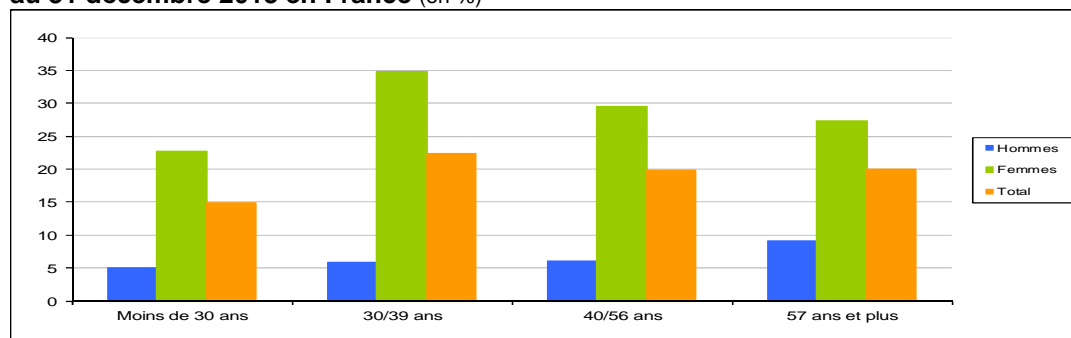
	Total fonctionnaires	Fonctionnaires à temps partiel	Part de fonctionnaires à temps partiel (en %)
<b>Femmes</b>			
Catégorie A	82 554	18 623	22,6
Catégorie B	132 379	37 538	28,4
Catégorie C	630 989	196 391	31,1
Catégorie indéterminée	298	206	69,1
<b>Total</b>	<b>846 220</b>	<b>252 758</b>	<b>29,9</b>
<b>Hommes</b>			
Catégorie A	49 625	2 565	5,2
Catégorie B	74 025	6 572	8,9
Catégorie C	483 085	29 335	6,1
Catégorie indéterminée	154	97	63,0
<b>Total</b>	<b>606 889</b>	<b>38 569</b>	<b>6,4</b>
<b>Ensemble</b>			
Catégorie A	132 179	21 188	16,0
Catégorie B	206 404	44 110	21,4
Catégorie C	1 114 074	225 726	20,3
Catégorie indéterminée	452	303	67,0
<b>Total</b>	<b>1 453 109</b>	<b>291 327</b>	<b>20,0</b>

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

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

Note : le temps partiel doit être distingué du temps incomplet dont les fondements juridiques sont différents.

**Figure 2.7-6 : Part des fonctionnaires de la FPT à temps partiel par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2013 en France (en %)**



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

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

Note : le temps partiel doit être distingué du temps incomplet dont les fondements juridiques sont différents.

Note de lecture : 5,1 % des hommes de moins de 30 ans, fonctionnaires de la FPT, sont à temps partiel. 9,1 % des hommes de 57 ans et plus, fonctionnaires de la FPT sont à temps partiel.

**Figure 2.7-4 : Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPH à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2013 en France**

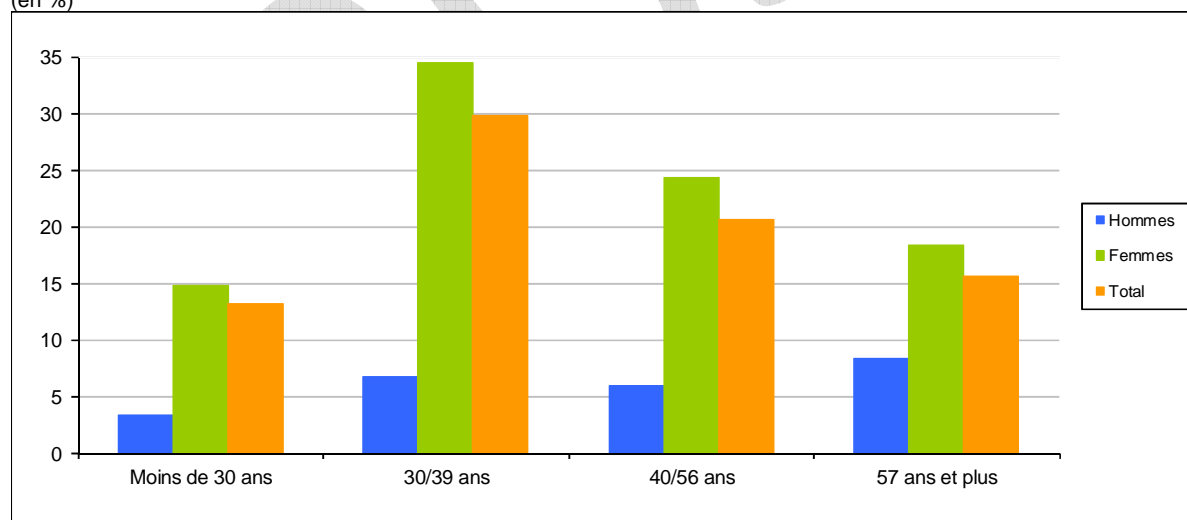
	Total fonctionnaires	Fonctionnaires à temps partiel	Part de fonctionnaires à temps partiel (en %)
<b>Femmes</b>			
Catégorie A	172 532	41 142	23,8
Catégorie B	165 967	51 499	31,0
Catégorie C	337 143	74 890	22,2
Catégorie indéterminée	25	6	24,0
<b>Total</b>	<b>675 667</b>	<b>167 537</b>	<b>24,8</b>
<b>Hommes</b>			
Catégorie A	31 817	1 925	6,1
Catégorie B	31 548	2 439	7,7
Catégorie C	97 001	5 236	5,4
Catégorie indéterminée	8	ns	ns
<b>Total</b>	<b>160 374</b>	<b>9 602</b>	<b>6,0</b>
<b>Ensemble</b>			
Catégorie A	204 349	43 067	21,1
Catégorie B	197 515	53 938	27,3
Catégorie C	434 144	80 126	18,5
Catégorie indéterminée	33	8	24,2
<b>Total</b>	<b>836 041</b>	<b>177 139</b>	<b>21,2</b>

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

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

Note : le temps partiel doit être distingué du temps incomplet dont les fondements juridiques sont différents.

**Figure 2.7-7 : Part des fonctionnaires de la FPH à temps partiel par tranche d'âge et par sexe au 31 décembre 2013 en France (en %)**



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

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

Note : le temps partiel doit être distingué du temps incomplet dont les fondements juridiques sont différents.

Note de lecture : 3,2 % des hommes de moins de 30 ans, fonctionnaires de la FPH, sont à temps partiel. 8,3 % des hommes de 57 ans et plus, fonctionnaires de la FPH, sont à temps partiel.

## Travail au forfait

**Figure 8.1-1 : Part des agents déclarant travailler au forfait dans les trois versants de la fonction publique par sexe en 2012**

(en %)

	FPE	FPT	FPH	Ensemble 3FP
<b>Hommes</b>	7,5	4,2	9,5	6,6
<b>Femmes</b>	5,1	4,7	6,7	5,4
<b>Ensemble</b>	6,3	4,5	7,4	5,9

Source : enquête Emploi 2012, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine.

Note de lecture : 7,5% des hommes de la FPE travaillent au forfait en 2012.

**Figure 8.1-2 : Part d'agents au forfait dans les ministères par catégorie hiérarchique et par sexe en 2003**

(en %)

Ministère	Catégorie hiérarchique			Sexe		Ensemble
	A	B	C	Hommes	Femmes	
Affaires étrangères	92,4	0,9	0,3	26,4	8,7	15,6
Agriculture	53,3	1,8	0,5	11,3	6,1	16,3
Culture	40,5	1,5	0,8	28,1	14,1	19,4
Défense	0,5	0,3	0,3	0,4	0,2	0,3
Économie et Finances	57,3	5,4	1,0	25,1	5,8	13,3
Éducation nationale	-	-	-	-	-	-
Emploi et Solidarité	17,0	0,6	0,6	12,3	3,3	5,7
Équipement	6,0	0,1	0,0	0,9	0,5	0,8
Intérieur	38,8	5,5	0,2	2,9	2,3	2,7
<i>dont Police nationale</i>	92,3	9,2	0,3	2,0	1,8	2,0
Jeunesse et Sports	100,0	9,0	3,0	100,0	42,5	75,9
Justice	80,9	6,4	0,6	15,4	16,4	16,1
<i>dont magistrats</i>	93,5	-	-	93,4	93,6	93,5
Outre-mer	42,1	0,0	0,0	27,4	4,7	14,0
Services du Premier ministre	47,7	3,5	0,2	28,6	13,8	20,9
<b>Total des ministères</b>	<b>41,7</b>	<b>3,2</b>	<b>0,3</b>	<b>8,7</b>	<b>4,2</b>	<b>6,4</b>
<b>Total hors Éducation nationale</b>	<b>47,5</b>	<b>3,8</b>	<b>0,4</b>	<b>10,0</b>	<b>6,0</b>	<b>8,2</b>

Source : enquête exceptionnelle Temps de travail 2003, DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Agents civils des ministères.

