

Thème 6 Dépenses de personnel et rémunérations

Fiche thématique 6.1 : Dépenses de personnel dans la fonction publique

Fiche thématique 6.2 : Évolution du traitement indiciaire

Fiche thématique 6.3 : Rémunérations dans les trois fonctions publiques

Fiche thématique 6.4 : Rémunérations dans la fonction publique de l'État

Présentation

Les rémunérations et les dépenses de personnel peuvent être appréhendées à partir de diverses sources d'information.

D'une part en masse, les dépenses de personnel peuvent être suivies dans la FPE à partir des documents budgétaires et dans la fonction publique territoriale et hospitalière à partir des bilans sociaux ou comptables. Cette approche fait essentiellement l'objet de la fiche 6.1.

D'autre part, le suivi des rémunérations peut être appréhendé à partir de données relatives aux salaires et traitements individuels pour une analyse des niveaux ou des évolutions salariales individuels et de leur dispersion. Cette approche fait essentiellement l'objet des fiches 6.3 et 6.4.

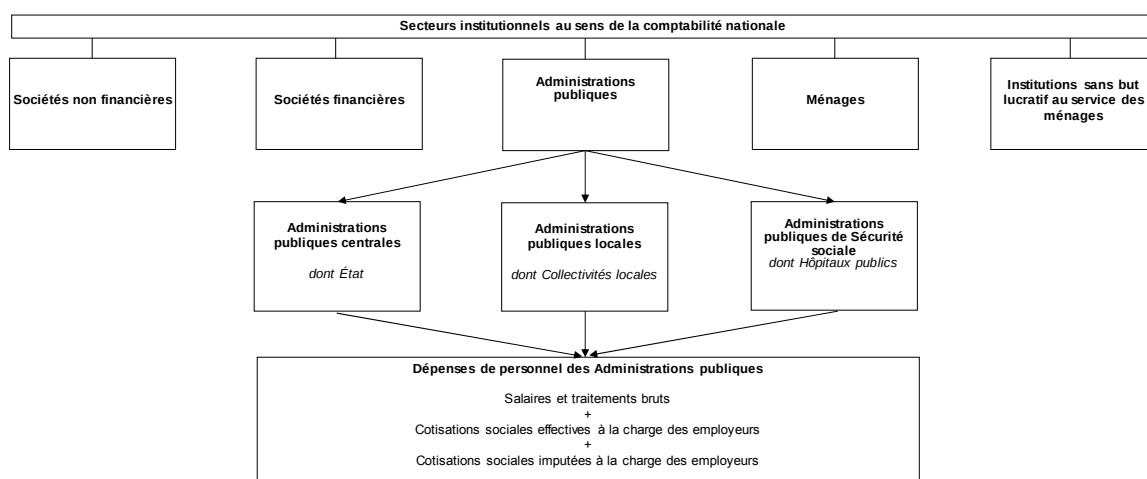
Les dépenses de personnel au sens de la comptabilité nationale

En outre, l'Insee élabore les comptes nationaux sectoriels au format du Système européen de comptes selon une nomenclature des opérations harmonisée pour l'ensemble des pays de l'Union faisant l'objet d'une méthodologie décrite dans un règlement.

La comptabilité nationale a pour objet de retracer les flux entre les différents « secteurs institutionnels » qui composent l'économie nationale et correspondent aux différents acteurs de la vie économique. Parmi ceux-ci, les administrations publiques ont pour fonction principale la production de services non marchands, ainsi que des opérations de redistribution du revenu et des richesses nationales. Elles tirent la majeure partie de leurs ressources de contributions obligatoires. **Le secteur des administrations publiques comprend les administrations publiques centrales (dont l'État), les administrations publiques locales (dont les collectivités locales) et les administrations de Sécurité sociale (dont les hôpitaux).**

Dans l'Union européenne, les comptes des administrations publiques sont particulièrement précis dans la mesure où ils interviennent dans le calcul du déficit au sens de Maastricht et de procédures de contrôle particulières.

Schéma : Les dépenses de personnel des administrations publiques en comptabilité nationale



Les dépenses de personnel au sens de la comptabilité budgétaire de l'État

La comptabilité budgétaire retrace l'exécution des dépenses, au moment où elles sont payées et l'exécution des recettes, au moment où elles sont encaissées. Elle diffère en ce sens de la comptabilité nationale qui enregistre les opérations en droits constatés.

Pour la fonction publique de l'État, la mise en place de la loi de finances du 1er août 2001 a modifié les règles de gestion budgétaire et comptable des opérations de l'État. Le budget 2006 a été le premier budget à être entièrement prévu et réalisé dans la nouvelle nomenclature Lolf.

Le projet de loi de finances est présenté et discuté au Parlement avec une unité de vote des crédits. La loi organique n° 2001-692 prévoit que les dépenses de personnel s'imputent sur le titre 2 des dépenses de l'État et comprennent les rémunérations d'activité, les cotisations et contributions sociales à la charge de l'employeur, ainsi que les prestations sociales et les allocations diverses (art. 5). Une dépense relève du titre 2 dès lors qu'elle correspond à une rémunération due à une personne physique par la personne morale État ou est induite par celle-ci à condition qu'il existe un lien juridique direct de type « contrat de travail » entre le bénéficiaire et l'État. Sont ainsi exclues du titre 2 les dépenses liées aux personnels de l'État détachés auprès d'autres personnes morales (tels les établissements publics) et celles relatives aux personnes employées par des personnes morales autres que l'État et qui sont sans lien de subordination avec lui (telles que les recrutements propres des Épa). Comme pour la comptabilité nationale, les dépenses de rémunération de La Poste et France Télécom sont ainsi exclues.

Depuis l'instauration de la Lolf, les rémunérations d'activité comprennent les salaires des enseignants du secteur privé sous contrat, tandis que, pour les pensions, les contributions de l'État employeur au compte d'affectation spéciale (CAS) « Pensions » sont comptabilisées en lieu et place des pensions effectivement versées.

Rémunération : dans la comptabilité budgétaire, elle comprend la partie « principale » de la rémunération (salaire, traitement ou solde), ainsi que les parties accessoires comme le supplément familial de traitement, les primes et les indemnités liées à la résidence ou à la mobilité ou encore à des heures supplémentaires. Le terme budgétaire recouvre donc le champ du salaire et traitement brut et diffère ainsi de la rémunération au sens des comptes nationaux qui inclut l'ensemble des cotisations sociales (effectives ou imputées) à la charge de l'employeur.

Dépenses de personnel : (voir définitions)

Prestations sociales : (voir définitions) ; les prestations sociales évoquées dans cette fiche sont celles versées par l'employeur.

Dépenses indexées : correspondent à la partie des dépenses de personnel dont la valeur dépend directement de la valeur du point de la fonction publique, C'est sur cette base qu'est évaluée l'incidence financière globale sur le budget de l'État des mesures salariales portant sur la valeur du point.

Pour ce qui concerne les fonctions publiques territoriale et hospitalière, les employeurs correspondants ont leurs propres normes budgétaires et comptables. On parlera pour les collectivités locales de frais de personnel et pour les établissements publics de santé de charges de personnel. Les frais de personnel incluent l'ensemble des rémunérations d'activité (y compris les vacations), les cotisations et prestations sociales. Les charges de personnels comprennent les rémunérations du personnel médical et non médical, les charges de sécurité sociale et de prévoyance et les autres charges.

Dans la fonction publique, **le salaire ou traitement brut (voir définitions)** est soumis à un certain nombre de prélèvements sociaux obligatoires à la charge du salarié :

- la retenue pour pension civile : 7,85 % du traitement brut en 2009 et en 2010 puis 8,12 % en 2011 et 8,39 % en 2012, ce taux augmentant chaque année par paliers de 0,27 point selon les dispositions prévues par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites (décret n°2010-1749 du 30 décembre 2010). De surcroît, le décret n° 2012-84710 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse prévoit l'augmentation des taux de cotisations salariales et patronales afin de financer l'élargissement du dispositif « carrières longues ». Aussi, à la hausse annuelle des taux de 0,27 point, s'ajoute une augmentation de 0,25 point à raison de 0,10 point dès le 1er novembre 2012 puis de 0,05 point par an à compter de 2014. Ainsi, le taux retenue pour pension civile s'est établi à 8,76 % en 2013, s'établit à 9,14 % depuis le 1^{er} janvier 2014 et sera porté au 1er janvier 2020 à 10,86 % ;
- la CSG non déductible : 5,1 % de 97 % du salaire brut jusqu'en 2011 ; 5,1 % de 98,25 % du salaire brut depuis 2012 ;
- la CSG déductible 2,4 % de 97 % du salaire brut jusqu'en 2011 ; 2,4 % de 98,25 % du salaire brut depuis 2012 ;
- le CRDS : 0,5 % de 97 % du salaire brut jusqu'en 2011 ; 0,5 % de 98,25 % du salaire brut depuis 2012 ;
- la cotisation salariale au régime additionnel de la fonction publique (RAFP). Son assiette comprend l'ensemble des primes énumérées ci-dessus dans la limite de 20 % du traitement brut. L'employeur et l'employé se partagent à égalité la cotisation de 10 % ;
- la contribution de solidarité éventuelle : 1 % du salaire brut après déduction de la retenue pour pension civile.

Après déduction de ces cotisations sociales à la charge du salarié, on aboutit au **salaire net de prélèvements**. Pour mémoire, le traitement brut sert également d'assiette à des cotisations sociales employeur non détaillées ici.

L'indice minimum de traitement de la fonction publique constitue également un facteur commun aux trois fonctions publiques. Le traitement afférent à cet indice est le minimum de traitement qu'un agent de la fonction publique peut percevoir. S'il est inférieur au Smic une indemnité différentielle compensant l'écart est versée aux agents concernés et qui y sont éligibles (décret n°91-769 du 2 août 1991).

Pour ce qui concerne **les contractuels**, leur rémunération peut être fixée par référence à une grille ou un indice, mais cette référence n'est pas obligatoire. Au sein des trois grandes catégories de non-titulaires répertoriées (catégories spécifiques, emplois statutaires de non-titulaires des établissements publics dérogatoires et autres non-titulaires), on observe, par exemple, que les maîtres auxiliaires, les maîtres d'internat et les attachés temporaires d'enseignement et de recherche sont rattachés à une grille indiciaire.

Les trois sources de progression des rémunérations dans la fonction publique :

- les **mesures générales** concernent la totalité des agents et n'influent que sur le traitement indiciaire (par exemple : revalorisation du point fonction publique ou attribution de points d'indice majoré) ;
- les **mesures catégorielles** concernent certaines catégories d'agents. Il s'agit, par exemple, de la création ou de l'amélioration indemnitaire, de la réforme statutaire (plan de réforme des corps et carrière des personnels actifs de la Police nationale en 2004-2010, plan de revalorisation des carrières des personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire en 2004-2010 ou échelonnement indiciaire pour l'amélioration en début de carrière de certains personnels enseignants, d'éducation et d'orientation relevant du ministère de l'éducation nationale en 2012) ;
- les **mesures individuelles** correspondent à des améliorations de rémunération dues aux évolutions de carrière. Ce phénomène est connu sous le nom de glissement-vieillesse technicité (GVT) positif ou effet de carrière. Il retrace l'incidence positive sur la masse salariale des avancements à l'ancienneté, des avancements au choix ou promotions, et de l'acquisition d'une technicité.

Les trois indicateurs types de suivi de l'évolution des rémunérations :

- **le salaire moyen par tête (SMPT)** : voir définitions.
- **la rémunération moyenne des personnes en place (RMPP)** : voir définitions
- **l'indice de traitement brut-grille indiciaire (ITB-GI)** : voir définitions.

Evolution du salaire moyen par tête (SMPT) prend en compte à la fois l'évolution de la rémunération des agents présents durant la période ainsi que l'effet des mouvements d'entrées-sorties (recrutements ; départs, dont départs à la retraite) et des modifications de structure (par exemple, modification de la qualification des agents et de leur niveau de rémunération). L'effet d'entrées-sorties se caractérise généralement par la diminution de la masse salariale induite par le départ d'une population âgée (en fin de carrière) dont le salaire est supérieur à celui des remplaçants plus jeunes (en début de carrière). L'évolution du SMPT prend en compte notamment :

- les effets de revalorisation du salaire à structure constante (ex. hausse du point d'indice, mesures catégorielles)
- les effets de carrière liés à l'avancement des personnes en places (dit GVT positif)
- les effets d'entrée / sortie qui, du fait de l'arrivée de débutants et du départ de personnes expérimentées pèse négativement sur le salaire moyen. Cet effet appelé GVT négatif peut, en évolution avoir un impact positif ou négatif sur l'évolution du SMPT en fonction de l'évolution du rythme de remplacement des départs.

Évolution à structure constante et effet de structure : dans le cas des agents titulaires, l'évolution du salaire moyen entre deux années peut être décomposée entre une évolution à corps, grade et échelon constants et un effet de structure.

- **L'évolution du salaire à structure constante** est calculée en pondérant l'évolution du salaire moyen par corps, grade et échelon par les effectifs de corps, grade et échelon observés l'année initiale.

- **L'effet de structure** mesure l'effet des modifications de la répartition de la population entre les différents corps, grades et échelons. Il se calcule comme l'écart entre l'évolution du SMPT et l'évolution du salaire à structure constante. Il résulte de l'effet de carrière, toujours positif, et de l'effet des départs et des embauches ou « entrées-sorties » ou effet de noria, généralement négatif.

- **L'effet de carrière (GVT positif)** mesure la contribution à l'évolution du salaire moyen des avancements et promotions des personnes en place. Comme le salaire à structure constante, il s'obtient en figeant la structure des effectifs par corps, grade, échelon. L'effet de carrière inclut l'impact des mesures statutaires et des réformes catégorielles. En raison des changements liés à la source d'information utilisée pour le calcul des salaires dans la fonction publique de l'État depuis 2009, l'effet de carrière n'est actuellement plus évalué.

Rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) : notion utilisée pour évaluer l'évolution moyenne du salaire des agents présents deux années déterminées (généralement consécutives). L'évolution de la RMPP prend ainsi en compte les mesures portant sur la valeur du point, les mesures statutaires et indemnitaires, de même que l'impact des mesures d'avancement individuel et des promotions (GVT positif) et les autres éléments susceptibles

d'impacter le traitement ou salaire (requalification des emplois par exemple). Seules les personnes présentes tout au long des deux années considérées chez le même employeur et avec la même quotité de travail sont qualifiées de « personnes en place » de manière à neutraliser les effets sur le revenu du volume de travail ou de forte réorientation professionnelle.

Evolutions de salaire en euros constants sont calculées en tenant compte de la progression de l'indice des prix à la consommation y compris tabac.

Nomenclature de catégorie socioprofessionnelle : voir définition de la fiche thématique 2

Disponibilité des données

L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont reproduites au format Excel sur le site internet : <http://www.fonction-publique.gouv.fr>, rubrique Statistiques / Rapports annuels, ainsi que, pour les figures marquées du signe ☺, dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

Figure 6.1-1 : Détail de l'ensemble des dépenses de personnel de l'État (titre 2) en format LOLF
(en milliards d'euros)

Catégories et sous-catégories	2012	2013	dont ministère de la Défense	Évolution annuelle (en %)	
				2013/2012	2013/2008
Rémunérations d'activité	69,469	69,049	10,374	-0,6%	-1,1%
Traitement brut	51,838	51,558	6,517	-0,5%	-1,7%
Nouvelle bonification indiciaire (NBI)	0,195	0,189	0,024	-3,1%	-2,8%
Indemnité de résidence	1,168	1,186	0,298	1,5%	0,8%
Supplément familial de traitement	0,901	0,904	0,179	0,3%	-0,2%
Majorations	1,162	1,159	0,109	-0,3%	-0,4%
Indemnités indexées	8,968	8,781	2,356	-2,1%	-1,6%
Indemnités non indexées	5,236	5,272	0,891	0,7%	6,2%
Rémunérations d'activité non ventilées	0,000	0,000	0,000	-	-
Cotisations et contributions sociales	48,721	49,777	9,386	2,2%	1,9%
Contributions d'équilibre au CAS Pensions	37,579	38,647	7,953	2,8%	2,9%
CAS pensions civils + ATI (1)	26,810	27,909	0,593	4,1%	2,6%
CAS pensions militaires (1)	9,205	9,406	6,186	2,2%	3,6%
Contributions au FSPOEIE et au CAS cultes	1,188	1,332	1,173	12,1%	5,5%
Contribution exceptionnelle au CAS	0,376	0,000	0,000	-	-
Régime additionnel de la fonction publique (RAFP)	0,347	0,348	0,055	0,2%	-0,8%
Cotisations patronales au FSPOEIE	0,310	0,300	0,231	-3,4%	1,8%
Cotisations retraites autres	1,458	1,469	0,035	0,8%	7,2%
Cotisations sécurité sociale (hors vieillesse)	5,271	5,263	0,649	-0,1%	-2,7%
FNAL + CNAF + CSA	3,130	3,115	0,392	-0,5%	-1,5%
Autres (2) (3)	0,626	0,634	0,071	1,3%	-1,9%
Prestations sociales et allocations diverses	0,755	0,770	0,308	2,1%	-9,7%
Prestations sociales (3)	0,100	0,103	0,022	3,2%	-0,2%
Remboursement transport	0,082	0,083	0,010	1,0%	0,4%
Capital-décès	0,044	0,040	0,006	-8,8%	-4,7%
Congé de fin d'activité (CFA) et CAA (4)	0,066	0,067	0,065	1,7%	3,0%
dont CFA	0,000	0,000	0,000	-	-
Congé de longue durée (CLD)	(6) -	(6) -	(6) -	-	-
Allocation de retour à l'emploi	0,336	0,344	0,144	2,4%	2,8%
Accidents du travail (3)	0,123	0,114	0,060	-6,6%	-3,2%
Autres	0,004	0,019	0,002	-	-42,1%
Total des dépenses de personnel (titre 2)	118,946	119,597	20,068	0,5%	0,0%
Dépenses annexes :					
Pensions civiles, militaires et ouvriers d'État	52,000	53,240	-	2,4%	4,2%
Budget de l'État	299,536	298,648	-	-0,3%	1,4%
Part des dépenses de personnel dans le budget de l'État (en %)	39,7%	40,0%	-	-	-

Périmètre : Budget général

Source : Budgets d'exécution (Direction du budget). Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Note : l'enseignement privé est désormais imputé en titre 2 (dépenses de personnel).

(1) Le compte d'affectation spéciale "Pensions" a été créé par la LOLF. Il retrace toutes les recettes et les dépenses de pensions. Il est financé par les contributions versées par les ministères, ainsi que par d'autres recettes : notamment les retenues sur salaires (cotisations salariales) et les contributions des autres employeurs de fonctionnaires (notamment les EP dont La Poste et France Télécom). La spécificité des contributions des ministères provient du fait qu'elles sont calculées pour équilibrer le CAS Pensions (fixation d'un taux d'équilibre).

Depuis l'adoption de la loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités, des crédits initialement budgétés sur le titre 2 (HCAS et CAS) sont chaque année versés aux universités sur le titre 3 (après fongibilité asymétrique), au titre du passage aux responsabilités et compétences élargies de ces établissements. Pour la première fois en 2012, la part de cette dépense initialement budgétée sur le T2 CAS et exécuté sur le T3 (soit 108,5 M€) a fait l'objet d'un retraitement afin de ne pas dégrader artificiellement l'exécution de la norme « 0 valeur », d'où l'écart entre les données présentées ici (26,918 Md€ pour le CAS pensions des civils) et celles issues des rapports annuels de performance 2012 (26,810 Md€).

(2) Non compris les versements des affiliations rétroactives.

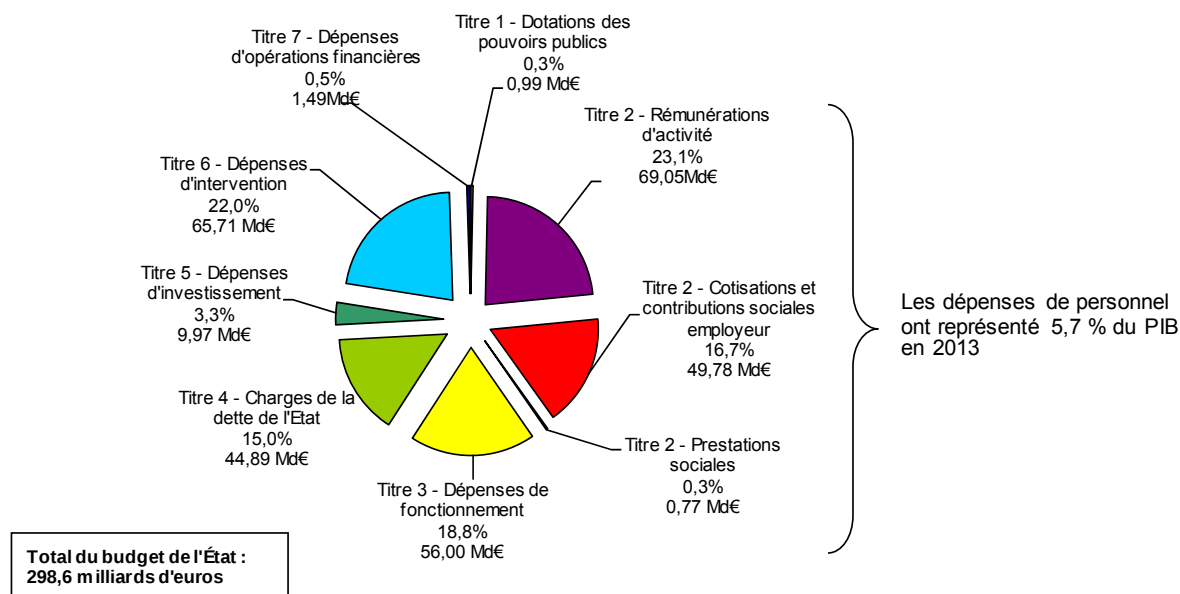
(3) Non compris les programmes du compte d'affectation spéciale « Pensions » : Pensions civiles et militaires de retraite, Ouvriers des établissements industriels de l'État, Pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre et autres pensions.

(4) L'allocation spécifique de cessation anticipée d'activité concerne uniquement le ministère de la Défense (décrets 2001-1269 du 21 décembre 2001 et 2006-418 du 7 avril 2006) et est comptabilisée avec le CFA. Seuls 80 088 euros ont été versés au titre du CFA en 2009.

(5) Montant de 80 088 euros versés en 2009.

(6) A compter du 1er janvier 2012, les CLD sont imputés sur la catégorie 21 (traitement brut).

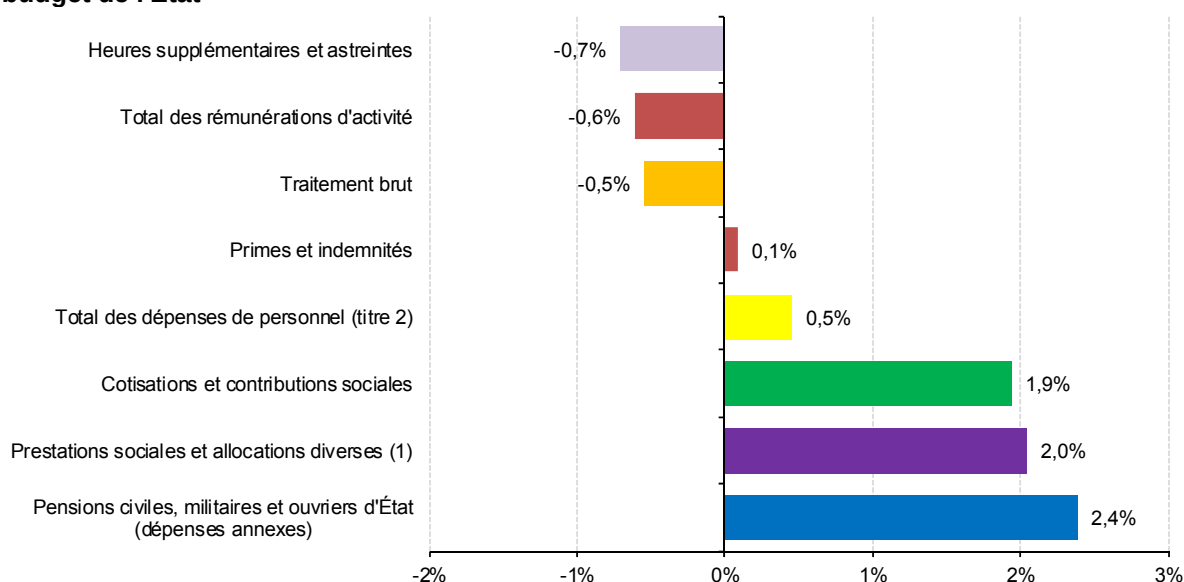
Figure 6.1-2 : Dépenses de personnel dans le budget de l'État en 2013 (nettes des remboursements et dégrèvements d'impôts)



Périmètre : Budget général

Source : Budget d'exécution, Direction du budget. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Figure 6.1-3 : Évolution en 2013 des différentes composantes des dépenses de personnel dans le budget de l'Etat



Périmètre : Budget général

Source : Budget d'exécution, Direction du budget. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) La baisse des prestations sociales et allocations diverses tient au changement du mode de comptabilisation des congés de longue durée (CLD) en catégorie 21 et non plus en catégorie 23.

Figure 6.1-4 : Principales composantes des rémunérations d'activité dans la fonction publique de l'État

(en milliards d'euros)

	2012	2013	Évolution annuelle (en %)	
			2013/2012	2013/2009
Rémunérations principales :	53,401	53,114	-0,5%	-1,7%
- Titulaires	38,438	38,216	-0,6%	-1,9%
- Stagiaires	(1) -	(1) -	-	-
- Non-titulaires (2)	2,416	2,524	4,5%	-1,4%
- Ouvriers d'État	0,731	0,700	-4,3%	-0,3%
- Enseignants de l'enseignement privé sous contrat	3,803	3,812	0,2%	-0,4%
- Militaires	7,321	7,197	-1,7%	0,0%
- Rémunérations à l'acte, à la tâche, à l'heure	0,320	0,299	-6,5%	-1,6%
- Autres rémunérations	0,372	0,364	-1,9%	29,5%
Charges connexes à la rémunération principale :	5,124	4,982	-2,8%	1,7%
- Supplément familial de traitement	0,901	0,904	0,3%	-0,2%
- Indemnités de résidence et liées à la mobilité	1,676	1,684	0,5%	0,4%
- Heures supplémentaires et astreintes	1,545	1,534	-0,7%	3,5%
<i>dont indemnités horaires pour travaux supplémentaires</i>	<i>0,067</i>	<i>0,062</i>	<i>-6,9%</i>	<i>1,8%</i>
<i>astreintes</i>	<i>0,055</i>	<i>0,049</i>	<i>-10,4%</i>	<i>-4,2%</i>
- NBI	0,195	0,189	-3,1%	-2,8%
- Autres charges connexes	0,807	0,670	-17,0%	5,9%
<i>dont garantie individuelle de pouvoir d'achat</i>	<i>0,099</i>	<i>0,080</i>	<i>-19,6%</i>	<i>-1,5%</i>
Primes et indemnités :	10,944	10,954	0,1%	0,7%
Personnels civils :			-	-
- Indemnités interministérielles (4) indexées sur le point	1,499	1,532	2,2%	-3,0%
- Indemnités interministérielles (4) non indexées sur le point	0,790	0,828	4,8%	27,2%
<i>dont prime de fonctions et de résultats (PFR)</i>	<i>0,578</i>	<i>0,621</i>	<i>7,5%</i>	
- Indemnités ministérielles indexées sur le point	2,405	2,330	-3,1%	-2,8%
- Indemnités ministérielles non indexées sur le point	2,714	2,780	2,4%	4,3%
Personnels militaires :			-	-
- Indemnités de sujétion pour charges militaires	1,166	1,134	-2,8%	-0,4%
- Indemnités de sujétions spéciales	1,633	1,607	-1,6%	-0,6%
- Primes de qualification et de technicité	0,712	0,718	0,8%	1,3%
- Autres indemnités	0,026	0,026	0,6%	-21,9%
Non réparti	0,000	0,000	-	-
Total rémunérations d'activité	69,469	69,049	-0,6%	-1,1%

Périmètre : Budget général

Source : Budgets d'exécution, Direction du budget. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Note : le champ des dépenses de personnel (titre 2) comprend l'enseignement privé sous contrat.

ns : non significatif.

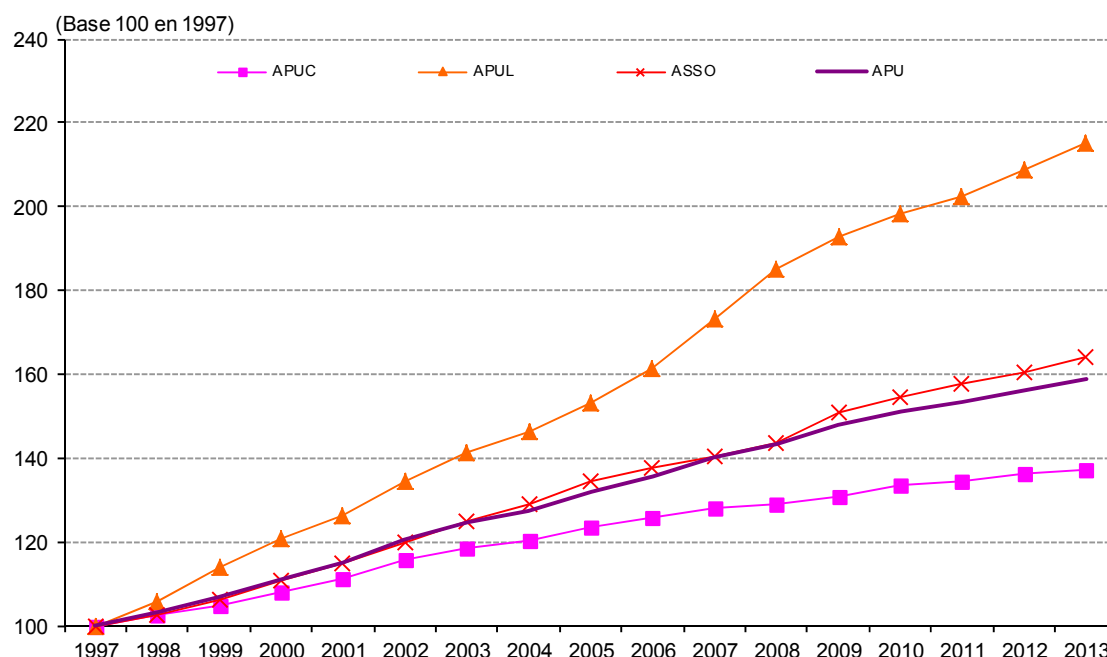
(1) A compter de 2012, il n'est plus possible, compte-tenu de l'évolution de la nomenclature d'exécution comptable, de distinguer la rémunération des stagiaires de celles des titulaires.

(2) Y compris la rémunération des réservistes

(3) A compter de 2012, compte-tenu de l'évolution de la nomenclature d'exécution comptable, seules les indemnités horaires pour travaux supplémentaires et les astreintes sont distinguées du reste des heures supplémentaires.

(4) Les indemnités interministérielles sont communes à plusieurs ministères. Par exemple, l'indemnité d'administration et de technicité, la prime de rendement, l'indemnité de fonction et de résultat, etc.

(5) La multiplication par 6 du montant alloué à la PFR rend compte de la montée en charge du dispositif.

Figure 6.1-5 : Évolution depuis 1997 des dépenses de personnel dans les administrations publiques en comptabilité nationale

Source : Comptes nationaux annuels, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

APUC : Administrations publiques centrales. Les APUC recouvrent le champ de l'État et de ses établissements publics.

APUL : Administrations publiques locales.

ASSO : Administrations de sécurité sociale, y compris les hôpitaux à financement public.

APU : Ensemble des administrations publiques.

Note : les séries de comptes nationaux présentées dans ce tableau sont désormais publiées en base 2010 dans un cadre rénové (voir www.insee.fr), elles diffèrent de celles publiées dans la précédente édition du Rapport annuel.

Figure 6.1-6 : Poids des dépenses de rémunération des administrations publiques dans leur budget respectif et dans le PIB de 2007 à 2013 au sens de la comptabilité nationale

Dépenses de rémunération	2012 *			2013 **			Évolution annuelle des dépenses (en %)	
	En milliards d'euros	Part du PIB (en %)	Part dans les dépenses totales	En milliards d'euros	Part du PIB (en %)	Part dans les dépenses totales	2013/2012	2013/2009
Administrations publiques centrales (1)	135,1	6,5%	27,8%	136,0	6,4%	27,9%	0,7%	1,2%
dont État	118,3	5,7%	26,2%	118,9	5,6%	26,1%	0,5%	0,2%
Administrations publiques locales (2)	72,5	3,5%	29,7%	74,8	3,5%	29,7%	3,2%	2,8%
dont collectivités locales	58,1	2,8%	26,0%	60,1	2,8%	26,1%	3,4%	3,0%
Administrations de sécurité sociale (3)	61,1	2,9%	11,1%	62,4	3,0%	11,1%	2,2%	2,1%
dont hôpitaux publics	51,1	2,4%	58,5%	52,4	2,5%	59,4%	2,5%	2,4%
Toutes administrations publiques	268,6	12,8%	22,7%	273,3	12,9%	22,6%	1,7%	1,8%

Source : Comptes nationaux annuels, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Note : les dépenses de rémunération qui figurent dans le tableau ci-dessus intègrent le financement de la charge des pensions.

* : Résultats semi-définitifs

** : Résultats provisoires

(1) État et divers organismes d'administration centrale.

(2) Collectivités locales et divers organismes d'administration locale.

(3) Les administrations de Sécurité sociale comprennent les régimes d'assurance sociale et les organismes dépendant des assurances sociales (principalement les hôpitaux à financement public).

Note : les séries de comptes nationaux présentées dans ce tableau sont désormais publiées en base 2010 dans un cadre rénové (voir www.insee.fr), elles diffèrent de celles publiées dans la précédente édition du Rapport annuel.

Figure 6.1-7 : Dépenses de personnel dans les collectivités locales

(en milliards d'euros courants)

	2012	2013*	2014**	Évolution annuelle des dépenses (en %)	
				2013/2012	2013/2003
- Régions	2,97	3,06	3,18	3,2%	19,4%
- Départements	11,54	11,82	12,18	2,5%	8,5%
- Communes	34,12	35,01	n.d.	2,6%	3,0%
- Groupements à fiscalité propre (2)	6,27	6,72	n.d.	7,2%	9,1%
Ensemble des collectivités locales	54,90	56,62	n.d.	3,1%	5,1%
Total des dépenses (3) Ensemble des collectivités locales	226,37	233,63	n.d.	3,2%	4,4%

Sources : DGCL et DGFIP.

* : Résultats provisoires

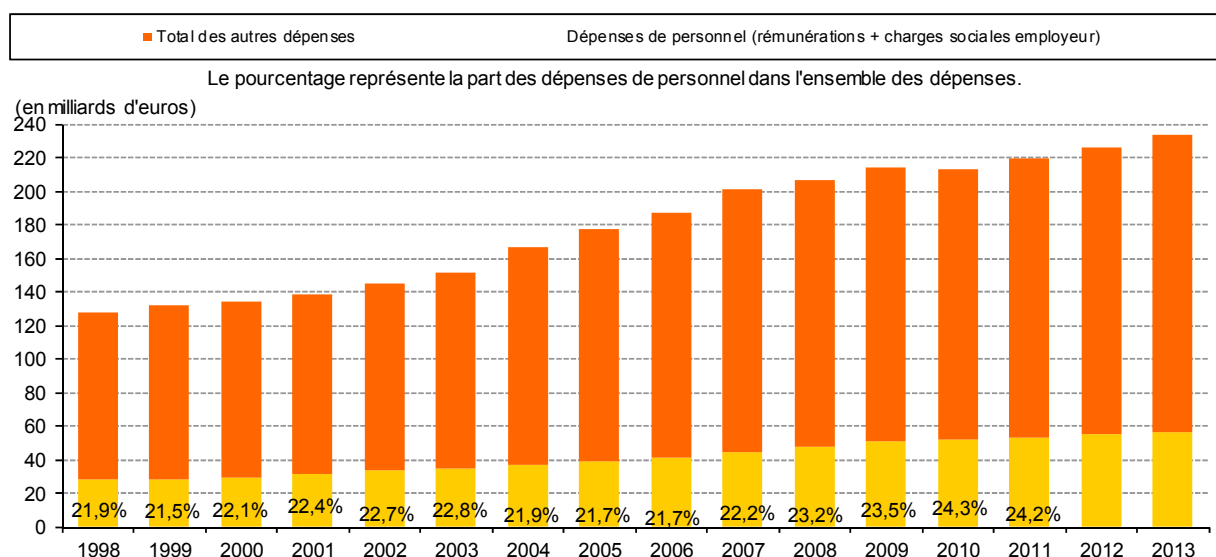
** : Estimations à partir des budgets primitifs 2013 et 2014

(1) Y compris les cotisations employeur au titre de la retraite (CNRACL, etc.).

(2) Groupements à fiscalité propre : métropole, communautés urbaines, d'agglomérations, de communes et syndicats d'agglomération nouvelle.

(3) Dépenses totales hors gestion active de la dette à partir de 2003.

n.d. : non disponible

Figure 6.1-8 : Évolution des dépenses de personnel et dépenses totales des collectivités locales de 1998 à 2013 ⁽¹⁾

Sources : DGCL et DGFIP.

(1) Résultats 2012 provisoires. Dépenses totales hors gestion active de la dette à partir de 2003.

Figure 6.1-9 : Charges d'exploitation relatives au personnel des établissements publics de santé

(en milliards d'euros courants)

	2012*	2013**	Évolution annuelle des dépenses (en %)	
			2013/2012	2013/2003
Rémunérations du personnel non médical	21,213	21,549	1,6%	2,0%
Rémunérations du personnel médical (1)	6,128	6,393	4,3%	4,0%
Charges de sécurité sociale et de prévoyance (2)	9,500	9,938	4,6%	3,3%
Impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations	2,468	2,579	4,5%	2,7%
Autres charges (3)	2,150	2,194	2,1%	2,9%
Ensemble des charges de personnel	41,459	42,653	2,9%	2,7%
DEPENSES TOTALES	64,987	66,175	1,8%	3,1%

Sources : DGOS et DGFIP.

* Chiffres actualisés par rapport à l'édition précédente.

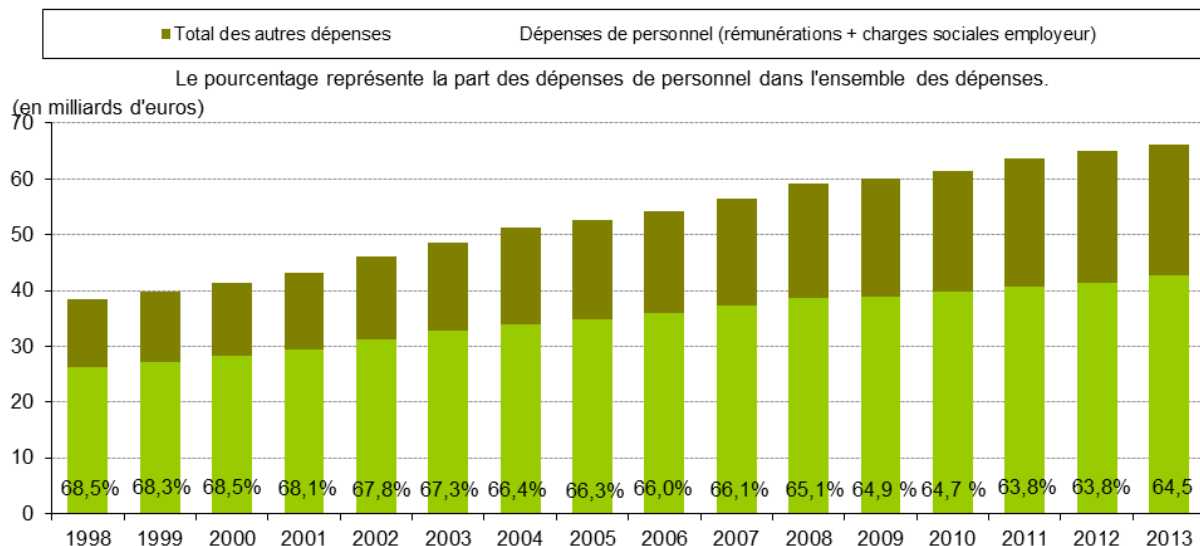
* Résultats provisoires, données issues des Comptes de Résultats Principaux des EPS.

(1) Médecins hospitaliers.

(2) Y compris les cotisations employeur au titre de la retraite (CNRACL, etc.).

(3) Depuis 2006, les reports de charges correspondant aux dépenses de personnel ne sont plus intégrés, d'où la baisse du montant de cette ligne à partir de 2006. À titre d'information, ces dépenses représentent 359 millions d'euros en 2006, 113 millions d'euros en 2007 et 110 millions d'euros en 2008.

Figure 6.1-10 : Évolution des dépenses de personnel et des charges totales des établissements publics de santé de 1998 à 2012



Sources : DGOS et DGFIP.

Figure 6.2-1 : Bilan de la valeur du point d'indice dans les trois fonctions publiques

Années	Date	Ampleur	Valeur de l'indice 100		Points uniformes	Observations
			En francs	En euros		
1996		0,00%	32 244	4 915,57		
1997	1 ^{er} mars	0,50%	32 405	4 940,11		
	1 ^{er} octobre	0,50%	32 567	4 964,81		
1998 et 1999	1 ^{er} avril	0,80%	32 828	5 004,60		Années couvertes par l'accord salarial du 10 ^{er} février 1998
	1 ^{er} juillet				1 à 2	Attribution de 2 points jusqu'à l'IM 316 et 1 point jusqu'à l'IM 412
	1 ^{er} novembre	0,50%	32 990	5 029,29		
	1 ^{er} avril	0,50%	33 155	5 054,45	1	Attribution d'un point uniforme
	1 ^{er} juillet				1 à 2	Attribution de 2 points jusqu'à l'IM 294 et 1 point jusqu'à l'IM 374 (1)
	1 ^{er} décembre	0,80%	33 419	5 094,69	1	Attribution d'un point uniforme
2000	1 ^{er} décembre	0,50%	33 586	5 120,15		
2001	1 ^{er} mai	0,50%	33 754	5 145,76	1 à 5	Attribution de 5 points jusqu'à l'IM 254, 4 points jusqu'à l'IM 263, 3 points jusqu'à l'IM 275, 2 points jusqu'à l'IM 321, 1 point jusqu'à l'IM 350.
	1 ^{er} juillet				1 à 3	Attribution de 3 points jusqu'à l'IM 259, 2 points jusqu'à l'IM 261, 1 point jusqu'à l'IM 263
	1 ^{er} novembre	0,70%	33 990	5 181,74		
2002	1 ^{er} mars	0,60%		5 212,84		
	1 ^{er} décembre	0,70%		5 249,33		
2003		0,00%		5 249,33		
2004	1 ^{er} janvier	0,50%		5 275,58		
	1 ^{er} juillet				1 à 2	Attribution de 2 points jusqu'à l'IM 261 et 1 point à l'IM 262
2005	1 ^{er} février	0,50%		5 301,96		
	1 ^{er} juillet	0,50%		5 328,47	1 à 12	Attribution de points d'indice : 12 points jusqu'à l'IM 263, 11 points à l'IM 264, 10 points à l'IM 265, 9 points à l'IM 266, 8 points à l'IM 267, 7 points à l'IM 268, 6 points à l'IM 269, 5 points à l'IM 270, 4 points à l'IM 271, 3 points à l'IM 272, 2 points à l'IM 273 et 1 point à l'IM 274
	1 ^{er} novembre	0,80%		5 371,10		
2006	1 ^{er} juillet	0,50%		5 397,95	1 à 4	Attribution de points d'indice : 4 points jusqu'à l'IM 275, 3 points à l'IM 276, 2 points à l'IM 277, 1 point à l'IM 278
	1 ^{er} novembre				1	Attribution d'1 point uniforme
	1 ^{er} février	0,80%		5 441,13		
2007	1 ^{er} juillet				1 à 3	Attribution de points d'indice : 3 points jusqu'à l'IM 280, 2 points à l'IM 281, 1 point à l'IM 282
	1 ^{er} mars	0,50%		5 468,34		
2008	1 ^{er} mai				1 à 5	L'indice minimum de la fonction publique est porté à l'IM 288. Attribution supplémentaire de points d'indice différenciés : 5 points jusqu'à l'IM 283, 4 points à l'IM 284, 3 points à l'IM 285, 2 points à l'IM 286 et 1 point à l'IM 287.
	1 ^{er} juillet				1 à 2	Attribution de points d'indice : 2 jusqu'à l'IM 288, 1 à l'IM 289.
	1 ^{er} octobre	0,30%		5 484,75		
2009	1 ^{er} juillet	0,50%		5 512,17	1 à 2	Attribution de points d'indice : 2 jusqu'à l'IM 292, 1 à l'IM 293 et à l'IM 294.
	1 ^{er} octobre	0,30%		5 528,71		
2010	1 ^{er} juillet	0,50%		5 556,35		
2011	1 ^{er} janvier	0,00%		5 556,35	1 à 3	Attribution de points d'indice : 3 jusqu'à l'IM 295, 2 à l'IM 296, 1 à l'IM 297 et 1 à l'IM 298.
2012	1 ^{er} janvier	0,00%		5 556,35	1 à 7	Attribution de points d'indice : 7 points de l'IM 295 à l'IM 299, 6 points à l'IM 300, 5 points à l'IM 301, 4 points à l'IM 302, 3 points à l'IM 303, 2 points aux IM 304 et 305, 1 point à l'IM 306
	1 ^{er} juillet	0,00%		5 556,35	1 à 6	Attribution de points d'indice : 6 points de l'IM 302 à l'IM 308, 5 points à l'IM 309, 4 points à l'IM 310 et 311, 3 points à l'IM 312 et 313, 2 points à l'IM 314, 1 point à l'IM 315
2013	1 ^{er} janvier	0,00%		5 556,35	1 à 6	Attribution de points d'indice : 1 point de l'IM 308 à l'IM 313.

Source : DGAFP, département des études et des statistiques

Champ : hors La Poste et France Télécom. (1) Valeur de l'indice à la signature de l'accord.

Figure 6.2-2 : Comparaison du minimum de traitement de la fonction publique et du SMIC depuis 1998

Date	Salaire minimum interprofessionnel de croissance			Minimum de traitement de la fonction publique (2)		
	Taux horaire (en euros)	Montant mensuel brut (en euros)	Montant mensuel net (en euros)	Indice majoré	Montant mensuel brut (en euros)	Montant mensuel net (en euros)
1 ^{er} janvier 1998	6,01	1 015,87 (1)	807,51 (1)	233	964,00 (3)	815,06
				233	1 015,87(4)	862,99
1 ^{er} juillet 1998	6,13	1 036,22 (1)	821,10 (1)	249	1 038,46	878,01
1 ^{er} janvier 1999	6,13	1 036,22 (1)	818,51 (1)	249	1 038,58	882,34
1 ^{er} juillet 1999	6,21	1 049,11 (1)	828,69 (1)	252	1 061,44	897,46
1 ^{er} janvier 2000	6,21	1 049,11 (1)	828,69 (1)	253	1 074,13	908,18
1 ^{er} juillet 2000	6,41	1 082,60 (1)	855,14 (1)	253	1 074,13	906,65
				253	1 082,60 (4)	916
1 ^{er} janvier 2001	6,41	1 082,60 (1)	836,34 (1)	253	1 079,50 (3)	912,72
				253	1 082,60 (4)	915,58
1 ^{er} juillet 2001	6,67	1 126,40 (1)	890,98 (1)	261	1 119,20 (3)	946,29
					1 126,40 (4)	952,93
1 ^{er} janvier 2002	6,67	1 011,64	801,22	261	1 127,03	952,9
1 ^{er} juillet 2002	6,83	1 035,88	819,38	261	1 133,79	958,62
1 ^{er} janvier 2003	6,83	1 035,88	816,27	261	1 141,72	965,32
1 ^{er} juillet 2003	7,19	1 090,51	859,32	261	1 141,72	965,32
1 ^{er} janvier 2004	7,19	1 090,51	859,32	261	1 147,43	970,15
1 ^{er} juillet 2004	7,61	1 153,76	912,73	263	1 156,23	975,73
1 ^{er} juillet 2005	8,03	1 217,88	959,71	275	1 221,11	1 030,49
1 ^{er} juillet 2006	8,27	1 254,28	984,61	279	1 255,02	1 059,11
1 ^{er} juillet 2007	8,44	1 280,07	1 005,07	283	1 283,20	1 080,90
1 ^{er} mai 2008	8,63	1 308,88	1 027,99	288	1 312,40	1 107,54
1 ^{er} juillet 2008	8,71	1 321,05	1 036,37	290	1 321,51	1 103,05
1 ^{er} juillet 2009	8,82	1 337,70	1 050,63	292	1 341,29	1 131,91
1 ^{er} janvier 2010	8,86	1 343,77	1 056,24	292	1 345,32	1 135,32
1 ^{er} juillet 2010	8,86	1 343,77	1 056,24	292	1 352,05	1 140,99
1 ^{er} janvier 2011	9,00	1 365,00	1 072,07	295	1 365,94	1 149,03
1 ^{er} décembre 2011	9,19	1 393,82	1 094,71	295	1 365,94	1 149,03
1 ^{er} janvier 2012	9,22	1 398,37	1 096,94	302	1 398,35	1 171,12
1 ^{er} juillet 2012	9,40	1 425,67	1 118,36	308	1 426,13	1 194,38
1 ^{er} janvier 2013	9,43	1 430,22	1 120,43	309	1 430,76	1 192,37
1 ^{er} janvier 2014	9,53	1 445,38	1 128,00	309	1 430,76	1 187,53

Source : DGAFP, département des études et des statistiques

(1) Calculé sur la base hebdomadaire de travail de 39 heures (169 heures mensuelles). Depuis le 1^{er} janvier 2002, il est calculé sur la base de 35 heures hebdomadaires (151,67 heures mensuelles).

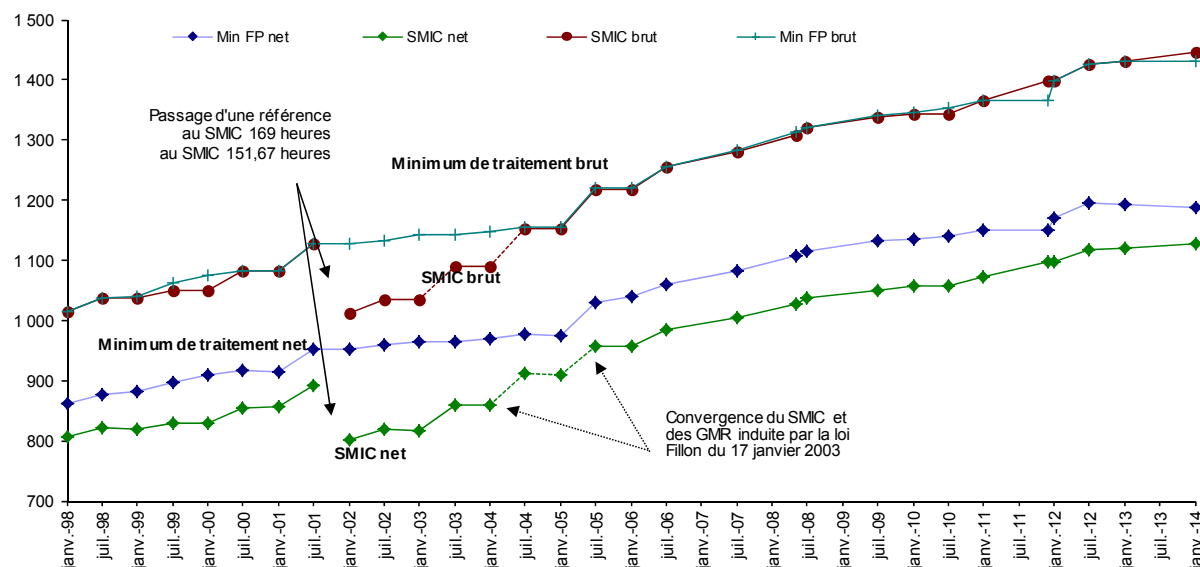
(2) Traitement minimum des agents titulaires, en 3^{ème} zone d'indemnité de résidence (taux à 0 %).

(3) Hors indemnité différentielle instituée à compter du 1^{er} juillet 1991.

(4) Compte tenu de l'indemnité différentielle.

Figure 6.2-3 : Évolution du minimum de traitement (brut et net) de la fonction publique et du SMIC (brut et net) de référence

(en euros)



Source : DGAFP, département des études et des statistiques

Champ pour le SMIC : secteur privé.

Champ pour le minimum de traitement de la fonction publique : fonction publique de l'État, fonction publique territoriale, fonction publique hospitalière.

Figure 6.3-1 : Comparaison des salaires nets mensuels moyens (*) en équivalent temps plein annualisé et à temps complet dans les trois versants de la fonction publique (en euros courants)

	FPE (Ministères et établissements publics)		FPE (Ministères)		FPT		Secteur hospitalier public	
	Evolution 2011/2012 en euros courants (en %)	Niveau moyen 2012 (en euros)	Evolution 2011/2012 en euros courants (en %)	Niveau moyen 2012 (en euros)	Evolution 2011/2012 en euros courants (en %)	Niveau moyen 2012 (en euros)	Evolution 2011/2012 en euros courants (en %)	Niveau moyen 2012 (en euros)
Salaires nets en EQTP annualisé ⁽¹⁾	1,1	2 465	0,9	2 512	1,4	1 848	1,4	2 242
Salaires nets des temps complets ⁽²⁾	1,3	2 534	0,9	2 545	1,1	1 907	0,3	2 213

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.

(1) voir Définitions et méthodes.

(2) Salaires des temps complets : le calcul des salaires moyens est effectué sur les seuls salariés à temps complet.

Note : Suite à une amélioration de la méthode de calcul des équivalents temps plein annualisés, les niveaux de salaire de 2012 publiés dans cette édition ne sont pas directement comparables aux niveaux de salaires relatifs aux années antérieures publiés dans les éditions précédentes. Les évolutions publiées ici sont corrigées de l'effet de ce changement.

Figure 6.3-2 : Salaires nets mensuels moyens (*) en 2012 dans les trois versants de la fonction publique et le privé par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee)

	Niveaux mensuels moyens (en euros)				Evolutions 2011/2012 en euros courants			
	Femmes	Hommes	Ensemble	dont ministères	Femmes	Hommes	Ensemble	dont ministères
FPE (Ministères et établissements publics)	2 301	2 701	2 465	2 512	1,2%	1,1%	1,1%	0,9%
Cadres	2 836	3 295	3 054	3 035	0,5%	0,3%	0,4%	0,2%
<i>dont cadres hors enseignants</i>	3 371	3 816	3 613	4 002	1,0%	0,9%	0,9%	0,6%
Professions intermédiaires	2 191	2 437	2 267	2 322	0,9%	0,8%	0,9%	0,8%
Employés, ouvriers	1 778	2 123	1 940	2 058	1,9%	1,7%	1,8%	1,3%
FPT	1 762	1 965	1 848		1,7%	1,2%	1,4%	
Cadres	2 972	3 520	3 223		0,8%	0,6%	0,6%	
Professions intermédiaires	2 138	2 283	2 188		0,7%	0,7%	0,7%	
Employés, ouvriers	1 551	1 741	1 634		1,9%	1,3%	1,6%	
Secteur hospitalier public	2 104	2 697	2 242		1,4%	1,2%	1,4%	
Cadres	4 057	5 274	4 665		1,8%	2,1%	1,7%	
<i>médecins et pharmaciens</i>	4 185	5 463	4 826		1,8%	2,4%	1,9%	
<i>cadres administratifs et de direction</i>	3 301	4 089	3 686		2,4%	1,1%	1,6%	
<i>(hors médecins et pharmaciens)</i>								
Professions intermédiaires	2 270	2 381	2 288		0,8%	0,2%	0,7%	
<i>P.I. soignantes et sociales</i>	2 299	2 386	2 312		0,7%	0,0%	0,6%	
<i>P.I. administratives et techniques</i>	2 038	2 358	2 113		1,8%	1,1%	1,8%	
Employés, ouvriers	1 670	1 712	1 680		1,6%	1,0%	1,4%	
<i>dont : agents de service et employés</i>								
<i>administratifs</i>	1 679	1 738	1 688		1,6%	1,1%	1,5%	
<i>ouvriers</i>	1 559	1 686	1 646		1,2%	0,9%	1,0%	
Secteur privé	1 898	2 347	2 163		1,7%	1,5%	1,5%	
Cadres	3 409	4 354	4 033		1,4%	1,2%	1,1%	
Professions intermédiaires	2 030	2 330	2 201		1,0%	0,9%	0,9%	
Employés, ouvriers	1 512	1 698	1 619		1,2%	1,5%	1,4%	

Sources : DADS, SIASP, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL, 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 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.

Note : Suite à une amélioration de la méthode de calcul des équivalents temps plein annualisés, les niveaux de salaire de 2012 publiés dans cette édition ne sont pas directement comparables aux niveaux de salaires relatifs aux années antérieures publiés dans les éditions précédentes. Les évolutions publiées ici sont corrigées de l'effet de ce changement.

Figure 6.3-3 : Salaires nets mensuels moyens (*) des agents titulaires par catégorie hiérarchique, sexe et tranche d'âge en 2012

	FPE (Ministères et établissements publics)		FPT		Secteur hospitalier public	
	Structure des effectifs (en %)	Salaire net mensuel moyen (€)	Structure des effectifs (en %)	Salaire net mensuel moyen (€)	Structure des effectifs (en %)	Salaire net mensuel moyen (€)
Ensemble des titulaires	100,0	2 622	100,0	1 910	100,0	2 077
Catégorie A Ensemble	64,0	2 885	8,9	3 263	25,0	2 481
-30 ans	4,7	2 043	0,3	2 185	5,6	1 883
30-39 ans	18,1	2 386	1,9	2 729	8,2	2 200
40-49 ans	20,0	2 880	2,6	3 205	5,9	2 708
50-59 ans	16,9	3 366	3,3	3 538	4,6	3 208
60 ans et +	4,3	4 069	0,8	3 917	0,6	3 937
Catégorie B Ensemble	19,7	2 389	13,7	2 263	24,7	2 344
-30 ans	1,2	1 912	0,5	1 771	2,2	1 784
30-39 ans	5,6	2 196	3,3	2 007	5,5	2 027
40-49 ans	5,9	2 430	4,6	2 279	7,4	2 383
50-59 ans	5,9	2 578	4,6	2 454	8,9	2 621
60 ans et +	1,1	2 675	0,7	2 501	0,7	2 664
Catégorie C Ensemble	16,3	1 872	77,4	1 690	50,3	1 743
-30 ans	0,9	1 700	5,1	1 548	4,7	1 567
30-39 ans	2,9	1 766	16,1	1 651	11,6	1 642
40-49 ans	5,3	1 847	27,5	1 692	17,2	1 734
50-59 ans	6,2	1 944	25,3	1 733	15,8	1 872
60 ans et +	1,1	2 014	3,4	1 745	1,0	1 899
Femmes titulaires	100,0	2 444	100,0	1 826	100,0	2 066
Catégorie A Ensemble	66,6	2 640	9,6	2 997	26,3	2 408
-30 ans	5,9	1 999	0,3	2 148	6,3	1 878
30-39 ans	20,7	2 268	2,2	2 609	8,8	2 185
40-49 ans	20,8	2 684	2,8	2 979	6,1	2 668
50-59 ans	15,9	3 099	3,5	3 222	4,5	3 103
60 ans et +	3,3	3 640	0,8	3 477	0,5	3 511
Catégorie B Ensemble	15,6	2 314	15,5	2 175	26,0	2 327
-30 ans	0,9	1 835	0,7	1 716	2,4	1 778
30-39 ans	3,6	2 089	3,9	1 962	5,8	2 016
40-49 ans	4,4	2 294	5,3	2 209	7,9	2 372
50-59 ans	5,5	2 490	4,8	2 346	9,2	2 602
60 ans et +	1,2	2 609	0,7	2 404	0,7	2 622
Catégorie C Ensemble	17,8	1 821	74,9	1 600	47,7	1 736
-30 ans	0,8	1 646	4,5	1 491	4,9	1 569
30-39 ans	2,7	1 695	14,6	1 568	11,3	1 647
40-49 ans	5,5	1 762	27,2	1 601	16,3	1 730
50-59 ans	7,5	1 900	24,7	1 626	14,4	1 863
60 ans et +	1,4	1 980	3,9	1 666	0,9	1 866
Hommes titulaires	100,0	2 871	100,0	2 019	100,0	2 117
Catégorie A Ensemble	60,4	3 262	7,9	3 680	19,9	2 861
-30 ans	3,1	2 162	0,2	2 280	2,8	1 920
30-39 ans	14,6	2 619	1,6	2 945	5,8	2 292
40-49 ans	18,9	3 181	2,3	3 555	5,1	2 895
50-59 ans	18,2	3 691	2,9	4 025	5,1	3 573
60 ans et +	5,6	4 423	0,9	4 417	1,1	4 736
Catégorie B Ensemble	25,4	2 453	11,5	2 415	19,7	2 434
-30 ans	1,7	1 968	0,3	1 948	1,5	1 821
30-39 ans	8,5	2 259	2,5	2 098	4,5	2 084
40-49 ans	7,9	2 537	3,8	2 405	5,3	2 452
50-59 ans	6,3	2 685	4,2	2 612	7,6	2 712
60 ans et +	1,0	2 781	0,6	2 648	0,8	2 817
Catégorie C Ensemble	14,2	1 961	80,6	1 798	60,4	1 766
-30 ans	1,0	1 760	5,9	1 605	4,2	1 554
30-39 ans	3,2	1 850	18,0	1 738	12,7	1 625
40-49 ans	5,1	1 975	27,9	1 807	20,7	1 744
50-59 ans	4,3	2 049	26,2	1 862	21,3	1 896
60 ans et +	0,7	2 114	2,7	1 892	1,6	1 973

Sources : 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.

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

Note : Suite à une amélioration de la méthode de calcul des équivalents temps plein annualisés, les niveaux de salaire de 2012 publiés dans cette édition ne sont pas directement comparables aux niveaux de salaires relatifs aux années antérieures publiés dans les éditions précédentes. Les évolutions publiées ici sont corrigées de l'effet de ce changement.

Figure 6.3-4 : Évolution annuelle en euros courants du salaire moyen par tête (SMPT) dans les trois versants de la fonction publique ☼
(en %)

	Evolution annuelle moyenne		2010	2011	2012
	2008/1998	2009			
FPE (ministères)					
SMPT brut	2,2	2,1	2,2	1,7	1,3
SMPT net	2,2	2,1	2,2	1,6	0,9
FPE (ministères et établissements publics)					
SMPT brut			2,9	2,2	1,5
SMPT net			2,9	2,0	1,1
FPT					
SMPT brut		2,5	1,3	1,5	1,7
SMPT net		3,0	1,4	1,3	1,4
Secteur hospitalier public (SHP)					
SMPT brut		-0,1	1,0	1,8	1,7
SMPT net		0,5	0,9	1,5	1,4

Source : fichier général de l'État (FGE), DADS, SIASP, Insee, Drees. Traitement Insee, Drees, DGCL, département des études et des statistiques locales et DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ FPE : France métropolitaine jusqu'en 2009, France entière à partir de 2010. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ FPT : France entière. Salariés à temps complet des collectivités locales jusqu'en 2008, en équivalent temps plein annualisé à partir de 2009. Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ SHP : France entière. Salariés à temps complet jusqu'en 2008, en équivalent temps plein annualisé à partir de 2009. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents.

Note : Suite à une amélioration de la méthode de calcul des équivalents temps plein annualisés, les niveaux de salaire de 2012 publiés dans cette édition ne sont pas directement comparables aux niveaux de salaires relatifs aux années antérieures publiés dans les éditions précédentes. Les évolutions publiées ici sont corrigées de l'effet de ce changement.

Figure 6.3-5 : Évolution annuelle en euros courants de la rémunération moyenne des personnes en place (*) (RMPP) dans les trois versants de la fonction publique ☼
(en %)

	Evolution annuelle moyenne		2010	2011	2012
	2008/1998	2009			
FPE (ministères)					
RMPP brute	3,7	3,5	3,2	3,2	2,3
RMPP nette	3,8	3,6	3,2	3,0	1,9
FPE (ministères et établissements publics)					
RMPP brute			3,3	3,2	2,3
RMPP nette			3,4	3,0	1,9
FPT					
RMPP brute		3,3	2,5	2,5	2,7
RMPP nette		3,3	2,5	2,3	2,4
Secteur hospitalier public (SHP)					
RMPP brute		1,1	2,1	3,6	2,1
RMPP nette		1,7	2,1	3,3	1,8

Source : fichier général de l'État (FGE), DADS, SIASP, Insee, Drees. Traitement Insee, Drees, DGCL, département des études et des statistiques locales et DGAFP, département des études et des statistiques.

(*) Agents présents 24 mois consécutifs chez le même employeur avec la même quotité de travail.

Champ FPE : France métropolitaine jusqu'en 2009, France entière à partir de 2010. Hors militaires, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ FPT : France entière. Hors assistants maternels et familiaux, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Champ SHP : France entière. Hors bénéficiaires de contrats aidés, internes, externes, résidents.

Note : Suite à une amélioration de la méthode de calcul des équivalents temps plein annualisés, les niveaux de salaire de 2012 publiés dans cette édition ne sont pas directement comparables aux niveaux de salaires relatifs aux années antérieures publiés dans les éditions précédentes. Les évolutions publiées ici sont corrigées de l'effet de ce changement.

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 () en 2012**

	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (*)			Salaires nets moyens en 2012 (en euros)	Évolution 2012/2011 (en %) (en euros constants) (1)		RMPP nette 2012/2011 (2)		
	structure des effectifs 2012 (en %)	2012 (en milliers)	évolution 2012/2011 (en %)		Salaires moyens	À structure constante	Proportion des agents de 2011 présents en 2012 (en %)	Évolution de la rémunération en euros constants (en %) (1)	Proportion d'agents dont la RMPP nette a moins évolué que l'inflation (1) (en %)
Ensemble	100,0	2 000,7	-1,8	2 465	-0,8	-1,3	64,8	0,0	54,2
dont : enseignants	45,6	912,4	-2,3	2 530	-1,5	-2,3	68,5	-0,4	57,5
dont : non enseignants	54,4	1 088,4	-1,4	2 411	-0,2	-0,1	61,7	0,3	51,0
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	36,3	726,3	0,2	3 054	-1,6	-1,8	66,7	-0,1	54,6
Titulaires de catégorie A + ⁽³⁾	5,2	104,9	0,8	4 194	-1,4	-2,3	69,5	-0,2	55,4
dont enseignants ⁽⁴⁾	2,8	56,7	0,6	3 665	-1,6	-2,2	66,0	-0,3	55,2
dont police ⁽⁵⁾	0,1	1,5	-0,3	5 300	-0,4	-1,5	67,2	1,2	40,2
Titulaires de catégorie A (à l'exception des A +)	22,3	445,7	-0,6	3 038	-1,5	-1,7	72,5	-0,1	53,9
dont enseignants ⁽⁶⁾	15,4	307,5	-1,4	2 797	-1,8	-2,4	74,4	-0,4	55,6
dont police ⁽⁷⁾	0,2	4,2	7,2	4 160	-0,3	-0,4	83,9	0,5	54,2
Non-titulaires	4,5	90,9	0,9	2 454	-2,5	-1,2	32,0	0,4	55,5
dont enseignants ⁽⁸⁾	1,6	31,6	5,0	1 963	-3,6	-3,6	19,7	0,6	53,9
Autres catégories et statuts	4,2	84,0	2,2	2 372	-1,0	-2,4	69,1	-0,6	57,3
dont enseignants ⁽⁹⁾	4,1	82,5	0,7	2 334	-2,3	-2,4	69,2	-0,6	57,3
PCS professions intermédiaires dont :	37,0	741,1	-2,5	2 267	-1,0	-1,5	65,4	0,0	55,6
Titulaires de catégorie A	19,9	398,0	-3,5	2 369	-1,1	-2,1	69,3	-0,2	58,9
dont enseignants ⁽¹⁰⁾	18,4	368,2	-4,0	2 331	-1,2	-2,1	68,4	-0,4	59,9
dont police ⁽¹¹⁾	0,3	6,4	-6,8	3 352	0,1	-0,9	83,8	1,7	33,4
Titulaires de catégorie B	9,6	192,3	-1,0	2 361	-1,0	0,0	71,4	0,6	49,8
dont personnels administratifs et techniques	6,4	128,9	4,4	2 366	-0,8	-0,4	70,5	0,3	52,0
dont enseignants ⁽¹²⁾	0,3	5,5	-18,0	2 092	-0,9	-1,8	76,4	0,9	52,4
dont pénitentiaire ⁽¹³⁾	0,1	1,0	2,2	2 723	-1,5	-3,6	75,9	0,9	45,9
Non-titulaires	4,7	93,9	-0,9	1 744	-0,4	-0,9	31,6	0,2	45,6
dont enseignants ⁽⁸⁾	0,6	12,6	-7,3	1 822	-3,1	-2,6	37,8	0,0	53,8
Autres catégories et statuts	2,8	56,8	-3,3	2 096	-1,1	-1,6	72,8	-0,2	59,2
dont enseignants ⁽⁹⁾	2,4	47,5	-4,1	1 951	-1,3	-1,5	70,9	0,1	57,3
PCS employés et ouvriers dont :	26,7	533,2	-2,6	1 940	-0,2	-0,1	62,2	0,0	51,5
Titulaires de catégorie B	4,9	98,4	-1,7	2 442	-0,2	-0,8	86,7	0,0	49,7
dont police ⁽¹⁴⁾	4,9	98,3	-1,7	2 443	-0,2	-0,8	86,7	0,0	49,7
Titulaires de catégorie C	12,1	241,7	-2,7	1 872	-0,7	-0,4	72,9	0,0	51,6
dont personnels administratifs et techniques	10,2	204,5	-3,6	1 820	-1,1	-0,5	73,2	0,0	51,9
dont pénitentiaire ⁽¹⁵⁾	1,2	24,8	1,2	2 193	0,0	-0,7	77,8	0,5	47,6
Non-titulaires	5,7	113,6	0,6	1 867	0,3	1,8	39,3	0,0	49,0
Autres catégories et statuts	1,4	28,1	-9,3	2 277	-1,7	-2,3	69,3	-0,8	70,4
Ministères	77,1	1 542,1	-3,0	2 512	-1,0	-1,3	69,8	-0,1	54,7
dont : enseignants	41,3	827,1	-3,2	2 463	-1,7	-2,2	69,4	-0,4	57,6
dont : non enseignants	35,7	715,0	-2,9	2 570	-0,2	-0,3	70,3	0,3	51,5
Établissements publics	22,9	458,6	2,5	2 307	0,3	-0,4	47,2	0,1	51,1
dont : enseignants	4,3	85,3	7,6	3 188	-1,6	-3,0	59,6	-0,3	56,5
dont : non enseignants	18,7	373,3	1,4	2 106	0,4	1,2	44,5	0,3	49,6
Titulaires	74,2	1 485,3	-2,2	2 622	-0,8	-1,3	71,9	0,0	54,1
Catégorie A	47,4	948,6	-1,7	2 885	-1,0	-1,9	70,8	-0,1	56,1
Catégorie B	14,6	291,5	-1,1	2 389	-0,7	-0,3	76,6	0,4	49,8
Catégorie C	12,1	241,8	-2,7	1 872	-0,7	-0,4	72,9	0,0	51,7
Non-titulaires	14,9	298,5	0,3	2 007	-0,9	0,2	34,6	0,2	49,8
Autres catégories et statuts	8,4	168,9	-1,8	2 263	-1,0	-2,1	70,4	-0,5	60,3
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	97,6	1 952,6	-1,8	2 497	-0,9	-1,3	66,1	0,0	54,3
Bénéficiaires de contrats aidés	2,4	48,1	-4,5	1 186	1,2	-2,7	12,7	1,7	23,1
Femmes	58,9	1 178,3	-1,8	2 301	-0,8	-1,2	61,7	0,0	54,5
Hommes	41,1	822,4	-1,8	2 701	-0,9	-1,2	69,3	-0,1	53,8
Ensemble France métropolitaine	96,7	1 934,4	-1,8	2 438	-0,8	-1,4	64,8	0,0	54,2
Ensemble DOM	3,3	66,3	-2,4	3 263	-0,6	-1,5	65,5	-0,1	53,8

Source : SIASP, Insee ; Traitement DGAFF, 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

Thème 6 Dépenses de personnel et rémunérations

(**) Voir définitions et méthodes.

(1) Inflation y compris tabac (+2,0 %) en 2012.

(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, classés en "non-titulaires" dans l'édition précédente du Rapport annuel.

(9) Enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrats, classés en "non-titulaires" 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.

Note : Suite à une amélioration de la méthode de calcul des équivalents temps plein annualisés, les niveaux de salaire de 2012 publiés dans cette édition ne sont pas directement comparables aux niveaux de salaires relatifs aux années antérieures publiés dans les éditions précédentes. Les évolutions publiées ici sont corrigées de l'effet de ce changement.

Figure 6.4-2 : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle (*) des agents titulaires civils employés à temps complet dans les ministères en métropole en 2012

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en milliers) (1)	Traitement brut de base (2)	Primes et indemnités				Salaire brut	Salaire net global (5)
				Montant (3)	heures sup. (4)	Part des primes (en %)	Taux de primes (en %)		
Ensemble	100,0	1 112,8	28 851	7 315	738	19,9	25,4	36 837	30 812
<i>dont : total enseignants</i>	<i>52,1</i>	<i>579,6</i>	<i>31 494</i>	<i>3 797</i>	<i>1 249</i>	<i>10,5</i>	<i>12,1</i>	<i>35 999</i>	<i>30 006</i>
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	34,4	382,9	34 683	10 108	1 471	22,2	29,1	45 582	38 311
Ensemble des cadres de catégorie A (A et A+) dont :	34,4	382,4	34 690	10 115	1 472	22,2	29,2	45 596	38 324
Cadres de catégorie A +⁽⁶⁾ dont :	2,3	25,8	49 219	28 622	205	36,1	58,2	79 188	67 493
Encadrement et direction ⁽⁷⁾	0,8	8,8	48 579	41 780	ns	45,5	86,0	91 899	78 842
Juridiction, inspection, contrôle et expertise ⁽⁸⁾	1,0	10,7	50 735	29 834	0	36,5	58,8	81 847	69 793
Enseignement supérieur, recherche et assimilés ⁽⁹⁾	0,5	5,9	47 014	7 859	898	14,0	16,7	56 087	46 941
Cadres de catégorie A (à l'exception des A+) :	32,0	356,6	33 637	8 775	1 564	20,3	26,1	43 163	36 211
Attachés et inspecteurs	3,9	43,7	30 312	14 430	6	31,8	47,6	45 444	38 419
<i>dont attachés et inspecteurs principaux</i>	<i>0,7</i>	<i>7,7</i>	<i>36 863</i>	<i>18 918</i>	<i>13</i>	<i>33,4</i>	<i>51,3</i>	<i>56 679</i>	<i>48 110</i>
Ingénieurs de l'Etat et assimilés (hors ingénieurs militaires) ⁽¹⁰⁾	1,4	15,4	32 339	22 996	ns	40,9	71,1	56 212	48 153
Professeurs certifiés et agrégés	22,5	249,9	33 067	5 810	2 228	14,7	17,6	39 616	33 110
Autres enseignants de catégorie A	0,3	3,5	36 260	2 599	175	6,6	7,2	39 601	32 898
Police (commandants)	0,4	4,0	40 052	19 249	ns	31,8	48,1	60 550	49 631
Autres cadres de catégorie A ⁽¹¹⁾	3,6	40,2	40 422	15 136	ns	26,9	37,4	56 353	47 499
PCS professions intermédiaires dont :	42,2	470,1	28 561	4 386	355	13,1	15,4	33 572	28 003
Professions intermédiaires de catégorie A dont :	30,6	340,5	30 128	2 775	472	8,3	9,2	33 587	27 934
Professeurs des écoles	23,4	260,9	29 514	1 515	192	4,8	5,1	31 705	26 332
Professeurs de lycée professionnel	4,7	52,1	32 258	5 704	2 018	14,7	17,7	38 683	32 313
Professeurs de collège d'enseignement général	0,2	2,6	38 911	4 281	1 430	9,8	11,0	43 479	36 177
Autres enseignants	0,1	1,6	36 663	3 567	1 059	8,8	9,7	40 586	33 754
Police (capitaine et lieutenant)	0,5	6,0	32 321	15 176	ns	31,2	47,0	48 620	39 888
Professions intermédiaires de catégorie B :	11,6	129,5	24 446	8 620	48	25,7	35,3	33 535	28 188
Greffiers	0,6	6,7	23 710	6 154	286	20,3	26,0	30 255	25 380
Instituteurs	0,4	4,8	27 372	1 993	105	6,6	7,3	30 052	24 895
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	8,1	90,1	24 379	9 186	34	27,0	37,7	34 014	28 580
<i>dont secrétaires administratifs</i>	<i>2,0</i>	<i>22,6</i>	<i>24 371</i>	<i>9 241</i>	<i>56</i>	<i>27,1</i>	<i>37,9</i>	<i>34 095</i>	<i>28 757</i>
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	0,1	0,9	27 359	11 022	ns	28,1	40,3	39 214	31 975
Autres professions intermédiaires de catégorie B	2,4	27,1	24 246	8 424	27	25,4	34,7	33 172	28 027
PCS employés et ouvriers dont :	23,3	259,8	20 781	8 497	353	28,5	40,9	29 859	24 841
Employés et ouvriers de catégorie B :	8,5	94,2	22 666	11 878	311	33,6	52,4	35 346	29 063
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...)	8,5	94,2	22 665	11 881	311	33,6	52,4	35 348	29 064
<i>dont brigadiers (y compris chefs et majors)</i>	<i>3,6</i>	<i>40,2</i>	<i>26 051</i>	<i>13 061</i>	<i>250</i>	<i>32,6</i>	<i>50,1</i>	<i>40 024</i>	<i>32 786</i>
<i>dont gardiens de la paix</i>	<i>4,9</i>	<i>54,0</i>	<i>20 147</i>	<i>11 003</i>	<i>357</i>	<i>34,5</i>	<i>54,6</i>	<i>31 871</i>	<i>26 297</i>
Employés et ouvriers de catégorie C :	14,8	165,1	19 662	6 546	378	24,6	33,3	26 662	22 371
Adjointes administratifs et adjoints techniques	12,6	140,2	19 610	5 859	156	22,6	29,9	25 889	21 781
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire	2,1	23,1	20 727	9 818	1 720	31,4	47,4	31 228	25 753

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

Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils des ministères de l'Etat, travaillant à temps complet.

(1) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

(2) Traitement indiciaire brut de base.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut.

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(6) 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.

(7) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(8) Regroupe les corps ENA Juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les Juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(9) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférence, les inspecteurs de l'enseignement.

(10) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'Etat.

(11) Par exemple : conseiller principal d'éducation.

(*) Voir définitions et méthodes. Note : les données 2012 relatives aux militaires n'étant pas d'une qualité suffisante, ce tableau est restreint dans cette édition aux agents civils. Des tableaux pour 2010 et 2011 sur un champ comparable sont disponibles sur www.fonction-publique.gouv.fr.

Note : Suite à une amélioration de la méthode de calcul des équivalents temps plein annualisés, les niveaux de salaire de 2012 publiés dans cette édition ne sont pas directement comparables aux niveaux de salaires relatifs aux années antérieures publiés dans les éditions précédentes.