Lecture : 1% des agents de catégorie C du ministère de l'Économie et des Finances sont au forfait en 2003.

## Comptes épargne-temps

**Figure 8.2-2 : Récapitulatif des principaux indicateurs par catégorie hiérarchique des agents de la fonction publique de l'État au 31 décembre 2009 après l'application des nouvelles mesures de gestion des CET**

	A niveau administrateur	A niveau attaché	Ensemble des A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Nombre de CET au 31-12-2009	27 527	62 374	89 901	86 297	54 561	<b>230 759</b>
Part des agents éligibles au dispositif ayant un CET (en %)	51,0	49,9	50,3	30,7	19,9	<b>31,4</b>
Part des nouveaux CET, ouverts pendant les années 2008 et 2009 sur l'ensemble des CET (en %)	25,0	26,4	26,0	33,6	44,1	<b>33,1</b>
Part des CET utilisés pour le <b>rachat de jours</b> sur l'ensemble des CET au titre du décret no 2009-1065 du 28 août 2009 (en %)	41,2	32,7	35,3	19,6	18,6	<b>25,5</b>
Nombre de jours rachetés au titre du décret no 2009-1065 du 28 août 2009	222 147	358 543	580 690	240 446	100 644	<b>921 780</b>
Moyenne de jours rachetés par compte utilisé pour le rachat	19,6	17,6	18,3	14,2	9,9	<b>15,7</b>
Part des comptes épargne utilisés pour le <b>versement de jours au RAFP</b> (en %)	14,5	2,5	6,2	1,7	1,8	<b>3,4</b>
Nombre de jours placés au RAFP au titre du décret no 2009-1065 du 28 août 2009	39 412	46 997	86 409	50 638	29 691	<b>166 738</b>
Moyenne de jours versés au RAFP par compte utilisé pour le versement	9,9	29,8	15,5	35,4	30,9	<b>20,9</b>
Part des comptes épargne utilisés pour la <b>consommation sous forme de congé</b> pendant les années 2008 et 2009 (en %)	9,7	10,7	10,4	11,8	11,6	<b>11,2</b>
Nombre moyen de jours consommés sous forme de congé par CET concerné	13,4	12,3	12,6	11,5	7,9	<b>11,0</b>
Nombre de jours restant sur les CET au 31/12/2009	725 270	1 043 397	1 768 667	1 544 555	637 547	<b>3 950 769</b>
Nombre moyen de jours en stock sur les CET	26,3	16,7	19,7	17,9	11,7	<b>17,1</b>

Source : enquête bisannuelle CET 2008-2009, DGAFP, DGAFP, département des études et des statistiques.

Note de lecture : au 31 décembre 2009, 230 759 CET étaient ouverts depuis la mise en place du dispositif, ce qui représente 31,4 % de l'ensemble des agents de la fonction publique éligibles au CET et une moyenne de 17,1 jours de dépôt. Parmi les agents possédant un CET, 25,5 % ont racheté 15,7 jours en moyenne et 3,4 % ont versé au RAFP 20,9 jours en moyenne.



## Congés

**Figure 8.3-1 : Les congés par type d'employeur en 2010**

	Nombre de jours	Nombre de semaines
<b>Les trois versants de la fonction publique</b>	<b>45</b>	<b>7,6</b>
État <sup>(1)</sup>	48 <sup>(2)</sup>	8,0
Collectivités locales	45	7,4
Hôpitaux publics	44	7,3
<b>Employeur particulier</b>	<b>26</b>	<b>4,3</b>
<b>Entreprise, association</b>	<b>36</b>	<b>5,9</b>
De 1 à 9 salariés	29	4,9
De 10 à 49 salariés	32	5,3
De 50 à 199 salariés	37	6,1
De 200 à 999 salariés	38	6,4
Plus de 1000 salariés	40	6,6

Source : enquête *Emploi en continu sur l'année 2010*, Insee. Traitement Insee.

Champ : salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi principal (hors personnels enseignants du secteur de l'éducation et militaires).

Lecture : en 2010, les salariés d'une entreprise ou d'une association ont pris en moyenne 36 jours ouvrables de congé, correspondant à 5,9 semaines de congé.

<sup>(1)</sup> hors personnels enseignants du secteur de l'éducation et militaires.

<sup>(2)</sup> Les cycles hebdomadaires de travail des agents peuvent donner lieu à l'attribution de jours ARTT en compensation. En moyenne, les agents de la FPE (sur la base de la répartition des cycles de 2003) disposent de 20 jours ARTT, qui s'ajoutent aux congés annuels, d'après l'enquête DGAFP Temps de travail de 2003.

## Causes d'absences au travail

**Figure 8.3-2 : Causes d'absence au travail dans la fonction publique de l'État en mars 2004 et mars 2010**

(en %)

	Tous ministères hors Éducation nationale		Éducation nationale		Total général	
	2004	2010	2004	2010	2004	2010
Congé ordinaire de maladie	3,0	2,8	2,8	2,3	2,9	2,5
Congé de longue maladie ou pour grave maladie	1,1	0,9	0,8	0,8	0,9	0,8
Accident de service ou de travail, maladie professionnelle	0,3	0,3	0,2	0,1	0,2	0,2
Ensemble "maladies"	4,3	4,0	3,8	3,1	4,0	3,5
Congé de maternité, paternité et d'adoption	0,4	0,5	1,2	1,4	0,9	1,1
Autorisation spéciale d'absence	0,7	0,8	0,5	0,4	0,6	0,5
<i>Dont garde enfant malade</i>	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Formations	1,8	2,0	1,6	0,7	1,7	1,2
Congés annuels, RTT, CET, récupération	10,4	8,9	0,2 <sup>(3)</sup>	2,3 <sup>(2)</sup>	5,5	3,4 <sup>(2)</sup>
<b>Part de personnes absentes un jour test de mars 2004 et de mars 2010 <sup>(1)</sup> (en %)</b>	<b>17,9</b>	<b>17,1</b>	<b>7,4</b>	<b>6,2 <sup>(2)</sup></b>	<b>11,7</b>	<b>10,1 <sup>(2)</sup></b>

Source : enquêtes DGAFP auprès des directions de personnel des ministères, DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Agents civils des ministères.

Lecture : 2,5 % des agents de l'État étaient en congé de maladie ordinaire, lors de la journée du 25 mars 2010 ; ils étaient 2,9 % à être absents pour ce motif en mars 2004.

(1) Le nombre de personnes absentes lors du jour test est rapporté à l'effectif du ministère.

(2) Le jour test choisi se situe en période scolaire, ce qui exclut de facto les congés (annuels, RTT, etc.) des enseignants. Cela explique le faible taux d'absence des agents du ministère de l'Éducation nationale pour ce motif puisqu'il ne peut concerner que les personnels administratifs. Compte tenu du poids des enseignants dans la fonction publique de l'État, le même type de résultat est observé (faible taux global d'absence) dans l'ensemble des ministères.

(3) Le faible taux d'absence pour congés annuels, RTT et CET à l'Éducation en 2004 résulte du fait que l'instauration des CET a débuté seulement en 2004 dans ce ministère : les agents ne pouvaient donc pas encore disposer de jours de congé pour ce motif en mars 2004.