Figure 6.4-3 : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle (*) des femmes titulaires civiles employées à temps complet dans les ministères en métropole en 2012

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en milliers) (1)	Traitement brut de base (2)	Primes et indemnités				Salaire brut	Salaire net global (5)
				Montant (3)	heures sup. (4)	Part des primes (en %)	Taux de primes (en %)		
Ensemble	100,0	631,7	28 522	5 434	572	15,7	19,1	34 573	28 889
<i>dont : total enseignants</i>	60,5	382,3	30 677	3 057	905	8,9	10,0	34 421	28 655
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	31,6	199,8	33 536	8 131	1 327	19,2	24,2	42 385	35 536
Ensemble des cadres de catégorie A (A et A+) dont :	31,6	199,5	33 544	8 138	1 329	19,2	24,3	42 399	35 548
Cadres de catégorie A +⁽⁶⁾ dont :	1,6	9,9	46 490	24 957	117	34,4	53,7	72 654	61 828
Encadrement et direction ⁽⁷⁾	0,4	2,3	45 409	37 617	ns	44,6	82,8	84 386	72 337
Juridiction, inspection, contrôle et expertise ⁽⁸⁾	0,9	5,6	47 410	25 888	0	34,8	54,6	74 456	63 412
Enseignement supérieur, recherche et assimilés ⁽⁹⁾	0,3	1,9	44 841	7 556	592	14,1	16,9	53 545	44 771
Cadres de catégorie A (à l'exception des A+) :	30,0	189,6	32 870	7 263	1 392	17,8	22,1	40 825	34 181
Attachés et inspecteurs	3,5	21,8	30 203	13 931	5	31,1	46,1	44 785	37 836
<i>dont attachés et inspecteurs principaux</i>	0,6	3,8	36 674	18 229	ns	32,7	49,7	55 726	47 255
Ingénieurs de l'Etat et assimilés (hors ingénieurs militaires) ⁽¹⁰⁾	0,6	3,6	30 658	21 734	ns	40,9	70,9	53 185	45 568
Professeurs certifiés et agrégés	22,5	142,4	32 453	5 158	1 852	13,5	15,9	38 300	31 970
Autres enseignants de catégorie A	0,3	1,6	34 970	2 336	101	6,2	6,7	37 940	31 489
Police (commandants)	0,1	0,6	40 482	18 215	ns	30,5	45,0	59 790	48 905
Autres cadres de catégorie A ⁽¹¹⁾	3,1	19,7	38 859	12 547	ns	24,1	32,3	52 141	43 846
PCS professions intermédiaires dont :	50,6	319,5	28 389	3 403	263	10,5	12,0	32 414	26 998
Professions intermédiaires de catégorie A dont :	39,0	246,6	29 588	2 071	327	6,4	7,0	32 340	26 877
Professeurs des écoles	32,8	207,0	29 188	1 350	160	4,3	4,6	31 226	25 929
Professeurs de lycée professionnel	3,8	24,3	31 950	5 370	1 843	14,1	16,8	37 993	31 712
Professeurs de collège d'enseignement général	0,2	1,4	38 757	4 145	1 364	9,6	10,7	43 155	35 901
Autres enseignants	0,1	0,7	36 231	3 560	1 037	8,9	9,8	40 102	33 356
Police (capitaine et lieutenant)	0,2	1,5	30 759	13 903	0	30,5	45,2	45 569	37 326
Professions intermédiaires de catégorie B :	11,5	72,9	24 338	7 909	45	24,2	32,5	32 666	27 413
Greffiers	0,9	5,7	23 673	6 137	289	20,3	25,9	30 193	25 330
Instituteurs	0,6	3,5	27 212	1 808	98	6,1	6,6	29 743	24 628
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	8,2	51,7	24 362	8 757	23	26,1	35,9	33 509	28 141
<i>dont secrétaires administratifs</i>	2,6	16,2	24 367	9 128	55	26,9	37,5	33 936	28 612
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	0,0	0,2	25 081	10 066	ns	28,1	40,1	35 768	29 161
Autres professions intermédiaires de catégorie B	1,9	11,8	23 697	6 796	6	21,9	28,7	30 969	26 013
PCS employés et ouvriers dont :	17,8	112,5	19 990	6 409	109	23,9	32,1	26 829	22 449
Employés et ouvriers de catégorie B :	2,5	15,6	21 447	11 303	120	33,8	52,7	33 464	27 553
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...)	2,5	15,6	21 443	11 314	120	33,8	52,8	33 471	27 558
<i>dont brigadiers (y compris chefs et majors)</i>	0,9	5,4	25 526	12 751	82	32,6	50,0	39 070	31 988
<i>dont gardiens de la paix</i>	1,6	10,1	19 251	10 543	141	34,6	54,8	30 466	25 180
Employés et ouvriers de catégorie C :	15,3	96,6	19 725	5 602	107	21,8	28,4	25 710	21 582
Adjointes administratifs et adjoints techniques	14,5	91,5	19 815	5 365	39	21,0	27,1	25 554	21 461
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire	0,7	4,4	19 211	8 997	1 473	31,3	46,8	28 776	23 774

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

Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils des ministères de l'Etat, travaillant à temps complet.

(1) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

(2) Traitement indiciaire brut de base.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut.

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(6) 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.

(7) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(8) Regroupe les corps ENA Juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les Juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(9) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférence, les inspecteurs de l'enseignement.

(10) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'Etat.

(11) Par exemple : conseiller principal d'éducation.

(*) Voir définitions et méthodes. Note : les données 2012 relatives aux militaires n'étant pas d'une qualité suffisante, ce tableau est restreint dans cette édition aux agents civils.

Note : Suite à une amélioration de la méthode de calcul des équivalents temps plein annualisés, les niveaux de salaire de 2012 publiés dans cette édition ne sont pas directement comparables aux niveaux de salaires relatifs aux années antérieures publiés dans les éditions précédentes.

Figure 6.4-4 : Salaires annuels moyens en euros par catégorie socioprofessionnelle (*) des hommes titulaires civils employés à temps complet dans les ministères en métropole en 2012

	Structure des effectifs (en %)	Effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en milliers) (1)	Traitement brut de base (2)	Primes et indemnités				Salaire brut	Salaire net global (5)
				Montant (3)	dont heures sup.	Part des primes (4) (en %)	Taux de primes (4) (en %)		
Ensemble	100,0	481,0	29 283	9 785	957	24,6	33,4	39 810	33 336
dont : total enseignants	41,0	197,3	33 076	5 230	1 914	13,4	15,8	39 055	32 624
PCS cadres et professions intellectuelles supérieures dont :	38,0	183,0	35 934	12 266	1 627	25,0	34,1	49 072	41 341
Ensemble des cadres de catégorie A (A et A+) dont :	38,0	182,9	35 939	12 272	1 628	25,0	34,1	49 084	41 351
Cadres de catégorie A + ⁽⁶⁾ dont :	3,3	16,0	50 906	30 887	260	37,1	60,7	83 228	70 996
Encadrement et direction ⁽⁷⁾	1,4	6,5	49 703	43 257	ns	45,7	87,0	94 565	81 150
Juridiction, inspection, contrôle et expertise ⁽⁸⁾	1,1	5,2	54 309	34 077	0	38,0	62,7	89 794	76 653
Enseignement supérieur, recherche et assimilés ⁽⁹⁾	0,8	3,9	48 086	8 009	1 049	14,0	16,7	57 341	48 012
Cadres de catégorie A (à l'exception des A+) :	34,7	166,9	34 509	10 492	1 759	22,9	30,4	45 820	38 518
Attachés et inspecteurs	4,6	21,9	30 421	14 928	8	32,4	49,1	46 102	38 999
dont attachés et inspecteurs principaux	0,8	3,9	37 047	19 593	17	34,0	52,9	57 612	48 947
Ingénieurs de l'Etat et assimilés (hors ingénieurs militaires) ⁽¹⁰⁾	2,5	11,8	32 853	23 382	ns	40,9	71,2	57 137	48 944
Professeurs certifiés et agrégés	22,3	107,5	33 882	6 675	2 726	16,1	19,7	41 359	34 621
Autres enseignants de catégorie A	0,4	1,9	37 314	2 813	236	6,9	7,5	40 958	34 050
Police (commandants)	0,7	3,4	39 977	19 430	ns	32,0	48,6	60 683	49 758
Autres cadres de catégorie A ⁽¹¹⁾	4,3	20,5	41 919	17 613	ns	29,2	42,0	60 386	50 996
PCS professions intermédiaires dont :	31,3	150,6	28 925	6 471	550	18,0	22,4	36 027	30 134
Professions intermédiaires de catégorie A dont :	19,5	94,0	31 544	4 623	851	12,5	14,7	36 858	30 707
Professeurs des écoles	11,2	54,0	30 762	2 149	312	6,4	7,0	33 538	27 877
Professeurs de lycée professionnel	5,8	27,8	32 528	5 997	2 171	15,3	18,4	39 285	32 838
Professeurs de collège d'enseignement général	0,2	1,2	39 087	4 436	1 505	10,1	11,3	43 849	36 491
Autres enseignants	0,2	0,9	37 016	3 573	1 077	8,7	9,7	40 982	34 079
Police (capitaine et lieutenant)	1,0	4,6	32 830	15 590	ns	31,4	47,5	49 614	40 723
Professions intermédiaires de catégorie B :	11,8	56,6	24 586	9 535	51	27,5	38,8	34 653	29 185
Greffiers	0,2	1,0	23 921	6 250	272	20,4	26,1	30 607	25 663
Instituteurs	0,3	1,3	27 814	2 508	127	8,1	9,0	30 909	25 637
Personnels administratifs et techniques (secrétaires administratifs, contrôleurs et techniciens)	8,0	38,4	24 402	9 764	47	28,1	40,0	34 696	29 171
dont secrétaires administratifs	1,3	6,4	24 382	9 525	58	27,6	39,1	34 496	29 122
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire (commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires)	0,1	0,7	28 148	11 353	ns	28,1	40,3	40 408	32 949
Autres professions intermédiaires de catégorie B	3,2	15,3	24 669	9 675	43	27,8	39,2	34 864	29 574
PCS employés et ouvriers dont :	30,6	147,4	21 385	10 090	540	31,4	47,2	32 172	26 666
Employés et ouvriers de catégorie B :	16,3	78,6	22 908	11 993	349	33,6	52,4	35 720	29 363
Police (corps d'encadrement et d'application : gardiens de la paix, brigadiers...)	16,3	78,6	22 908	11 993	349	33,6	52,4	35 720	29 363
dont brigadiers (y compris chefs et majors)	7,2	34,7	26 134	13 110	276	32,6	50,2	40 173	32 911
dont gardiens de la paix	9,1	43,9	20 354	11 110	407	34,5	54,6	32 196	26 555
Employés et ouvriers de catégorie C :	14,2	68,4	19 574	7 878	761	28,1	40,2	28 007	23 485
Adjoint administratifs et adjoints techniques	10,1	48,7	19 225	6 789	376	25,6	35,3	26 518	22 383
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire	3,9	18,7	21 083	10 011	1 778	31,5	47,5	31 804	26 218

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

Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils des ministères de l'Etat, travaillant à temps complet.

(1) Exprimés en équivalent temps plein annualisé.

(2) Traitement indiciaire brut de base.

(3) Rémunérations imposables (autres que le traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement), soit les primes, indemnités diverses et rémunérations d'activité diverses.

(4) La part des primes est égale au quotient des primes par le salaire brut ; le taux de primes est égal au quotient des primes par le traitement indiciaire brut.

(5) Rémunération nette totale, soit le traitement brut de base, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités, moins le total des cotisations sociales obligatoires, la CSG et la CRDS.

(6) 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.

(7) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(8) Regroupe les corps ENA Juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les Juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(9) Regroupe les chercheurs, les professeurs de l'enseignement supérieur, les maîtres de conférence, les inspecteurs de l'enseignement.

(10) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'Etat.

(11) Par exemple : conseiller principal d'éducation.

(*) Voir définitions et méthodes. Note : les données 2012 relatives aux militaires n'étant pas d'une qualité suffisante, ce tableau est restreint dans cette édition aux agents civils.

Note : Suite à une amélioration de la méthode de calcul des équivalents temps plein annualisés, les niveaux de salaire de 2012 publiés dans cette édition ne sont pas directement comparables aux niveaux de salaires relatifs aux années antérieures publiés dans les éditions précédentes.

Figure 6.4-5 : Évolution des prix et des rémunérations (en euros courants) des agents civils des ministères et des établissements publics de l'État en France 
(en %)

		Evolution annuelle moyenne 2009/2012	2012
En glissement annuel au dernier trimestre (en %)	Prix hors tabac	1,8	1,2
	Mesures générales valeur du point et points uniformes	0,2	0,0
En moyenne annuelle (en %)	Prix hors tabac	1,8	1,9
	RMPP (brute)	2,9	2,3
	RMPP (nette)	2,8	1,9
	SMPT (brut)	2,2	1,5
	SMPT (net)	2,0	1,1

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

Champ : France entière. Agents civils des ministères et des établissements publics de l'État.

La RMPP est calculée désormais sur le champ des agents présents 24 mois chez le même employeur avec la même quotité de travail.

Note : Suite à une amélioration de la méthode de calcul des équivalents temps plein annualisés, les niveaux de salaire de 2012 publiés dans cette édition ne sont pas directement comparables aux niveaux de salaires relatifs aux années antérieures publiés dans les éditions précédentes. Les évolutions publiées ici sont corrigées de l'effet de ce changement.

Figure 6.4-6 : Évolution des prix et des rémunérations (en euros courants) des agents civils des ministères en France 

		Evolution annuelle moyenne 1995/1998	Evolution annuelle moyenne 1999/2008	2009	2010	2011	2012
En glissement annuel au dernier trimestre (en %)	Prix hors tabac	1,2	1,6	0,8	1,7	2,4	1,2
	Mesures générales valeur du point et points uniformes	1,2	0,9	0,8	0,5	0,0	0,0
En moyenne annuelle (en %)	Prix hors tabac	1,3	1,7	0,1	1,5	2,1	1,9
	RMPP (brute)	3,5	3,7	3,5	3,2	3,2	2,3
	RMPP (nette)	1,4	1,6	1,4	3,2	3,0	1,9
	SMPT (brut)	2,1	2,1	2,0	2,2	1,7	1,3
	SMPT (net)	3,5	3,8	3,6	2,2	1,6	0,9

Source : fichier général de l'État (FGE), Insee jusqu'en 2008 ; SIASP, Insee après. Traitement DGAFF, Département des études et des statistiques.

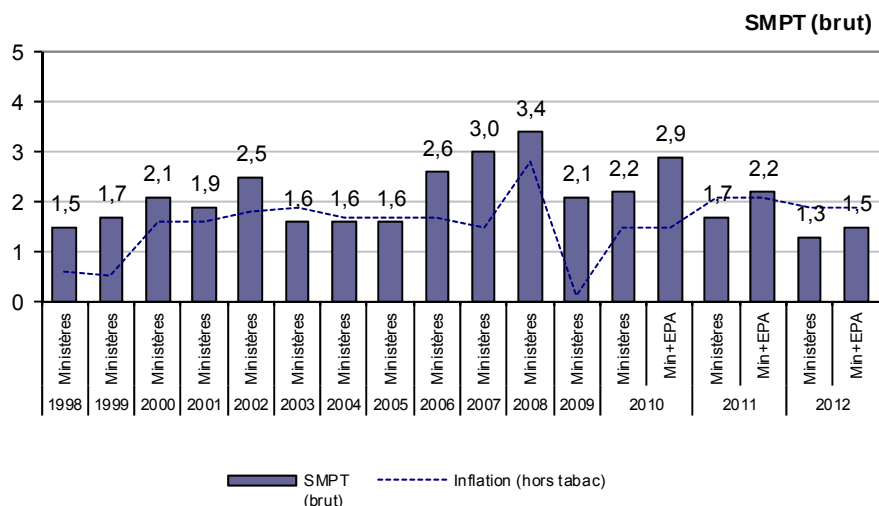
Champ : agents des ministères civils de l'État. France métropolitaine jusqu'en 2009, France entière (métropole + DOM) à partir de 2010

Le glissement annuel d'une variable au dernier trimestre de l'année (T4) correspond au taux d'évolution (en %) obtenu en rapportant le niveau de la variable en T4 à son niveau au même trimestre de l'année précédente (T4-4).

A partir de 2009, la RMPP est calculée sur le champ des agents présents 24 mois chez le même employeur avec la même quotité de travail. Dans le calcul de la RMPP, il n'y a par définition ni départs, ni embauches. Jusqu'en 2009, elle était calculée sur le champ des agents présents deux années de suite, mais sans nécessairement être présents toute l'année.

Note : Suite à une amélioration de la méthode de calcul des équivalents temps plein annualisés, les niveaux de salaire de 2012 publiés dans cette édition ne sont pas directement comparables aux niveaux de salaires relatifs aux années antérieures publiés dans les éditions précédentes. Les évolutions publiées ici sont corrigées de l'effet de ce changement.

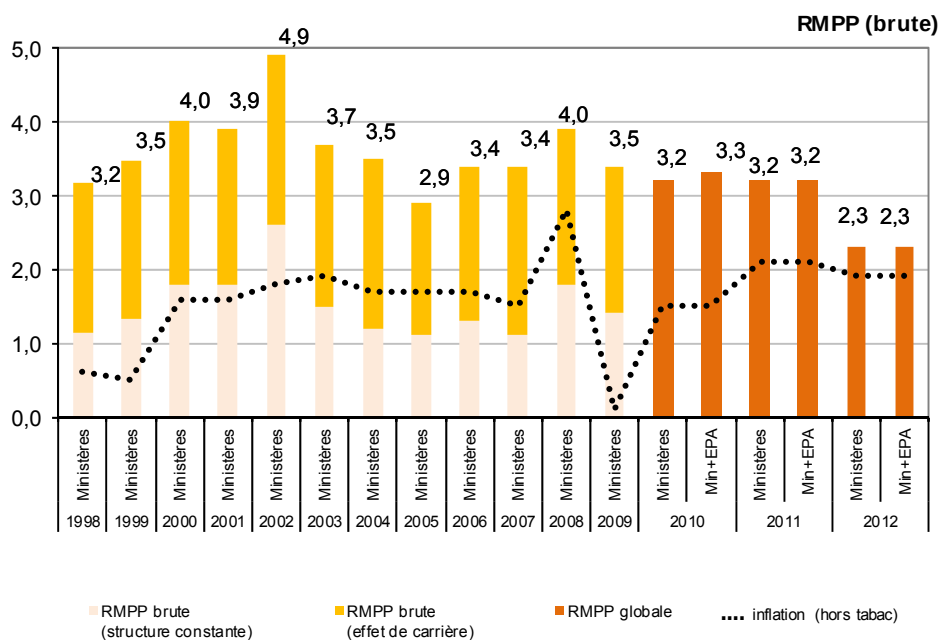
Figure 6.4-7 : Facteurs d'évolution du salaire brut moyen par tête (SMPT) et de la rémunération brute moyenne des personnes en place (RMPP) depuis 1998 ⁽¹⁾



Source : Insee.

Champ : Jusqu'en 2009, agents des ministères civils de l'Etat, France métropolitaine ; à partir de 2010, agents civils des ministères de l'Etat ou des ministères et des établissements publics de l'Etat, France entière.

Note : Suite à une amélioration de la méthode de calcul des équivalents temps plein annualisés, les niveaux de salaire de 2012 publiés dans cette édition ne sont pas directement comparables aux niveaux de salaires relatifs aux années antérieures publiés dans les éditions précédentes. Les évolutions publiées ici sont corrigées de l'effet de ce changement.



Source : Insee. Traitement Insee-DGAFF, Département des études et des statistiques.

Champ : Jusqu'en 2009, France métropolitaine, agents des ministères civils de l'Etat présents deux années consécutives ; A partir de 2010, France entière, agents civils des ministères ou des ministères et des établissements publics de l'Etat présents 24 mois consécutifs chez le même employeur avec la même quotité de travail.

(1) Décomposition de la RMPP non disponible depuis 2009.

Note : Suite à une amélioration de la méthode de calcul des équivalents temps plein annualisés, les niveaux de salaire de 2012 publiés dans cette édition ne sont pas directement comparables aux niveaux de salaires relatifs aux années antérieures publiés dans les éditions précédentes. Les évolutions publiées ici sont corrigées de l'effet de ce changement.

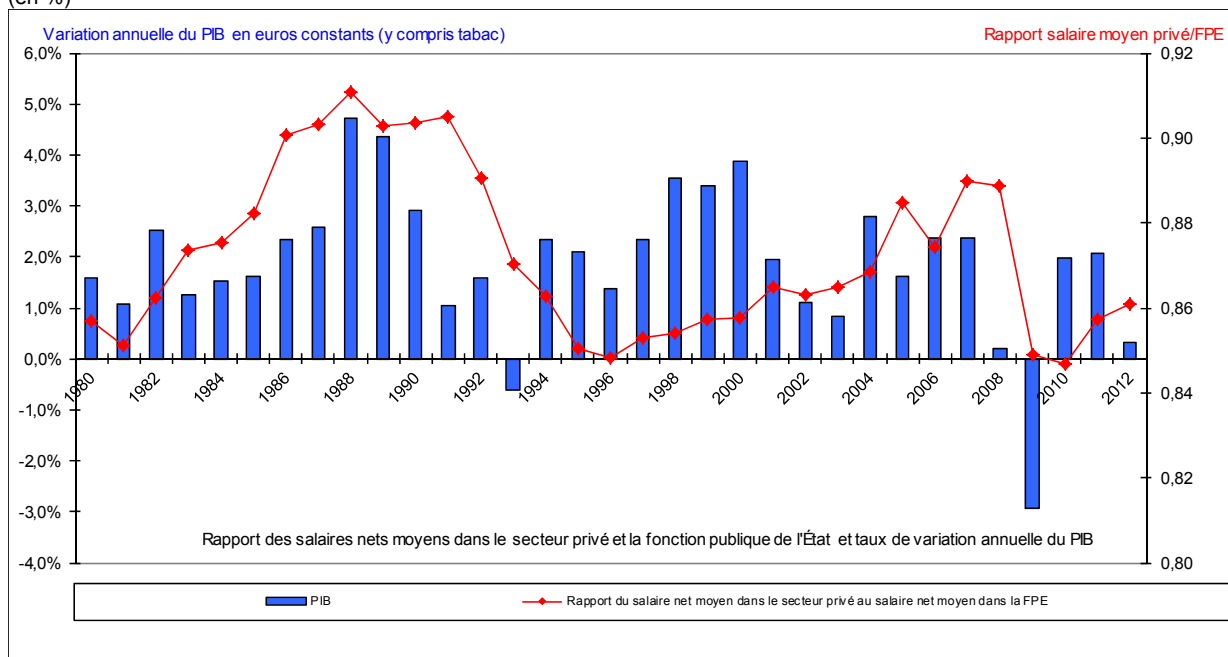
Figure 6.4-8 : Répartition indiciaire des titulaires civils des ministères et des établissements publics de l'Etat selon la catégorie hiérarchique et le sexe au 31 décembre 2012

Indice majoré	Catégorie hiérarchique			Cumulés (en %)			Hommes	Femmes	Total
	A	B	C	A	B	C			
<310	0	2 054	10 812	0%	1%	4%	6 804	6 062	12 866
310-319	336	16 937	78 159	0%	6%	35%	36 622	58 810	95 432
320-329	883	10 917	17 404	0%	10%	42%	14 508	14 696	29 204
330-339	1 187	5 313	17 085	0%	12%	49%	9 133	14 452	23 585
340-349	3 167	6 611	7 969	1%	14%	52%	8 498	9 249	17 747
350-359	1 073	13 287	13 756	1%	18%	57%	11 504	16 612	28 116
360-369	287	9 844	15 938	1%	22%	64%	12 817	13 252	26 069
370-379	1 910	20 545	14 430	1%	29%	69%	16 220	20 665	36 885
380-399	4 324	23 088	26 604	1%	36%	80%	21 367	32 649	54 016
400-419	6 192	19 434	34 447	2%	43%	93%	22 091	37 982	60 073
420-439	21 757	28 250	5 971	4%	52%	96%	26 243	29 735	55 978
440-459	107 390	24 842	4 999	15%	60%	98%	41 150	96 081	137 231
460-479	82 991	32 945	1 360	24%	71%	98%	40 071	77 225	117 296
480-499	95 119	27 699		33%	81%		41 559	81 259	122 818
500-549	122 766	47 838		46%	97%		58 898	111 706	170 604
550-599	141 044	5 882		60%	99%		51 353	95 573	146 926
600-649	102 924			70%			41 918	61 006	102 924
650-699	81 330			79%			38 535	42 795	81 330
700-749	60 400			85%			30 284	30 116	60 400
750-821	54 297			90%			28 781	25 516	54 297
Hors échelle	91 139			100%			58 785	32 354	91 139
Indéterminé	3 170	4 192	4 711				5 817	6 256	12 073
Total	983 686	299 678	253 645				622 958	914 051	1 537 009

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

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

Figure 6.4-9 : Rapport des salaires nets moyens dans le secteur privé et dans la fonction publique de l'État (ministères) et taux de variation annuel du PIB (en %)



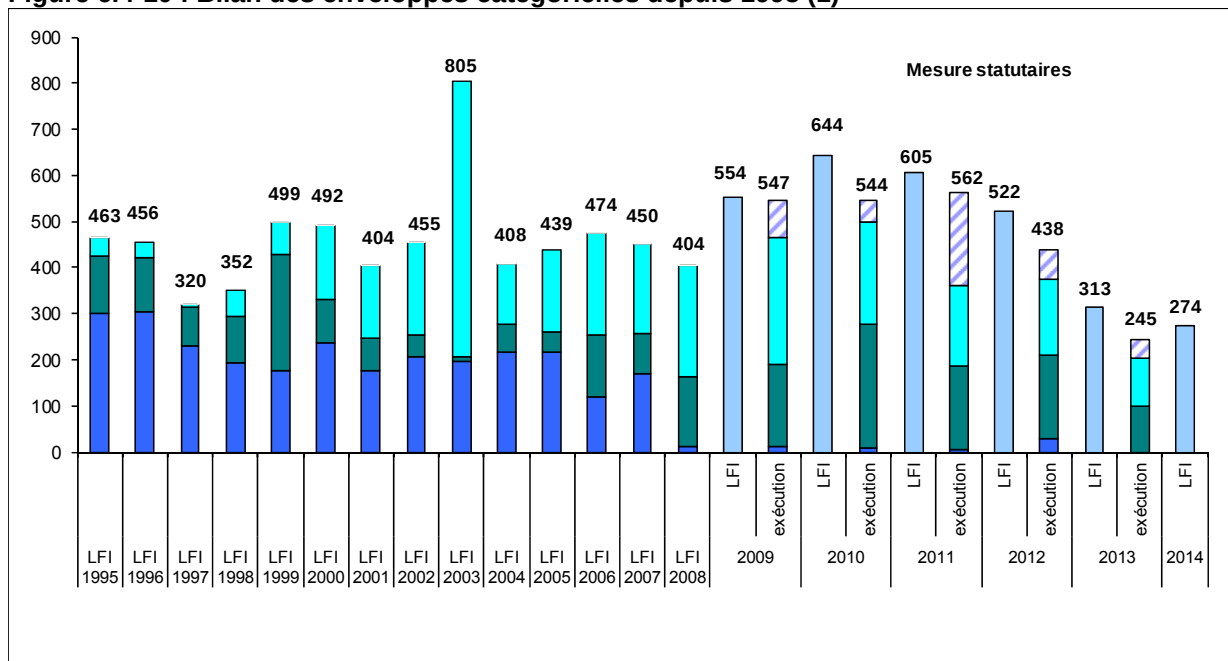
Sources : fichier général de l'État (FGE), SIASP, DADS et Comptabilité nationale, Insee. Traitement Insee-DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : Jusqu'en 2009, agents des ministères civils de l'Etat, France métropolitaine ; à partir de 2010, agents civils des ministères de l'Etat, France entière.

Note de lecture : en 2012, le salaire moyen du secteur privé représentait 86,1 % du salaire moyen de la fonction publique de l'État, tandis que le produit intérieur brut (PIB) en volume avait augmenté de 0,3 % en euros constants.

Note : Suite à une amélioration de la méthode de calcul des équivalents temps plein annualisés, les niveaux de salaire de 2012 publiés dans cette édition ne sont pas directement comparables aux niveaux de salaires relatifs aux années antérieures publiés dans les éditions précédentes. Les évolutions publiées ici sont corrigées de l'effet de ce changement.

Figure 6.4-10 : Bilan des enveloppes catégorielles depuis 1995 (1)



Sources : LFI, RAP depuis 2009, Direction du Budget.

(1) Les données d'exécution budgétaire ne sont disponibles qu'à partir de 2009.

Thème 7 Formation

Fiche thématique 7.1 : Formation statutaire et professionnelle dans les ministères

Fiche thématique 7.2 : Formation dans la fonction publique territoriale

Fiche thématique 7.3 : Formation continue dans la fonction publique hospitalière

Avertissement : Les décrets du 15 octobre 2007 (relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État), du 26 décembre 2007 (relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale) et du 21 août 2008 (relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière) ont conduit à modifier les nomenclatures de formation à partir de 2008.

Présentation

A – La formation dans les ministères

Formation statutaire : elle regroupe la formation suivie avant titularisation pour donner aux personnes accédant à un emploi une formation professionnelle qui leur permettra d'exercer les fonctions correspondantes, ainsi que les actions de formation suivies dans le cadre de la formation obligatoire prévue par le statut des agents.

Formation professionnelle. On distingue en formation professionnelle :

- les actions de formation continue ;
- les préparations aux examens, concours ou essais ;
- les congés de formation ;
- les formations accordées dans le cadre de la VAE (validation des acquis de l'expérience) ;
- les bilans de compétence (précédemment dénommés bilans professionnels) ;
- les formations suivies dans le cadre des périodes de professionnalisation.

Champ : l'enquête porte sur les agents civils de l'État, titulaires et non titulaires. Les personnels militaires sont exclus, les magistrats sont inclus.

Jusqu'en 2007	A partir de 2008
Formation initiale Après un recrutement externe Après un recrutement interne Changement de corps (au choix ou examen) Non titulaires en période d'essai	Formation statutaire Après un recrutement externe Après un recrutement interne Après un troisième concours Après changement de corps au choix ou sur examen professionnel ; Non titulaires en période d'essai après avoir été recrutés par contrat Pacte ; Formation obligatoire prévue par le statut
Formation continue Perfectionnement, adaptation à une fonction Préparation aux examens, concours, essais Congé de formation Bilan professionnel	Formation professionnelle Formation continue Préparation aux examens, concours ou essais Congé de formation Bilan de compétence VAE Professionnalisation

Les formations obligatoires prévues par le statut étaient auparavant incluses dans la catégorie « Perfectionnement ».

Domaines de formation continue

On distingue 13 domaines relatifs aux actions de formation continue (contre six avant 2008) :

Accueil, sensibilisation à l'environnement professionnel ; management, gestion des ressources humaines ; santé et sécurité au travail, achats publics ; gestion et le suivi des politiques publiques ; techniques juridiques ; techniques administratives et bureautiques ; informatique ; formations linguistiques ; Europe ; développement durable ; formations techniques spécifiques aux missions de chaque ministère ; service aux usagers.

Effectifs en formation : nombre d'agents qui ont participé à un stage au cours de l'année. Un agent qui participe à plusieurs stages est compté autant de fois qu'il a suivi de stages.

Nombre de jours de formation : produit de l'effectif en formation par le temps consacré à cette formation.

Nombre de jours de formation par agent en fonction : cet indicateur est calculé en rapportant le nombre de jours de formation aux effectifs en fonction.

Durée moyenne d'une formation : nombre de jours de formation rapporté au nombre de stagiaires.

Dépenses de formation : comprennent les dépenses de fonctionnement, les dépenses pédagogiques et la rémunération des stagiaires.

Dépenses de formation par rapport à la masse salariale : rapport des dépenses de formation sur la masse salariale. La masse salariale est calculée en multipliant les effectifs en fonction par un coût forfaitaire annuel.

Formation interministérielle : en formation statutaire, il s'agit des formations dispensées à des agents publics dans les écoles de la fonction publique, l'ÉNA et les IRA. Depuis 2009, l'ÉNA ne communique plus les chiffres sur la formation interministérielle. La formation interministérielle professionnelle est plus spécifiquement organisée par les ministères économique et financier et les Services du Premier ministre.

La formation au sein des ministères de l'enseignement :

Jusqu'en 2010, les remontées d'information étaient spécifiques au sein des ministères de l'enseignement et ne rentraient pas dans le champ de l'enquête annuelle Formation de la DGAFP. Les estimations effectuées par la DGAFP pour la formation des agents concernés n'étaient donc pas totalement comparables aux données fournies par les autres ministères.

En 2011, les ministères de l'enseignement n'étaient pas en mesure de transmettre les statistiques sur la formation statutaire du fait de l'intégration des IUFM au sein des universités.

En 2012, ils ont pu répondre à l'enquête annuelle Formation de la DGAFP. Ils ont transmis pour la première fois dans ce cadre, des statistiques sur la formation statutaire ainsi que sur la formation professionnelle des enseignants du premier et du second degré.

Les données communiquées sur la formation statutaire pour les années scolaires 2011/2012 et 2012/2013 ont été retraitées pour obtenir des statistiques sur l'année civile 2012. Ces statistiques ne sont cependant pas comparables avec les années antérieures du fait du changement de méthode de collecte de l'information.

En revanche, il n'a pas été possible à ce stade d'estimer les statistiques de la formation professionnelle des enseignants pour l'année civile 2012 à partir des résultats de l'enquête. La DGAFP continue donc de publier des indicateurs sur la formation professionnelle des agents des ministères de l'enseignement en se basant sur la même méthode d'estimation que les années antérieures. Ainsi, à partir d'informations transmises par la DGESCO (nombre de stagiaires, nombre de semaines stagiaires et les dépenses hors rémunération des stagiaires), la DGAFP procède à l'estimation du nombre de stagiaires et du nombre de jours stagiaires par sexe, par catégorie hiérarchique et par type de formation (formation continue, préparation aux examens et concours). L'estimation du traitement des stagiaires repose sur le nombre de jours stagiaires estimé.

B – La formation dans la fonction publique territoriale

Les données sur la formation des agents territoriaux sont issues de la Synthèse nationale des rapports au CTP sur l'état des collectivités territoriales aux 31 décembre 2011, 2009, 2007 et 2005. La synthèse est établie par le CNFPT (Observatoire de la FPT) et la DGCL. En 2011, l'exploitation s'appuie sur un peu plus de 12 000 collectivités ayant répondu à la thématique Formation parmi 20 000 collectivités ayant envoyé leur rapport.

La refonte de la nomenclature des types de formation issue de la loi de 2007 ne permet pas de faire de comparaison dans le temps.

C – La formation dans la fonction publique hospitalière

Les données sur la formation continue des agents hospitaliers proviennent des rapports d'activité de l'association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH).

Disponibilité des données

L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont reproduites au format Excel sur le site internet : <http://www.fonction-publique.gouv.fr>, rubrique Statistiques / Rapports annuels, ainsi que, pour les figures marquées du signe ☼ dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

7.1 : Formation statutaire et professionnelle dans les ministères

Hors ministères de l'enseignement (Éducation nationale et Enseignement supérieur et recherche), le nombre moyen de jours de formation (statutaire et professionnelle) s'établit à 6,9 jours en 2012 (7,3 jours en 2011). La part des dépenses correspondantes de formation dans la masse salariale a légèrement baissé en 2012 et s'établit à 6,7 % de la masse salariale. Le nombre de jours de formation professionnelle, sur ce champ, est de 3,5 en 2012 par agent. Les agents de catégorie A et B bénéficient respectivement de 4,2 et de 4,3 jours de formation professionnelle par an. Les agents de catégorie C disposent de 2,2 jours. La durée moyenne des actions de formation professionnelle, hors ministères de l'enseignement, est plus élevée pour les agents de catégorie A : elle atteint 2,5 jours en 2012 contre 1,9 et 1,8 respectivement pour les agents des catégories B et C. Dans les ministères de l'enseignement, le nombre moyen de jours de formation professionnelle par agent reste constant : 3,7 jours en 2012. La dépense de formation professionnelle estimée à 1 247 millions d'euros en 2012, représente 3,2 % de la masse salariale. Pour l'ensemble des ministères, les rapports entre les dépenses de formation professionnelle et la masse salariale s'établissent à 3,4 % et 3,5 % respectivement en 2011 et en 2012.

Figure 7.1-1 : Dépenses de formation statutaire et professionnelle des ministères⁽¹⁾ en 2012

	2012		Evolution des dépenses 2011/2012 (en %)	Evolution annuelle par rapport à 2002 ⁽²⁾ (en %)
	Dépenses (en millions d'euros)	Part de la masse salariale (en %)		
Ministères hors enseignement				
Formation statutaire	583,7	2,7	-10,0	-3,7
Formation professionnelle	841,8	3,9	-0,2	0,2
Formation totale	1 425,5	6,7	-4,5	-1,6
Ministères de l'enseignement⁽³⁾				
Formation statutaire	182,7	0,5		
Formation professionnelle	1 247,2	3,2	-1,5	1,0
Formation totale	1 429,8	3,7		
Ensemble				
Formation statutaire	766,3	1,3		
Formation professionnelle	2 089,0	3,5	-1,0	0,7
Formation totale	2 855,3	4,8		

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

(1) Hors ministère de la Santé en 2012.

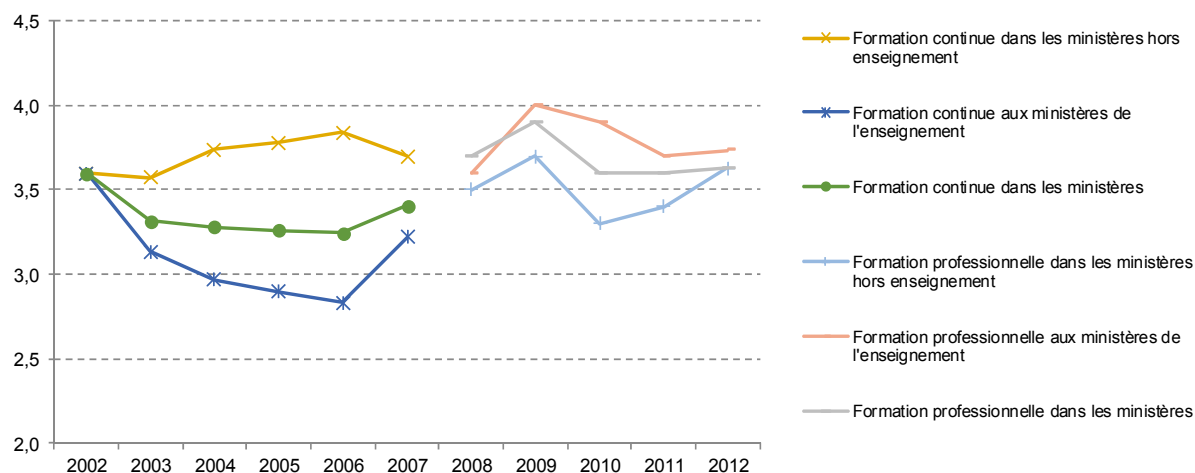
(2) Les concepts de formation ne se recoupent pas entre 2002 et 2012 : initiale et continue avant 2008 ; statutaire et professionnelle à partir de 2008.

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

Du fait des modifications intervenues lors de la collecte des informations en 2012, les données d'évolution sur la formation statutaire ne sont pas disponibles pour les ministères de l'enseignement.