## Congé parental

**Figure 8.3-3 : Nombre d'agents en congé parental dans les ministères au 31 décembre <sup>(1)</sup>**

	2012	2013	Evolution 2013/2012 (en %)
Affaires étrangères et européennes	12	22	83,3
Agriculture, Alimentation, Pêche, Ruralité et Aménagement du territoire	92	85	-7,6
Ministères économique et financier	318	284	-10,7
Culture et Communication	37	nd	
Défense et anciens combattants	160	129	-19,4
Écologie, Développement durable, Transports et Logement	109	88	-19,3
Ministères de l'enseignement	5 076	4 722	-7,0
Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales et Immigration	496	426	-14,1
Justice et Libertés	213	287	34,7
Santé et Jeunesse et sports	24	31	29,2
Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville	nd	21	
Services du Premier ministre <sup>(2)</sup>	2	4	100,0
<b>Ensemble</b>	<b>6 539</b>	<b>6 099</b>	<b>-6,7</b>
<b>Part des agents en congé parental</b>	<b>0,5%</b>	<b>0,5%</b>	

Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire 2012 et 2013, DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Agents titulaires civils des ministères.

Lecture : Au 31 décembre 2013, les fonctionnaires en congé parental représentent 0,5 % de l'ensemble des titulaires civils des ministères.

<sup>(1)</sup> Résultats partiels : les résultats ne sont pas connus en 2012 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville et en 2013 pour le ministère de la Culture et de la Communication.

<sup>(2)</sup> Réponse incomplète : La Direction des Services administratifs et financiers du Premier ministre (DSAF) n'a pas répondu à l'enquête en 2013.

Note : nd : non disponible.

**Figure 8.3-4 : Répartition par sexe, âge et catégorie hiérarchique des agents en congé parental dans les ministères au 31 décembre (en %)**

	1998	2000	2002	2004	2007	2009 <sup>(1)</sup>	2011 <sup>(1)</sup>	2013 <sup>(1)</sup>
<b>Sexe</b>								
Hommes	5,9	3,2	3,5	4,1	5,1	4,7	4,2	7,6
Femmes	94,1	96,8	96,5	95,9	94,9	95,3	95,8	92,4
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<b>Age</b>								
Moins de 30 ans			10,7	12,5	12,8	12,0	11,9	9,7 <sup>(3)</sup>
30 à 39 ans			75,4	75,7	74,2	74,4	75,0	73,1 <sup>(3)</sup>
40 à 49 ans			13,7	11,7	12,9	13,3	12,8	16,7 <sup>(3)</sup>
50 ans et plus			0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,5 <sup>(3)</sup>
Ensemble			100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0 <sup>(3)</sup>
<b>Catégorie hiérarchique</b>								
A+	-	-	-	-	4,1 <sup>(2)</sup>	0,4 <sup>(2)</sup>	0,8 <sup>(2)</sup>	1,0 <sup>(2)</sup>
A	33,9	32,8	50,6	60,0	59,8	70,2	72,0	74,2
B	38,7	33,0	18,1	12,6	12,7	11,7	11,6	10,4
C	27,4	34,2	31,3	27,4	23,4	17,8	15,6	14,4
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire 1998 à 2013, DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Agents titulaires civils des ministères.

Lecture : 92,4% des agents titulaires civils des ministères en congé parental au 31 décembre 2013 sont des femmes et 73,1% sont âgés de 30 à 39 ans.

<sup>(1)</sup> Résultats partiels : les résultats ne sont pas connus en 2009 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville, Jeunesse et Sports, en 2011 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville et en 2013 pour le ministère de la Culture et de la Communication, et la DSAF des services du Premier ministre.

<sup>(2)</sup> La définition de la catégorie A+ fait l'objet de travaux d'harmonisation au sein de la DGAFP. Les résultats ne sont donc pas comparables sur la période 2006-2010. Dans l'édition 2009 de l'enquête TEMS, la catégorie A+ désignait "l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'indice terminal du grade supérieur est au moins égal à la hors échelle B", c'est à dire les corps dont un grade atteint un indice majoré strictement supérieur à 963. Dans la définition utilisée depuis 2010, à ce premier critère vient s'ajouter un critère supplémentaire pour définir l'appartenance d'un corps ou d'un emploi à la catégorie A+ : le corps ou emploi doit être un débouché de la catégorie A (et non B). Les inspecteurs du travail et les directeurs des services pénitentiaires sont ainsi exclus de la catégorie A+, même si la grille indiciaire de ces corps atteint au moins la HEB. En outre, un critère alternatif, celui du niveau de recrutement, intervient si le premier critère (HEB minimum) n'est pas atteint. Ceci conduit à intégrer les corps de maîtres de conférences, ingénieurs et chargés de recherche, dont le recrutement requiert le doctorat, malgré un bornage indiciaire inférieur.

<sup>(3)</sup> Hors ministère des Affaires étrangères, pour lequel l'âge n'est pas renseigné.

**Figure 8.3-5 : Répartition des agents des ministères en congé parental selon la durée au 31 décembre (en %)**

	2007	2009 <sup>(1)</sup>	2011 <sup>(1)</sup>	2013 <sup>(1)</sup>
Moins d'un an	63,6	54,0	67,1	75,4
De 1 à 5 ans	35,3	24,8	31,8	23,5
De 5 à 10 ans	1,1	0,6	0,8	0,6
Plus de 10 ans	0,0	20,6	0,3	0,1
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire 2007 à 2013, DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Agents titulaires civils des ministères.

(1) Résultats partiels : les résultats ne sont pas connus en 2009 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville, Jeunesse et Sports, en 2011 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville et en 2013 pour les ministères des Affaires étrangères, de la Culture et de la Communication, et la DSAF des services du Premier ministre.

Lecture : 75% des agents titulaires civils des ministères en congé parental au 31 décembre 2013 sont en congé parental depuis moins d'un an.

**Figure 8.3-6 : Effectif des agents en congé parental dans la fonction publique territoriale au 31 décembre 2013**

	Total	Part de femmes
En congé parental (article 75) Fonctionnaires et non titulaires	7 673	96,2

Source : DGCL-CNFPT, Synthèse nationale des rapports aux CTP sur l'état des collectivités territoriales

Note : Ces données ne sont que des estimations provenant de l'exploitation des "bilans sociaux" et ne peuvent pas être considérées comme exactes à l'unité près.

## Accidents de trajet

**Figure 8.5-4 : Répartition des accidents du trajet notifiés en 2013 selon le sexe et la gravité par ministère**

	Taux de couverture (en %)	Nombre d'accidents du trajet notifiés	Répartition selon le sexe (en %)		Répartition par type d'arrêt (en %)							
			H	F	Sans arrêt		Avec arrêt		dont + de 3 jours		Avec décès	
					H	F	H	F	H	F	H	F
Affaires étrangères et européennes <sup>(1)</sup>	100,0	36	33,3	66,7	25,0	37,5	75,0	62,5	50,0	62,5	0,0	0,0
Agriculture et Pêche	73,0	55	23,6	76,4	15,4	38,1	84,6	61,9	69,2	47,6	0,0	0,0
Ministères économique et financier	100,0	1 126	27,7	72,3	35,6	36,7	64,4	63,1	54,2	51,0	0,0	0,1
Conseil d'Etat	100,0	47	23,4	76,6	63,6	47,2	36,4	52,8	18,2	50,0	0,0	0,0
Culture et Communication	100,0	345	34,2	65,8	43,2	38,3	56,8	61,7	nd	nd	0,0	0,0
DDI	92,0	241	34,0	66,0	46,3	40,9	53,7	59,1	46,3	13,2	0,0	0,0
Défense	95,0	394	47,0	53,0	38,9	52,2	61,1	47,8	53,0	40,7	0,0	0,0
Autre Écologie, Développement et Aménagement durables	79,0	388	38,9	61,1	52,8		47,2		39,4		0,0	0,0
Écologie, Développement et Aménagement durables - Aviation civile	100,0	53	50,9	49,1	48,1	65,4	51,9	34,6	44,4	30,8	0,0	0,0
Éducation nationale	100,0	3 515	20,9	79,1	27 <sup>(1)</sup>	31 <sup>(1)</sup>	55 <sup>(1)</sup>	55 <sup>(1)</sup>	nd	nd	0,1	0,0
Enseignement supérieur et Recherche <sup>(1)</sup>	81,0	1 375	nd		41,1		58,9		51,6		0,0	0,0
Intérieur - gendarmerie	92,0	38	28,9	71,1	18,2	33,3	81,8	66,7	54,5	33,3	0,0	0,0
Intérieur - police <sup>(1)</sup>	100,0	1 014	62,6	37,4	nd	nd	nd	nd	nd	nd	0,5	0,3
Intérieur - secrétariat général	99,0	420	25,2	74,8	32,1	41,1	67,9	58,9	34,9	43,6	0,0	0,0
Justice et Libertés <sup>(1)</sup>	90,0	606	25,7	74,3	nd		nd		nd		0,5	0,5
Santé, Jeunesse, Sports et Vie associative <sup>(1)</sup>	95,0	224	nd		nd		nd		nd		nd	nd
Services du Premier ministre <sup>(1)</sup>	97,0	71	32,4	67,6	30,4	35,4	69,6	64,6	60,9	54,2	0,0	0,0
Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville <sup>(1)</sup>	96,0	131	nd		nd		nd		nd		nd	nd

Source : Volet AT/MP, Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine du travail dans la fonction publique de l'Etat en 2013. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Ministères.