Figure 7.1-2 : Nombre moyen de jours de formation continue/professionnelle⁽¹⁾ par agent des ministères⁽²⁾ de 2002 à 2012

(en nombre de jours par agent)

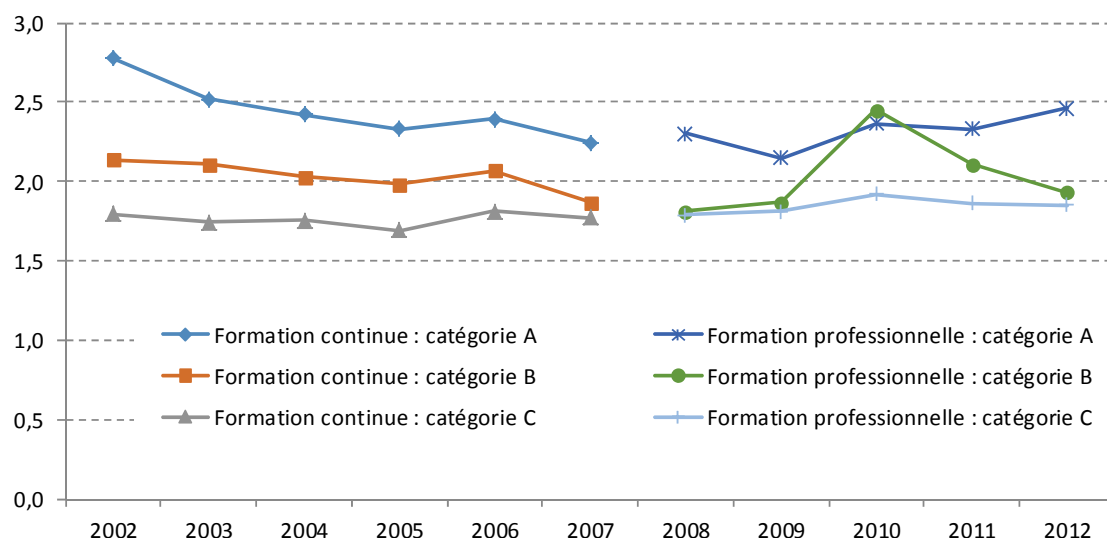


Source : enquête annuelle Formation, DGAFP, département des études et des statistiques.

(1) Les concepts de formation ne se recoupent pas entre 2002 et 2012 : initiale et continue avant 2008 ; statutaire et professionnelle à partir de 2008.

(2) Hors ministère de la Santé en 2012.

Figure 7.1-3 : Durée moyenne de formation continue/professionnelle⁽¹⁾ par catégorie hiérarchique dans les ministères⁽²⁾ hors enseignement de 2002 à 2012
(en nombre de jours)



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

(1) Les concepts de formation ne se recoupent pas entre 2002 et 2012 : initiale et continue avant 2008 ; statutaire et professionnelle à partir de 2008.

(2) Hors ministère de la Santé en 2012.

Figure 7.1-4 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle par agent des ministères⁽¹⁾ selon la catégorie hiérarchique

	2012	Evolution 2011/2012 (en %)	Evolution annuelle par rapport à 2002 ⁽²⁾ (en %)
Ministères hors enseignement⁽³⁾			
Formation statutaire			
Catégorie A	6,1	-13,0	-5,3
Catégorie B	4,1	-12,4	-5,7
Catégorie C et ouvriers d'État	1,2	-20,3	-11,5
Ensemble	3,4	-12,7	-5,3
Formation professionnelle			
Catégorie A	4,2	5,0	-1,2
Catégorie B	4,3	0,5	0,7
Catégorie C et ouvriers d'État	2,2	4,8	-3,2
Ensemble	3,5	3,5	-0,4
Formation statutaire et professionnelle			
Catégorie A	10,3	-6,5	-3,8
Catégorie B	8,4	-6,2	-3,0
Catégorie C et ouvriers d'État	3,5	-5,6	-7,1
Ensemble	6,9	-5,2	-3,2
Ministères de l'enseignement⁽³⁾			
Formation statutaire			
Catégorie A	1,1		
Catégorie B	0,0		
Catégorie C et ouvriers d'État	0,0		
Ensemble	1,0		
Formation professionnelle			
Catégorie A	3,7	0,0	-0,3
Catégorie B	4,5	12,5	0,2
Catégorie C et ouvriers d'État	4,1	17,1	6,0
Ensemble	3,7	0,0	0,3
Formation statutaire et professionnelle			
Catégorie A	4,8		
Catégorie B	4,5		
Catégorie C et ouvriers d'État	4,1		
Ensemble	4,7		

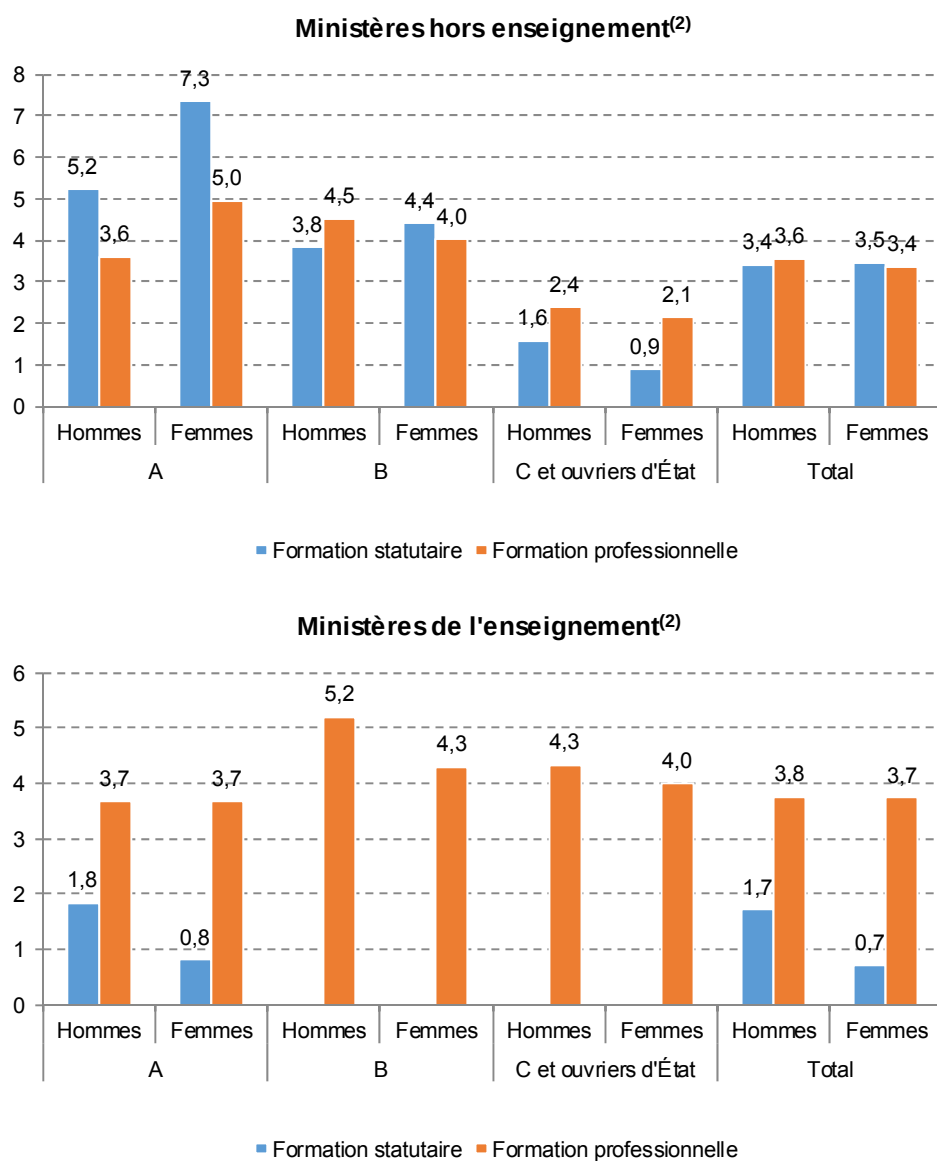
Source : enquête annuelle Formation, DGAFF, département des études et des statistiques.

(1) Hors ministère de la Santé en 2012.

(2) Les concepts de formation ne se recoupent pas entre 2002 et 2012 : initiale et continue avant 2008 ; statutaire et professionnelle à partir de 2008.

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

Figure 7.1-5 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle dans les ministères⁽¹⁾ par agent selon la catégorie hiérarchique et le sexe en 2012
(en nombre de jours par agent)



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

(1) Hors ministère de la Santé.

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

Figure 7.1-6 : Nombre moyen de jours de formation statutaire et professionnelle par agent selon le ministère et le sexe en 2012

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

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

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

(1) Hors ministère de la Santé.

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

Figure 7.1-7 : La formation par ministère

	Effectifs physiques en formation			Nombre de jours de formation			Dépenses totales de formation		
	2012	Evolution 2011/2012 (en %)	Evolution annuelle par rapport à 2002 ⁽¹⁾ (en %)	2012	Evolution 2011/2012 (en %)	Evolution annuelle par rapport à 2002 ⁽¹⁾ (en %)	2012	Evolution 2011/2012 (en %)	Evolution annuelle par rapport à 2002 ⁽¹⁾ (en %)
Affaires étrangères et européennes	8 812	6,6	-1,1	61 984	7,8	-2,8	19	19,1	-1,0
Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire	51 993	24,2	0,9	121 564	-27,5	-8,5	38	-13,4	-8,7
Ministères économique et financier	408 543	-5,7	-1,0	1 438 144	-5,8	-2,5	402	-8,1	-0,4
Culture et Communication	31 634	0,1	0,3	91 169	11,1	-1,0	37	6,8	1,9
Défense et anciens combattants	48 468	4,1	-4,7	182 824	-9,2	-6,3	66	-6,4	-2,9
Écologie, développement durable, transports et logement	95 527	-0,5	-7,1	474 741	-4,3	-6,0	213	-4,6	-1,5
Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration	730 904	13,0	4,5	1 211 695	-18,9	-6,9	421	-8,2	-1,8
Justice et Libertés	140 423	13,5	6,1	709 961	29,6	-1,1	165	40,9	0,8
Ministères sociaux ⁽²⁾	17 055	-54,8	-8,1	69 231	-46,8	-11,1	19	-57,6	-11,4
Services du Premier ministre ⁽³⁾	3 900	-9,0	-1,2	153 522	-3,3	-3,8	33	0,0	-4,0
Formation interministérielle ⁽⁴⁾	19 702	6,0	-4,1	222 678	-0,3	-5,2	53	3,0	-2,5
Ensemble hors enseignement⁽⁵⁾	1 544 831	4,5	0,9	4 566 958	-7,1	-4,6	1 425	-4,5	-1,6
Enseignement ⁽¹⁾	1 548 956			4 773 255			1 430		
Total y compris enseignement⁽¹⁾	3 093 787			9 340 213			2 855		

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

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

(1) Les concepts de formation ne se recoupent pas entre 2002 et 2012 : initiale et continue avant 2008 ; statutaire et professionnelle à partir de 2008.

(2) Hors ministère de la Santé en 2012.

(3) Y compris les résultats portant sur la formation interministérielle.

(4) Une partie de ces résultats est déjà incluse dans les bilans des ministères économique et financier et des services du Premier ministre, et n'est donc pas recomptée dans les totaux hors et y compris Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche.

(5) Sans double compte.

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

Figure 7.1-8 : Nombre de jours de formation et nombre de stagiaires ayant bénéficié du droit individuel à la formation (DIF) selon le ministère

	Effectifs physiques en formation		Nombre de jours de formation	
	2012	Evolution 2012/2011 (en %)	2012	Evolution 2012/2011 (en %)
Affaires étrangères et européennes	12	71,43	63	45,3
Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire	61	-22,78	171	4,9
Ministères économique et financier	2 599	9,16	6 765	12,3
Culture et Communication	788	-18,17	2 737	-11,4
Défense et anciens combattants	412	14,13	1 672	12,1
Écologie, développement durable, transports et logement	207	-5,05	1 032	5,3
Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration	-	-	-	-
Justice et Libertés	368	-38,77	991	13,5
Ministères sociaux ⁽²⁾	341	-47,94	969	-29,7
Services du Premier ministre	182	30,94	179	-82,3
Ensemble hors enseignement⁽¹⁾	4 970	-8,03	14 578	-3,1
Enseignement ⁽¹⁾	178	5,56	428	-9,1
Total y compris enseignement⁽¹⁾	5 148	-7,62	15 007	-3,3

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

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

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

(2) Hors ministère de la Santé en 2012.

Figure 7.1-9 : Part des dépenses de formation statutaire et professionnelle dans la masse salariale selon les ministères en 2012 (en %)

	Formation statutaire		Formation professionnelle		Ensemble	
	Part (en %)	Evolution 2012/2011 (en points)	Part (en %)	Evolution 2012/2011 (en points)	Part (en %)	Evolution 2012/2011 (en points)
Affaires étrangères et européennes	0,4	0,0	6,1	1,1	6,5	1,1
Agriculture, alimentation, pêche, ruralité et aménagement du territoire	0,9	-0,3	2,3	-0,1	3,2	-0,4
Ministères économique et financier	3,1	-0,2	4,5	-0,7	7,6	-0,9
Culture et Communication	0,4	0,0	4,2	0,3	4,6	0,3
Défense et anciens combattants	0,3	-0,1	2,9	-0,1	3,2	-0,2
Écologie, développement durable, transports et logement	6,1	-0,1	3,2	-0,3	9,3	-0,4
Intérieur, outre-mer, collectivités territoriales et immigration	2,4	-1,1	4,7	0,3	7,1	-0,9
Justice et Libertés	3,5	0,7	3,5	1,1	7,0	1,7
Ministères sociaux ⁽¹⁾	0,7	-0,8	1,6	-2,5	2,4	-3,2
Services du Premier ministre hors formation interministérielle	0,0	0,0	0,7	-0,1	0,7	-0,1
Ensemble hors enseignement⁽²⁾	2,7	-0,4	3,9	-0,1	6,7	-0,4
Enseignement ⁽²⁾	0,5		3,2	0,1	3,7	
Total y compris enseignement⁽²⁾	1,3		3,5	0,1	4,8	

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

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

(1) Hors données du ministère de la Santé.

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

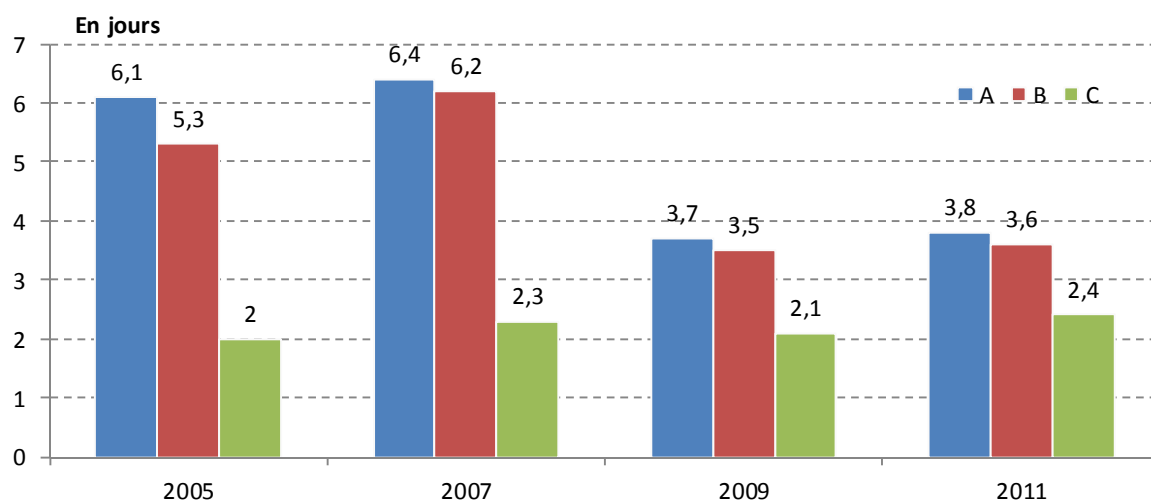
7.2 : Formation dans la fonction publique territoriale

En 2011, dans la fonction publique territoriale, le nombre moyen de jours de formation par agent s'établit à 2,6 jours, après 2,5 jours en 2009 et 3 jours en 2007. Suite à la loi du 19 février 2007 relative à la FPT qui a notamment allégé la formation initiale pour les agents de catégories A et B, le volume de journées de formation suivies avait fortement baissé.

Le nombre moyen de journées de formation par agent a augmenté quelque soit la catégorie hiérarchique et notamment pour les agents de catégorie C. Pour ces derniers, le nombre moyen de journées de formation par agent s'établit à 2,4 jours en 2011 après 2,1 jours en 2009. Ceci peut s'expliquer par la loi du 19 février 2007 qui a créé des formations d'intégration pour les agents de catégorie C, lesquels qui ne bénéficiaient, auparavant, d'aucun dispositif. Les agents de catégories A et B bénéficient respectivement de 3,8 jours et 3,6 jours en moyenne par agent en 2011 (respectivement 3,7 et 3,5 jours en 2009).

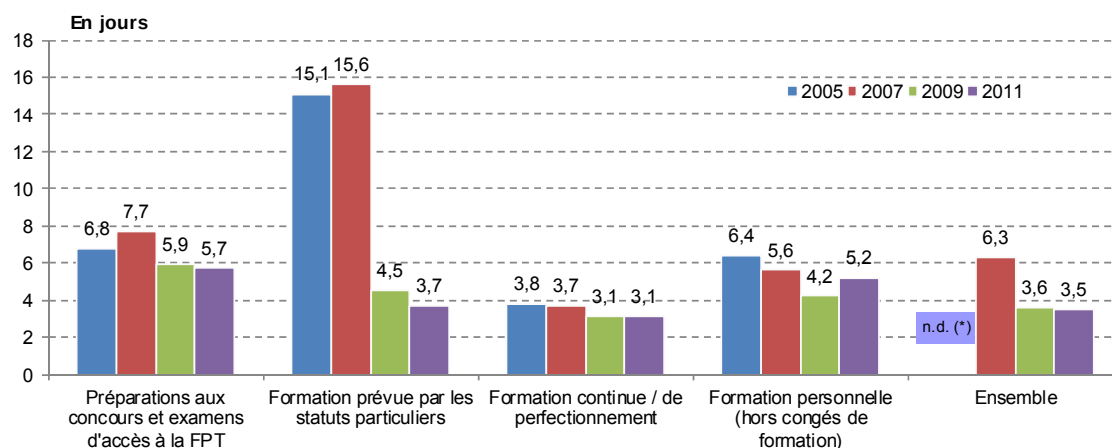
La durée moyenne de formation, qui était en baisse entre 2007 et 2009, se stabilise en 2011 : 3,5 jours contre 3,6 jours en 2009.

Figure 7.2-1 : Nombre de journées de formation par agent dans la fonction publique territoriale en 2005, 2007, 2009 et 2011



Source : CNFPT- Observatoire de la FPT / DGCL, exploitation des Bilans sociaux.

Figure 7.2-2 : Durée moyenne des formations par type⁽¹⁾ de formation en 2005, 2007, 2009 et 2011 dans la fonction publique territoriale



Source : CNFPT- Observatoire de la FPT / DGCL, exploitation des Bilans sociaux.

(*) La durée moyenne de formation n'est pas disponible pour l'année 2005.

(1) La refonte de la nomenclature des types de formation issue de la loi de 2007 ne permet pas de faire de comparaison dans le temps.

7.3 : Formation continue dans la fonction publique hospitalière

Les données sur la formation continue des agents hospitaliers proviennent des rapports d'activité de l'association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH). L'ANFH est un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la fonction publique hospitalière chargé de la collecte et de la gestion des fonds de la formation professionnelle de la fonction publique hospitalière. Ces fonds couvrent 94,6 % des établissements de la FPH et concernent : le financement du plan de formation (2,1 % de la masse salariale, versée à titre volontaire à l'ANFH), des congés de formation professionnelle (CFP), des congés pour VAE, des congés pour bilan de compétence (au total 0,2 %, obligatoirement versée à l'ANFH), celui des études promotionnelles (0,6 %, obligatoirement versée à l'ANFH) et celui de la formation professionnelle des travailleurs handicapés pris en charge par les Etablissements et services d'aide par le travail (Esat) (4,8 %, contribution volontaire).

La formation continue des agents de la fonction publique hospitalière (FPH) intègre les actions de formation figurant dans le plan de formation établi par l'employeur public hospitalier et celles relevant du congé de formation professionnelle utilisé à l'initiative de l'agent en vue d'une reconversion professionnelle

Financement des actions relevant du Plan de formation des établissements

Les établissements doivent consacrer au financement des actions relevant du plan de formation 2,1 % minimum des rémunérations inscrites à leur budget. Ce financement couvre le coût pédagogique, la rémunération des stagiaires en formation, leur déplacement et leur hébergement. En 2012, 2 335 établissements relevant du secteur sanitaire, social et médico-social, et employant des agents de la fonction publique hospitalière, ont confié à l'ANFH leurs fonds dédiés au financement du plan de formation. Cette cotisation s'est élevée à 499 millions d'euros en 2012 (483 millions d'euros en 2011) et a permis de financer plus de 941 368 départs en formation (882 318 en 2011), soit une hausse de 6,7 % par rapport à 2011.

Financement des Congés de formation professionnelle (CFP), des Congés pour Validation des acquis de l'expérience (VAE) et des Congés pour Bilan de compétences (BC)

Le CFP ouvre aux agents hospitaliers des établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux, la possibilité de financer à leur initiative et à titre individuel des formations à visée professionnelle (reconversion, réalisation d'un projet personnel...), distinctes de celles faisant partie du plan de formation de l'établissement.

L'ensemble CFP-VAE-BC est une contribution de 0,2 % de la masse salariale qui a donné lieu à une collecte de 55 millions d'euros en 2012 (53 millions d'euros en 2011).

En 2012, 3 010 agents ont bénéficié du financement de leur bilan de compétences, 1 232 agents sont en cours de VAE et 3 657 sont en cours de CFP (un agent = un dossier financé).

Fonds mutualisé pour les études promotionnelles (FMEP)

Les études promotionnelles (EP) désignent des actions permettant aux agents d'évoluer dans la FPH grâce à la formation continue. Elles donnent accès aux diplômes ou certificats du secteur sanitaire et social.

Le FMEP est une contribution de 0,6 % de la masse salariale : il a représenté une collecte de 165 millions d'euros en 2012 (161 millions d'euros en 2011). En 2012, 18 667 études promotionnelles ont été financées (tous financements confondus).

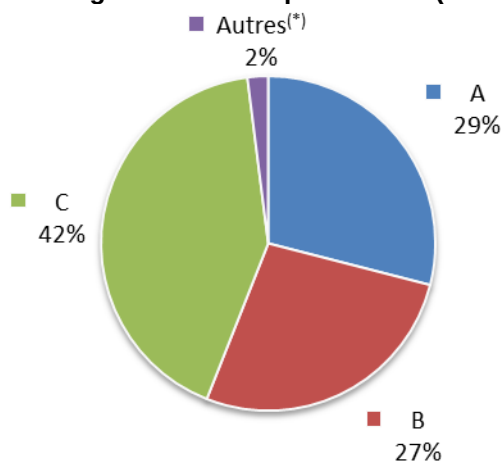
Figure 7.3-1 : Evolution des montants collectés par l'ANFH par type de financement

	2012 (en milliers d'euros)	Evolution 2012/2011 (en %)	Evolution annuelle moyenne depuis (en %)
CFP - VAE - BC	55 002	2,4	3,3 ⁽¹⁾
Plan de formation	499 182	3,4	9,3 ⁽¹⁾
Fonds mutualisé pour les études promotionnelles	164 968	2,4	29,3 ⁽²⁾
ESAT	472	10,5	8,2 ⁽³⁾
Total	719 624	3,1	12,3

Source: Rapports d'activité de l'ANFH.

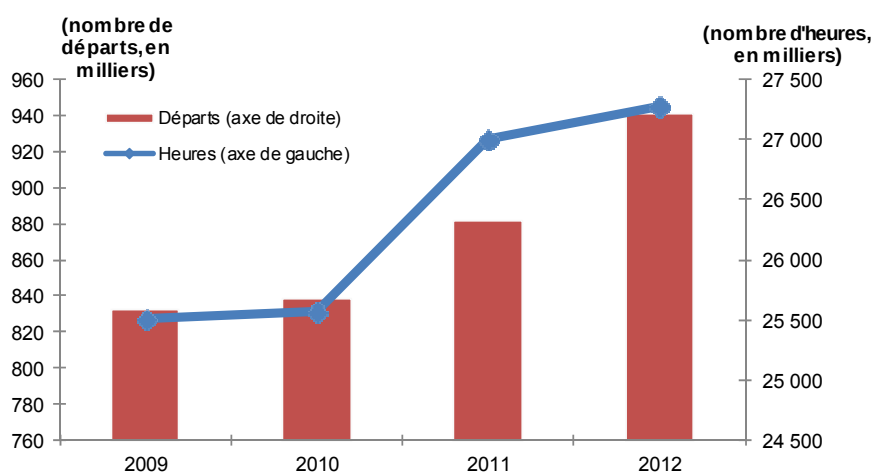
(1) depuis 2002. (2) depuis 2007. (3) depuis 2009.

Figure 7.3-2 : Répartition des départs en formation dans le cadre des Plans de formation des établissements par catégorie hiérarchique en 2012 (en %)



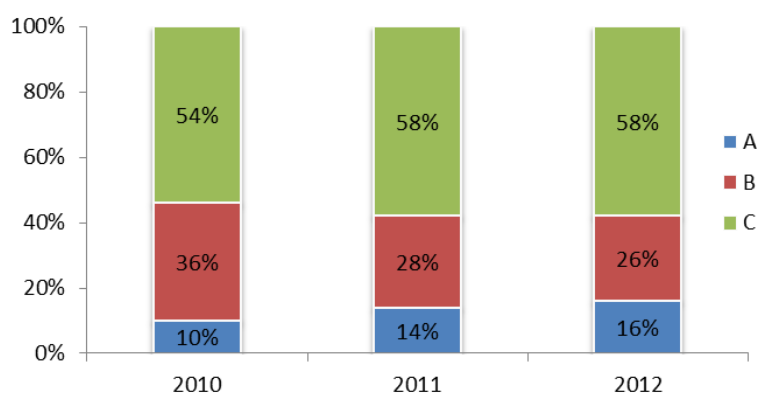
Source: Rapport d'activité 2012 de l'ANFH.
 (*) Essentiellement des contrats aidés.

Figure 7.3-3 : Evolution du nombre de départs en formation et du nombre d'heures en formation entre 2009 et 2012 dans le cadre des Plans de formation des établissements



Source: Rapports d'activité de l'ANFH.

Figure 7.3-4 : Répartition des dossiers de bilan de compétences accordés par catégorie hiérarchique en 2010, 2011 et 2012 (en %)



Source: Rapports d'activité de l'ANFH.

Thème 8 Temps et conditions de travail

Fiche thématique 8.1 : Organisation du temps de travail

Fiche thématique 8.2 : Compte épargne temps

Fiche thématique 8.3 : Congés et autres causes d'absence au travail

Fiche thématique 8.4 : Congés maladie

Fiche thématique 8.5 : Accident du travail

Fiche thématique 8.6 : Maladies professionnelles

Fiche thématique 8.7 : Exposition aux risques professionnels

Présentation

A- L'organisation du temps de travail

L'organisation et le temps de travail sont fixés selon les versants de la fonction publique par le décret du 25 août 2000 (FPE), la loi du 3 janvier 2001 (FPT) et le décret du 4 janvier 2002 (FPH).

Le décompte effectif du temps de travail est le régime normal des agents publics. Depuis 2005, le temps de travail est fixé à 1607 heures annuelles sauf sujétion particulière (travail de nuit, repos variable, servitudes...).

Le « forfait » est un régime spécifique applicable aux personnels chargés soit de fonctions d'encadrement, soit de fonctions de conception lorsqu'ils bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail ou sont soumis à de fréquents déplacements de longue durée. Il a fait l'objet de dispositions spécifiques adaptées à la nature et à l'organisation du service, ainsi qu'au contenu des missions de ces agents. Ce régime, dans la mesure où le décompte horaire du temps de travail de ces personnels est inadapté, se traduit par l'obligation de travailler 208 jours par an, soit 20 jours de réduction du temps de travail (RTT) établi sur la base d'une charge horaire moyenne de 7h40.

B- Le compte épargne-temps

Fonction publique de l'État

Le fonctionnement du compte épargne-temps (CET), créé par le décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 dans la fonction publique de l'État, a subi plusieurs transformations régies par des décrets successifs. Les nouvelles conditions d'utilisation du CET, qui fonctionnent sur la base du volontariat, s'inscrivent dans la logique d'une plus large utilisation des jours de congés épargnés, qui peuvent toujours être utilisés sous forme d'un congé rémunéré, mais également être « monétarisés » selon certaines conditions :

- le décret n° 2008-1136 du 3 novembre 2008 levait toutes les contraintes limitant le libre usage des jours de CET en jours de congé ;
- le décret n° 2009-1065 du 28 août 2009 ouvre un accès pérenne à un abondement au Régime additionnel de la fonction publique (RAFP) ou à une indemnisation des jours de congés non pris. Il institue des règles annuelles de dépôt et de consommation sous forme financière, de congé ou d'épargne retraite. Il repousse, en outre, le droit d'option sur les jours toujours en stock au 31 décembre 2007 et 2008.

Fonction publique territoriale

Le CET a été créé dans la FPT par le décret n° 2004-878 du 26 août 2004. Le dispositif a été mis en place progressivement en 2005. Le décret n° 2010-531 du 20 mai 2010 s'inscrit dans la logique du décret d'août 2009 dans la FPE, mais introduit la nécessité d'une délibération favorable de la collectivité ou de l'établissement local concerné.

Fonction publique hospitalière

Le CET a été créé dans la FPH par le décret n° 2002-788 du 3 mai 2002. En mai 2008, les dispositions furent prises pour l'indemnisation des jours accumulés sur le CET des agents par les décrets suivants : décret n° 2008-454 pour l'ensemble des agents ; décret n° 2008-455 pour certains personnels des établissements publics de santé. Les droits et contraintes au regard des CET, en vigueur fin 2007, sont similaires presque terme à terme à ceux des deux autres versants de la fonction publique.

C- Les congés et autres causes d'absence au travail :

Il n'existe pas d'harmonisation de la mesure des absences dans les trois versants de la fonction publique. Seule l'enquête Emploi de l'Insee fournit des statistiques comparables. Selon les versants, les jours d'« absence » peuvent être comptés en jours calendaires d'arrêt ou jours d'absence effective ; les ratios peuvent rapporter ces différents indicateurs à la population de l'emploi total ou théoriquement présente conduisant à des indicateurs d'absentéisme peu comparables. Par ailleurs, l'indicateur utilisé dans la FPE rapportant le nombre de personnes absentes un jour donné selon les causes d'absence et l'ensemble des effectifs des agents ne permet pas d'évaluer le nombre moyen de jours d'absence au travail par agent sur l'année.

D – Les congés maladie :

Les conditions de santé des agents peuvent donner lieu à l'octroi de congés. Ces congés relèvent des congés pour maladie ordinaire, longue maladie, maladie longue durée, accident du travail et maladie professionnelle. Ils sont octroyés par des médecins sous forme d'arrêt de travail.

Concernant la mesure de l'absentéisme dans la fonction publique et les possibilités de comparaison entre les trois versants, des progrès ont été réalisés dans le sens de l'harmonisation des concepts et des indicateurs, avec en particulier la prise en compte stricte de l'absentéisme pour raison de santé, distinctivement des autres types

d'absence (maternité/paternité/adoption, formation etc.). L'analyse de l'absentéisme au travail pour raison de santé à partir des sources d'information de type administratif se heurte néanmoins à certaines difficultés : les définitions retenues, les champs d'investigation, les producteurs de données, les calendriers de collecte d'informations et ceux de publication peuvent être hétérogènes et non coordonnés. Les comparaisons entre versants de la fonction publique et avec le secteur privé sont dès lors délicates à réaliser. Néanmoins, les données publiées dans les bilans sociaux des collectivités territoriales et les bilans sociaux des établissements publics de santé peuvent être utilisées pour reconstruire un indicateur agrégé portant sur les mêmes définitions. Ce travail est présenté dans le tableau 8.4-2. Pour les trois versants, les indicateurs d'absentéisme pour raison de santé prennent en compte les congés de maladie ordinaire, les congés pour accident de service, accident de travail, les congés pour maladie professionnelle, les congés de longue maladie et les congés de maladie de longue durée.

Par ailleurs, l'enquête Emploi de l'Insee présente l'avantage de poser les mêmes questions au même moment à un ensemble d'individus sur un corpus de questions liées notamment aux conditions d'emploi, d'activité et d'inactivité : elle peut ainsi être exploitée pour mesurer la part des salariés ayant eu une absence au travail une semaine donnée, notamment pour raison de santé dans les différents secteurs. Elle permet une comparaison de ces parts entre les trois versants de la fonction publique et entre le secteur public et le secteur privé mais l'indicateur ne mesure pas l'absentéisme à proprement parler car ces absences ne sont pas pondérées par leur durée. Elle ne permet pas d'évaluer le nombre d'arrêts ou le nombre de journées d'absence pour raison de santé cumulées sur l'année. A noter que cette enquête fournit une mesure, à partir du point de vue des salariés, de leur réalité, et non de celle, administrative, de l'employeur ou de l'assurance maladie.

Dans la fonction publique de l'Etat, deux indicateurs sont présentés : la proportion des agents ayant eu une absence pour maladie dans l'année (nombre de personnes ayant eu au moins un congé pour motifs médicaux rapporté à l'effectif physique au 31 décembre) et le nombre moyen de jours d'arrêt par agent (nombre de jours d'arrêt pour motifs médicaux) parmi l'effectif physique au 31 décembre. Cet indicateur prend en compte l'ensemble des jours d'arrêt et non seulement les jours théoriquement travaillés, qui dépendent de la quotité de travail et qui excluent la plupart du temps les samedis, dimanches et jours fériés.

Dans la fonction publique territoriale, l'indicateur utilisé est le nombre moyen de journées d'absence par agent et par an : nombre de journées d'absence pour motifs médicaux / effectif physique sur emplois permanents.

Dans la fonction publique hospitalière, au-delà du nombre moyen de journées d'absence par agent (présenté dans le tableau 8.4-7), est calculé par la DGOS un taux d'absentéisme pour raison de santé construit de la manière suivante : nombre total de jours d'absences, hors formation / le nombre d'ETP moyens travaillés de l'année x 365.

E – Les accidents du travail

Dans la fonction publique de l'Etat, La refonte du bilan « Hygiène et sécurité » en 2013 auprès des ministères a permis la mise en place d'un volet spécifique sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Les résultats agrégés, portant sur les années 2007 à 2012, sont présentés dans les tableaux 8.5-2 à 8.5-4.

Dans la fonction publique territoriale, l'indicateur utilisé est le nombre d'accidents (avec ou sans arrêt pour 100 agents).

Dans la fonction publique hospitalière, l'indicateur retenu est le nombre d'accidents de travail avec et sans arrêt.

F – Les maladies professionnelles

La refonte du bilan « Hygiène et sécurité » en 2013 auprès des ministères a permis la mise en place d'un volet spécifique sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Les résultats agrégés, portant sur les années 2007 à 2012, sont présentés dans la FT 8.6. Il n'y a pas de données équivalentes disponibles pour la fonction publique territoriale, ni pour la fonction publique hospitalière.

G – Les expositions aux risques professionnels

La description des expositions aux risques professionnels a fait l'objet de nombreux travaux dans le secteur privé, et plus récemment dans la fonction publique. La couverture du champ de la fonction publique sur ces sujets répond aux engagements pris par les pouvoirs publics dans le cadre de l'accord de novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique, et du protocole d'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique signé en octobre 2013 ainsi qu'aux conclusions du rapport du collège d'expertise pour le suivi des risques psychosociaux au travail de mai 2011 auquel la DGAFF a participé. Les résultats présentés ici sont issus de l'exploitation des enquêtes Dares-DGT-DGAFF SUMER 2009-2010 et Dares-DGAFF-Drees-Insee Conditions de travail 2013 pour laquelle la DGAFF a financé une extension d'échantillon permettant d'obtenir des résultats détaillés sur les trois versants de la fonction publique.

Disponibilité des données

L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont reproduites au format Excel sur le site internet : <http://www.fonction-publique.gouv.fr>, rubrique Statistiques / Rapports annuels, ainsi que, pour les figures marquées du signe ☞, dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

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
Hommes	7,5	4,2	9,5	6,6
Femmes	5,1	4,7	6,7	5,4
Ensemble	6,3	4,5	7,4	5,9

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

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
Total des ministères	41,7	3,2	0,3	8,7	4,2	6,4
Total hors Éducation nationale	47,5	3,8	0,4	10,0	6,0	8,2

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.

Figure 8.1-3 : Travail le dimanche, horaires atypiques et contraintes horaires en 2013

(en %)

	FPE	FPT	FPH	3FP	Secteur privé	Ensemble
Travailler 40 heures ou plus par semaine	38,6	19,5	21,3	28,3	31,7	31,0
Effectuer des astreintes	16,1	16,1	15,9	16,1	8,4	10,1
Ne pas disposer d'au moins 48h consécutives de repos par semaine	12,4	12,3	26,2	15,3	16,9	16,5
Travailler le samedi (même occasionnellement)	40,3	40,7	70,3	46,7 ⁽¹⁾	48,3	47,9
Travailler le dimanche (même occasionnellement)	28,6	30,3	64,0	36,7 ⁽¹⁾	25,8	28,3
Travailler la nuit (entre minuit et 5h, même occasionnellement)	14,4	12,5	32,3	17,5	14,9	15,5

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

Champ : France, salariés.

Lecture : 28 % des agents de la FPE travaillent le dimanche, même occasionnellement.

⁽¹⁾ Les familles de métiers les plus confrontées au travail le samedi et le dimanche sont les familles Soins, Sécurité-Défense et Justice.

Figure 8.1-4 : Part des agents exposés à des contraintes de rythme ou d'intensité du travail en 2013 
(en %)

	FPE	FPT	FPH	3FP	Secteur privé	Ensemble
Au moins 3 contraintes de rythme ⁽¹⁾	25,1	24,9	40,4	28,2	37,3	35,2
Avoir un rythme imposé par ...						
le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce	2,1	3,6	5,1	3,2	9,5	8,0
la cadence automatique d'une machine	1,6	4,2	3,9	3,0	8,5	7,2
d'autres contraintes techniques	11,6	13,2	17,7	13,4	18,4	17,3
la dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou plusieurs collègues	25,7	25,7	42,2	29,2	29,8	29,6
des normes de production ou des délais à respecter en une journée au plus	12,8	15,3	16,6	14,5	19,5	18,4
dont : en une heure	18,1	19,8	28,5	20,9	29,2	27,3
une demande extérieure	13,4	10,8	8,0	11,4	11,3	11,3
dont : obligeant une réponse immédiate	50,7	53,5	62,4	54,2	58,7	57,7
les contrôles ou surveillances permanents exercés par la hiérarchie	26,2	25,0	35,4	27,7	32,6	31,5
un contrôle ou suivi automatisé	33,9	23,2	39,4	31,3	36,3	35,2
Ne pas pouvoir interrompre momentanément le travail quand on le souhaite	43,6	30,3	45,8	39,4	27,8	30,4
Devoir toujours ou souvent se dépêcher pour faire son travail	46,1	37,5	63,0	46,7	46,2	46,3
Devoir fréquemment interrompre une tâche pour une autre non prévue	62,7	63,5	78,0	66,2	63,5	64,1
Changer de poste en fonction des besoins de l'entreprise	16,3	21,9	20,1	19,0	24,2	23,0

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

Champ : France, salariés.

⁽¹⁾ Parmi : le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce, la cadence automatique d'une machine, d'autres contraintes techniques, la dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou plusieurs collègues, des normes de production ou des délais à respecter en une journée au plus, des normes de production ou des délais à respecter en une heure au plus, une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate, les contrôles ou surveillances permanents exercés par la hiérarchie.

Lecture : 25 % des agents de la FPT sont exposés à au moins 3 contraintes de rythme.

Note : Des données complémentaires sur les expositions aux risques des hommes et des femmes sont consultables sur le site internet de la DGAFP.