<sup>(1)</sup> AT reconnu uniquement

\* distinction H/F non disponible

Lecture : Sur un périmètre couvrant 73 % des services du ministère de l'Agriculture et de la Pêche, 55 accidents du trajet ont été notifiés en 2013. Parmi ceux-ci, 76 % concernaient des femmes. Et parmi les accidents du trajet qui concernaient les femmes dans ce même ministère, 38 % n'ont fait l'objet d'un arrêt de travail, 62 % en ont fait l'objet (48 % un arrêt de travail de plus de 3 jours), et 0 % ont donné lieu à un décès.

Note : Le taux de couverture représente la part des services du ministère couverts par ces réponses.

## **6 Relations professionnelles**

6.1 La représentation professionnelle dans la fonction publique en 2015

6.2 Les sanctions disciplinaires dans les ministères en 2014

PROJET

## 6.1 La représentation professionnelle dans la fonction publique en 2015

Figure 9.4-1 : Effectifs physiques et part des femmes au Conseil commun et dans les trois conseils supérieurs de la fonction publique en 2015

	Ensemble	dont femmes	Part des femmes (en %)
<b>Conseil commun de la fonction publique (plénière) (1)</b>			
Représentants des employeurs			
Titulaires	15	5	33,3
Suppléants	30	12	40,0
<b>Ensemble</b>	<b>45</b>	<b>17</b>	<b>37,8</b>
Représentants du personnel			
Titulaires	30	9	30,0
Suppléants	60	28	46,7
<b>Ensemble</b>	<b>90</b>	<b>37</b>	<b>41,1</b>
<b>Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat (2)</b>			
Représentants du personnel			
Titulaires	20	9	45,0
Suppléants	40	19	47,5
<b>Ensemble</b>	<b>60</b>	<b>28</b>	<b>46,7</b>
<b>Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (3)</b>			
Représentants des élus locaux			
Titulaires	20	6	30,0
Suppléants	37	10	27,0
<b>Ensemble</b>	<b>57</b>	<b>16</b>	<b>28,1</b>
Représentants du personnel			
Titulaires	20	10	50,0
Suppléants	40	15	37,5
<b>Ensemble</b>	<b>60</b>	<b>25</b>	<b>41,7</b>
<b>Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière (4)</b>			
Représentants des employeurs			
Titulaires	7	1	14,3
Suppléants	14	8	57,1
<b>Ensemble</b>	<b>21</b>	<b>9</b>	<b>42,9</b>
Représentants du personnel			
Titulaires	20	9	45,0
Suppléants	40	20	50,0
<b>Ensemble</b>	<b>60</b>	<b>29</b>	<b>48,3</b>

Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS.

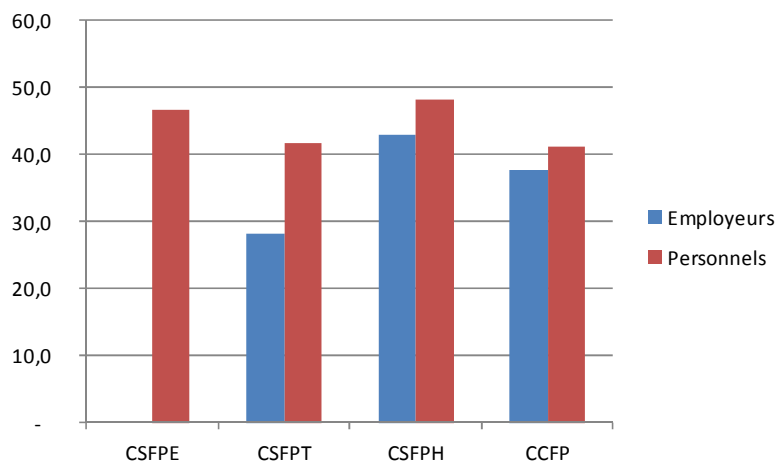
(1) Décret de référence du 23 mars 2015 portant nomination au Conseil commun de la fonction publique, avec actualisation des données en mai 2015.

(2) Arrêté de référence du 19 février 2015 portant nomination au Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, avec actualisation des données en mai 2015

(3) Arrêté de référence du 12 février 2015 portant nomination au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, avec actualisation des données en mai 2015.

(4) Arrêté de référence du 13 février 2015 fixant la composition du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière, avec actualisation des données en mai 2015.

Figure 9.4-2 : Part des femmes parmi les représentants des employeurs et du personnel au Conseil commun et dans les trois conseils supérieurs de la fonction publique (titulaires et suppléants) en 2015 (en %)



Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS.

## 6.2 Les sanctions disciplinaires dans les ministères en 2014

Tableau 9.3-2 : Sanctions disciplinaires prises par les ministères à l'encontre des agents titulaires en 2014

FAUTES Sanctions prononcées	Détournement, conservation de		Absences irrégulières, abandon		Mauvais service, indiscipline, fautes		Vol de matériel de l'ad- ministra-		Détournement ouverture d'objets de		Comportement privé affectant le		Ivresse		Mœurs*		Condam- nations pénales		Dettes et chèques sans provision		Incorrec- tions violences et		Activité privée rémuné- rée		Divers		Totaux par sexe		Total général
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Révocation	24	6	0	0	14	7	<5	<5	0	0	6	<5	7	0	25	<5	15	<5	0	0	8	<5	<5	0	<5	8	105	30	135
Mise à la retraite d'office	5	<5	0	0	<5	<5	0	0	0	0	0	0	<5	0	6	0	0	0	0	0	<5	0	0	0	<5	0	s	<5	20
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans	17	<5	<5	0	35	10	<5	0	<5	<5	12	<5	17	0	11	0	<5	<5	0	0	23	0	<5	<5	<5	<5	133	19	152
Rétrogradation	0	<5	0	0	<5	0	0	0	<5	0	0	0	0	<5	0	0	0	0	0	0	<5	<5	0	0	0	<5	s	<5	8
Déplacement d'office a	<5	<5	0	0	17	9	0	0	0	0	<5	0	0	0	<5	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	30	13	43
Déplacement d'office b	<5	0	0	0	5	0	<5	0	0	0	<5	0	0	0	<5	0	<5	0	0	0	6	<5	0	0	0	0	s	<5	23
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 15 jours maximum	13	5	<5	0	51	<5	<5	<5	0	<5	16	<5	43	<5	5	0	<5	0	0	0	39	<5	0	<5	6	0	179	17	196
Abaissement d'échelon	0	<5	0	0	5	<5	0	0	0	0	<5	<5	0	0	<5	0	0	0	0	0	<5	0	0	0	0	0	s	<5	16
Radiation du tableau d'avancement c	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<5	0	0	0	0	0	<5	0	<5
Radiation du tableau d'avancement d	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<5	0	0	0	0	0	<5	<5	<5
Blâme e	<5	0	<5	0	28	6	<5	0	<5	0	6	<5	14	0	0	0	<5	0	<5	<5	12	<5	0	0	<5	0	71	10	81
Blâme f	6	5	38	5	545	102	<5	0	<5	0	203	19	64	7	7	0	<5	0	6	<5	93	15	7	0	9	8	984	165	1149
Avertissement e	0	0	5	<5	20	<5	0	0	0	0	<5	0	0	0	0	0	<5	0	0	0	8	<5	0	0	<5	0	37	7	44
Avertissement f	<5	0	24	14	736	176	<5	<5	<5	<5	168	25	31	<5	<5	0	0	0	<5	<5	66	22	<5	<5	17	8	1053	254	1307
<b>Totaux</b>	<b>71</b>	<b>27</b>	<b>76</b>	<b>s</b>	<b>1459</b>	<b>320</b>	<b>13</b>	<b>&lt;5</b>	<b>6</b>	<b>&lt;5</b>	<b>421</b>	<b>56</b>	<b>s</b>	<b>13</b>	<b>62</b>	<b>&lt;5</b>	<b>28</b>	<b>&lt;5</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>271</b>	<b>46</b>	<b>12</b>	<b>&lt;5</b>	<b>43</b>	<b>26</b>	<b>2649</b>	<b>528</b>	<b>3177</b>

Source : DGAFP, bureau du statut général et du dialogue social et département des études et statistiques.

a déplacement d'office hors de la résidence.

b déplacement d'office dans la résidence.

c sanction infligée à titre principal.

d sanction infligée à titre complémentaire d'une des sanctions des 2ème et 3ème groupes.

e sanction prise après consultation de l'organisme paritaire.

f sanction prise sans consultation de l'organisme paritaire.

Note : Le champ exclut La Poste et Orange.

s secret statistique

## 7 Action sociale

7.1 Les crédits sociaux

7.2 Les modes de garde des enfants de moins de trois ans des agents de la fonction publique en 2013

PROJET



## 7.1 Les crédits sociaux

L'action sociale interministérielle s'est attachée ces dernières années à favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle pour les agents de l'État, particulièrement en matière de garde d'enfants avec le CESU – garde d'enfant 0/6 ans (CESU 0/3 et 3/6 ans remplacés par le CESU 0/6 ans depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014) et les réservations interministérielles de berceaux.

Action sociale interministérielle	Exécution 2014	Prévisions 2015	PLF 2016
CESU	41,3 M€	39,6 M€	41,4 M€
Réservations de places de crèches	18,4 M€	24,7M€	25,2 M€
Aide au logement d'urgence	0,2 M€	0,4 M€	0,5 M€
<b>Total</b>	<b>59,9 M€</b>	<b>64,3 M€</b>	<b>67,1 M€</b>

Source : DGAFP.

Suite aux accords du 25 janvier 2006, l'année 2006 a été marquée par la mise en place du CESU – garde d'enfant 0/3 ans, destiné notamment à favoriser le maintien de l'activité professionnelle des parents qui le souhaitent. Cette dynamique s'est poursuivie en 2007 avec la mise en place d'une nouvelle prestation versée sous forme de CESU et destinée cette fois à la prise en charge partielle des frais de garde des enfants âgés de 3 à 6 ans. Afin de mieux cibler et répondre aux besoins des agents, ces aides ont été, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, d'une part, soumises à condition de ressources et, d'autre part, majorées de 20 % pour les agents en situation monoparentale (parents isolés) remplissant les conditions d'attribution. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, les conditions de ressources ont été supprimées pour les familles en situation de monoparentalité. Par ailleurs, un barème de ressources adapté aux bénéficiaires ultra-marins a été introduit dès le 1<sup>er</sup> janvier 2015, afin d'ouvrir davantage le bénéfice du CESU aux agents de l'État affectés en Outre-mer.

Mis en place avec l'appui de la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF), le dispositif de réservation interministérielle de berceaux permet aux agents de bénéficier prioritairement de places dans les crèches implantées dans des aires géographiques adaptées à leurs besoins (et non exclusivement dans leur commune de résidence). Les réservations, dont la gestion est confiée aux préfets, font l'objet d'un contrat avec les structures d'accueil dont le financement est assuré sur une base annuelle. Réactivée en 2007, la politique de réservation de places en crèches a été renforcée depuis 2008 et connaît depuis lors une véritable dynamique. Elle complète les dispositifs individuels d'aide à la garde des jeunes enfants. Le parc était estimé, début 2015, à plus de 2 700 berceaux. Il a été augmenté en fin d'exercice 2014 de plus de 20 %.

Enfin, en 2013, un nouveau dispositif d'aide au logement temporaire d'urgence a été mis en place. Cette action vise à aider notamment les agents de la fonction publique d'État à la recherche d'une solution transitoire de logements à la suite d'événements professionnels ou privés les ayant conduits à quitter leur foyer principal. Ce dispositif a été pérennisé depuis<sup>26</sup>.

<sup>26</sup> Les textes et tableaux sont extraits du document de politique transversale « Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes » du projet de loi de finances pour 2016. Source DGAFP.

**Figure 10.1-1 : Taux des prestations d'action sociale individuelles interministérielles <sup>(1)</sup>**  
(en euros)

Prestations	Taux 2015	Évolution 2014/2015 (en %)	Évolution en moyenne annuelle 2009-2014 (en %)
<b>Restauration</b>			
Prestation repas (par repas)	1,22	0,8	1,4
<b>Aide à la famille</b>			
Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant	22,71	0,5	1,3
<b>Subventions pour séjours d'enfants</b>			
En colonies de vacances (par jour)			
• enfants de moins de 13 ans	7,29	0,6	1,3
• enfants de 13 à 18 ans	11,04	0,5	1,3
En centres de loisirs sans hébergement			
• journée complète	5,26	0,6	1,3
• demi-journée	2,65	0,4	1,3
En maisons familiales de vacances et gîtes (par jour)			
• séjours en pension complète	7,67	0,5	1,3
• autre formule	7,29	0,6	1,3
Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif			
• forfait pour 21 jours ou plus	75,57	0,5	1,3
• pour les séjours d'une durée inférieure (par jour)	3,59	0,6	1,3
Séjours linguistiques (par jour)			
• enfants de moins de 13 ans	7,29	0,6	1,3
• enfants de 13 à 18 ans	11,04	0,5	1,3
<b>Enfants handicapés</b>			
Allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de vingt ans (montant mensuel)	158,89	0,5	1,3
Allocation pour les enfants infirmes poursuivant des études ou un apprentissage entre 20 et 27 ans (montant mensuel)	121,86	0,0	0,9
Séjours en centres de vacances spécialisés (par jour)	20,8	0,5	1,3

Source : DGAFP, bureau des politiques sociales, de la santé, et de la sécurité au travail. Direction de la sécurité sociale, bureau des prestations familiales et des aides au logement.

<sup>(1)</sup> À réglementation commune.

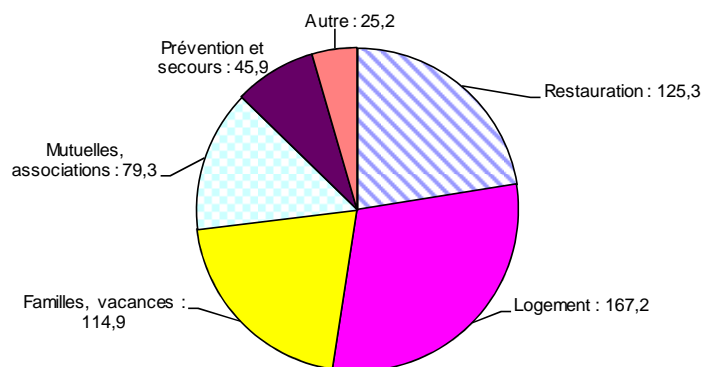
**Figure 10.1-2 : Crédits d'action sociale interministérielle (gérés par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique), par type d'action en 2014 et 2015**