Figure 8.2-1 : Nombre de CET, de jours en dépôt et nombre de jours indemnisés pour les trois fonctions publiques

	Fonction publique de l'État		Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière
	Tous agents éligibles au CET dans les ministères au 31/12/2009	Tous agents éligibles au CET dans les ministères au 31/12/2007	Tous agents 31/12/2011	Tous agents 31/12/2009	Ensemble des personnels de la FPH 31/12/2007
Part d'agents ayant un CET (en %) au 31/12	31,4	25,1	12,5	7,0	14,1*
Nombre moyen de jours par CET au 31/12	17,1	18,0	17,0	18,0	27,7
Nombre CET ouverts au 31/12	230 759	202 403	200 350	119 000	132 750
Nombre de jours en stock au 31/12	3 950 769	3 581 410	3 356 000	2 154 000	3 676 450
Nombre de jours indemnisés ou rachetés	921 780	353 741	102 500	(2) -	925 671
Nombre de jours versés au RAFP (1)	166 738		6 220		

Sources : enquêtes annuelles CET (FPE), DGAFP, département des études et des statistiques ; bilans sociaux FPT, DGCL ; enquêtes ponctuelles FPH, DGOS.

* Estimation.

(1) RAFP : retraite additionnelle de la fonction publique.

(2) Aucun jour de rachat n'a eu lieu dans la FPT en 2009, le décret FPE ayant été transposé par le décret n°2010-531 du 20 mai 2010

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

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

Source : enquête bisannuelle CET 2008-2009, DGAFP, 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.

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

	Nombre de jours	Nombre de semaines
Les trois versants de la fonction publique	45	7,6
État ⁽¹⁾	48	8,0
Collectivités locales	45	7,4
Hôpitaux publics	44	7,3
Employeur particulier	26	4,3
Entreprise, association	36	5,9
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.

⁽¹⁾ hors personnels enseignants du secteur de l'éducation et militaires.

⁽²⁾ 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.

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>	<i>0,1</i>	<i>0,1</i>	<i>0,1</i>	<i>0,1</i>	<i>0,1</i>	<i>0,1</i>
Formations	1,8	2,0	1,6	0,7	1,7	1,2
Congés annuels, RTT, CET, récupération	10,4	8,9	0,2 ⁽³⁾	2,3 ⁽²⁾	5,5	3,4 ⁽²⁾
Part de personnes absentes un jour test de mars 2004 et de mars 2010 ⁽¹⁾ (en %)	17,9	17,1	7,4	6,2 ⁽²⁾	11,7	10,1 ⁽²⁾

Source : enquêtes DGAFF auprès des directions de personnel des ministères, DGAFF, 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.

Figure 8.3-3 : Nombre d'agents en congé parental dans les ministères au 31 décembre

	2012	2011	Evolution 2011/2012 (en %)
Affaires étrangères et européennes	12	29	-58,6
Agriculture, Alimentation, Pêche, Ruralité et Aménagement du territoire	92	112	-17,9
Ministères économique et financier	318	340	-6,5
Culture et Communication	37	41	-9,8
Défense et anciens combattants	160	179	-10,6
Écologie, Développement durable, Transports et Logement	109	106	2,8
Ministères de l'enseignement	5 076	5 509	-7,9
Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales et Immigration	496	570	-13,0
Justice et Libertés	213	225	-5,3
Santé et Jeunesse et sports	24	37	-35,1
Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville	nd.	nd.	
Services du Premier ministre	2	6	-66,7
Ensemble	6 539	7 154	-8,6
Part des agents en congé parental	0,5%	0,5%	

Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire 2011 et 2012, DGAFF, département des études et des statistiques.

Champ : Agents titulaires civils des ministères.

Lecture : Au 31 décembre 2012, les fonctionnaires en congé parental représentent 0,5 % de l'ensemble des titulaires civils des ministères.

(1) Résultats partiels : les résultats ne sont pas connus en 2012 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville.

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 ⁽¹⁾	2011 ⁽¹⁾
Sexe							
Hommes	5,9	3,2	3,5	4,1	5,1	4,7	4,2
Femmes	94,1	96,8	96,5	95,9	94,9	95,3	95,8
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Age							
Moins de 30 ans			10,7	12,5	12,8	12,0	11,9
30 à 39 ans			75,4	75,7	74,2	74,4	75,0
40 à 49 ans			13,7	11,7	12,9	13,3	12,8
50 ans et plus			0,2	0,2	0,2	0,2	0,3
Ensemble			100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Catégorie hiérarchique							
A+	-	-	-	-	4,1 ⁽²⁾	0,4 ⁽²⁾	0,8 ⁽²⁾
A	33,9	32,8	50,6	60,0	59,8	70,2	72,0
B	38,7	33,0	18,1	12,6	12,7	11,7	11,6
C	27,4	34,2	31,3	27,4	23,4	17,8	15,6
Ensemble	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 2011, DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Agents titulaires civils des ministères.

Lecture : 95,8% des agents titulaires civils des ministères en congé parental au 31 décembre 2011 sont des femmes et 75% sont âgés de 30 à 39 ans.

(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, et en 2011 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville.

(2) 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.

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

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

Source : Enquête annuelle Transparence de l'emploi et mobilité statutaire 2007 à 2011, 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, et en 2011 pour le ministère du Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville.

Lecture : 67% des agents titulaires civils des ministères en congé parental au 31 décembre 2011 sont en congé parental depuis moins d'un an.

FT 8.3-6 Effectif des agents en congé parental dans la fonction publique territoriale au 31 décembre 2011

	Total	% femmes
Congé parental (article 75)		
Fonctionnaires et non titulaires	9 151	96,8

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.

Figure 8.4-1 : Proportion de salariés absents au moins un jour au cours d'une semaine pour raisons de santé dans les différents versants de la fonction publique et le secteur privé (en %)

	2012	2011	2006-2012
FPE	2,9	2,9	2,9
Enseignants	2,3	1,9	2,3
Hors enseignants	3,1	3,2	3,1
FPT	4,5	4,5	4,4
FPH	4,0	3,6	4,2
3 FP	3,8	3,7	3,8
Secteur privé	3,6	3,8	3,5
Ensemble	3,7	3,8	3,6

Source : Insee, enquête emploi 2006 à 2012. Traitement DGAFF, département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine, salariés. Hors apprentis, stagiaires, emplois aidés, salariés des particuliers-employeurs et salariés travaillant à domicile.

Figure 8.4-2 : Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé dans les trois versants de la fonction publique

	Fonction publique de l'Etat (2012)	Fonction publique territoriale (2011)	Fonction publique hospitalière (2012)
Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé	12,3 ⁽¹⁾	21,7	personnel médical : 7,7 personnel non médical : 25,5
dont : pour maladie ordinaire	7,1	11,9	personnel médical : 3,2 personnel non médical : 11,9

Sources : Enquête « Absentéisme pour raison de santé en 2012 », DGAFF, département des études et des statistiques ; bilans sociaux 2011, DGCL ; bilans sociaux des établissements publics de santé à fin 2012, ATIH-DGOS.

Champ : FPE : agents civils des ministères ; FPT : agents titulaires et non-titulaires sur emplois permanents ; FPH : agents des établissements publics de santé.

⁽¹⁾ Hors ministère des affaires étrangères.

Figure 8.4-3 : Part des agents ayant pris un congé maladie dans les ministères en 2012 (en %)

Ministère	Part d'agents ayant fait l'objet d'au moins 1 arrêt pour...				
	maladie ordinaire de moins de 4 jours	maladie ordinaire de 4 jours et plus	maladie grave, longue durée	accident du travail	maladie professionnelle
Affaires étrangères	26,2	17,1	ND	ND	0,0
Agriculture	11,8	14,6	1,4	1,1	0,0
Caisse des Dépôts, Conseil d'Etat, Cour des Comptes	20,3	23,7	1,9	1,6	0,0
Culture	11,9	18,4	2,1	ND	ND
Défense - civils	17,6	45,5	2,5	2,0	0,3
Ecologie	6,2	22,5	0,9	1,8	0,1
Economie et Finances	ND	ND	2,4	ND	ND
Intérieur	12,9	28,3	1,2	7,4	0,0
Justice	7,0 ⁽¹⁾	14,1 ⁽¹⁾	1,0 ⁽¹⁾	1,2 ⁽¹⁾	0,0 ⁽¹⁾
Ministères de l'enseignement	26,5	24,0	2,0	1,0	0,0
Ministères sociaux	4,5	20,1	3,0	ND	ND
Services du Premier ministre	12,1	16,6	2,3	2,1	0,0
Travail	15,4	27,8	3,3	2,1	0,0
Ensemble	20,6	24,6	1,8 ⁽²⁾	2,1 ⁽²⁾	0,0
<i>Hors ministères de l'enseignement</i>	<i>13,3</i>	<i>25,3</i>	<i>1,6 ⁽²⁾</i>	<i>3,4 ⁽²⁾</i>	<i>0,0</i>

Source : Enquête « Absentéisme pour raison de santé en 2012 », DGAFF, département des études et des statistiques.

Champ : Ministères, agents civils.

⁽¹⁾ Hors administration pénitentiaire.

⁽²⁾ Hors ministère des Affaires étrangères

ND : non disponible.

Note de lecture : ces proportions d'agents ne s'additionnent pas, un agent peut en effet avoir eu recours à deux types de congé différents la même année.

Figure 8.4-4 : Nombre moyen de jours d'arrêt pour congé maladie dans les ministères en 2012

Ministère	Nombre moyen de jours d'arrêt pour raison de santé par agent	pour maladie ordinaire de moins de 4 jours	pour maladie ordinaire de 4 jours et plus	pour maladie ordinaire	pour maladie grave, longue durée	accident du travail	maladie professionnelle	AT/MP
Affaires étrangères	ND	0,7	3,2	3,9	ND	ND	0,0	ND
Agriculture	9,9	0,4	4,8	5,2	4,1	0,6	0,0	0,6
Caisse des Dépôts, Conseil d'Etat, Cour des Comptes	13,5	0,7	7,0	7,7	5,0	0,7	0,0	0,7
Culture	9,7	0,3	3,8	4,1	1,8	3,6	0,2	3,9
Défense - civils	14,5	0,5	7,1	7,5	5,6	0,9	0,4	1,3
Ecologie	13,2	0,1	6,5	6,7	5,4	1,0	0,1	1,1
Economie et Finances	14,4	ND	ND	8,2	5,6	ND	ND	0,6
Intérieur	13,2	0,3	7,6	8,0	3,1	2,2	0,0	2,2
Justice	14,0 ⁽¹⁾	ND	ND	8,7	3,7	1,7	0,1 ⁽¹⁾	1,7 ⁽¹⁾
Ministères de l'enseignement	11,4	0,8	5,8	6,6	4,5	0,4	0,0	0,4
Ministères sociaux	12,6	0,3	5,3	5,6	6,6	0,4	0,0	0,0
Services du Premier ministre	10,2	0,3	4,5	4,8	4,5	0,9	0,0	0,9
Travail	16,5	0,5	8,0	8,5	7,5	0,4	0,0	0,4
Ensemble	12,3 ⁽²⁾	0,6	6,5	7,1	4,4 ⁽²⁾	0,8 ⁽²⁾	0,0	0,9 ⁽²⁾
Hors ministères de l'enseignement	13,5 ⁽²⁾	0,5	7,2	7,8	4,3 ⁽²⁾	1,4 ⁽²⁾	0,1	1,5 ⁽²⁾

Source : Enquête « Absentéisme pour raison de santé en 2012 », DGAFF, département des études et des statistiques.

Champ : Ministères, agents civils.

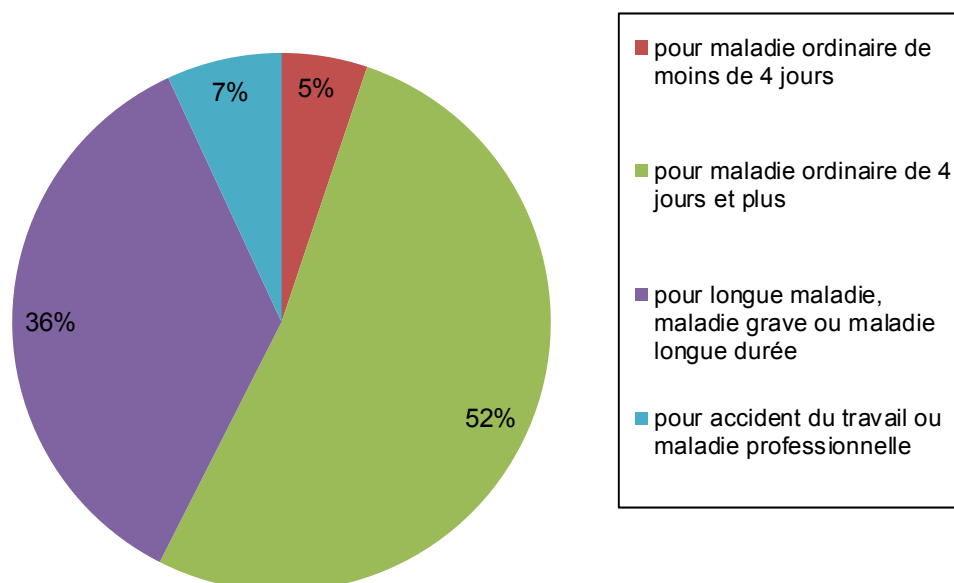
⁽¹⁾ Hors maladies professionnelles de l'administration pénitentiaire.

⁽²⁾ Hors ministère des Affaires étrangères

Note : en raison des arrondis, le nombre de jours moyen total peut être différent de la somme des décompositions à hauteur d'un dixième de jour.

ND : non disponible.

Lecture : Le nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé par agent du ministère de l'Agriculture s'élève à 9,9 en 2012.

Figure 8.4-5 : Répartition des jours d'arrêt pour raison de santé selon le motif et la durée dans les ministères en 2012

Source : Enquête « Absentéisme pour raison de santé en 2012 », DGAFF, département des études et des statistiques.

Champ : Ministères, agents civils.

Hors maladies professionnelles de l'administration pénitentiaire.

Hors ministère des Affaires étrangères pour les congés pour longue maladie, maladie grave ou maladie longue durée et pour AT/MP.

Figure 8.4-6 : Nombre moyen de jours d'arrêt maladie accordés par agent et par motif dans la fonction publique territoriale

	2009	2011
Maladie ordinaire	11,4	11,9
Longue maladie	6,6	6,8
Accident du travail et du trajet	2,1	2,3
Maladie professionnelle	0,5	0,7
Total absence pour "raison de santé"	20,6	21,7

Source : DGCL, bilans sociaux 2009 et 2011.

Champ : Agents titulaires et non-titulaires sur emplois permanents au 31 décembre 2009 et 2011.

Figure 8.4-7 : Nombre moyen de jours d'absence par agent et par motif dans la fonction publique hospitalière en 2012

nombre moyen de jours d'absence :	Personnel médical	Personnel non médical
Maladie ordinaire	3,2	11,9
Longue maladie, maladie de longue durée	1,3	5,0
Accident du travail	0,1	2,0
Accident du trajet	0,1	0,2
Maternité, paternité, adoption	3,0	5,4
Maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions	0,0	0,3
Maladie professionnelle	0,0	0,8
Total absence pour "raison de santé"	7,7	25,5

Source : ATIH - DGOS, Analyse des bilans sociaux des établissements publics de santé à fin 2012, indicateur 6-2

Champ : Agents travaillant dans des établissements publics de santé.

Figure 8.5-1 : Part des agents ayant eu un accident du travail dans les trois versants de la fonction publique et dans le secteur privé en 2012 (en %)

	Part des agents ayant eu...			
	au moins un accident dans l'année	un accident	deux accidents	trois accidents ou plus
Fonction publique de l'Etat	6,6	5,3	0,7	0,5
Fonction publique territoriale	8,5	6,8	1,2	0,5
Fonction publique hospitalière	12,9	10,2	1,5	1,2
Ensemble 3FP	8,6	6,9	1,0	0,6
Secteur privé	9,1	6,6	1,2	1,3

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

Champ : France, salariés.

Lecture : 8,5 % des agents de la FPT ont déclaré avoir subi au moins un accident du travail dans l'année : 6,8 % ont déclaré un accident, 1,2 % deux accidents et 0,5 % trois accidents ou plus.

Note : Accidents du travail déclarés, survenus dans les 12 mois précédant la collecte.

Figure 8.5-2 : Répartition des accidents du travail notifiés en 2012 selon le sexe et la gravité par ministère

	Taux de couverture	Nombre d'accidents du travail notifiés en	Répartition selon le sexe		Répartition selon la gravité							
			H	F	Sans arrêt		Avec arrêt		dont + de 3 jours		Avec décès	
					H	F	H	F	H	F	H	F
Affaires étrangères et européennes	100%	38	24%	76%	33%	41%	67%	59%	44%	52%	0%	0%
Agriculture et Pêche	75%	57	39%	61%	59%	54%	41%	46%	23%	29%	0%	0%
Ministères économique et financier *	100%	1 426	44%	56%	42%		58%		51%		0%	
Culture et Communication	100%	577	48%	52%	35%	39%	65%	61%	nd	nd	0%	0%
DDI	47%	341	48%	52%	41%	41%	58%	59%	55%	51%	1%	0%
Défense	95%	1 868	65%	35%	49%	60%	51%	40%	46%	35%	0%	0%
Autre Ecologie, Développement et Aménagement durables *	65%	1 583	nd		45%		55%		nd		0%	
Ecologie, Développement et Aménagement durables - Aviation civile	100%	76	84%	16%	41%	67%	59%	33%	47%	25%	0%	0%
Education nationale ⁽¹⁾	100%	8 241	26%	74%	51%	48%	49%	52%	nd	nd	0%	0%
Enseignement supérieur et Recherche ⁽¹⁾	92%	3 787	nd		48%		52%		46%		0%	
Intérieur - gendarmerie	59%	81	60%	40%	20%	31%	80%	69%	78%	66%	0%	0%
Intérieur - police	100%	16 153	82%	18%	nd	nd	nd	nd	nd	nd	0%	0%
Intérieur - secrétariat général	91%	512	36%	64%	37%	53%	63%	47%	27%	36%	0%	0%
Justice et Libertés	52%	1 780	59%	41%	20%	28%	80%	72%	60%	31%	0%	0%
Santé, Jeunesse, Sports et Vie associative ⁽¹⁾	entre 80-100%	206	nd		51%		49%		37%		0%	
Services du Premier ministre	100%	89	47%	53%	31%	69%	56%	44%	55%	45%	0%	0%
Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville ⁽¹⁾	89%	186	25%	75%	53%	47%	45%	53%	32%	45%	2%	0%

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 2012. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Ministères.

⁽¹⁾ AT reconnus uniquement

* distinction H/F non disponible

Lecture : Sur un périmètre couvrant 75 % des agents du ministère de l'Agriculture et de la Pêche, 57 accidents du travail ont été notifiés en 2012. Parmi ceux-ci, 61 % concernaient des femmes. Et parmi les accidents du travail qui concernaient les femmes dans ce même ministère, 54 % n'ont fait l'objet d'un arrêt de travail, 46 % en ont fait l'objet (29 % 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 effectifs du ministère couverts par ces réponses. Ces résultats excluent les accidents du trajet.

Figure 8.5-3 : Nombre d'accidents du travail notifiés ayant fait l'objet de plus de 3 jours d'arrêt ou ayant provoqué le décès selon les ministères

	Taux de couverture	Nombre d'AT ayant fait l'objet de plus de 3 jours d'arrêt ou ayant provoqué le décès	Taux de couverture	Nombre d'AT ayant fait l'objet de plus de 3 jours d'arrêt ou ayant provoqué le décès
Affaires étrangères et européennes	100%	21	100%	19
Agriculture et Pêche	75%	15	75%	15
Ministères économique et financier	100%	603	100%	733
Culture et Communication		nd		nd
DDI	47%	142	47%	180
Défense	95%	883	95%	791
Autre Écologie, Développement et Aménagement durables		nd		nd
Écologie, Développement et Aménagement durables - Aviation civile	100%	30	100%	33
Education nationale ⁽¹⁾		nd		nd
Enseignement supérieur et Recherche ⁽¹⁾		nd		nd
Intérieur - gendarmerie	59%	46	59%	59
Intérieur - police		nd		nd
Intérieur - secrétariat général	91%	183	91%	166
Justice et Libertés		nd		nd
Santé, Jeunesse, Sports et Vie associative ⁽¹⁾	entre 75 et 100%	73	entre 80 et 100 %	77
Services du Premier ministre	100%	47	100%	51
Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville ⁽¹⁾	74%	46	89%	78

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 2012. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Ministères.

⁽¹⁾ AT reconnus uniquement

Note : Le taux de couverture représente la part des effectifs du ministère couverts par ces réponses. Ces résultats excluent les accidents du trajet.

Figure 8.5-4 : Répartition des accidents du trajet notifiés en 2012 selon le sexe et la gravité par ministère

	Taux de couverture	Nombre d'accidents du trajet notifiés en 2012	Répartition selon le sexe				Répartition par type d'arrêt					
			H	F			Sans arrêt		Avec arrêt		dont + de 3 jours	
							H	F	H	F	H	F
Affaires étrangères et européennes	100%	40	23%	78%			44%	42%	56%	55%	0%	0%
Agriculture et Pêche	75%	48	25%	75%			25%	50%	75%	50%	25%	0%
Ministère économique et financier*	100%	1 203	28%	72%			34%		66%		55%	0%
Conseil d'Etat	100%	36	22%	78%			38%	46%	63%	54%	39%	0%
Culture et Communication	100%	286	33%	67%			31%	42%	69%	58%	nd	0%
DDI	47%	114	39%	61%			39%	50%	59%	75%	70%	0%
Défense	95%	395	46%	54%			52%	62%	47%	38%	43%	1%
Autre Ecologie, Développement et Aménagement durables *	64,80%	333	nd				47%		53%		nd	0%
Ecologie, Développement et Aménagement durables - Aviation civile	100%	37	54%	46%			60%	59%	40%	41%	29%	0%
Educational nationale ⁽¹⁾	100%	2 699	22%	78%			41%	33%	59%	67%	nd	0%
Enseignement supérieur et Recherche ⁽¹⁾	92%	1 325	nd				39%		61%		49%	0%
Intérieur - gendarmerie	59%	30	37%	63%			18%	53%	73%	37%	55%	11%
Intérieur - police	100%	840	64%	36%			nd	nd	nd	nd	nd	0%
Intérieur - secrétariat général	91%	377	24%	76%			20%	33%	80%	67%	39%	0%
Justice et Libertés	52%	410	17%	83%			59%	34%	41%	66%	36%	0%
Santé, Jeunesse, Sports et Vie associative ⁽¹⁾	entre 80-100%	193	nd				43%		57%		43%	0%
Services du Premier ministre	100%	62	37%	63%			30%	49%	70%	51%	61%	0%
Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville ⁽¹⁾	89%	109	21%	79%			30%	45%	70%	55%	48%	0%

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 2012. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Ministères.

⁽¹⁾ Accidents du trajet reconnus uniquement

* distinction H/F non disponible

Lecture : Sur un périmètre couvrant 75 % des agents du ministère de l'Agriculture et de la Pêche, 48 accidents du trajet ont été notifiés en 2012. Parmi ceux-ci, 75 % concernaient des femmes. Et parmi les accidents du trajet qui concernaient les femmes dans ce même ministère, 50 % n'ont fait l'objet d'un arrêt de travail, 50 % en ont fait l'objet (25 % 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 effectifs du ministère couverts par ces réponses.

Figure 8.5-5 : Répartition du nombre d'accidents du travail pour 100 agents selon la filière dans les collectivités territoriales au 31 décembre 2011

	Nombre d'accidents de service pour 100 agents	Nombre d'accidents du trajet pour 100 agents
Administrative	2,0	1,0
Animation	6,2	0,9
Autres cas hors filière	14,2	1,0
Culturelle	1,5	0,6
Incendie et secours	18,4	0,4
Médico-sociale	5,7	1,2
Police municipale	12,0	1,0
Sociale	5,5	1,0
Sportive	5,3	0,7
Technique	9,3	0,7
Total	6,8	0,8

Source : DGCL, synthèse nationale des rapports au CTP sur l'état des collectivités territoriales au 31 décembre 2011.

Champ : Agents titulaires et non titulaires sur emplois permanents employés dans les collectivités territoriales disposant d'un Comité Technique Paritaire propre (celles de plus de 50 agents) ou relevant du CTP d'un Centre de Gestion au 31 décembre 2011.

Figure 8.5-6 : Accidents du travail recensés dans la fonction publique hospitalière en 2012

Nombre d'accidents de travail (hors accidents de trajet) et avec arrêt de travail recensés	17 903
ETP de l'échantillon	413 085
Nombre d'accidents du travail pour 100 ETP	4,3

Source : DGOS et ATIH, Analyse des bilans sociaux des établissements publics de santé à fin 2012.

Champ : Echantillon de 283 établissements répondants.

Lecture : sur un échantillon de 283 établissements composés de 413 085 ETP au total, 17 903 accidents de travail (hors accidents de trajet) et avec arrêt de travail ont été recensés soit 4,3 accidents du travail pour 100 ETP.

Figure 8.5-7 : Causes d'accidents du travail les plus fréquentes dans la fonction publique hospitalière en 2012

	Part des établissements de santé qui déclarent la cause parmi les plus fréquentes
Chute de plain-pied	78,5%
Effort lié à la manutention de malades	72,7%
Contact/Projection avec sang, urine, produit biologique etc. sur peau lésée, muqueuses, yeux	31,3%
Manipulation d'outils ou d'instruments coupants, piquants ou tranchants souillés (sang, urine, produit biologique etc.)	27,6%
Contact avec un malade agité	23,6%

Source : DGOS et ATIH, Analyse des bilans sociaux des établissements publics de santé à fin 2012.

Champ : Echantillon de 348 établissements répondants.

Figure 8.5-8 : Métiers les plus touchés par les accidents du travail dans la fonction publique hospitalière en 2012

	Part des établissements de santé qui déclarent le métier parmi les plus touchés
Infirmier(e)s en soins généraux	97,9%
Aide-soignant(e)s	97,1%
Agent de bio-nettoyage	77,4%
Agent de maintenance générale des bâtiments	25,1%
Agent de production culinaire/alimentaire	12,4%
Agent de restauration et d'hôtellerie	12,4%

Source : DGOS et ATIH, *Analyse des bilans sociaux des établissements publics de santé à fin 2012*.

Champ : Echantillon de 243 établissements répondants.

Figure 8.6-1 : Nombre de maladies professionnelles reconnues en 2011 et 2012 selon les ministères

	2011		2012	
	Taux de couverture	Nombre de MP reconnues	Taux de couverture	Nombre de MP reconnues
Affaires étrangères et européennes	100%	0	100%	1
Agriculture et Pêche	100%	2	100%	3
Ministères économique et financier	100%	9	100%	31
Culture et Communication		nd	100%	30
DDI	47%	32	47%	28
Défense	95%	228	95%	223
Autre Écologie, Développement et Aménagement durables	61%	41	80%	49
Écologie, Développement et Aménagement durables - Aviation civile	100%	2	100%	3
Education nationale	100%	169	100%	126
Enseignement supérieur et Recherche	77%	104	92%	121
Intérieur - gendarmerie	59%	6	59%	2
Intérieur - police	100%	18	100%	22
Intérieur - secrétariat général	91%	18	91%	27
Justice et Libertés	40%	16	42%	12
Santé, Jeunesse, Sports et Vie associative	100%	15	100%	10
Services du Premier ministre	100%	3	100%	2
Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville	70%	4	74%	6

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 2012*. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : Ministères.

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

Figure 8.7-1 : Part des agents exposés à des contraintes physiques dans le cadre de leur travail en 2013 ☼

(en %)

	FPE	FPT	FPH	3FP	Secteur privé	Ensemble
Au moins trois contraintes physiques intenses ⁽¹⁾	18,2	36,6	52,2	31,7	35,8	34,9
Rester longtemps debout	48,9	51,5	69,1	54,1	49,9	50,8
Rester longtemps dans une autre posture pénible	25,6	37,6	41,8	33,1	35,2	34,7
Porter ou déplacer des charges lourdes	23,8	41,8	61,0	37,8	41,7	40,8
Effectuer des mouvements douloureux ou fatigants	19,6	39,8	54,7	34,0	37,7	36,9
Etre exposé à un bruit intense	10,1	16,9	8,5	12,1	19,8	18,0
Risquer d'être blessé ou accidenté	35,3	48,7	69,8	48,1	51,2	50,5
Risquer des accidents de circulation au cours du travail	25,4	41,2	19,0	29,5	34,3	33,3

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

Champ : France, salariés.

Lecture : 61 % des agents de la FPH doivent porter ou déplacer des charges lourdes dans le cadre de leur travail.

⁽¹⁾ Parmi : rester longtemps debout, rester longtemps dans une posture pénible, effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents, devoir porter ou déplacer des charges lourdes, subir des secousses ou des vibrations.

Note : Des données complémentaires sur les expositions aux risques des hommes et des femmes sont consultables sur le site internet de la DGAFF.

Figure 8.7-2 : Part des agents exposés à des risques chimiques ou biologiques en 2010 ☼

(en %)

	FPE	FPT	FPH	3FP	Secteur privé	Ensemble
Être exposé à au moins un produit chimique	13,8	33,4	55,2	34,7	32,8	33,2
Être exposé à au moins trois agents chimiques	7,0	10,8	25,2	13,9	14,0	14,0
Être exposé à au moins un solvant	5,3	11,6	37,2	17,2	12,2	13,1
Être exposé à au moins un agent chimique cancérogène	9,3	5,0	6,3	6,4	10,9	10,1
Être exposé à au moins un produit chimique 10h ou plus par semaine	3,0	5,9	11,6	6,8	9,7	9,2
Être exposé à au moins un produit chimique de manière importante par sa durée et/ou par son intensité	2,1	3,0	4,9	3,3	5,9	5,4
Être exposé à des agents biologiques	16,4	35,1	75,9	42,0	18,0	22,2
Travail au contact d'un réservoir humain ⁽¹⁾	13,2	23,3	74,3	35,0	10,1	14,5
Travail au contact d'un réservoir animal ⁽²⁾	2,5	4,2	0,7	2,8	2,6	2,7

Source : Dares-DGT-DGAFF, enquête Sumer 2010. Traitement Dares, DGT et DGAFF, département des études et des statistiques.

Champ : salariés France métropolitaine et Réunion ; FPE : hors ministères de la Justice, ministères sociaux et enseignants de l'Education nationale.

Lecture : 33,4% des agents de la fonction publique territoriale sont exposés à au moins un produit chimique.

⁽¹⁾ Entraînant des risques d'expositions à des agents biologiques émanant d'autres personnes.

⁽²⁾ Entraînant des risques d'expositions aux agents biologiques émanant d'animaux.

Note : Des données complémentaires sur les expositions aux risques des hommes et des femmes sont consultables sur le site internet de la DGAFF.

Figure 8.7-3 : Part des agents en contact avec le public, exposés à des comportements hostiles, ou des agressions en 2013 ☼
(en %)

	FPE	FPT	FPH	3FP	Secteur privé	Ensemble
Etre en contact direct avec le public	82,5	84,0	91,4	84,9	66,8	70,9
Vivre des situations de tensions dans les rapports avec le public	45,7	34,4	50,6	42,8	26,9	30,6
Etre en contact avec des personnes en situation de détresse	68,2	53,3	85,4	66,7	37,9	44,5
Devoir calmer des gens	73,4	61,4	85,0	71,7	48,0	53,4
Vivre au moins un comportement hostile	38,0	38,1	44,9	39,5	35,7	36,5
Avoir été victime d'une agression verbale de la part du public au cours des 12 derniers mois	29,5	21,6	38,2	28,6	15,4	18,4
Avoir été victime d'une agression physique ou sexuelle de la part du public au cours des 12 derniers mois	4,1	2,6	9,1	4,6	1,9	2,5

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

Champ : France, salariés.

Lecture : 84 % des agents de la FPT sont en contact direct avec le public.

Note : Des données complémentaires sur les expositions aux risques des hommes et des femmes sont consultables sur le site internet de la DGAFP.

Thème 9 Relations professionnelles

Fiche thématique 9.1 : Élections aux comités techniques

Fiche thématique 9.2 : Élections aux commissions administratives paritaires

Fiche thématique 9.3 : Discipline

Fiche thématique 9.4 : Représentation professionnelle

Fiche thématique 9.5 : Grèves

Présentation

A - Les élections professionnelles

Les nouvelles dispositions sur la représentativité syndicale dans la fonction publique instaurent une date unique d'élection pour l'ensemble des dispositifs de concertation - comités techniques et commissions administratives paritaires - dans les trois versants de la fonction publique. La première édition a eu lieu le 20 octobre 2011, dans la quasi-totalité de la fonction publique de l'Etat et dans l'ensemble de la fonction publique hospitalière. Ainsi, les résultats de début 2010 ont été pris en compte pour les ministères des Affaires étrangères, de l'Intérieur et pour l'enseignement privé, ceux de fin 2010 pour le ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (y compris universités), de même que ceux de 2008 pour la fonction publique territoriale. Le 4 décembre 2014 aura lieu la première élection complètement harmonisée.

Le taux de participation pour **les élections prises en compte pour les instances supérieures (élections aux comités techniques ministériels (CTM) et certains comités techniques)** s'établit à 53 % dans la fonction publique de l'Etat, 59 % dans la fonction publique territoriale et 51 % dans la fonction publique hospitalière, soit 55 % pour l'ensemble des trois versants. Sur ce champ global, la CGT arrive en tête avec 25,4 % des suffrages, la CFDT et FO suivent (respectivement 19,1 % et 18,1 %) et devancent l'Unsa (9,3 %) et la FSU (8,2 %). Viennent ensuite Solidaires (6,6 %), la CFTC (4 %), la CGC (2,9 %), la FA-FPT (2,5 %) et la FGAF (0,7 %), les 3,2 % de suffrages restants correspondant à diverses organisations syndicales.

Les taux de participation sont légèrement supérieurs (55 %) pour **les élections aux comités techniques de proximité, lesquelles sont prises en compte pour mesurer l'audience des organisations syndicales de la fonction publique au niveau régional**. Sur ce champ (27 régions dont 5 d'Outre-mer) et pour l'ensemble des trois versants de la fonction publique, la CGT arrive en tête dans quinze régions notamment l'Île-de-France. La CFDT arrive en tête dans six régions et FO dans trois régions.

Concernant les **élections aux commissions administratives paritaires (CAP)**, la loi sur la rénovation du dialogue social a incité la plupart des ministères à proroger jusqu'en octobre 2011 les CAP dont le mandat devait échoir au cours de l'année 2010. Ainsi, seules les trois quarts des CAP ont été renouvelées dans la fonction publique de l'État en 2011 (82,6 % du corps électoral ont ainsi été appelés à voter). En particulier, l'ensemble des corps du ministère de l'Intérieur et certains corps du ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, n'ont pas voté en 2011.

Dans la FPE, le taux de participation est de 59,2 %, en baisse par rapport aux élections précédentes (-10,6 points de pourcentage) et le nombre de CAP est passé de 434 à 396. FSU et FO arrivent en première position avec 18 % des suffrages, l'UNSA et la CGT suivent (respectivement 16 % et 15 % des suffrages) et devancent la CFDT (11 %) et Solidaires (10%). Suit la CGC avec 5 % des suffrages parmi les principaux syndicats représentés.

Les résultats consolidés des CAP **dans la fonction publique hospitalière** ne sont plus disponibles car seuls les résultats des élections aux CT d'établissements sont comptabilisés au niveau national pour la représentation des organisations syndicales. Pour les élections aux CAP **dans la fonction publique territoriale**, le taux de participation global est de 60,9 % mais il n'est pas disponible par catégorie hiérarchique.

Les instances supérieures de la fonction publique

Les instances supérieures de la fonction publique – le Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, le Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière ainsi que le Conseil commun de la fonction publique - sont des instances de consultation et de dialogue social sur les questions d'ordre général et les projets de réforme des trois versants de la fonction publique.

La loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social modifie le fonctionnement des organismes collectifs de représentation syndicale et instaure le Conseil commun de la fonction publique (CCFP) dans lequel la représentation des organisations syndicales est fonction du résultat des élections des représentants du personnel aux comités techniques - et non plus des résultats des élections aux commissions administratives paritaires – de même qu'au sein de chaque Conseil supérieur de chaque versant de la fonction publique. Ceci élargit notamment la base électorale de ces instances aux non titulaires. Les conseils supérieurs de chaque versant de la fonction publique sont composés d'un nombre égal de représentants des organisations

syndicales et de représentants des employeurs publics. En ce qui concerne le CSFPE, il n'y a plus de représentants de l'administration et par conséquent pas de représentant de l'Etat employeur au CCFP.

Les comités techniques

Le comité technique est une instance de concertation chargée de donner son avis sur les questions et projets de textes relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services. C'est ainsi qu'y sont examinées les questions relatives aux effectifs, aux emplois et aux compétences, aux règles statutaires, aux méthodes de travail, aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire, à la formation, à l'insertion professionnelle, à l'égalité professionnelle, à la lutte contre les discriminations et le bilan social.

Pour la fonction publique de l'Etat, des **comités techniques ministériels** (CTM) ont été constitués pour chaque ministère. Ces CTM ont également reçu compétence pour les personnels de certains établissements publics administratifs sous leur tutelle. Les établissements publics hors du champ de compétence du CTM ont organisé leurs propres élections à des comités techniques de proximité. Ces résultats ont alors été ajoutés aux résultats des comités techniques ministériels pour la composition des instances supérieures que sont le Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat et le Conseil commun de la fonction publique. **Outre les comités techniques ministériels, les autres comités obligatoires sont des comités techniques de proximité créés à chaque niveau pertinent de décision, niveau le plus proche possible des agents. On recense principalement les comités techniques de proximité d'administration centrale, de service central et de service à compétence nationale de direction à réseau, de service déconcentré relevant d'un ou de plusieurs ministres ou relevant du Premier ministre (DDI) et d'établissement public sous tutelle ministérielle.**

Pour la fonction publique hospitalière, des comités techniques d'établissement sont établis pour tous les établissements publics sociaux et les établissements publics sociaux et médico-sociaux.

Pour la fonction publique territoriale, un comité technique est créé dans chaque collectivité ou établissement affilié employant au moins cinquante agents et dans chaque centre de gestion regroupant les collectivités et établissements affiliés employant moins de cinquante agents.

Les commissions administratives paritaires

Les commissions administratives (CAP), pour les fonctionnaires et consultatives paritaires (CCP), pour les agents non titulaires, sont des instances que l'administration employeur doit consulter avant de prendre certaines décisions individuelles relatives à la carrière des fonctionnaires ou à la situation des contractuels. Les CAP sont obligatoirement saisies pour donner un avis sur les actes ayant un impact sur les effectifs de l'administration concernée et sur la carrière de l'agent. Les conseils de discipline sont des émanations des CAP.

Ces commissions comprennent en nombre égal des représentants des employeurs publics et des représentants du personnel. Les représentants titulaires et suppléants du personnel sont élus au scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle, à la plus forte moyenne. Chaque CAP doit se réunir au moins deux fois par an.

Le mandat des membres des CAP est de trois ans au sein de la fonction publique de l'Etat, de quatre ans au sein de la fonction publique hospitalière et de six ans au sein de la fonction publique territoriale.

Elles sont constituées par corps de fonctionnaire dans la fonction publique d'Etat tandis qu'elles sont instituées par catégorie hiérarchique dans la fonction publique territoriale et par catégorie hiérarchique au sein de chaque filière professionnelle (administrative, technique, soins) dans la fonction publique hospitalière.

B - Les sanctions disciplinaires et les recours

Commission de recours du CSFPE

Le décret n°82-480 du 28 mai 1982 modifié relatif au CSFPE a été abrogé par le décret n°2012-225 du 16 février 2012 relatif au CSFPE. Selon l'article 4, la commission (qui est une des commissions spécialisées du conseil supérieur) joue le rôle d'organe supérieur de recours, en vertu des dispositions définies à l'article 10 du décret n°84-961 du 25 octobre 1984 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux agents de l'Etat. **Les requêtes de contestation recevables** devant la commission de recours sont les suivantes :

- sanctions du quatrième groupe (mise à la retraite d'office et révocation) lorsqu'elles n'ont pas été proposées par le Conseil de discipline à la majorité des 2/3 des membres présents ;
- sanctions du troisième et du deuxième groupe (abaissement d'échelon, déplacement d'office, rétrogradation, exclusion temporaire de fonctions pour une durée supérieure à huit jours même assortie d'un sursis, lorsque le conseil de discipline a proposé une sanction moins sévère ou qu'aucune proposition soumise au Conseil n'a recueilli la majorité des membres présents, y compris celle consistant à ne pas proposer de sanction) ;
- mesures de licenciement pour insuffisance professionnelle ;
- décisions de retenues sur pension et de déchéance du droit à pension prises après avis du Conseil de discipline, en cas de violation par le fonctionnaire ayant définitivement cessé ses fonctions ou mis en disponibilité, de l'interdiction d'exercer une des activités privées qualifiées d'incompatibles avec la fonction publique par un décret en Conseil d'Etat ;

- décisions de licenciement prises après avis de la commission administrative paritaire lorsque le fonctionnaire mis en disponibilité a refusé successivement trois postes qui lui étaient proposés en vue de sa réintégration ;

- décisions de refus, pendant deux ans successifs, d'inscrire au tableau d'avancement un fonctionnaire ayant fait l'objet lors de l'établissement de chaque tableau annuel d'une proposition de la commission d'avancement.