Type d'action	Exécution 2014		LFI 2015	
	Autorisations d'engagement (AE)	Crédits de paiement (CP)	Autorisations d'engagement (AE)	Crédits de paiement (CP)
<b>Aides aux familles</b>	<b>65,06</b>	<b>94,65</b>	<b>103,97</b>	<b>103,97</b>
Chèques-vacances	36,00	34,85	36,45	36,45
Chèque emploi service universel (CESU) pour la garde des enfants de 0 à 3 ans et CESU pour la garde des enfants de 3 à 6 ans	-0,24	4,83	0,00	0,00
Chèque emploi service universel (CESU) pour la garde des enfants de 0 à 6 ans	6,18	36,49	43,96	43,96
Réservations de places en crèches	23,11	18,47	23,56	23,56
<b>Retraités</b>	<b>2,12</b>	<b>2,12</b>	<b>2,15</b>	<b>2,15</b>
AMD	0,00	0,00	0,00	0,00
Participation au financement de la Caisse	2,12	2,12	2,15	2,15
<b>Logement</b>	<b>6,25</b>	<b>6,79</b>	<b>5,92</b>	<b>7,90</b>
Aide à l'installation des personnels	5,41	5,08	5,42	5,42
Réservations de logements/logement d'urgence	0,85	1,71	0,50	2,47
<b>Restauration</b>	<b>13,02</b>	<b>9,71</b>	<b>6,80</b>	<b>7,77</b>
<b>Projets d'action sociale interministérielle déconcentrée</b>	<b>3,26</b>	<b>3,20</b>	<b>3,50</b>	<b>3,50</b>
<b>Total</b>	<b>89,71</b>	<b>116,46</b>	<b>122,34</b>	<b>125,28</b>

Sources : Loi n° 2014-1654 du 29 décembre 2014 de finances pour 2015, loi n° 2014-891 du 8 août 2014 de finances rectificative pour 2014. DGAFP, bureau des politiques sociales, de la santé et de la sécurité au travail.

**Figure 10.1-3 : Action sociale ministérielle en 2015**

(en millions d'euros)

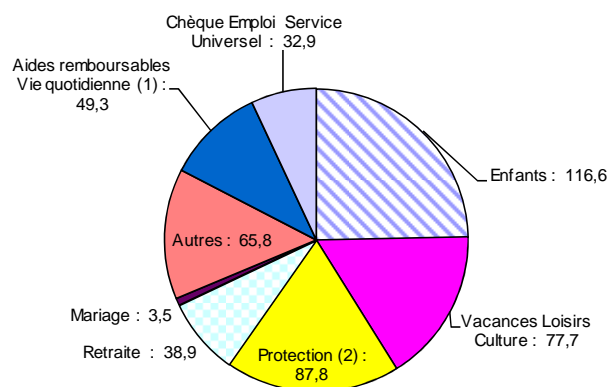


Source : Loi de finances initiale 2015.

Note : ne comprend pas les majorations, compléments et suppléments de l'indemnité pour charges militaires (ICM) qui peuvent être estimés à 145,6 millions d'euros dans la loi de finances initiale de 2015.

**Figure 10.1-4 : Action sociale dans la fonction publique hospitalière en 2014**

(en millions d'euros)



Source : données chiffrées 2014, CGOS, AGOSPAP, et organismes spécifiques des DOM<sup>(3)</sup>.

(1) Fonds Social logement, habitat, consommation, véhicule

(2) Maladie, décès, congé de présence parentale, etc.

(3) Hors Guadeloupe et Réunion, pour lesquelles les résultats ne sont pas disponibles.

**Figure 10.1-5 : Action sociale gérée par le comité de gestion des œuvres sociales des établissements hospitaliers publics entre 2012 et 2013** (en millions d'euros)

	2014	2013	évolution 2013-2014 (en %)
Enfants	111,2	113,2	-1,8
Vacances Loisirs Culture	71,4	77,0	-7,3
Protection (2)	86,1	91,7	-6,1
Retraite	36,9	37,3	-1,1
Mariage	3,4	3,3	3,0
Autres	64,7	21,3	203,8
Aides remboursables Vie quotidienne (1)	47,8	36,1	32,4
Chèque Emploi Service Universel	32,5	29,9	8,7
<b>Total des charges d'action sociale</b>	<b>454,1</b>	<b>409,8</b>	<b>10,8</b>

Source : données chiffrées 2011 à 2013, CGOS métropole.

(1) Fonds Social logement, habitat, consommation, véhicule

(2) Maladie, décès, congé de présence parentale, etc.

## 7.2 Les modes de garde des enfants de moins de trois ans des agents de la fonction publique en 2013

La garde parentale, bien qu'en retrait par rapport à 2007 reste le dispositif majoritaire chez les ménages comptant au moins un agent public pour leurs enfants de moins de trois ans. Sa prévalence varie en fonction du niveau hiérarchique, du lieu de résidence et du niveau de vie du ménage. Les salariés du privé ont plus recours que les agents publics à ce mode de garde essentiellement compensé par un moindre recours aux assistantes maternelles et dans une moindre mesure aux crèches. Contrôlées des effets de structure, il ne ressort pas de différences significatives entre couples d'agents publics et couples de salariés du privé quant au mode de garde de leurs jeunes enfants.

### Le recours aux assistantes maternelles progresse mais la garde parentale reste majoritaire chez les agents publics

En 2013, un agent public<sup>27</sup> sur deux choisit la garde parentale pour garder<sup>28</sup> son enfant de moins de trois ans<sup>29</sup> la semaine entre huit heures et dix-neuf heures (figure 1).

Cinq ans plus tôt, ce mode de garde était légèrement plus répandu (55 %). En revanche, recourir à une assistante maternelle agréée devient plus fréquent (30 % après 23 % en 2007). La part d'agents publics qui optent pour la crèche évolue peu (15 % après 16 % en 2007), de même que celle de ceux qui confient leur enfant de moins de trois ans à ses grands-parents (2 % après 3 %).

### Les agents de la fonction publique ont en moyenne plus souvent recours aux assistantes maternelles agréées et aux crèches que les salariés du secteur privé

Si les agents de la fonction publique utilisent majoritairement la garde parentale à titre principal pour leurs enfants de moins de trois ans, ils y ont toutefois moins souvent recours (52 %, voir figure 2) que leurs homologues du privé (60 %). Les agents du public ont plus souvent recours aux assistantes maternelles agréées (8 points de plus par rapport aux salariés du privé) et dans une moindre mesure aux crèches (2 points de plus). Ces différences de comportement entre public et privé s'estompent lorsqu'on considère le mode de garde des jeunes enfants le soir entre 16h30 et 19h et le mercredi.

Les agents publics privilégient alors légèrement plus la garde parentale que les salariés du secteur privé. Ainsi, le mercredi la majorité des agents du public choisissent de garder eux-mêmes, ou par leur conjoint, leur enfant de moins de trois ans (66 %, et 64 % dans le secteur privé), 17 % ont recours à une assistante maternelle agréée et 12 % à une crèche. Le soir, 86 % choisissent la garde parentale pour leur enfant de moins de trois ans contre 83 % dans le secteur privé.

### Dans la fonction publique, les agents de la FPE et les agents de catégorie A ont plus souvent recours aux assistantes maternelles agréées et aux crèches

Les modes de garde retenus par les agents publics varient selon le versant de fonction publique dans lequel ils travaillent. Les agents de la fonction publique de l'État ont plus souvent recours aux assistantes maternelles agréées que les agents des versants territorial et hospitalier (11 points de plus), et, dans une moindre mesure, à la garde en crèche (6 points de plus). Les agents des versants territorial et hospitalier utilisent davantage la garde parentale que les agents de l'État (16 points de plus).

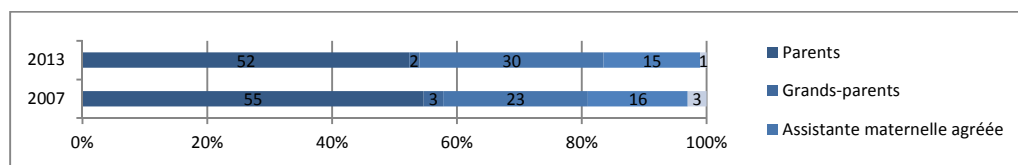
Le mode de garde par assistante maternelle agréée et, dans une moindre mesure, en crèche (figure 4) est privilégié par les agents de catégorie hiérarchique élevé, au détriment de la garde parentale. Ainsi, 58 % des agents publics de catégorie C ont choisi de garder leur enfant de moins de trois ans eux-mêmes, ou par leur conjoint, contre respectivement 48 % et 43 % des agents de catégorie B et de catégorie A. À l'inverse, 25 % des agents de catégorie C ont confié leur enfant à une assistante maternelle agréée, contre respectivement 32 % et 36 % des agents de catégorie B et A.

<sup>27</sup> On entend ici par agent public, toute personne se déclarant salariée de l'État, d'une collectivité locale, d'un office HLM ou des hôpitaux publics. Pour les personnes inactives ou en congé, on retient le dernier emploi occupé. On entend par salarié du privé, de la même manière, toute personne se déclarant salariée d'une entreprise, d'un artisan, d'une association ou d'un particulier.

<sup>28</sup> Il s'agit ici, sauf mention contraire, du mode de garde principal, c'est-à-dire le mode de garde au sein duquel l'enfant passe le plus de temps, en semaine, entre 8h et 19h.

<sup>29</sup> 3. Sont définis comme enfants de moins de trois ans, les enfants ayant entre 4 mois et trois ans au moment de l'enquête. On retient la limite de trois ans car au-delà la scolarisation pré-élémentaire est une obligation pour l'État (art. L 113-1 al. 2 du C. de l'éducation : « Tout enfant doit pouvoir être accueilli, à l'âge de trois ans, dans une école maternelle ou une classe enfantine le plus près possible de son domicile, si sa famille en fait la demande. »). En pratique, presque tous les enfants de plus de trois ans sont scolarisés (Villaume & Legendre, 2014).

**Figure 1 - Évolution du mode de garde principal des enfants de moins de trois ans des agents de la fonction publique entre 8h et 19h de 2007 à 2013**

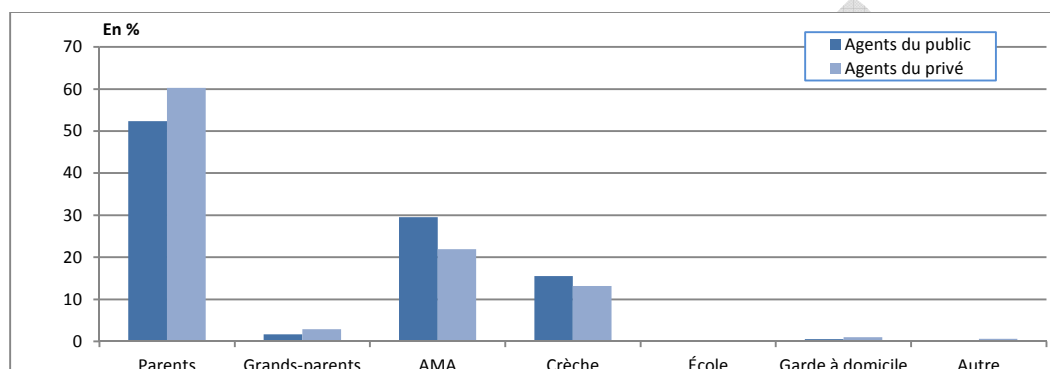


Source : *Enquête Modes de garde et accueil des jeunes enfants, Drees, 2007, 2013.*

Champ : Agents de la fonction publique résidant en France métropolitaine ayant un enfant de moins de 3 ans.

Lecture : En 2013, 52% des agents publics ayant un enfant de moins de trois ans utilisent la garde parentale à titre principal en semaine entre huit heures et dix-neuf heures pour garder cet enfant.

**Figure 2 - Mode de garde principal retenu par les agents de la fonction publique et les salariés du secteur privé pour leurs enfants de moins de trois ans en semaine entre 8h et 19h**

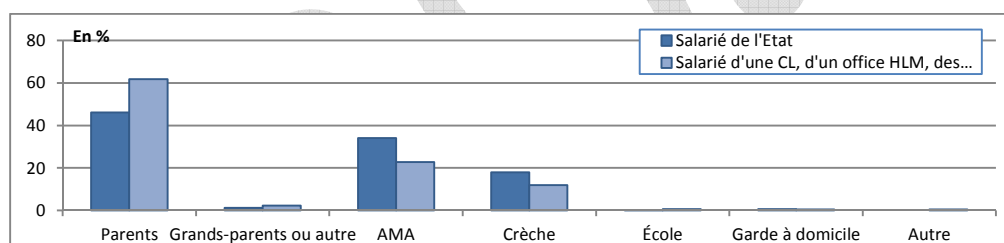


Source : *Enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants, Drees, 2013.*

Champ : Agents du public et du privé résidant en France métropolitaine ayant un enfant de moins de 3 ans.

Lecture : En 2013, 52 % des agents publics utilisent la garde parentale à titre principal en semaine entre huit heures et dix-neuf heures pour leur enfant de moins de trois ans, contre 59 % des salariés du privé.

**Figure 3 - Mode de garde principal retenu par les agents de la fonction publique selon leur employeur, pour leurs enfants de moins de trois ans en semaine entre 8h et 19h**

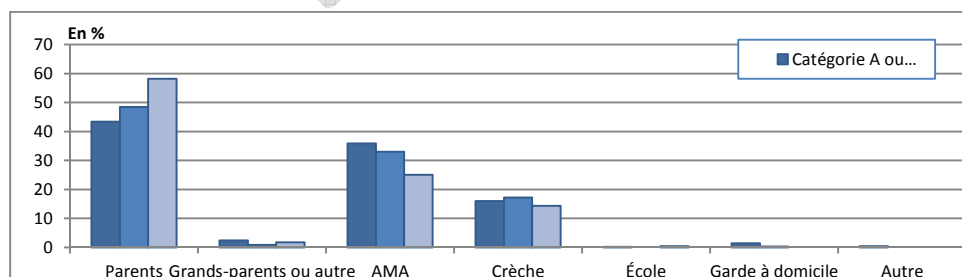


Source : *Enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants, Drees, 2013.*

Champ : Agents du public résidant en France métropolitaine ayant un enfant de moins de 3 ans.

Lecture : En 2013, 46 % des agents publics de l'État utilisent la garde parentale à titre principal en semaine entre huit heures et dix-neuf heures pour leur enfant de moins de trois ans, alors que 62 % des agents publics des collectivités locales, d'un office HLM et des hôpitaux publics l'utilisent pour le leur.

**Figure 4 - Mode de garde principal retenu par les agents de la fonction publique selon leur catégorie hiérarchique, pour leurs enfants de moins de trois ans en semaine entre 8h et 19h**



Source : *Enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants, Drees, 2013.*

Champ : Agents du public résidant en France métropolitaine ayant un enfant de moins de 3 ans.

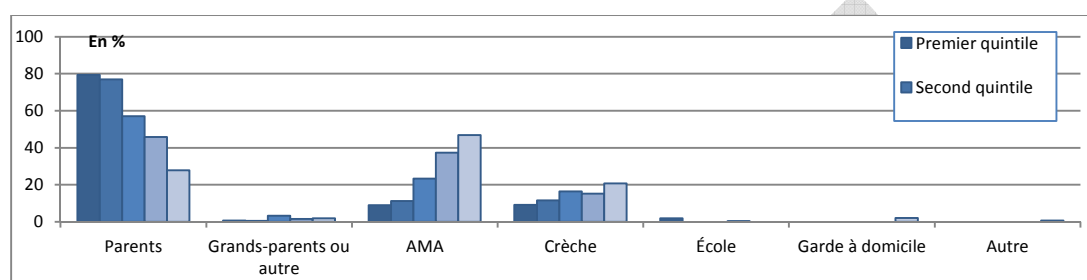
Lecture : En 2013, 43 % des agents publics de catégorie A ou assimilés utilisent la garde parentale à titre principal en semaine entre huit heures et dix-neuf heures pour leur enfant de moins de trois ans, alors que 48 % des agents de catégorie B ou assimilés l'utilisent pour le leur et 58 % de ceux de catégorie C ou assimilés pour le leur.

### Plus le niveau de vie des agents augmente, plus ils ont recours à une assistante maternelle

Logiquement, du fait du coût d'opportunité différent selon le niveau de revenu (coût net de réduction d'impôt des frais de garde relativement à la perte de salaire), plus le niveau de vie de l'agent augmente, plus l'on passe de la garde parentale vers la garde par assistante maternelle agréée ou en crèche pour son enfant de moins de trois ans (figure 6). Ainsi, 79 % des agents publics du premier quintile de niveau de vie<sup>30</sup> ont recours à la garde parentale pour leur enfant, alors dans le cinquième quintile, la garde parentale n'a été retenue que par 28 % des agents, soit près de trois fois moins.