En 2012, la commission de recours du CSFPE a examiné 27 dossiers, soit plus de deux fois moins qu'en 2011.

En 2013, 3 456 sanctions disciplinaires ont été prononcées à l'encontre des fonctionnaires de l'État, contre 3 696 en 2012 (-6 %). Chez les titulaires, les sanctions du 1^{er} groupe qui, comme la première sanction du 2^{ème} groupe ne peuvent pas faire l'objet d'un recours devant la commission, représentent 80 % de l'ensemble des sanctions. L'abaissement d'échelon, l'exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 15 jours et le déplacement d'office, autres sanctions du 2^{ème} groupe, représentent 10 % des sanctions. Les sanctions du 3^{ème} groupe qui occasionnent de lourdes pertes financières pour les agents, représentent 6 % des sanctions. Enfin, les sanctions du 4^{ème} groupe qui rompent le lien entre l'agent et son administration, représentent 4 % des sanctions.

Le ministère de l'Intérieur enregistre à lui seul 70 % des sanctions.

Recours dans la fonction publique territoriale

S'agissant des conseils de discipline de recours pour la fonction publique territoriale, la DGCL n'effectue aucune centralisation de leur activité. Leur secrétariat est en principe assuré par le centre de gestion compétent pour le département chef-lieu de la région.

C - Les grèves

Dans la fonction publique de l'Etat, l'année 2013 a connu une augmentation de quasiment 18 % du nombre de journées perdues pour fait de grève (interministérielle, ministérielle ou sectorielle) par rapport à 2012.

427 122 journées ont été comptabilisées, alors que 362 233 l'avaient été l'année précédente, tous secteurs confondus (ministères et exploitants publics).

Le secteur où a été recensé le plus grand nombre de jours de grève est celui de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur avec 44 % pour l'ensemble et 72 % pour les seuls ministères (pour 55 % des personnes employées fin 2012 pour l'ensemble et 52 % pour les seuls ministères). Il est suivi par le ministère de l'économie et des finances avec respectivement 8,5 % et 13,9 % (9 % et 7 % des emplois) et par le ministère de l'écologie et du développement durable avec 4 % et 6,6 % (4 % et 3 % des emplois). Cette tendance est la même sur les 15 dernières années.

En 2013, 7 mouvements nationaux ont été enregistrés. Le plus mobilisateur fut pour le 1^{er} semestre celui du 31 janvier avec 6,5 % et 7,5 % d'agents grévistes pour les seuls ministères et au 2^{ème} semestre celui du 10 septembre avec 7,7 % et 4,5 % pour les ministères. Ces journées d'action portaient respectivement sur les revendications suivantes : gel du point d'indice et nouveau projet de loi retraites.

Dans la fonction publique territoriale, il n'existe pas de données publiées sur les journées de grève.

Dans la fonction publique hospitalière, les données relatives aux grèves sont issues du bilan social 2008 dont le rapport est basé sur l'analyse d'un échantillon d'une centaine de bilans sociaux d'établissements de santé. Il s'agit donc d'une exploitation partielle d'informations relatives à 2008, qui donne lieu à un redressement national calculé à partir de la représentativité de l'échantillon. Concernant les jours de grève, ce redressement est adapté pour les mouvements nationaux mais ne peut prendre en compte l'impact des conflits locaux. En 2008, 135 741 journées ont été comptabilisées dans la fonction publique hospitalière, avec une précision à 15 000 près.

Disponibilité des données

L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont reproduites au format Excel sur le site internet : <http://www.fonction-publique.gouv.fr>, rubrique Statistiques / Rapports annuels, ainsi que, pour les figures marquées du signe  dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

Figure 9.1-1 : Résultats des élections professionnelles (comités techniques*) dans les trois versants de la fonction publique en 2011

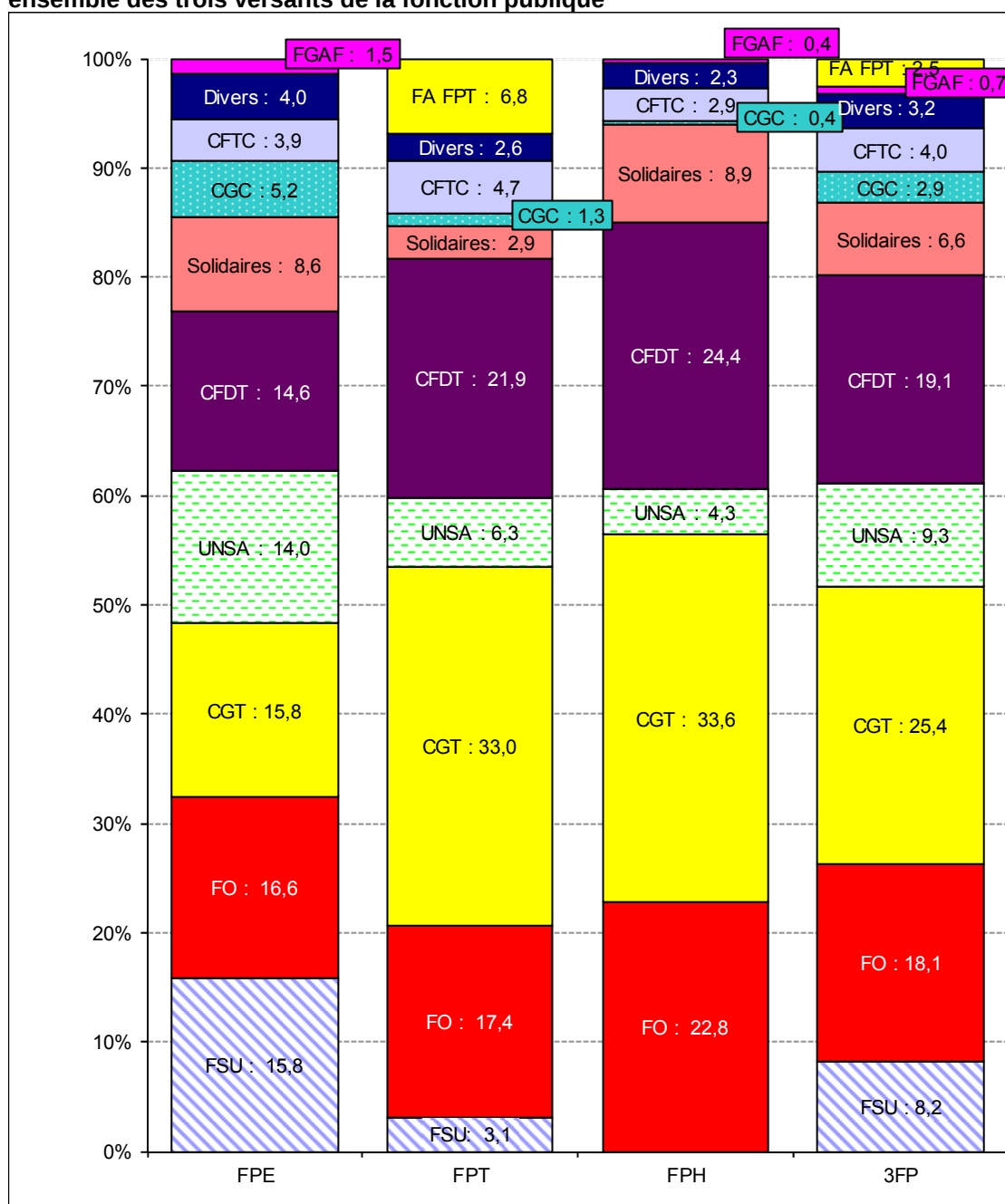
	Fonction publique de l'État	Participation électorale	Fonction publique territoriale (1)	Participation électorale	Fonction publique hospitalière	Participation électorale	Total 3FP	
Participation électorale	2010-2011	(en %)	2008	(en %)	2011	(en %)		(en %)
Inscrits	2 275 910		1 695 934		1 005 673		4 977 517	
Votants	1 205 241	53,0%	1 001 485	59,1%	512 790	51,0%	2 719 516	54,6%
Suffrages exprimés	1 160 481		949 571		493 150		2 603 202	
Résultats par organisation syndicale		Part (en %)		Part (en %)		Part (en %)		Part (en %)
FSU	183 800	15,8	29 860	3,1			213 660	8,2
FO	192 802	16,6	165 470	17,4	112 337	22,8	470 609	18,1
CGT	183 541	15,8	313 032	33,0	165 728	33,6	662 301	25,4
UNSA	162 224	14,0	59 381	6,3	21 045	4,3	242 650	9,3
CFDT	168 900	14,6	207 949	21,9	120 255	24,4	497 104	19,1
Solidaires	100 086	8,6	27 762	2,9	43 677	8,9	171 525	6,6
CGC	60 408	5,2	11 902	1,3	2 082	0,4	74 391	2,9
CFTC	44 913	3,9	44 705	4,7	14 362	2,9	103 980	4,0
Divers	46 757	4,0	24 495	2,6	11 476	2,3	82 728	3,2
FGAF	17 050	1,5			2 188	0,4	19 238	0,7
FA FPT			65 016	6,8			65 016	2,5

Sources : DGAFF ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFF, département des études et des statistiques.

(1) Pour la FPT, le syndicat autonome SA-FPT (7 441 voix), a été associé aux « Divers » dans ce classement.

* pour la représentativité syndicale aux instances supérieures (comités techniques ministériels et certains autres comités techniques d'établissement)

Figure 9.1-2 : Résultats des élections professionnelles (comités techniques*) en 2011 : ensemble des trois versants de la fonction publique



Sources : DGAFF ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFF, département des études et des statistiques.

* pour la représentativité syndicale aux instances supérieures (comités techniques ministériels et certains autres comités techniques d'établissement)

Figure 9.1-3 : Participation électorale lors des élections des représentants du personnel aux comités techniques* dans les trois versants de la fonction publique en 2011

	Inscrits	Votants	Part (en %)
Affaires étrangères et européennes	28 184	13 105	46,5
Agriculture, Alimentation, Pêche, Ruralité et Aménagement du territoire	50 706	33 548	66,2
Culture et Communication	23 777	13 709	57,7
Défense et Anciens combattants	72 639	52 693	72,5
Ecologie, Développement durable, Transports et Logement ⁽¹⁾	83 798	57 398	68,5
Ministères économique et financier	164 965	135 743	82,3
Education nationale, Jeunesse et Vie associative	957 034	368 858	38,5
Enseignement supérieur et Recherche	273 675	83 113	30,4
Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales et Immigration	171 691	131 255	76,4
Justice et Libertés	66 755	45 478	68,1
Travail, Emploi et Santé	35 205	24 671	70,1
Services du Premier ministre	3 820	2 293	60,0
Total ministères	1 932 249	961 864	49,8
Caisse des dépôts et consignations	3 635	2 450	67,4
Conseil Economique, Social et Environnemental	140	132	94,3
Conseil d'Etat	725	531	73,2
Cour des comptes	1 165	941	80,8
Enseignement privé CCMD ⁽²⁾ et CCMA ⁽³⁾	139 535	80 892	58,0
France Télécom	66 859	52 834	79,0
IFREMER	56	34	60,7
La Poste	131 132	105 274	80,3
Grande chancellerie de la Légion d'honneur	414	289	69,8
Total fonction publique de l'Etat	2 275 910	1 205 241	53,0
Fonction publique territoriale	1 695 934	1 001 485	59,1
Fonction publique hospitalière	1 005 673	512 790	51,0
Total trois fonctions publiques	4 977 517	2 719 516	54,6

Sources : DGAFF ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFF, département des études et des statistiques.

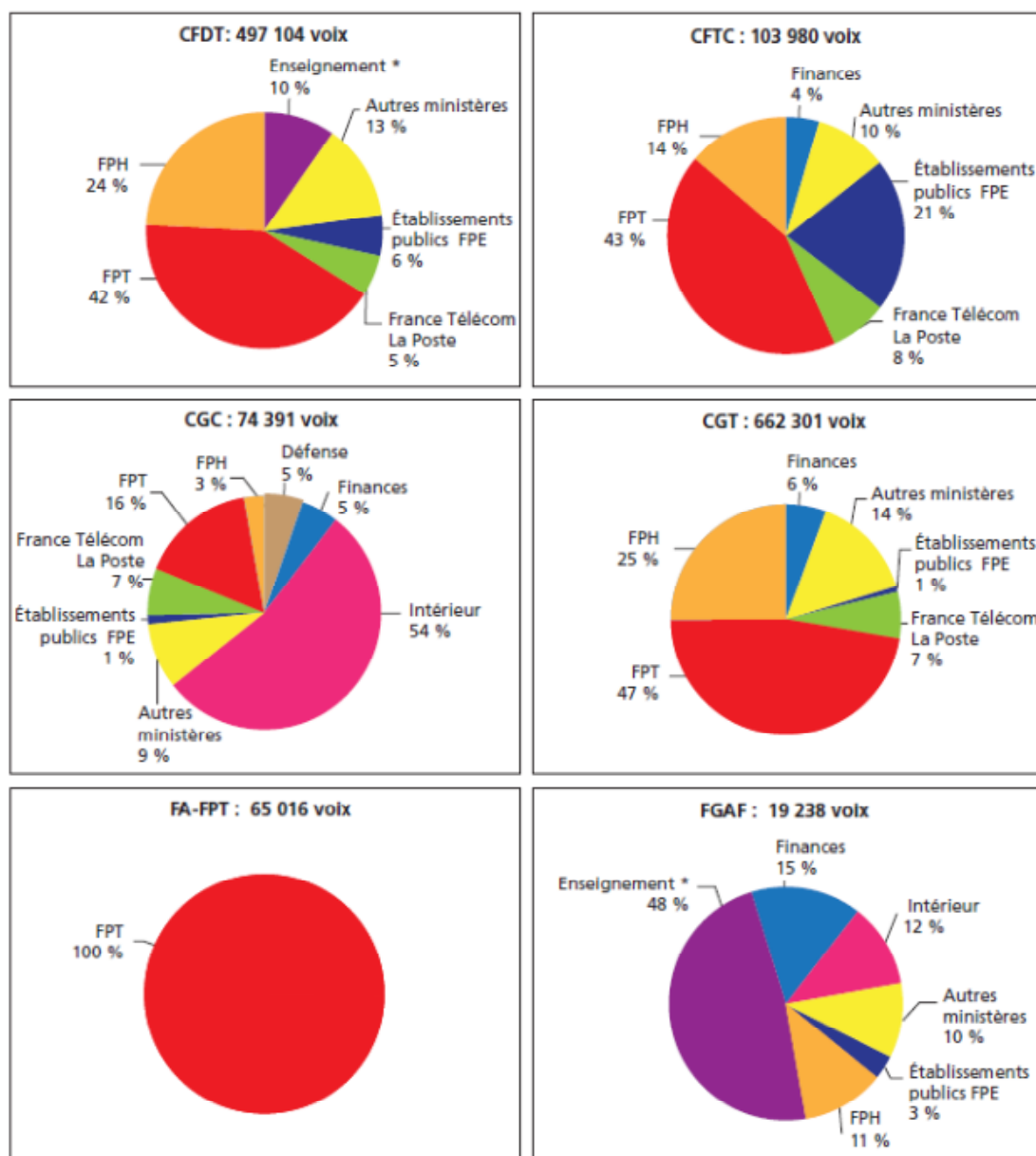
(1) Y compris l'Aviation civile et la Mer.

(2) CCMD : commission consultative mixte départementale

(3) CCMA : commission consultative mixte académique

* pour la représentativité syndicale aux instances supérieures (comités techniques ministériels et certains autres comités techniques d'établissement)

Figure 9.1-4 : Répartition des voix recueillies lors des élections aux comités techniques* par les organisations syndicales selon leur implantation dans les trois versants de la fonction publique en 2011

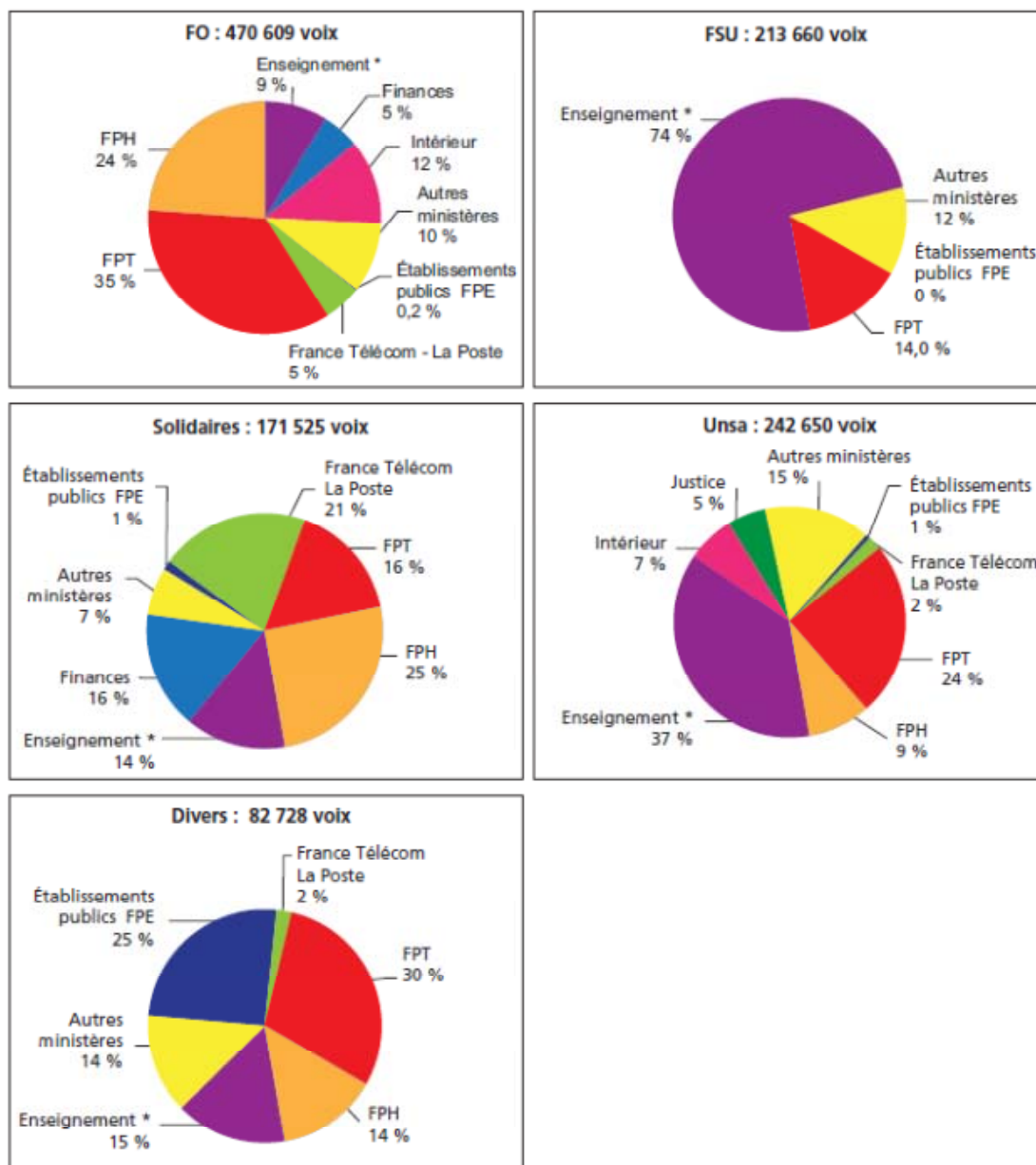


Sources : DGAFF ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFF, département des études et des statistiques.

(1) Education nationale et Enseignement supérieur.

* pour la représentativité syndicale aux instances supérieures (comités techniques ministériels et certains autres comités techniques d'établissement)

Figure 9.1-4 : Répartition des voix recueillies lors des élections aux comités techniques* par les organisations syndicales selon leur implantation dans les trois versants de la fonction publique en 2011 (suite)



Sources : DGAFF ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFF, département des études et des statistiques.

(1) Education nationale et Enseignement supérieur.

* pour la représentativité syndicale aux instances supérieures (comités techniques ministériels et certains autres comités techniques d'établissement)

Figure 9.1-5 : Participation électorale lors des élections aux comités techniques de proximité* dans les trois versants de la fonction publique en 2011

	Inscrits	Votants	Suffrages exprimés	Participation
FPE	2 126 895	1 134 228	1 091 483	53,3%
FPT	1 695 721	1 001 358	949 450	59,1%
FPH	1 005 443	512 615	492 977	51,0%
Total 3FP	4 828 059	2 648 201	2 533 910	54,9%

Sources : DGAFF ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFF, département des études et des statist

* pour la représentativité régionale des organisations syndicales dans le cadre du renouvelleme

Figure 9.1-6 : Répartition des voix recueillies lors des élections aux comités techniques de proximité* par les organisations syndicales selon leur implantation par région et dans les trois versants de la fonction publique en 2011 (1^{re} partie)

Region	FP	CFDT	CFTC	CGC	CGT	Divers	FGAF	FO	FSU	Solidaires	UNSA	Total
Alsace	FPE	20,1%	4,6%	3,4%	13,3%	2,6%	1,7%	17,4%	11,5%	7,7%	17,6%	100,0%
	FPH	35,0%	13,7%	0,0%	9,5%	0,2%	0,0%	18,6%	-	2,3%	20,7%	100,0%
	FPT	21,9%	11,2%	1,6%	19,8%	18,8%	-	12,6%	-	-	14,1%	100,0%
Total Alsace		24,2%	8,8%	2,0%	14,5%	7,1%	0,7%	16,2%	5,2%	4,0%	17,3%	100,0%
Aquitaine	FPE	11,3%	1,3%	3,8%	19,3%	1,5%	0,7%	18,8%	17,6%	8,3%	17,2%	100,0%
	FPH	19,9%	0,4%	0,5%	36,4%	1,8%	-	27,1%	-	3,6%	10,3%	100,0%
	FPT	26,1%	1,9%	0,6%	34,7%	3,0%	-	20,0%	0,7%	3,9%	9,0%	100,0%
Total Aquitaine		19,2%	1,4%	1,8%	29,0%	2,2%	0,3%	20,9%	7,2%	5,6%	12,5%	100,0%
Auvergne	FPE	8,5%	0,8%	3,4%	18,5%	0,9%	1,3%	19,0%	15,1%	11,2%	21,2%	100,0%
	FPH	7,0%	0,1%	0,0%	44,2%	0,4%	-	36,4%	-	6,5%	5,4%	100,0%
	FPT	12,6%	1,7%	2,3%	44,7%	5,7%	-	13,6%	5,0%	2,5%	12,0%	100,0%
Total Auvergne		9,6%	1,0%	2,1%	35,0%	2,5%	0,5%	21,5%	7,4%	6,8%	13,6%	100,0%
Basse-Normandie	FPE	14,5%	1,5%	3,7%	11,5%	2,3%	0,9%	14,9%	23,7%	15,0%	12,0%	100,0%
	FPH	29,3%	5,5%	0,1%	23,6%	0,0%	-	24,0%	-	6,6%	10,9%	100,0%
	FPT	29,0%	5,3%	1,6%	28,6%	15,7%	-	11,4%	1,2%	3,4%	3,9%	100,0%
Total Basse-Normandie		23,9%	4,0%	1,9%	21,2%	6,6%	0,3%	16,1%	8,9%	8,4%	8,7%	100,0%
Bourgogne	FPE	12,1%	1,4%	3,3%	17,5%	1,5%	0,7%	18,6%	19,4%	7,5%	17,9%	100,0%
	FPH	36,6%	1,5%	0,7%	37,6%	0,1%	-	21,6%	-	0,6%	1,3%	100,0%
	FPT	33,2%	5,1%	0,5%	30,6%	8,1%	-	11,3%	2,5%	0,8%	8,0%	100,0%
Total Bourgogne		25,8%	2,7%	1,6%	27,2%	3,5%	0,3%	16,8%	8,5%	3,4%	10,2%	100,0%
Bretagne	FPE	16,2%	1,3%	3,6%	21,0%	1,2%	0,8%	16,9%	15,9%	11,9%	11,3%	100,0%
	FPH	45,0%	2,1%	0,4%	29,3%	0,4%	-	7,9%	-	14,8%	0,0%	100,0%
	FPT	37,1%	6,3%	0,6%	31,9%	1,7%	-	11,4%	0,8%	4,5%	5,6%	100,0%
Total Bretagne		30,5%	3,3%	1,8%	27,0%	1,2%	0,3%	12,8%	6,7%	9,8%	6,6%	100,0%
Centre	FPE	13,1%	2,0%	3,5%	15,3%	1,5%	1,0%	16,2%	19,7%	10,9%	16,8%	100,0%
	FPH	27,5%	1,0%	1,0%	27,7%	0,1%	0,0%	22,4%	-	17,6%	2,7%	100,0%
	FPT	26,5%	2,4%	1,6%	31,4%	12,3%	-	15,6%	5,2%	0,4%	4,5%	100,0%
Total Centre		21,3%	2,0%	2,3%	24,0%	5,1%	0,4%	17,4%	9,9%	8,6%	9,1%	100,0%
Champagne-Ardenne	FPE	14,6%	1,1%	3,7%	14,2%	1,4%	0,8%	18,1%	22,2%	5,9%	18,0%	100,0%
	FPH	25,3%	0,7%	1,4%	33,6%	0,0%	-	33,5%	-	1,4%	4,0%	100,0%
	FPT	23,7%	2,5%	1,3%	31,6%	3,6%	-	24,3%	2,2%	6,1%	4,8%	100,0%
Total Champagne-Ardenne		20,6%	1,5%	2,2%	25,5%	1,8%	0,3%	24,3%	9,2%	4,8%	9,6%	100,0%
Corse	FPE	8,9%	0,3%	4,7%	14,9%	15,4%	5,6%	16,1%	19,3%	3,7%	10,9%	100,0%
	FPH	27,3%	-	-	31,2%	32,4%	-	9,1%	-	-	0,0%	100,0%
	FPT	10,2%	1,1%	2,0%	29,5%	34,1%	-	15,3%	-	-	7,9%	100,0%
Total Corse		13,1%	0,6%	2,8%	23,6%	25,7%	2,4%	14,4%	8,3%	1,6%	7,6%	100,0%
Franche-Comté	FPE	14,7%	1,5%	3,9%	10,0%	1,0%	1,1%	15,6%	23,4%	10,1%	18,7%	100,0%
	FPH	33,6%	2,4%	0,0%	28,4%	3,7%	0,0%	22,3%	-	6,6%	3,1%	100,0%
	FPT	29,7%	4,5%	0,9%	29,9%	8,5%	-	20,2%	4,1%	-	2,3%	100,0%
Total Franche-Comté		24,7%	2,8%	1,9%	21,6%	4,4%	0,4%	18,9%	10,8%	5,6%	9,0%	100,0%
Guadeloupe	FPE	3,0%	1,3%	2,6%	15,5%	17,7%	0,9%	16,7%	18,2%	5,5%	18,6%	100,0%
	FPH	-	-	-	42,5%	47,8%	-	7,3%	-	2,4%	0,0%	100,0%
	FPT	-	4,5%	0,8%	19,2%	47,0%	-	2,7%	2,3%	11,8%	11,7%	100,0%
Total Guadeloupe		1,3%	2,3%	1,4%	21,9%	34,4%	0,4%	9,6%	8,8%	7,3%	12,6%	100,0%
Guyane	FPE	5,9%	0,3%	4,8%	10,6%	0,1%	1,2%	14,2%	23,1%	7,8%	32,0%	100,0%
	FPH	32,9%	-	-	52,6%	-	-	14,5%	-	-	-	100,0%
	FPT	7,2%	2,1%	2,8%	47,8%	29,4%	-	5,5%	-	-	5,3%	100,0%
Total Guyane		9,6%	0,9%	3,6%	28,5%	10,2%	0,7%	11,2%	12,4%	4,2%	18,9%	100,0%
Haute-Normandie	FPE	8,8%	1,1%	4,2%	16,6%	1,8%	0,8%	18,5%	19,8%	12,3%	16,0%	100,0%
	FPH	22,5%	3,1%	-	34,4%	2,4%	-	26,9%	-	9,8%	0,8%	100,0%
	FPT	30,7%	2,4%	0,9%	41,6%	2,6%	-	13,0%	1,3%	2,5%	5,0%	100,0%
Total Haute-Normandie		20,7%	2,1%	1,9%	30,7%	2,2%	0,3%	18,2%	7,9%	7,8%	8,1%	100,0%

Sources : DGAFF ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFF, département des études et des statistiques.

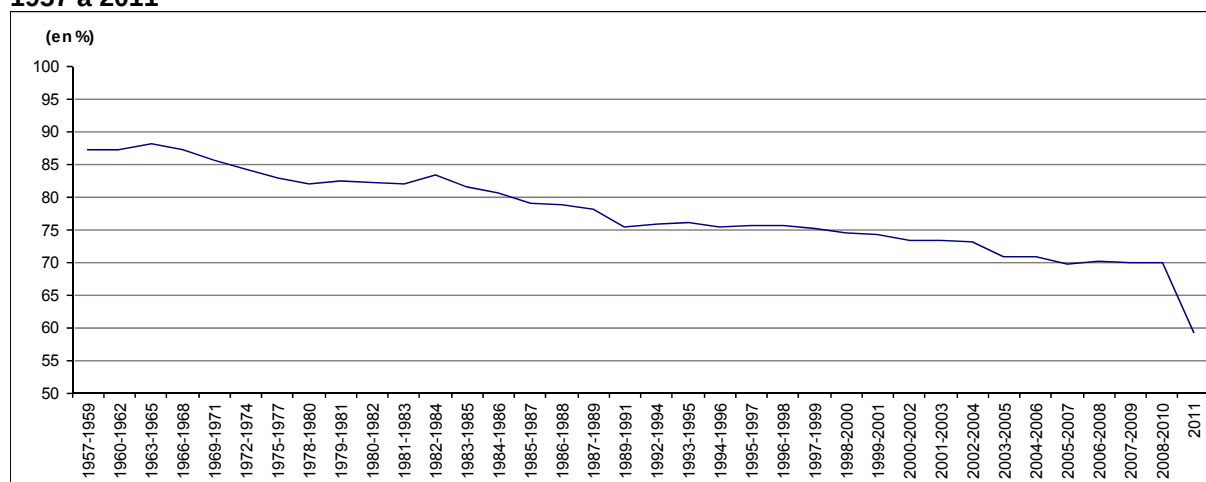
* pour la représentativité régionale des organisations syndicales dans le cadre du renouvellement des CESER.

Figure 9.1-6 : Répartition des voix recueillies lors des élections aux comités techniques de proximité* par les organisations syndicales selon leur implantation par région et dans les trois versants de la fonction publique en 2011 (2eme partie)

Region	FP	CFDT	CFTC	CGC	CGT	Divers	FGAF	FO	FSU	Solidaires	UNSA	Total
Île-de-France	FPE	14,0%	2,7%	8,4%	17,2%	1,9%	1,4%	18,8%	12,7%	11,0%	11,9%	100,0%
	FPH	16,2%	5,5%	1,2%	33,3%	3,7%	3,3%	11,4%	0,1%	24,0%	1,4%	100,0%
	FPT	21,7%	4,7%	1,8%	36,9%	9,1%	-	13,1%	4,6%	2,3%	5,7%	100,0%
Total Île-de-France		16,6%	3,6%	5,6%	25,0%	4,2%	1,2%	16,2%	8,7%	10,1%	8,8%	100,0%
La Réunion	FPE	7,3%	4,3%	3,5%	11,4%	5,6%	6,5%	15,8%	16,3%	7,0%	22,2%	100,0%
	FPH	24,7%	19,0%	-	11,7%	-	-	19,9%	-	14,4%	10,3%	100,0%
	FPT	18,1%	6,4%	0,2%	18,7%	32,3%	-	7,5%	1,6%	1,6%	13,5%	100,0%
Total La Réunion		15,1%	7,3%	1,4%	15,2%	18,6%	2,3%	12,1%	6,7%	5,2%	16,2%	100,0%
Languedoc-Roussillon	FPE	7,5%	0,7%	4,1%	14,5%	1,9%	1,6%	18,5%	21,7%	10,7%	18,7%	100,0%
	FPH	13,6%	1,2%	0,1%	35,2%	1,7%	0,0%	42,5%	-	3,4%	2,3%	100,0%
	FPT	12,5%	2,5%	0,8%	27,6%	10,2%	-	28,8%	3,8%	6,1%	7,8%	100,0%
Total Languedoc-Roussillon		11,0%	1,6%	1,8%	24,6%	5,7%	0,6%	27,9%	9,2%	7,1%	10,4%	100,0%
Limousin	FPE	12,0%	2,4%	4,8%	19,8%	1,1%	1,3%	14,5%	21,8%	6,4%	16,0%	100,0%
	FPH	17,4%	1,3%	1,1%	53,3%	2,0%	-	20,3%	1,8%	1,9%	0,9%	100,0%
	FPT	4,1%	2,2%	0,5%	30,5%	2,3%	-	30,9%	18,4%	2,3%	8,8%	100,0%
Total Limousin		10,7%	2,0%	2,4%	32,3%	1,8%	0,5%	21,6%	15,4%	3,8%	9,6%	100,0%
Lorraine	FPE	18,0%	2,2%	3,3%	11,3%	2,4%	1,0%	19,5%	18,8%	6,1%	17,4%	100,0%
	FPH	38,6%	4,5%	0,0%	25,6%	0,4%	-	20,8%	-	2,6%	7,5%	100,0%
	FPT	26,8%	12,1%	2,3%	24,5%	14,6%	-	11,6%	2,7%	2,3%	3,3%	100,0%
Total Lorraine		25,8%	6,1%	2,2%	19,1%	6,1%	0,4%	17,1%	8,9%	4,0%	10,3%	100,0%
Martinique	FPE	3,0%	2,9%	5,1%	15,3%	4,9%	0,1%	19,7%	15,8%	4,8%	28,4%	100,0%
	FPH	-	-	-	39,2%	13,1%	-	15,5%	-	32,3%	-	100,0%
	FPT	0,4%	1,3%	2,8%	58,5%	2,0%	-	13,9%	0,2%	16,1%	4,8%	100,0%
Total Martinique		1,1%	1,5%	2,9%	40,4%	5,5%	0,0%	16,1%	5,0%	16,3%	11,1%	100,0%
Mayotte	FPE	2,4%	0,1%	0,2%	11,2%	3,8%	1,5%	23,8%	43,6%	5,8%	7,6%	100,0%
	FPT	26,8%	-	3,2%	37,3%	3,2%	-	29,5%	-	-	-	100,0%
Total Mayotte		11,9%	0,1%	1,4%	21,3%	3,6%	0,9%	26,0%	26,6%	3,5%	4,6%	100,0%
Midi-Pyrénées	FPE	11,1%	0,9%	3,6%	19,9%	2,3%	0,8%	17,7%	17,1%	10,4%	16,3%	100,0%
	FPH	19,5%	0,7%	0,0%	49,1%	0,3%	-	22,5%	-	6,8%	1,0%	100,0%
	FPT	13,7%	1,2%	0,7%	34,6%	3,0%	-	22,5%	1,7%	9,5%	13,0%	100,0%
Total Midi-Pyrénées		13,7%	1,0%	1,8%	31,3%	2,2%	0,3%	20,5%	7,7%	9,4%	12,1%	100,0%
Nord-Pas-de-Calais	FPE	12,1%	2,3%	4,4%	15,4%	2,4%	2,3%	14,8%	15,9%	8,1%	22,4%	100,0%
	FPH	17,1%	4,9%	-	37,7%	0,7%	-	23,6%	-	7,7%	8,4%	100,0%
	FPT	18,1%	5,6%	0,8%	33,6%	11,7%	-	20,9%	1,8%	2,9%	4,5%	100,0%
Total Nord-Pas-de-Calais		15,6%	4,2%	2,0%	27,5%	5,8%	0,9%	19,1%	6,8%	5,9%	12,1%	100,0%
Pays-de-la-Loire	FPE	17,1%	0,9%	2,9%	17,2%	1,5%	0,9%	17,2%	17,3%	10,6%	14,6%	100,0%
	FPH	39,1%	1,8%	0,1%	24,1%	0,1%	-	27,3%	-	6,7%	0,6%	100,0%
	FPT	37,2%	8,5%	0,4%	28,7%	1,9%	-	14,0%	1,0%	1,4%	6,7%	100,0%
Total Pays-de-la-Loire		30,6%	4,3%	1,2%	23,6%	1,4%	0,3%	18,2%	6,5%	5,9%	8,1%	100,0%
Picardie	FPE	9,9%	1,1%	2,3%	13,6%	2,2%	1,6%	20,5%	25,7%	8,3%	15,0%	100,0%
	FPH	25,9%	0,4%	0,3%	36,0%	0,3%	-	20,0%	-	2,8%	14,4%	100,0%
	FPT	20,8%	5,6%	1,2%	36,5%	9,6%	-	21,5%	0,9%	1,4%	2,3%	100,0%
Total Picardie		18,3%	2,6%	1,3%	28,3%	4,5%	0,6%	20,7%	9,4%	4,2%	10,0%	100,0%
Poitou-Charentes	FPE	11,5%	1,2%	2,2%	14,8%	1,6%	1,6%	17,0%	23,1%	8,8%	18,4%	100,0%
	FPH	20,1%	3,0%	0,0%	36,8%	2,9%	-	27,8%	-	5,7%	3,7%	100,0%
	FPT	24,0%	2,7%	1,1%	37,0%	3,5%	-	23,9%	1,6%	1,4%	5,0%	100,0%
Total Poitou-Charentes		18,6%	2,2%	1,2%	28,9%	2,7%	0,6%	22,3%	9,0%	5,0%	9,6%	100,0%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	FPE	10,4%	2,0%	5,4%	18,1%	2,7%	1,3%	19,6%	18,5%	7,7%	14,4%	100,0%
	FPH	16,5%	0,3%	0,3%	32,3%	3,6%	0,0%	38,6%	-	6,7%	1,6%	100,0%
	FPT	8,8%	6,6%	1,6%	28,2%	17,3%	-	25,5%	8,6%	0,4%	3,0%	100,0%
Total Provence-Alpes-Côte d'Azur		10,7%	3,7%	2,9%	24,9%	9,3%	0,5%	25,4%	11,1%	4,3%	7,2%	100,0%
Rhône-Alpes	FPE	13,4%	1,8%	3,8%	16,5%	1,8%	1,3%	17,1%	19,8%	9,6%	14,9%	100,0%
	FPH	30,3%	2,1%	0,6%	39,3%	2,6%	0,0%	18,9%	-	3,4%	2,8%	100,0%
	FPT	29,2%	3,8%	1,5%	38,1%	5,4%	-	14,7%	0,8%	2,2%	4,3%	100,0%
Total Rhône-Alpes		22,8%	2,6%	2,3%	29,3%	3,3%	0,5%	16,5%	8,6%	5,5%	8,4%	100,0%
Total France FPE		12,9%	2,0%	5,1%	16,6%	2,2%	1,3%	17,9%	17,1%	9,6%	15,4%	100,0%
Total France FPT		21,9%	4,7%	1,3%	33,0%	9,4%	0,0%	17,4%	3,1%	2,9%	6,3%	100,0%
Total France FPH		24,4%	2,9%	0,4%	33,6%	2,3%	0,4%	22,8%	0,0%	8,9%	4,3%	100,0%
Total France FPE + FPT + FPH		18,5%	3,2%	2,7%	26,0%	4,9%	0,7%	18,7%	8,5%	7,0%	9,8%	100,0%

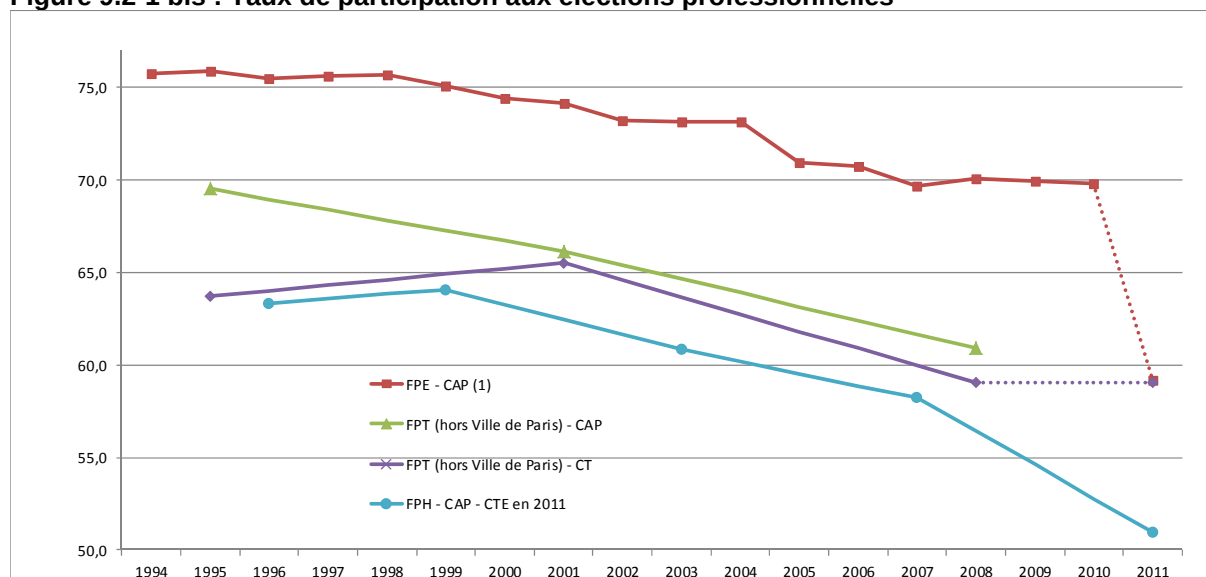
Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

* pour la représentativité régionale des organisations syndicales dans le cadre du renouvellement des CESER.

Figure 9.2-1 : Participation électorale aux CAP nationales dans la fonction publique de l'État de 1957 à 2011

Source : Procès-verbaux d'élection aux CAP et des arrêtés instituant les CAP. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Note : La loi sur la rénovation du dialogue social a incité la plupart des ministères à proroger jusqu'en octobre 2011 les CAP dont le mandat devait échoir au cours de l'année 2010. Ainsi, seules les trois quarts des CAP ont été renouvelées dans la fonction publique de l'État en 2011 (82,6 % du corps électoral ont ainsi été appelés à voter).

Figure 9.2-1 bis : Taux de participation aux élections professionnelles

source : DGAFP/DES d'après DGAFP, DGCL, DGOS

note : en 2011, rupture pour la FPT où les résultats portent sur les élections aux CT de proximité pour la représentativité régionale contrairement aux autres années qui portent sur les élections aux CT pour la représentativité aux instances supérieures.

(1) pour la FPE, suite à la loi de rénovation du dialogue social, seuls 83% du corps électoral a été appelé à voter en 2011.

Jusqu'à la réforme de 2010, les élections aux CAP de la FPE ont lieu tous les 3 ans. Les environ 440 CAP de la FPE sont renouvelées en partie chaque année si bien que sur un cycle de 3 ans, toutes les CAP sont renouvelées. Dans les statistiques produites ici de la FPE, on rattache à une année (a) l'ensemble des résultats portant sur les élections des années (a-2)-(a-1)-a ; par exemple, pour 2010, sont comptabilisés les inscrits, votants et suffrages exprimés aux élections des CAP ayant eu lieu en 2008, 2009 et 2010.

Figure 9.2-2 : Résultats des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires par catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique en 2011(*)

Participation électorale						
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Participation électorale		
Ministères	Part (en %)	Part (en %)	Part (en %)	Inscrits	Votants	Part (en %)
Affaires étrangères et européennes	52,6	64,6	53,1	5 884	3 222	54,8
Agriculture, Alimentation, Pêche, Ruralité et Aménagement du territoire	61,8	70,1	67,4	29 961	19 680	65,7
Culture et Communication	60,8	67,8	56,0	12 002	7 197	60,0
Défense et Anciens combattants	68,7	70,5	65,0	39 894	26 751	67,1
Ecologie, Développement durable, Transports et Logement (1)	70,5	72,7	69,8	69 213	49 092	70,9
Ministères économique et financier	80,6	85,9	81,7	159 858	132 646	83,0
Education nationale (*)	44,0	63,7	46,5	900 898	406 195	45,1
Administration	57,9	63,7	46,5	146 075	78 423	53,7
Enseignement	43,4	0,0	0,0	754 823	327 772	43,4
Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales et Immigration (*)	82,8	82,2	70,3	166 187	132 510	79,7
Hors Police nationale y compris Outre-mer	75,8	76,6	71,2	49 652	36 273	73,1
Police nationale	86,3	82,8	59,8	116 535	96 237	82,6
Justice et Libertés	68,8	61,3	69,0	62 217	41 539	66,8
Travail, Emploi et Santé	57,1	63,9	58,5	27 859	16 595	59,6
Services du Premier ministre	67,9	75,8	73,1	3 333	2 404	72,1
Total ministères	48,1	76,8	64,3	1 477 306	837 831	56,7
EPA						
Caisse des dépôts et consignations (CDC)	55,4	69,1	56,3	4 006	2 503	62,5
Cemagref	63,7	61,2	53,8	718	446	62,1
CNRS	39,6	41,2	35,9	25 235	10 030	39,7
Institut Géographique National (IGN)	65,9	71,7	67,1	768	524	68,2
Institut National d'études démographiques (Ined)	43,0	64,1	36,4	157	75	47,8
Institut National des Jeunes Sourds & Jeunes aveugles (INJSJA)	79,5	43,0	0,0	264	158	59,8
Institut National de la recherche agronomique (Inra)	57,8	69,5	65,0	8 566	5 369	62,7
Inrets	56,7	53,7	60,0	409	230	56,2
Inria	49,4	66,2	61,1	1 222	640	52,4
Institut national de la santé et de la recherche médicale (Inserm)	43,9	48,2	41,8	5 109	2 282	44,7
Orstom Institut de recherche pour le développement (IRD)	46,0	47,5	54,2	1 554	724	46,6
Météo France	78,1	75,0	0,0	2 602	1 977	76,0
Monnaies & médailles	97,0	84,6	0,0	72	65	90,3
Office français de protection des réfugiés et apatrides (Ofpra)	46,6	62,2	53,6	454	229	50,4
Epic						
Ifremer	63,6	56,5	0,0	56	34	60,7
La Poste	83,3	79,6	77,3	132 042	105 431	79,8
Office National des Forêts (ONF)	81,8	71,6	68,4	5 492	3 971	72,3
Office National Interprofessionnel des grandes cultures (Onigc)	75,8	0,0	0,0	190	144	75,8
Société anonyme						
Caisse Nationale du Crédit Agricole (CNCA)	50,0	0,0	0,0	4	2	50,0
France Telecom	78,6	79,5	60,9	66 859	52 834	79,0
Total général	49,8	76,8	65,8	1 733 085	1 025 499	59,2
Fonction publique territoriale (*)	nd	nd	nd	1 281 102	780 078	60,9
Fonction publique hospitalière	nd	nd	nd	nd	nd	nd

Sources : DGAFF, DGCL, DGOS. Traitement DGAFF, département des études et des statistiques.

(1) Y compris l'Aviation civile et la Mer.

nd : non disponible

(*) Les résultats présentés ici agrègent ceux des élections réalisées en octobre 2011 (voir *Définitions et méthodes*), et ceux des élections réalisées antérieurement (ministère de l'Intérieur, certains corps du ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, et les corps de la fonction publique territoriale).

Figure 9.2-3 : Résultats des élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires centrales par catégorie hiérarchique dans la fonction publique de l'État en 2011(*)

En nombre de voix	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FGAF	FO	FSU	Solidaires	UNSA	Divers	Total
Catégorie A voix	59 399	7 747	12 526	39 411	18 119	56 315	159 828	33 570	88 165	13 462	488 543
Part (en %)	12,2	1,6	2,6	8,1	3,7	11,5	32,7	6,9	18,0	2,8	100,0
Catégorie B voix	30 941	7 550	32 951	58 708	1704	77 805	13 428	39 609	36 884	5 219	304 798
Part (en %)	10,2	2,5	10,8	19,3	0,6	25,5	4,4	13,0	12,1	1,7	100,0
Catégorie C voix	23 166	5 311	4 675	51 525	3569	43 603	10 674	21 857	33 322	5 058	202 759
Part (en %)	11,4	2,6	2,3	25,4	1,8	21,5	5,3	10,8	16,4	2,5	100,0
Total des voix	113 506	20 608	50 152	149 644	23 392	177 723	183 929	95 036	158 371	23 739	996 100
Part globale (en %)	11	2	5	15	2	18	18	10	16	2	100

(*) Seules trois quarts des CAP ont été ouvertes dans la fonction publique de l'État en 2011. En particulier, l'ensemble des corps du ministère de l'Intérieur, et certains corps du ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, n'ont pas voté en 2011.

En nombre de sièges	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FGAF	FO	FSU	Solidaires	UNSA	Divers	Tirage au sort	Total
Catégorie A sièges	197	12	54	130	25	103	120	58	153	75	32	958
Part (en %)	20,5	1,2	5,6	13,6	2,7	10,7	12,5	6,1	15,9	7,8	3,3	100,0
Catégorie B sièges	92	9	19	142	7	107	45	46	90	5	8	569
Part (en %)	16,1	1,5	3,3	25,0	1,2	18,7	7,9	8,2	15,9	0,8	1,4	100,0
Catégorie C sièges	61	6	9	157	22	100	27	29	81	9	11	512
Part (en %)	11,9	1,2	1,8	30,6	4,3	19,5	5,3	5,7	15,8	1,8	2,1	100,0
Total des sièges	350	26	81	429	54	309	192	134	324	89	51	2 039
Part globale (en %)	17	1	4	21	3	15	9	7	16	4	3	100

Source : Procès-verbaux d'élection aux CAP et des arrêtés instituant les CAP. Traitement DGAFF, département des études et des statistiques.

Figure 9.3-1 : Évolution de l'activité de la commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État*

		2012	2013	Évolution 2012/2013 (en %)	Évolution en moyenne annuelle 2003-2013 (en %)
Requêtes déposées	(a)=(b)+(c)	51	32	-37,3	-7,3
Requêtes recevables	(b)	41	24	-41,5	-6,8
Requêtes irrecevables	(c)	10	8	-20,0	7,0
Réunions de la commission		5 (2)	10	100,0	3,2
Affaires traitées (1)	(d)=(e)+(f)	19	49	157,9	8,4
Avis de rejet	(e)	11	21	90,9	2,4
Recommandations	(f)	8	28	250,0	22,0
Recommandations suivies		3	3	0,0	2,3

Source : DGAFF, bureau du statut général et du dialogue social.

* y compris pour La Poste et Orange.

(1) Les affaires traitées comprennent une partie des requêtes recevables de l'année en cours et une partie des requêtes recevables non encore traitées la ou les années précédentes.

(2) En raison de la recomposition du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État suite aux élections professionnelles, la commission de recours n'a pu se réunir pendant le premier semestre 2012.

Note : les données sur l'activité des conseils supérieurs de la fonction publique territoriale et hospitalière ne sont pas disponibles.

Figure 9.3-2 : Sanctions disciplinaires prises par les ministères à l'encontre des agents titulaires en 2013

FAUTES																															
Sanctions prononcées	Détournement, conservation de fonds, malversation		Absences irrégulières, abandon de fonction		Mauvais service, indiscipline, fautes professionnelles		Vol de matériel de l'administration		Détournement ouverture d'objets de correspondance		Comportement privé affectant le renom du service		Ivresse		Mœurs		Condamnations pénales		Dettes et chèques sans provision		Incorrections violences et insultes		Activité privée rémunérée		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	18	6	<5	<5	19	5	0	0	0	0	17	<5	<5	0	23	<5	7	<5	0	0	5	0	<5	0	0	0	0	0	92	17	109
Mise à la retraite d'office	<5	<5	<5	0	<5	<5	0	0	0	0	<5	0	5	0	8	0	<5	<5	0	0	<5	0	<5	0	0	0	0	0	s	<5	31
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans	7	9	<5	0	54	13	<5	0	0	0	25	5	32	0	8	<5	<5	0	0	0	26	0	<5	0	<5	0	0	0	169	28	197
Rétrogradation	<5	0	0	0	<5	<5	<5	0	0	0	0	0	<5	0	0	0	<5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	s	<5	6
Déplacement d'office	a	<5	0	0	23	0	0	0	0	0	<5	0	<5	0	<5	0	0	0	0	0	<5	0	0	0	0	0	0	0	33	0	33
	b	<5	<5	0	0	17	<5	<5	0	0	<5	0	0	0	<5	0	0	0	0	0	10	<5	0	0	0	0	<5	33	9	42	
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 15 jours maximum	<5	<5	<5	<5	75	9	<5	0	0	0	24	<5	58	<5	<5	0	6	<5	<5	0	35	<5	0	0	6	<5	215	23	238		
Abaissement d'échelon	0	<5	<5	0	8	<5	0	0	0	<5	<5	0	0	0	0	0	0	0	0	<5	0	0	0	<5	0	0	0	s	<5	16	
Radiation du tableau d'avancement	c	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<5	0	<5
	d	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Blâme	e	0	0	<5	<5	30	<5	<5	0	<5	0	<5	<5	6	0	0	<5	0	0	<5	18	0	0	0	6	0	76	7	83		
	f	8	<5	22	12	539	109	<5	<5	<5	52	5	58	<5	6	0	<5	0	<5	<5	93	23	<5	<5	193	44	982	203	1185		
Avertissement	e	0	0	<5	0	23	5	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	12	<5	0	0	0	0	0	44	6	50		
	f	11	<5	20	8	887	174	<5	0	<5	0	0	44	7	22	<5	0	<5	<5	0	60	19	0	0	159	41	1212	253	1465		
Totaux	54	25	60	23	1678	325	15	<5	<5	<5	174	23	193	7	47	<5	30	7	8	<5	264	45	8	<5	368	88	2902	554	3456		

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 la société Orange

s secret statistique

Tableau 9.3-3 : Mesures prises pour insuffisance professionnelle en 2013

	Hommes	Femmes	Total
Reclassement (1)	<5	<5	<5
Licenciement pour insuffisance professionnelle	85	82	167

Source : DGAFP, bureau du statut général et du dialogue social.

(1) Seulement si celui-ci intervient sur demande de l'intéressé conformément aux termes de la lettre fp3 10.

Figure 9.4-1 : Effectifs physiques et part des femmes au Conseil commun et dans les trois conseils supérieurs de la fonction publique en 2014

	Ensemble	dont femmes	Part des femmes (en %)
Conseil commun de la fonction publique (plénière) (1)			
Représentants des employeurs			
Titulaires	15	4	26,7
Suppléants	30	9	30,0
Ensemble	45	13	28,9
Représentants du personnel			
Titulaires	32	12	37,5
Suppléants	64	26	40,6
Ensemble	96	38	39,6
Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat (2)			
Représentants du personnel			
Titulaires	21	11	52,4
Suppléants	42	14	33,3
Ensemble	63	25	39,7
Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (3)			
Représentants des élus locaux			
Titulaires	20	5	25,0
Suppléants	35	8	22,9
Ensemble	55	13	23,6
Représentants du personnel			
Titulaires	20	7	35,0
Suppléants	40	17	42,5
Ensemble	60	24	40,0
Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière (4)			
Représentants des employeurs			
Titulaires	10	1	10,0
Suppléants	18	4	22,2
Ensemble	28	5	17,8
Représentants du personnel			
Titulaires	23	9	39,1
Suppléants	46	18	39,1
Ensemble	69	27	39,1

Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS.

(1) Décret de référence du 31 janvier 2012 portant nomination au Conseil commun de la fonction publique, avec actualisation des données en mai 2014.

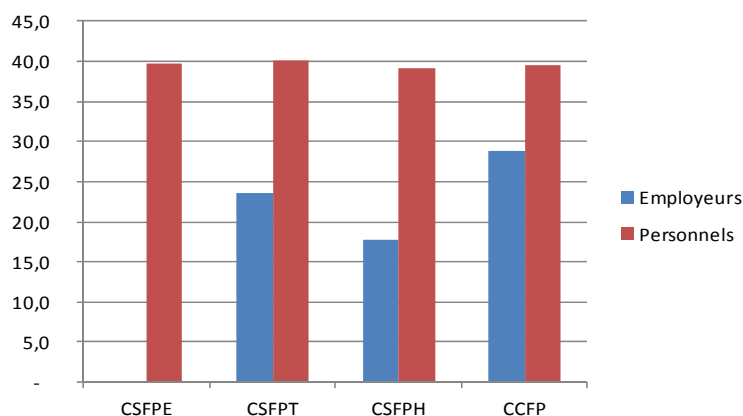
(2) Arrêté de référence du 23 février 2012 portant nomination au Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, avec actualisation des données en mai 2014.

(3) Arrêté de référence du 27 mars 2009 portant nomination au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, avec actualisation des données en mai 2014.

(4) Arrêté de référence du 6 juin 2012 fixant la composition du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière, avec actualisation des données en mai 2014.

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 2014

(en %)



Sources : DGAFP ; DGCL ; DGOS.

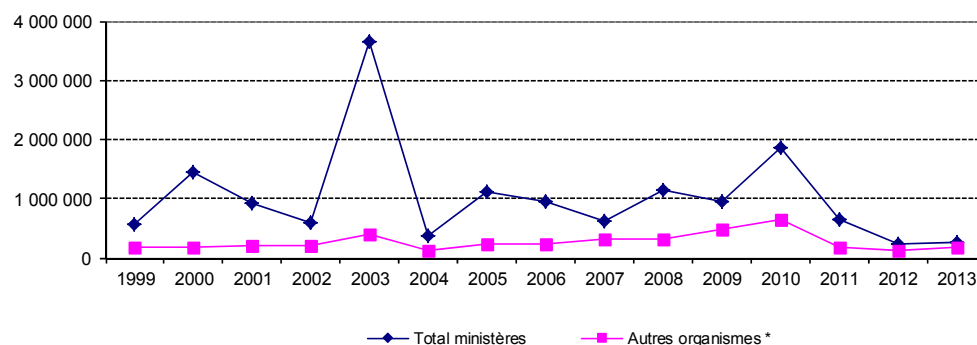
Figure 9.5-1 : Nombre de journées perdues pour fait de grève dans la fonction publique de l'Etat en 2013

Ministère ou service	Nombre de journées de grève
Affaires étrangères et européennes	2 710
Agriculture, Alimentation, Pêche, Ruralité et Aménagement du territoire	1 554
Ministères économique et financier	36 324
Culture et Communication	2 361
Défense et Anciens combattants (personnels civils)	4 234
Ecologie, Développement durable, Transports et Logement	17 236
Ministères de l'enseignement	188 522
Intérieur, Outre-mer, Collectivités territoriales et Immigration	1 579
Justice et Libertés	3 278
Ministères sociaux	3 238
Services du Premier ministre, Conseil d'État et Cour des Comptes	31
Total des ministères ⁽¹⁾	261 067
Autres organismes	
Caisse des Dépôts	211
France Télécom	21 438
La Poste ⁽²⁾	144 406
Total autres organismes	166 055

Source : DGAFP, cabinet de la Directrice générale.

(1) Hors établissements publics.

(2) Les chiffres concernant La Poste ne distinguent pas les agents publics des salariés de droit privé.

Figure 9.5-2 : Évolution du nombre de jours perdus pour fait de grève dans la fonction publique de l'Etat de 1999 à 2013
(en nombre de jours)

Source : DGAFP, cabinet de la Directrice générale.

* Fonctionnaires de la Caisse des dépôts et consignations et de France Télécom, ainsi que l'ensemble des agents de La Poste.

Thème 10 Politique sociale

Fiche thématique 10.1 : Crédits sociaux

Fiche thématique 10.2 : Hygiène et sécurité

Fiche thématique 10.3 : Famille et logements

Présentation

A - Crédits sociaux :

La **loi de finances initiale** (LFI) prévoit et autorise, pour chaque année civile, l'ensemble des ressources et des charges de l'État, dont les crédits d'action sociale.

Les crédits d'action sociale interministérielle sont regroupés sur le programme 148 « Fonction publique », rattaché à la mission « Gestion des finances publiques et des ressources humaines » (ministère en charge de la fonction publique).

L'action sociale **dans les collectivités territoriales** est rendue obligatoire depuis la loi n° 2007-209 du 19 février 2007. Elle confie à l'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale (ou au conseil d'administration d'un établissement public local) la mission de déterminer le type des actions et le montant des dépenses qu'elle entend engager pour la réalisation des prestations d'action sociale. Pour mettre en œuvre et gérer les prestations sociales, les collectivités peuvent utiliser, soit une association locale (en interne), soit un centre de gestion ou peuvent adhérer à une association nationale (CNAS, FNASS).

Il n'existe pas de données consolidées relatives à l'action sociale (aide aux familles, aux retraités, au logement, à la restauration, etc.) à destination des agents de la fonction publique territoriale. Les publications sur les Finances locales de la DGCL renvoient à une présentation fonctionnelle des documents budgétaires des collectivités où ne figure qu'une petite part des dépenses sociales, la plus importante étant portée par les opérations non ventilables. Y figurent par ailleurs l'ensemble des dépenses sociales (RMI, RSA, APA, PCH ...) des départements et des régions en faveur de la population générale, ce qui ne rentre pas dans le champ du rapport annuel.

Dans la fonction publique hospitalière, l'action sociale a été rendue obligatoire par l'article 59 de la loi n° 99-641 du 27 juillet 1999 portant création de la couverture médicale universelle (CMU). Le Comité de gestion des œuvres sociales des établissements hospitaliers publics (C.G.O.S.) est l'organisme habilité à gérer l'action sociale pour l'ensemble des établissements hospitaliers, sociaux et médicosociaux, à l'exception de ceux de l'AP-HP. Cette action sociale peut être complétée dans certains établissements.

B - Hygiène et sécurité :

Dans la fonction publique de l'État, les règles relatives à l'hygiène et à la sécurité sont fixées par le décret n° 82-453 du 28 mai 1982, qui prévoit la présentation d'un bilan annuel de son application à la Commission centrale d'hygiène et de sécurité du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État. Ce bilan a pour principaux objectifs de :

- suivre l'application des règles de protection du code du travail applicables à la fonction publique ;
- assurer une harmonisation des pratiques ;
- confronter les expériences et valoriser les actions de portée générale.

Ce bilan est réalisé à partir des informations transmises par les départements ministériels et les établissements publics. Il comprend les rubriques suivantes : la concertation avec les organisations syndicales (y compris les thèmes abordés) et le réseau des CHS ; les personnels et les dispositifs de contrôle ; la formation en hygiène et sécurité ; la médecine de prévention et le suivi médical des agents ; l'évaluation des risques professionnels ; les mesures relatives à la prévention de certains risques (amiante, risques psychosociaux, etc.). Des difficultés méthodologiques (modifications de périmètres des services, difficultés de collecte inhérentes à la remontée d'indicateurs qualitatifs, etc.) conduisent à relativiser la pertinence de certaines données figurant dans ce bilan interministériel, notamment sous l'angle de leur comparabilité d'une année sur l'autre.

L'édition 2013 du bilan « Hygiène et sécurité » auprès des ministères a fait l'objet d'une profonde refonte. Les résultats de la première édition de la nouvelle enquête sont présentés dans la fiche 10.2. Y figure notamment un volet sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (voir Fiches 8.5 et 8.6).

Les données relatives à **la fonction publique territoriale** sont issues du bilan social au 31 décembre 2011 réalisé par la DGCL et le CNFPT auprès des collectivités territoriales. Elles mettent notamment en évidence que 8 % des collectivités territoriales ont réalisé le document unique de l'évaluation des risques professionnels au 31 décembre 2011. Le taux de couverture des agents est bien plus important car cette proportion varie très sensiblement selon le type de collectivité et également la taille de celles-ci : 50 % pour les communautés urbaines, 42 % pour les régions, 40 % pour les départements et 40 % également dans les communes de 100 000 habitants et plus.

Pour la fonction publique hospitalière, il n'existe pas de données relatives à l'hygiène et la sécurité. Cela nécessiterait une compilation au niveau national de l'ensemble des données des CHSCT des établissements de santé, ce qui n'a jamais été fait.

C – Famille et logements :

L'enquête « Famille et Logements 2011 » (Ined-Insee, avec financement DGAFP) a été associée à la collecte du recensement de la population. Elle a fait l'objet d'une collaboration Insee-DGAFP qui afin d'améliorer l'identification des agents des trois versants de la fonction publique dans l'enquête. Pour la première fois, l'enquête « Famille et Logements » permet d'étudier les comportements démographiques, et en particulier les situations familiales, et les conditions de logement dans les trois versants de la fonction publique. Son échantillon de 360 000 individus répondants permet de réaliser des analyses fines.

Les concepts présentés ici sont ceux utilisés par l'Insee et l'Ined (vie en couple, union cohabitante ou non, avec ou sans enfants, famille traditionnelle, monoparentale, recomposée, ...).

Pour en savoir plus :

- « Les agents de la fonction publique et leur famille en 2011 », mars 2014, Point Stat n°9, DGAFP.
- « Le couple dans tous ses états », février 2013, Insee première n°1435, Insee.
- « 1,2 million d'enfants de moins de 18 ans vivent dans une famille recomposée », octobre 2009, Insee première n°1259, Insee.
- « Histoires de familles, histoires familiales », 2005, Les cahiers de l'Ined n°156, Ined.

Disponibilité des données

L'ensemble des figures présentées dans les fiches thématiques sont reproduites au format Excel sur le site internet : <http://www.fonction-publique.gouv.fr>, rubrique Statistiques / Rapports annuels, ainsi que, pour les figures marquées du signe  dans la rubrique Séries longues, pour disposer de résultats avec la plus grande profondeur historique possible.

Figure 10.1-1 : Taux des prestations d'action sociale individuelles interministérielles ⁽¹⁾
(en euros)

	Taux 2014	Évolution 2013/2014 (en %)	Évolution en moyenne annuelle 2009-2014 (en %)
Prestations			
Restauration			
Prestation repas (par repas)	1,21	0,8	1,7
Aide à la famille			
Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant	22,59	1,1	1,4
Subventions pour séjours d'enfants			
En colonies de vacances (par jour)			
• enfants de moins de 13 ans	7,25	1,1	1,4
• enfants de 13 à 18 ans	10,98	1,0	1,3
En centres de loisirs sans hébergement			
• journée complète	5,23	1,0	1,3
• demi-journée	2,64	1,1	1,4
En maisons familiales de vacances et gîtes (par jour)			
• séjours en pension complète	7,63	1,1	1,3
• autre formule	7,25	1,1	1,4
Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif			
• forfait pour 21 jours ou plus	75,16	1,1	1,3
• pour les séjours d'une durée inférieure (par jour)	3,57	1,1	1,3
Séjours linguistiques (par jour)			
• enfants de moins de 13 ans	7,25	1,1	1,4
• enfants de 13 à 18 ans	10,98	1,0	1,3
Enfants handicapés			
Allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de vingt ans (montant mensuel)	158,03	1,1	1,3
Allocation pour les enfants infirmes poursuivant des études ou un apprentissage entre 20 et 27 ans (montant mensuel)	121,86	0,6	0,9
Séjours en centres de vacances spécialisés (par jour)	20,69	1,1	1,4

Source : DGAFP, bureau des politiques sociales, de la santé, et de la sécurité au travail.

⁽¹⁾ À réglementation commune.

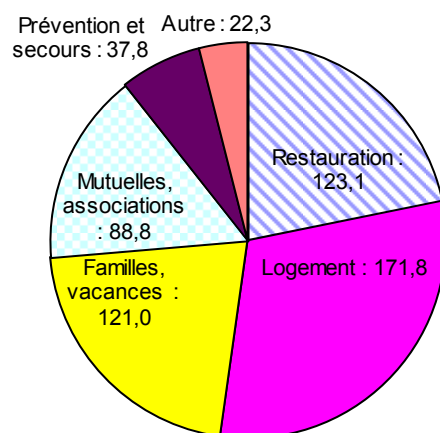
⁽²⁾ A compter du 01/04/2013

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 2013 et 2014
(en millions d'euros)

Type d'action	Exécution 2013		LFI 2014	
	Autorisations d'engagement (AE)	Crédits de paiement (CP)	Autorisations d'engagement (AE)	Crédits de paiement (CP)
Aides aux familles	97,62	109,12	104,64	104,82
Chèques-vacances	37,90	36,75	36,04	36,04
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	43,00	55,37	48,30	48,30
Réservations de places en crèches	16,72	17,00	20,30	20,48
Retraités	2,10	2,10	2,13	2,13
AMD	0,00	0,00	0,00	0,00
Participation au financement de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie	2,10	2,10	2,13	2,13
Logement	6,06	5,78	0,59	1,63
Aide à l'installation des personnels	5,19	4,43	0,00	0,00
Logement d'urgence/temporaire « Prêt-mobilité »	-	-	0,50	0,50
Réservations de logements	0,87	1,35	0,09	1,13
Restauration	12,26	7,21	9,34	13,56
Projets d'action sociale interministérielle déconcentrée (projets Srias)	2,85	3,17	3,13	3,13
Total	120,89	127,38	119,83	125,27

Sources : Loi de finances initiale (LFI) 2014, Lois de finances rectificatives du 29 décembre 2013. DGAFP, bureau des politiques sociales, de la santé et de la sécurité au travail.

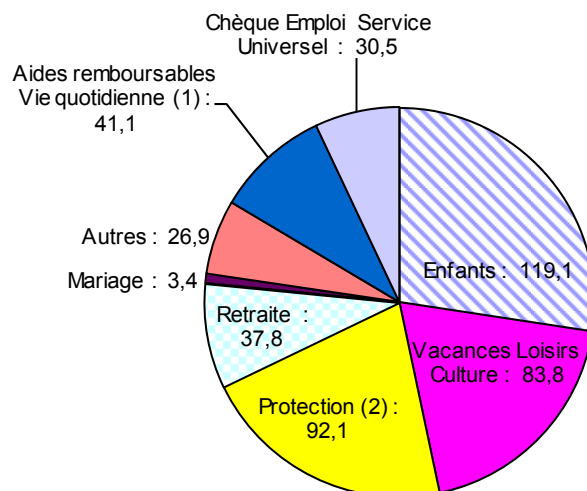
Figure 10.1-3 : Action sociale ministérielle en 2014
(en millions d'euros)



Source : Loi de finances initiale 2014.

Note : ne comprend pas les majorations, compléments et suppléments de l'indemnité pour charges militaires (ICM) qui peuvent être estimés à 144 millions d'euros dans la loi de finances initiale de 2014.

Figure 10.1-4 : Action sociale dans la fonction publique hospitalière en 2013
(en millions d'euros)



Source : données chiffrées 2013, CGOS, AGOSPAP, et organismes spécifiques des DOM ⁽³⁾.

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

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

(3) Hors Martinique, pour laquelle 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)

	2013	évolution 2012-2013 (en %)
Enfants	113,2	7,1
Vacances Loisirs Culture	77,0	11,3
Protection (2)	91,7	6,5
Retraite	37,3	23,5
Mariage	3,3	-2,9
Autres	21,3	46,9
Aides remboursables Vie quotidienne (1)	36,1	-22,5
Chèque Emploi Service Universel	29,9	44,4
Total des charges d'action sociale	409,8	8,9

Source : données chiffrées 2011 à 2013, CGOS.

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

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

Figure 10.2-1 : Nombre d'instances de concertation en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail dans les ministères en 2012

	Nombre total de CHSCT	CHSCT ministériels	CHSCT d'administration centrale	CHSCT de réseau	CHSCT spéciaux	CHSCT de proximité	CHSCT d'établissement public	CHSCT d'un autre type	NC	Nombre de CT exerçant les compétences d'un CHSCT
Affaires étrangères et européennes	2	0	1	0	1	0	0	0	0	NR
Alimentation, Agriculture et Pêche	228	1	1	0	204	22	0	0	0	0
Ministères économique et financier	138	1	1	0	18	102	16	0	0	0
Caisse des dépôts	4	1	0	0	0	3	0	0	0	0
Conseil d'Etat	3	0	0	0	3	0	0	0	0	0
Culture et Communication	104	1	3	0	21	21	33	0	25	1
Défense	363	1	1	15	51	226	13	56	0	9
Directions départementales interministérielles	238	0	1	3	0	229	0	5	0	20
Écologie, Énergie, Développement durable et Mer	138	1	2	1	25	45	12	38	14	2
Aviation civile	32	0	1	1	23	6	1	0	0	2
Autre	106	1	1	0	2	39	11	38	14	0
Ministères de l'enseignement	449	2	1	0	234	31	181	0	0	5
Éducation	172	1	1	0	103	31	36	0	0	4
Enseignement supérieur	277	1	0	0	131	0	145	0	0	1
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales	250	0	1	1	3	143	2	100	0	0
Justice et Libertés	153	1	1	0	49	102	0	0	0	2
Santé et Sports	57	1	1	23	0	0	32	0	0	0
Services du Premier ministre	1	1	0	0	0	0	0	0	0	9
Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville	43	1	1	0	15	26	0	0	0	0
Total	2171	12	15	43	624	950	289	199	39	48

Source : Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine du travail dans la fonction publique de l'État en 2012, DGAFF, bureau des politiques sociales, de la santé, et de la sécurité au travail.

Note : CHSCT : Comité hygiène, sécurité et conditions de travail.

Figure 10.2-2 : Nombre d'acteurs en hygiène, sécurité et conditions de travail par ministère au 31 décembre 2012

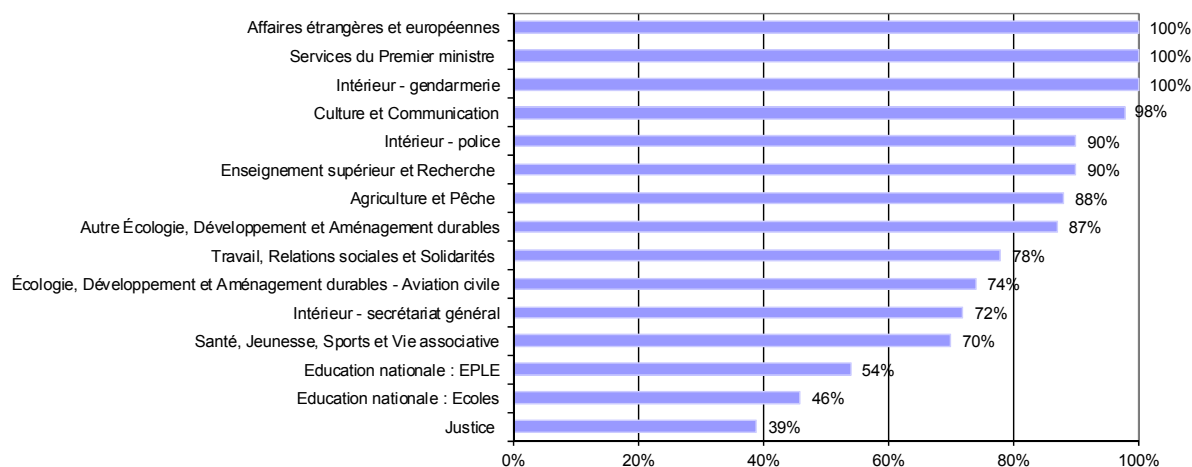
	Inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST)		Assistants et conseillers de prévention	
	Effectifs physiques	Ratio pour 10 000 agents du ministère	Effectifs physiques	Ratio pour 10 000 agents du ministère
Affaires étrangères et européennes	2	5	1	3
Alimentation, Agriculture et Pêche	6	4	37	26
Ministères économique et financier	19	1	299	20
Caisse des Dépôts	1	2	38	66
Conseil d'Etat	1	3	46	133
Culture et Communication	10	4	330	131
Défense	13	2	750	116
Directions départementales interministérielles	non concerné	-	170	106
Écologie, Énergie, Développement durable et Mer	11	2	260	39
Aviation civile	non concerné	-	56	47
Autre	11	2	204	37
Ministères de l'enseignement	39	0	14 246	320
Éducation nationale	30	0	8 043	89
Enseignement supérieur et Recherche ⁽¹⁾	9	0	6 203	231
Administration centrale	nd	nd	nd	nd
Intérieur, Outre-mer et Collectivités territoriales	19	1	939	416
Justice et Libertés	8	1	1 163	162
Santé et Sports	8	6	86	69
Services du Premier ministre	1	3	8	22
Travail, Relations sociales, Famille, Solidarité et Ville	4	4	87	78
Total	142	1	18 460	102

Source : Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine du travail dans la fonction publique de l'État en 2012, DGAFF, bureau des politiques sociales, de la santé et de la sécurité au travail.

Champ : France entière, Salariés à l'étranger et dans les COM non couverts.

Note : Tous les services n'ont pas pu être couverts. De plus, les établissements publics rattachés aux ministères ne sont pas systématiquement compris.

(1) Champ partiel : l'ensemble des universités n'a pas répondu à l'enquête.

Figure 10.2-3 : Part des structures ayant réalisé le document unique dans chaque ministère ⁽¹⁾ en 2012

Source : Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine du travail dans la fonction publique de l'État en 2012, DGAFF, bureau des politiques sociales, de la santé et de la sécurité au travail.

Note : Tous les services n'ont pas pu être couverts. De plus, les établissements publics rattachés aux ministères ne sont pas systématiquement compris.

(1) Seuls figurent dans ce graphique les ministères qui ont répondu au volet correspondant de l'enquête.

Figure 10.3-1 : Situation familiale des individus majeurs selon le type d'employeur

	FPE	Dont : enseignants	FPT	FPH	3FP
Vit en couple dans le logement	70,1	74,6	68,4	68,7	69,3
dont: Sans enfant	22,7	21,4	21,9	22,4	22,4
Famille traditionnelle	43,1	49,3	41,2	40,7	42,0
Famille recomposée	4,3	3,8	5,2	5,6	4,9
Ne vit pas en couple dans le logement	29,9	25,4	31,6	31,3	30,8
dont: Sans enfant	23,2	19,3	22,8	22,4	22,9
Famille monoparentale	6,7	6,1	8,9	8,9	7,9
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
dont: Sans enfant	45,9	40,7	44,7	44,8	45,3
Avec enfants	54,1	59,2	55,3	55,2	54,7
Avec enfants de moins de 25 ans	52,5	58,3	52,8	53,3	52,8
Avec enfants de moins de 18 ans	46,3	52,5	43,5	46,3	45,4

Source : Insee, enquête Famille et Logements 2011. Traitement DGAFF, département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine, population des ménages ordinaires, agents de la fonction publique de 18 ans ou plus, enfants vivant en famille.