A l'inverse, 9 % des agents du premier quintile de niveau de vie ont retenu la garde par une assistante maternelle agréée pour leur enfant, alors que 47 % des agents du cinquième quintile l'ont choisi. Ce même phénomène s'observe chez les salariés du secteur privé.

**Figure 6 - Mode de garde principal retenu par les agents de la fonction publique, selon leur niveau de vie, pour leurs enfants de moins de trois ans en semaine entre 8h et 19h**



Source : Enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants, Drees, 2013.

Champ : Agents du public résidant en France métropolitaine ayant un enfant de moins de 3 ans.

Lecture : En 2013, 79 % des agents publics du premier quintile de niveau de vie utilisent la garde parentale à titre principal en semaine entre huit heures et dix-neuf heures pour leur enfant de moins de trois ans.

### Les agents de la fonction publique en couple ont plus souvent recours à une assistante maternelle agréée

Les agents de la fonction publique vivant en couple ont plus fréquemment recours à la garde parentale que les agents vivant seuls (53 % contre 47 %). Concernant la garde externalisée, ils utilisent moins souvent les crèches pour garder leurs jeunes enfants et plus souvent les services d'une assistante maternelle agréée (figure 7). En effet, 14 % des agents publics vivant en couple ont confié leur enfant de moins de trois ans à une crèche à titre principal la semaine entre huit heures et dix-neuf heures, soit 6 points de moins que les agents vivant seuls. Ils ont eu recours à une assistante maternelle agréée dans 30 % des cas, soit 9 points de plus que les agents vivant seuls.

Chez les salariés du privé, la garde parentale comme mode de garde principal est a contrario plus fréquente lorsque les parents ne vivent pas en couple (60 % contre 67 %). Ce résultat contre-intuitif peut s'expliquer notamment par le fait que les salariés qui élèvent seuls leur enfant de moins de 3 ans sont plus souvent à temps partiel en particulier dans le privé<sup>31</sup> : 16 % de temps partiel pour les salariés en couple contre 35 % pour les salariés vivant seuls avec leurs enfants d'après les enquêtes Emploi 2010-2012. Par ailleurs, le recours à une assistante maternelle agréée est plus utilisé par les salariés vivant en couple qu'élevant leur enfant seul (23 % contre 11 %).

Les types de garde des agents publics varient avec le nombre d'enfants présents dans le ménage (figure 7 : le recours à la garde parentale augmente de 18 points avec le passage de deux à trois enfants ou plus).

### Plus souvent de gardes en crèches en agglomération parisienne

Le mode de garde retenu par les agents publics pour leurs enfants de moins de trois ans varie selon la taille de leur ville de résidence (figure 7). Les agents de l'agglomération parisienne sont ceux qui ont le plus souvent recours aux crèches, avec 32 %, contre 9 % des agents vivant en commune rurale et 15 % en moyenne dans la fonction publique. Le même constat se fait chez les salariés du privé. Ce résultat peut être mis en perspective avec la répartition des places en crèche sur le territoire français : Paris est le département qui offre proportionnellement le plus de places en crèche avec 31 places pour 100 enfants (Blanpain, 2005).

<sup>30</sup> Le niveau de vie est défini ici comme le revenu mensuel par unité de consommation du ménage. Les quintiles sont les valeurs qui divisent la distribution ordonnée en cinq parties égales. Le premier quintile de niveau de vie rassemble donc les 20 % des ménages ayant le niveau de vie le plus bas.

<sup>31</sup> Contre 26 % des agents en couple et 33 % des familles monoparentales pour les agents publics.



**Figure 7 - Mode de garde principal en semaine entre 8h et 19h retenu par les agents de la fonction publique pour leurs enfants de moins de trois ans selon le sexe de l'agent, son type de cohabitation, le nombre d'enfants vivant dans le ménage et la taille de sa ville de résidence**

		Parents	Grands-parents ou autre	Assistante maternelle agréée	Crèche	École	Garde à domicile	Autre
Type de cohabitation	Couple	53	2	30	14	0	1	0
	Personne seule	47	1	21	29	3	0	0
Nombre d'enfants présents dans le ménage	Un	46	2	31	20	0	1	0
	Deux	50	1	33	15	1	0	0
	Trois ou plus	68	2	20	9	0	0	0
Taille de l'unité urbaine	Commune rurale	51	3	39	7	0	0	0
	Unité urbaine de moins de 49 999 habitants	56	2	29	11	1	1	0
	Unité urbaine de 50 000 à 199 999 habitants	64	0	17	20	0	0	0
	Unité urbaine de 200 000 à 1 999 999 habitants	55	1	27	16	0	0	1
	Agglomération parisienne	39	1	27	32	0	2	0
Ensemble du public (en %)		52	2	30	15	0	1	0

Source : Enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants, Drees, 2013.

Champ : Agents du public résidant en France métropolitaine ayant un enfant de moins de 3 ans.

Lecture : En 2013, dans la fonction publique, 56 % des hommes utilisent la garde parentale à titre principal en semaine entre huit heures et dix-neuf heures pour leur enfant de moins de trois ans, contre 50 % des femmes.

### Un couple de personnes travaillant dans le public n'a pas de mode de garde statistiquement privilégié

Les constats précédents peuvent masquer des effets de structure. Par exemple, la fonction publique est fortement féminisée, emploie proportionnellement plus de cadres mais aussi de contrats à durée déterminée et compte des agents avec une descendance plus nombreuse que dans le privé (Davie, 2014 ; Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, DGAFFP, 2014).

Pour identifier les effets propres de chaque caractéristique des agents et des salariés, trois modèles de régression logistique ont été construits sur le choix des parents d'avoir recours à la garde parentale, à une assistante maternelle agréée ou à la crèche. La structure parentale des enfants y est décrite et croisée avec le type d'employeur des parents.

Le type d'employeur et le statut des ménages ont peu d'influence sur le mode de garde retenu pour les enfants de moins de trois ans des ménages. En effet, la probabilité d'utiliser un des trois modes de gardes examinés ici n'a généralement pas été affectée par la forme des ménages (en prenant le cas où les deux parents travaillent dans le privé comme référence). Toutefois, les enfants élevés par un couple dont la mère travaille dans le privé et le père dans le public ont plus de chances d'être gardés par une assistante maternelle (1,7 fois plus que pour un couple de parents travaillant tous les deux dans le privé). **Les familles monoparentales font également exception, puisqu'une personne vivant seule aura, par rapport à un couple dont les deux membres travaillent dans le privé, davantage recours aux services d'une assistante maternelle agréée ou d'une crèche et moins tendance à garder elle-même son enfant de moins de trois ans.**

La taille de la fratrie n'a presque pas d'effet sur le mode de garde retenu par les parents. Toutefois **une personne ayant 3 enfants ou plus de moins de 6 ans a trois fois plus de chances qu'une personne n'en ayant qu'un de garder elle-même ses enfants tandis qu'elle a 2,5 fois moins de chances de les faire garder par une assistante maternelle.**

**Plus l'enfant est âgé, moins il est gardé par ses parents et plus la garde en crèche est utilisée.** D'un mois sur l'autre, les enfants âgés de plus de 4 mois ont 1,03 fois plus de chances de basculer de la garde parentale à la crèche.

**Le niveau de vie a en revanche un effet propre déterminant sur le choix du mode de garde des enfants de moins de trois ans. Un enfant vivant dans un ménage du cinquième quintile de revenu à 19 fois plus de chances qu'un enfant vivant dans le premier quintile d'être gardé par une assistante maternelle agréée et 4,7 fois plus de chances d'être gardé en crèche.** À l'inverse, un enfant vivant dans une famille du premier quintile de revenu à 25 fois plus de chances que celui vivant dans un ménage du cinquième quintile d'être gardé par ses parents.

La taille de l'unité urbaine de résidence, a également un impact important sur le choix du mode de garde des enfants de moins de trois ans. **Les parents ont d'autant plus tendance à les faire garder en crèche que la taille de l'unité urbaine augmente** et inversement d'autant moins tendance à les garder eux-mêmes. Ainsi **une personne vivant en agglomération parisienne a 5,3 fois plus de chances qu'une personne vivant en commune rurale de faire garder son enfant en crèche** alors qu'une personne vivant en commune rurale a 1,6 fois plus de chances de le garder elle-même.