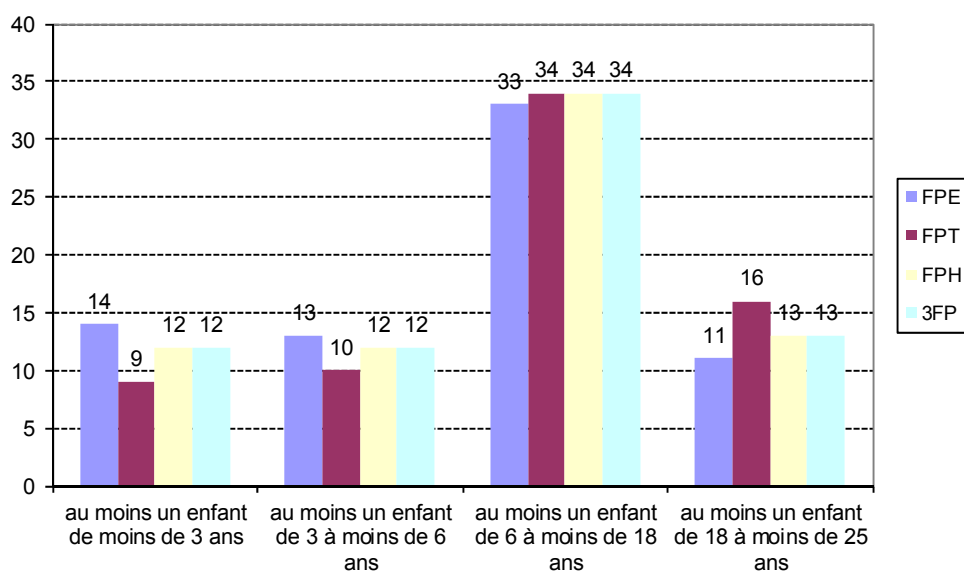
⁽³⁾ Les enfants considérés ici sont les enfants, au sens du recensement (voir ci-dessous) cohabitants, sans limite d'âge. On entend par famille traditionnelle une famille, cohabitant dans le même logement, composée d'un couple d'individus âgés de 18 ans ou plus et d'enfants nés de leur union (quel que soit leur âge).

On entend par famille recomposée une famille, cohabitant dans le même logement, composée d'un couple d'individus âgés de 18 ans ou plus et d'au moins un enfant de l'un des conjoints né d'une autre union (quel que soit son âge).

Note : L'enfant est défini au sens du recensement, comme une personne célibataire vivant l'essentiel de son temps dans le même logement qu'au moins un de ses parents et qui n'est elle-même ni parent d'un enfant du logement, ni en couple dans le logement.

Voir "Un enfant sur dix vit dans une famille recomposée", Insee Première, n°1470, Octobre 2013.

Figure 10.3-2 : Répartition des agents de la fonction publique selon l'âge de leurs enfants dans le logement
(en %)



Source : Insee, enquête Famille et Logements 2011. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine, population des ménages ordinaires, agents de la fonction publique de 18 ans ou plus, enfants vivant en famille.

Lecture : 14% des agents de la FPE vivent avec un ou plusieurs enfants dont au moins un a moins de 3 ans.

Définitions

A

Accident de trajet : accident survenu lors du parcours entre le lieu du travail et le domicile ou le lieu de restauration, à l'heure normale.

Accident du travail : accident de service des fonctionnaires et accident du travail des agents non-titulaires. Ces accidents surviennent lorsque l'agent est sous l'autorité de l'employeur, pendant le temps et sur le lieu de travail. Les accidents de mission qui surviennent lors d'un déplacement dans le cadre des obligations professionnelles sont inclus dans les accidents du travail.

Accidenté du travail (ou victime de maladies professionnelles) : agent victime d'un accident du travail ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % ou atteints d'une maladie professionnelle. Les fonctionnaires perçoivent une allocation temporaire d'invalidité (ATI) et les non-titulaires une rente du régime général. Les agents frappés d'une incapacité d'au moins 2/3, bénéficiaires d'une pension d'invalidité ou d'une allocation d'invalidité temporaire, sont aussi comptabilisés dans cette rubrique, bien que leur invalidité n'ait pas été causée par un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Administration centrale : les administrations centrales, aux termes du décret n° 92-604 du 1er juillet 1992 portant charte de la déconcentration, modifié par le décret n° 97-463 du 9 mai 1997 exercent « *les seules missions qui présentent un caractère national ou dont l'exécution, en vertu de la loi, ne peut être déléguée à un échelon territorial* ». Elles assurent au niveau national « *un rôle de conception, d'animation, d'orientation, d'évaluation et de contrôle* ».

Âge d'ouverture des droits - ou âge légal de la retraite - : âge à partir duquel l'assuré est en droit de demander sa mise à la retraite. Cet âge légal d'ouverture des droits progresse de 60 à 62, du fait de la réforme des retraites de 2010. Des départs anticipés sont toutefois possibles sous certaines conditions.

Agents reclassés ou assimilés : agents reclassés dans un autre corps ou un autre grade (dispositions de l'article 63 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 et de son décret d'application du 30 novembre 1984).

C

Catégorie A+ : rassemble les corps ou emplois selon une sélection reposant sur deux critères :

- « 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.
- le corps ou emploi doit être un débouché de la catégorie A (et non B). Les inspecteurs de 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.

On se fonde sur la nomenclature statutaire des corps grades et emplois, qui élimine les cas personnels atypiques où un agent d'un grade donné dispose d'un indice de rémunération hors échelle B non rattachable à une règle au sein de ce grade (en raison de bonifications par exemple). C'est le cas des personnels de catégorie A des services déconcentrés de la Direction générale des impôts et des personnels de direction d'établissement d'enseignement.

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.

Catégorie hiérarchique Voir *Catégorie statutaire*.

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

- la catégorie A, pour les fonctions d'études générales, de conception et de direction ;
- la catégorie B, pour les fonctions d'application ;
- la catégorie C pour les tâches d'exécution (la catégorie D est en extinction depuis 1992).

Par assimilation, les corps de fonctionnaires sans classification hiérarchique dans les textes statutaires (administration pénitentiaire, police notamment) et les agents contractuelles de droit public peuvent être classés dans une de ces trois catégories.

Catégories actives : emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles. La nomenclature de ces emplois est établie par décret en Conseil d'État. Les personnels ayant accompli au moins quinze ans de services dans un emploi de catégorie active peuvent partir à la retraite dès l'âge de 55 ans (au lieu de 60 ans), et 50 ans pour certaines. La réforme de 2010 relève progressivement de deux ans l'ensemble des bornes d'âge, qu'il s'agisse de l'âge d'ouverture des droits, des limites d'âge ou des durées de services effectifs exigées. Par opposition, les autres catégories d'emplois sont qualifiées de sédentaires.

Catégories sédentaires : ensemble des emplois qui ne sont pas classés en catégorie active, et pour lesquels l'âge légal de départ à la retraite est relevé progressivement de 60 à 62 ans.

Cessation progressive d'activité (CPA) : dispositif de travail à temps partiel. la quotité de travail à accomplir est dégressive (de 80 % les deux premières années rémunérées à 6/7ème du temps plein à 60 % jusqu'à la sortie définitive, avec une rémunération correspondant à 70 % du temps plein) ou fixe (50 % avec une rémunération de 60 % du traitement et des indemnités perçues auparavant). La loi du 9 novembre 2010 portant sur la réforme des retraites met fin au dispositif de cessation progressive d'activité.

Compte épargne-temps (CET) : fonctionnant sur la base du volontariat, ce dispositif permet de stocker des jours de congés non utilisés au cours de l'année civile. Les jours de congés épargnés peuvent toujours être utilisés sous forme d'un congé rémunéré, mais également être « monétarisés » selon certaines conditions ou bien encore être épargnés pour la retraite additionnelle de la fonction publique.

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

- Les **concours externes** sont ouverts aux candidats justifiant d'un certain niveau de diplôme ou de l'accomplissement de certaines études, à l'exception de certains concours de catégorie C ouverts sans condition de diplôme ou de formation.

- Les **concours internes** sont ouverts aux seuls fonctionnaires et agents publics en activité ayant accompli une certaine durée de service dans les conditions prévues par les statuts particuliers.

- Les **concours uniques** sont ouverts aux candidats, tant externes qu'internes (recrutement de chercheurs ou d'ouvriers professionnels, par exemple).

Parmi les concours externes de l'État, les **concours déconcentrés (distincts des concours nationaux)** sont destinés à pourvoir des postes dans une circonscription géographique précise (région, département, académie, etc.). En cas de réussite, les candidats sont nommés dans cette circonscription.

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

Concours communs/interministériels : concours organisés par plusieurs ministères ; les candidats passent une seule série d'épreuves.

Concours déconcentrés : concours d'accès à la fonction publique de l'État destinés à pourvoir des postes dans une circonscription géographique précise (région, département, académie, etc.). En cas de réussite, les candidats sont nommés dans cette circonscription.

Congé de longue durée : après avoir épuisé un an de congé longue maladie à plein traitement, le fonctionnaire atteint d'une des cinq maladies suivantes (tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite, déficit immunitaire grave ou acquis) est placé en congé de longue durée.

Congé de longue maladie : congé d'une durée maximale de trois ans. Ce congé est octroyé notamment pour l'une des affections suivantes lorsqu'elle est devenue invalidante : hémopathies graves, insuffisances respiratoires, hypertension, lèpre mutilante, maladies cardiaques et vasculaires, maladies du système nerveux, rhumatismes chroniques, appareil digestif, collagénoses, endocrinopathies, etc.

Congé de maladie « ordinaire » : congé d'une durée maximale d'un an sur une année de référence glissante.

Contractuel Voir *Non-titulaire*.

Corps : le corps est l'unité de base de la gestion de la carrière des fonctionnaires. Les corps regroupent les fonctionnaires qui ont vocation à occuper les mêmes emplois. Les fonctionnaires d'un corps donné sont tous soumis à même texte statutaire (statut particulier). Tout fonctionnaire appartient à un corps et est titulaire d'un grade

Cotisations sociales à la charge de l'employeur : part employeur des cotisations versées d'une part au régime général au titre du risque maladie (prestations en nature uniquement) pour les agents titulaires et les agents permanents non titulaires, d'autre part à l'Ircantec au titre du risque vieillesse pour les seuls agents permanents non titulaires ou au FSPOEIE pour la retraite des ouvriers d'État. Depuis janvier 2005, elles comprennent également la part employeur de la cotisation relative à la retraite additionnelle de la fonction

publique (RAFP). Depuis janvier 2006, elles intègrent également les contributions de l'État-employeur au CAS « Pensions », qui assurent l'équilibre des dépenses et recettes liées aux retraites et allocations temporaire d'invalidité (ATI) des titulaires et militaires.

D

Décote : réduction définitive appliquée au montant de la pension d'un assuré qui choisit de partir en retraite avant d'avoir atteint les conditions d'une pension de retraite à taux plein (âge de liquidation à taux plein ou durée de cotisation requise pour le taux plein).

Dépenses de personnel : elles comprennent, outre les traitements bruts, les cotisations sociales patronales, les prestations sociales ainsi que les taxes et versements liés aux rémunérations.

Durée d'assurance : nombre total des trimestres validés dans un régime de retraite ou dans l'ensemble des régimes (durée d'assurance totale). La durée d'assurance totale (c'est-à-dire tous régimes confondus) sert de base au calcul de la retraite pour le régime général et les régimes alignés, notamment pour déterminer les éventuelles décotes ou surcotes.

E

Encadrement supérieur : sous la dénomination des corps et emploi de direction ou d'encadrement supérieur on regroupe les agents soit exerçant un emploi de direction de service ou établissement assorti de la responsabilité de gestion des unités sous leur responsabilité soit, dans une logique statutaire relevant d'un corps ou cadre d'emploi constituant le principal vivier de ces emplois.

Examens professionnels : ils permettent aux fonctionnaires, dans les conditions prévues par les statuts particuliers, l'avancement à un grade immédiatement supérieur ou par saut de grade. Procédure de changement de corps (même niveau ou niveau supérieur) permettant souvent un changement de catégorie.

F

Fonction publique : la fonction publique regroupe les organismes publics à caractère administratif dans lequel le recrutement se fait sur la base du droit public (loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 constituant le titre I du Statut général). Les effectifs de la fonction publique comprennent l'ensemble des agents qui travaillent dans ces organismes, fonctionnaires ou non fonctionnaires. Les bénéficiaires d'emplois aidés (tels les contrats uniques d'insertion-contrats d'aide à l'emploi des établissements publics) sont en principe décomptés à part dans les publications statistiques de la DGAFP.

Fonction publique de l'État (FPE) : la fonction publique de l'État regroupe les ministères et les établissements publics administratifs (ÉPA) nationaux comme par exemple Pôle-Emploi, CROUS, CNRS, Universités (loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 constituant le titre II du Statut général), à l'exclusion des ÉPA nationaux de sécurité sociale dont le statut de recrutement normal est le droit privé (exemple CNAMTS : caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés). Les effectifs de la fonction publique de l'État comprennent l'ensemble des agents qui travaillent dans ces organismes, fonctionnaires ou non fonctionnaires. Les bénéficiaires d'emplois aidés (tels les contrats uniques d'insertion-contrats d'aide à l'emploi des ÉPA nationaux) sont en principe décomptés à part dans les publications statistiques de la DGAFP.

Fonction publique hospitalière (FPH) : la fonction publique hospitalière regroupe les hôpitaux publics, les établissements publics d'hébergement pour personnes âgées et les autres établissements médico-sociaux : aide sociale à l'enfance, mineurs et adultes handicapés ou inadaptés, réadaptation sociale (loi n°86-33 du 9 janvier 1986 constituant le titre IV du Statut général). Les effectifs de la fonction publique hospitalière comprennent l'ensemble des agents qui travaillent dans ces organismes, fonctionnaires ou non fonctionnaires y compris, dans cette acception, le personnel médical). Les bénéficiaires d'emplois aidés (tels les contrats uniques d'insertion-contrats d'aide à l'emploi des établissements de la FPH) sont en principe décomptés à part dans les publications statistiques de la DGAFP.

Fonction publique territoriale (FPT) : la fonction publique territoriale regroupe les collectivités territoriales stricto sensu (régions, départements, communes, y compris collectivités à statut particulier et collectivités d'outre-mer) et les ÉPA locaux (loi n°84-53 du 26 janvier 1984 constituant le titre III du Statut général). Les effectifs de la fonction publique territoriale comprennent l'ensemble des agents qui travaillent dans ces organismes, fonctionnaires ou non fonctionnaires. Les bénéficiaires d'emplois aidés (tels les contrats uniques d'insertion-contrats d'aide à l'emploi des ÉPA locaux) sont en principe décomptés à part dans les publications statistiques de la DGAFP.

Fonctionnaire : personne recrutée par concours (sauf cas dérogatoires, notamment pour le recrutement en catégorie C) pour occuper un emploi permanent de l'administration, d'un établissement public à caractère administratif ou, cas dérogatoire, de certains établissements publics à caractère industriel ou commercial. Parmi l'ensemble des fonctionnaires, ceux des assemblées parlementaires (Sénat et Assemblée nationale), les magistrats de l'ordre judiciaire et les militaires constituent des catégories de fonctionnaires régis par des textes statutaires spécifiques. Les autres relèvent du Statut général. La catégorie des fonctionnaires comprend les fonctionnaires stagiaires (avant titularisation) et les titulaires. Cependant, dans la pratique, les termes de fonctionnaire et de titulaire sont utilisés comme équivalents

Fonctionnaire stagiaire : personne ayant vocation à être titularisée dans un grade à l'issue d'une période probatoire ou d'une période de formation.

G

Garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) : mécanisme qui a vocation à compenser la perte de pouvoir d'achat du traitement indiciaire brut (TIB) sur une période de référence de quatre ans par l'attribution d'une prime. Cette garantie s'applique aux fonctionnaires et à certains agents publics non titulaires des administrations de l'État, des régions, des départements, des communes, des collectivités à statuts particuliers, des collectivités d'Outre-mer et de leurs établissements publics, dans les conditions prévues par le décret du 6 juin 2008. Elle ouvre des droits pour la retraite dans le cadre du RAFP, en dehors du plafond de 20 %.

Grade : sauf exception, les corps sont subdivisés en plusieurs grades : un grade initial (ou grade de base) et un ou plusieurs grades d'avancement.

H – I – L

Handicapés CDAPH : agents reconnus travailleurs handicapés par les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Ils sont recrutés sur contrat donnant vocation à titularisation, par concours externe de droit commun ou sur contrat de droit commun.

Indice de Traitement Brut - Grille Indiciaire (ITB-GI) et Indice de Traitement Net-Grille Indiciaire (ITN-GI) dans la fonction publique de l'État : ces indices mesurent l'impact des mesures générales (évolution du point d'indice, relèvement du minimum de traitement de la fonction publique et attribution de points uniformes) d'une part, et de toutes les réformes statutaires intervenues sur la période d'autre part, sur le traitement indiciaire des agents titulaires des ministères, l'ITN-GI prenant en outre en compte l'impact de l'évolution des cotisations salariales assises sur le traitement indiciaire. En revanche, ces indicateurs n'intègrent aucun élément de nature indemnitaire, ni les impacts des changements de structure liés aux mouvements de personnels et évolution des carrières (GVT positif et négatif).

Indice minimum de traitement de la fonction publique : le traitement afférent à cet indice est le minimum de traitement qu'un agent de la fonction publique peut percevoir. S'il est inférieur au Smic une indemnité différentielle compensant l'écart est versée aux agents concernés et qui y sont éligibles (décret n°91-769 du 2 août 1991).

Licenciement pour insuffisance professionnelle : acte par lequel l'administration rompt le lien d'emploi avec l'agent en raison de l'inaptitude au service de l'agent, et non pour des motifs disciplinaires.

Liquidation : vérification des droits acquis et calcul du montant de la retraite d'un assuré, préalable à sa mise en paiement. La liquidation intervient après que l'assuré a formulé sa demande de retraite

M

Maladies professionnelles : il s'agit de maladies contractées par les agents au cours de leur activité professionnelle, et qui ont été reconnues comme telles après avis des commissions de réforme. Les maladies sont recensées l'année de leur reconnaissance et non pas l'année où elles se sont déclarées.

Médecins Voir *Praticien hospitalier*.

Ministères : les ministères ou département ministériels sont les services administratifs des ministres (administrations) [placées directement sous l'autorité des ministres du gouvernement de la République]. Les noms et périmètres des ministères sont donc susceptibles de changer à l'occasion de chaque remaniement

ministériel. Les changements de portefeuilles sont liés à la définition des missions de service public que le Gouvernement a défini dans le cadre de son action. Dans les statistiques annuelles produites sur la fonction publique de l'État, l'appellation des ministères retenue est celle donnée par la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de l'année considérée. Lorsque ces statistiques sont suivies sur plusieurs années, la dénomination retenue est celle correspondant à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année de la série. Cependant, les périmètres des ministères varient selon les années. Pour permettre les comparaisons dans le temps, on procède à certains regroupements :

- les ministères économique et financier comprennent les ministères du Budget, Comptes publics et Fonction publique et Réforme de l'État, Économie, Finances et Industrie,
- les ministères de l'enseignement correspondent à l'Éducation nationale, jeunesse et vie associative, à l'Enseignement supérieur et à la Recherche,
- les autres appellations des ministères renvoient à la nomenclature d'exécution de la loi de finances initiale de la dernière année considérée.

N – O

Non-titulaire : dans une acception large, le terme de non-titulaire, comme celui de contractuel, peut désigner tout agent public qui n'a pas le statut de titulaire (ou de fonctionnaire). Dans une acception plus restrictive, le terme de non-titulaire désigne généralement (dans les publications statistiques de la DGAFP notamment) les agents qui ne sont ni titulaires, ni ouvriers d'État (qui relèvent de textes statutaires spécifiques et d'un régime de rémunération applicable au secteur privé), ni praticiens hospitaliers (qui relèvent de textes statutaires spécifiques), ni assistantes maternelles (qui relèvent d'un régime de rémunération applicable au secteur privé et de conditions d'exercice particulières) ni bénéficiaires d'emplois aidés (qui relèvent du droit privé). On considère généralement comme équivalents les termes de non-titulaire et de contractuel. Parmi les non-titulaires (ou contractuels), on peut distinguer des sous-populations constituées selon les critères courants suivants :

- la durée du contrat : contrat à durée indéterminée / contrat à durée déterminée ;
- la nature de l'emploi occupé : contrat sur emploi permanent à temps complet / contrat sur emploi permanent à temps incomplet / contrat pour besoins occasionnels ou saisonniers ;
- le support juridique du recrutement : contrat selon l'article de loi portant dispositions statutaires de chacune des trois fonctions publiques ou autres supports législatifs ou réglementaires ;
- la nature des fonctions exercées (en articulation avec le support juridique) comme par exemple : contrat d'assistant d'éducation, d'adjoint de sécurité, de recruté local.

Dans leur très grande majorité, les non-titulaires sont des agents de droit public. Les dérogations législatives permettant de recruter des personnels de droit privé concernent certains établissements publics pour occuper des emplois ciblés ou certaines catégories, notamment les non-titulaires occupant des emplois de service particuliers en fonction avant la publication de la loi 2000-321 du 12 avril 2000 (article 34) et ayant opté pour le régime de droit privé ; les apprentis ; les bénéficiaires d'emplois aidés (tels les contrats uniques d'insertion-contrats d'aide à l'emploi) s'ils sont inclus dans le périmètre.

Ouvrier d'État : agent public qui n'a pas le statut de fonctionnaire. Les ouvriers d'État relèvent de textes statutaires, d'un régime de rémunération et d'un régime de retraite propres. Ils sont notamment employés par le ministère de la Défense (affectés dans les établissements industriels de l'armement de la société anonyme Nexter, anciennement GIAT industries, ou dans les établissements industriels des constructions navales de la société anonyme DCNS) ; par le ministère chargé de l'Écologie, du développement durable et de l'énergie (ouvriers d'État des parcs et ateliers ou de la direction générale de l'aviation civile par exemple), par le ministère de l'Intérieur

P

Pacte (Parcours d'Accès aux Carrières des fonctions publiques hospitalières, Territoriale et de l'État) : accès à la Fonction publique par des contrats de droit public qui par détermination de la loi peuvent conduire à une titularisation dans un corps ou cadre d'emplois classé en catégorie C. Ces recrutements sont ouverts aux jeunes de moins de 26 ans dont le niveau de diplôme est inférieur au baccalauréat.

Pension à taux plein : un agent peut bénéficier d'une retraite à taux plein à condition de remplir une condition de durée d'assurance ou une condition d'âge. Dans certains cas particulier, les agents ne remplissant pas ces conditions peuvent également prétendre à une retraite à taux plein (ex : retraite pour invalidité).

Pension principale d'orphelin : pension de réversion, égale à 50 % de la pension du fonctionnaire ou militaire (ou des droits à pension lorsqu'il s'agit d'un décès en activité). Elle est partagée entre les enfants de moins de 21 ans ou majeur infirme, et non attribuée au conjoint lorsque, par exemple, le conjoint est également décédé.

Pension temporaire d'orphelin : pension attribuée à chacun des orphelins âgés de moins de 21 ans ou majeur infirme, du fonctionnaire ou militaire décédé, égale à 10 % de la pension de celui-ci (ou des droits à pension acquis par lui en cas de décès en activité). Elle est cumulable avec la pension principale d'orphelin.

Pensionné de droit direct ou ayant droit : agent possédant un droit à pension du fait de son activité professionnelle.

Pensionné de droit indirect ou de droit dérivé ou ayant cause : personne ayant acquis un droit suite au décès d'un agent en activité ou en retraite. Il s'agit en général du conjoint survivant ou divorcé et/ou des enfants (orphelins) qui bénéficient de ce fait d'une pension de réversion.

Pensions cristallisées : pour les militaires et les civils ayant servi la France et appartenant à des pays qui ont acquis depuis leur indépendance, la valeur du point et l'indice permettant le calcul de la pension ont été figés. Ces pensions ont été "décristallisées" à compter du 1er janvier 2011, dans le cadre de l'article 211 de la loi n° 2010-1657 de finances pour 2011.

Pensions en « état d'avances » : pour le FSPOEIE, il s'agit des pensions correspondant à un dossier en cours. Les éléments de calcul sont provisoires, mais pour ne pas pénaliser le retraité, une avance sur pension est effectuée.

Pensions en « titre définitif » : pour le FSPOEIE, il s'agit des pensions correspondant à un dossier terminé. Les éléments de calcul de la pension sont connus.

Personnel médical : constitué par les praticiens hospitaliers. À noter que le personnel de la filière soignante (exemple : personnel infirmier) est compris dans le personnel non-médical.

Personnel non-médical : personnel titulaire et non-titulaire de la fonction publique hospitalière, notamment ceux de la filière soignante (exemple : personnel infirmier).

Plan de titularisation : ils ont été ouverts en dérogation au statut général des fonctionnaires et de manière temporaire, par une loi, aux agents contractuels remplissant certaines conditions de diplôme ou d'ancienneté. La loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001, dite « loi Sapin », relative à la résorption de l'emploi précaire prévoyait trois modalités : des recrutements sans concours pour l'accès aux corps classés en échelle 2 de rémunération, l'ouverture de concours réservés et d'examens professionnels pendant une durée maximum de cinq ans. L'actuel plan de titularisation est couvert par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 dite Loi "Sauvadet".

Polypensionné : agent ayant cotisé à plusieurs régimes de base au cours de sa vie active et percevant par conséquent plusieurs pensions de ces différents régimes au prorata de la durée effectuée dans chacun des régimes.

Postes reversés des emplois réservés : les emplois réservés (permettant l'accès à la fonction publique à d'anciens militaires ou à des publics rencontrant des difficultés de santé, par exemple) non pourvus sont reversés aux autres concours.

Praticien hospitalier : agent public médecin, chirurgien-dentiste ou pharmacien des établissements publics de santé. Hormis les « professeurs d'université-praticiens hospitaliers » (PU-PH) et certains autres corps d'enseignants des centres hospitalo-universitaires qui sont parallèlement des fonctionnaires de l'État pour leurs activités d'enseignement, les praticiens hospitaliers n'ont pas le statut de fonctionnaire. Les praticiens hospitaliers constituent la catégorie aussi appelée personnel médical ou, par simplification médecins. Les praticiens hospitaliers à statut sont recrutés par concours et les praticiens contractuels sont recrutés sous contrat.

Primes, indemnités et rémunérations annexes : elles comprennent l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement éventuel, la NBI (nouvelle bonification indiciaire), ainsi que les primes et indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire, y compris celles correspondant à l'indemnisation d'heures supplémentaires.

R

Radiation des cadres : acte administratif mettant définitivement fin à la carrière du fonctionnaire. Elle découle soit de l'admission à la retraite, soit d'une démission régulièrement acceptée, d'un licenciement ou d'une révocation (qui met fin aux fonctions de l'agent pour des motifs disciplinaires). La radiation des cadres n'entraîne donc pas obligatoirement la liquidation immédiate de la pension.

Règle d'écèlement : l'écèlement peut concerner différentes choses : écèlement du minimum garanti, écèlement de la pension si reprise d'activité auprès d'un employeur public et que la pension dépasse un certain plafond, écèlement des durées supérieures à 4 trimestres sur une année.

S

Salaire brut : le salaire est le paiement du travail convenu entre un salarié et son employeur. Le salaire brut correspond à l'intégralité des sommes perçues par le salarié au titre de son contrat de travail (dans le secteur privé ou pour les agents contractuels), de son emploi pour les fonctionnaires, avant toute déduction de cotisations obligatoires. Il correspond, pour les fonctionnaires, à la rémunération définie à l'article 20 du statut général, soit au traitement brut augmenté des primes, indemnités et rémunérations annexes.

Salaire moyen par tête (SMPT) : également appelé « salaire par équivalent temps plein » ; c'est la valeur des salaires perçus pour les postes de travail (qu'ils soient à temps plein ou temps partiel) au cours d'une année rapportée au volume de travail correspondant calculé en **nombre d'équivalents temps plein**. Chaque poste de travail est ainsi pris en compte au prorata de son volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet. Par exemple, pour le calcul du SMPT annuel, un poste de travail occupé 6 mois dans l'année à temps partiel avec une quotité de travail de 80% et pour lequel la rémunération versée s'est élevée à 10 000 euros, compte pour un salaire de 25 000 euros ($10\,000 / (80\%) / (6/12 \text{ mois})$) avec un poids de 0,4 EQTP. Le SMPT peut être exprimé en salaire moyen annuel ou mensuel, brut ou net.

Salaire net (de prélèvements sociaux) : c'est la part du salaire brut restant au salarié après déduction des prélèvements sociaux obligatoires : cotisations sociales salariales, la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Sanction disciplinaire : punition prononcée par l'autorité investie du pouvoir disciplinaire (en principe, l'autorité investie du pouvoir de nomination) à l'encontre d'un agent auteur d'un manquement à l'une quelconque de ses obligations statutaires. Les sanctions disciplinaires sont réparties par groupe :

- premier groupe (avertissement, blâme),
- deuxième groupe (radiation du tableau d'avancement, abaissement d'échelon, exclusion temporaire de fonctions (durée maximale 15 jours), déplacement d'office),
- troisième groupe (rétrogradation, exclusion temporaire de 3 mois à 2 ans),
- quatrième groupe (mise à la retraite d'office, révocation).

Service déconcentré : les services déconcentrés de l'État (loi du 6 février 1992) - par exemple, les directions régionales, les directions départementales ministérielles et interministérielles, etc. - sont les services administratifs des diverses circonscriptions administratives de l'État qui subdivisent le territoire national (régions, départements, arrondissements, cantons, communes). Ils gèrent les missions de l'État qui ne relèvent pas de la compétence des administrations centrales, leur compétence est de droit commun. Ils peuvent être rattachés à un seul ministère ou à plusieurs selon les niveaux géographiques. La plupart des services déconcentrés sont placés sous l'autorité d'un préfet.

Soldes de réserve : émoluments versés aux officiers généraux placés dans la deuxième section où ils sont maintenus en activité et mis à la disposition du ministre de la Défense, dont le montant est égal à celui de la pension de retraite à laquelle les intéressés pourraient prétendre s'ils étaient radiés des cadres.

Statut des agents : les agents de la fonction publique sont généralement répartis parmi les catégories de statut suivantes : titulaires, non-titulaires, ouvriers d'État, militaires, assistantes maternelles, praticiens hospitaliers et, enfin, bénéficiaires d'emplois aidés (tels les contrats uniques d'insertion-contrats d'aide à l'emploi des ÉPA) s'ils figurent dans le périmètre de décompte.

Système d'information des agents des services publics (SIASP) : Par la constitution d'un fichier statistique, à partir de plusieurs sources administratives, le système d'information sur les agents de la fonction publique (SIASP) permet de connaître les effectifs, les caractéristiques d'emploi, les volumes de travail et les rémunérations des agents des 3 versants de la fonction publique. Il couvre les agents en poste en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, hors Mayotte.

T

Taux d'administration d'un territoire (région, département, etc.) : part des agents civils (en effectifs équivalent temps plein) de la fonction publique (d'État, territoriale, hospitalière ou de l'ensemble) travaillant dans ce territoire par rapport à la population totale de ce même territoire.

Titulaire : Personne qui a satisfait aux procédures de recrutement de fonctionnaire et qui a été titularisée dans un grade de la hiérarchie de l'administration, d'un établissement public à caractère administratif ou, cas dérogatoire, de quelques rares établissements publics à caractère industriel ou commercial. Dans la pratique, le terme de fonctionnaire (qui, strictement parlant, comprend les stagiaires et les titulaires) et le terme de titulaire (qui, strictement parlant, ne comprend pas les fonctionnaires stagiaires) sont utilisés comme équivalents.

Titulaires sans droit à pension (TSD) : ce sont les agents titulaires qui quittent leur emploi sans remplir les conditions requises pour bénéficier d'une pension du régime spécial auprès duquel ils étaient affiliés et qui sont rétroactivement affiliés au RG et à l'Ircantec.

Traitement (indiciaire) brut (TIB) : le traitement brut ou « **traitement indiciaire brut** » (également appelé « traitement de base ») correspond à la part principale liée à la carrière décrite dans le statut particulier du corps ou cadre d'emplois auquel appartient le fonctionnaire. Il est calculé par la multiplication entre l'indice majoré afférent à l'échelon, au grade et au corps ou cadre d'emploi du fonctionnaire, exprimé en nombre de points (« grille indiciaire »), et la valeur du point fonction publique.

Travailleurs sur emplois particuliers : cette catégorie comprend les stagiaires (à l'exception des élèves fonctionnaires), les apprentis, les bénéficiaires du contrat emploi consolidé (CEC), du contrat emploi solidarité (CES), du contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), les bénéficiaires des emplois jeunes et les agents de droit privé qui exercent des fonctions concourant au fonctionnement de services publics administratifs de restauration, de gardiennage ou d'entretien relevant, pour la plupart, de la catégorie C (« Berkani »).

Troisième concours : voie d'accès alternative aux concours externes et internes, réservée aux candidats justifiant d'une activité professionnelle dans le secteur privé ou d'un mandat de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale. Les troisièmes concours ont été créés d'abord pour l'accès à l'Ena (1990) et aux Ira (1993) puis pour d'autres corps en 2001 (loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001, volet modernisation du recrutement).

Glossaire

A

Acmo	Agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité
Acofa	Agence centrale des organismes d'intervention dans le secteur agricole
Acoss	Agence centrale des organismes de sécurité sociale
Ademe	Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie
AE	Autorisation d'engagement
AFII	Agence française pour les investissements internationaux
Afpa	Association nationale pour la formation professionnelle des adultes
AFSSAPS	Agence française de sécurité sanitaire des produits de santé
AFSSET	Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
Aii	Agence de l'innovation industrielle
AMF	Assurance mutuelle des fonctionnaires
Anact	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
Anah	Agence nationale pour l'amélioration de l'habitat
Andra	Agence nationale pour la gestion des déchets radioactifs
Anifom	Agence nationale pour l'indemnisation des français d'Outre-mer
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
ANPEEC	Agence nationale pour la part des employeurs à l'effort de construction
Apec	Association pour l'emploi des cadres
AP-HM	Assistance publique - Hôpitaux de Marseille
AP-HP	Assistance publique - Hôpitaux de Paris
APU	Administration publique
APUC	Administration publique centrale
APUL	Administration publique locale
ARS	Agence régionale de santé
ASA	Association syndicale autorisée
ASHQ	Agent de service hospitalier qualifié
ASSO	Administration de sécurité sociale
Ater	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
Ati	Allocation temporaire d'invalidité

B

Bapsa	Budget annexe des prestations sociales agricoles
Biatoss	Bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, ouvriers, de service et de santé
BNF	Bibliothèque nationale de France
BRGM	Bureau de recherches géologiques et minières
BTS	Brevet de technicien supérieur

C

CAA	Cessation anticipée d'activité
CAE	Contrat d'aide à l'emploi
CAP	Commission administrative paritaire
Capa	Cité de l'architecture et du patrimoine
CAS	Centre d'analyse stratégique
Cav	Contrat d'avenir
CCAS	Centre communal d'action sociale
CDAPH	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CDC	Caisse des dépôts et consignations
CDD	Contrat à durée déterminée
CDG	Centre de gestion
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEC	Contrat emploi consolidé
CEE	Centre d'études de l'emploi
Cemagref	Centre national du machinisme agricole du génie rural des eaux et des forêts
Cereq	Centre d'études et de recherche sur les qualifications
CES	Conseil économique et social
CESU	Chèque emploi service universel
CET	Compte épargne temps
CFA	Congé de fin d'activité

CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération française de l'encadrement
CGEF	Contrôle général économique et financier
CGT	Confédération générale du travail
CGTI	Conseil général des technologies de l'information
CH	Centre hospitalier
CHR	Centre hospitalier régional
CHS	Comité hygiène et sécurité
CHS	Centre hospitalier spécialisé
CHSC	Comité hygiène et sécurité central
CHSM	Comité hygiène et sécurité ministériel
CIEP	Centre international d'études pédagogiques
CIG	Centre interdépartemental de gestion
Cirad	Centre de coopération internationale en recherche agronomique
CLD	Congé longue durée
CNAC	Centre national d'art et de culture
Cnaf	Caisse nationale d'allocations familiales
Cnam	Conservatoire national des arts et métiers
Cnamts	Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés
CNAP	Centre national des arts plastiques
Cnasea	Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles
Cnavts	Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés
CNC	Centre national de la cinématographie française
CNDP	Centre national de documentation pédagogique
CNDS	Comité national de danse sportive
Cned	Centre national d'enseignement à distance
Cnes	Centre national des études spatiales
Cness	Centre national d'études supérieures de la sécurité sociale
CNFPPT	Centre national de la fonction publique territoriale
CNG	Centre national de gestion
CNMSS	Caisse nationale militaire de sécurité sociale
Cnous	Centre national des œuvres universitaires et scolaires
CNRACL	Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales
CNRS	Centre national de la recherche scientifique
CNV	Centre national de la chanson, des variétés et du jazz
Colter	Collectivités territoriales
Com	Collectivités d'Outre-mer
Cor	Conseil d'orientation des retraites
CP	Crédit de paiement
CPA	Cessation progressive d'activité
CRDS	Contribution au remboursement de la dette sociale
Creps	Centre régional d'éducation populaire et sportive
Crous	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
CRPF	Centres régionaux de la propriété forestière
CSA	Conseil supérieur de l'audiovisuel
CSFPE	Conseil supérieur de la fonction publique de l'État
CSFPH	Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière
CSFPT	Conseil supérieur de la fonction publique territoriale
CSG	Contribution sociale généralisée
CSTB	Centre scientifique et technique du bâtiment
CTP	Comité technique paritaire

D

Dads	Déclaration annuelle de données sociales
Dares	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DATAR	Délégation interministérielle à l'aménagement du territoire et à l'attractivité régionale
DB	Direction du Budget
DCN	Direction des constructions navales
DDE	Direction départementale de l'équipement
DDM	Direction du développement des médias
DEA	Diplôme d'études approfondies
DES	Département des études et des statistiques
DESS	Diplôme d'études supérieures spécialisées
Deug	Diplôme d'études universitaires générales

DGA	Directeur général adjoint
DGAFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DGCL	Direction générale des collectivités locales
DGFIP	Direction générale des finances publiques
DGS	Directeur général de service
DGSE	Direction générale de la sécurité extérieure
DGST	Directeur général des services techniques
DHOS	Direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins
Dom	Département d'Outre-mer
Drees	Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques
Dsaf	Direction des services administratifs et financiers
DUT	Diplôme universitaire de technologie

E

EA	Enseignement agricole
EDF	Electricité de France
EFS	Établissement français du sang
EMGI	Évolution moyenne de la grille indiciaire
EN	Éducation nationale
Éna	École nationale d'administration
Énac	École nationale de l'aviation civile
Énact	École nationale d'administration des cadres territoriaux
Énap	École nationale d'administration pénitentiaire
ÉNE	École nationale d'équitation
Énesad	Établissement national d'enseignement supérieur agronomique de Dijon
Éngref	École nationale du génie rural, des eaux et forêts
ENMM	École nationale de la marine marchande
ENS	École nationale supérieure
Ensa	École nationale de ski et d'alpinisme
Ensosp	École nationale des officiers de sapeurs pompiers
ENSP	École nationale supérieure de police
ENV	École nationale de voile
Épa	Établissement public à caractère administratif
EPCI	Établissement public de coopération intercommunal
Épic	Établissement public à caractère industriel ou commercial
Épide	Établissement public d'insertion de la Défense
EPLÉ	Établissement public local d'enseignement
EPN	Établissement public national
EPSCP	Établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel
EPST	Établissement public à caractère scientifique et technologique
EQTP	Équivalents temps plein annualisés
ETPE	Équivalent temps plein emploi
ETPF	Équivalent temps plein financier
ETPR	Équivalent temps plein rémunéré
ETPT	Équivalent temps plein travaillé

F

Fas	Fonds d'action sociale pour les travailleurs immigrés et leurs familles
FGE	Fichier général de l'État
FIPHFP	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
Fnal	Fonds national d'aide au logement
FNCDG	Fédération nationale des centres de gestion
FO	Force ouvrière
FPE	Fonction publique de l'État
FPH	Fonction publique hospitalière
FPT	Fonction publique territoriale
FSL	Fonds de solidarité pour le logement
FSPOEIE	Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État
FSU	Fédération syndicale unitaire
FT	France Télécom

G

GDF	Gaz de France
Gip	Groupement d'intérêt public
Gipa	Garantie individuelle du pouvoir d'achat
GPEEC	Gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences
GVT	Glissement vieillesse-technicité

H

HL	Hôpital local
HLM	Habitation à loyer modéré

I

Iedom	Institut d'émission des départements d'Outre-mer
IEOM	Institut d'émission d'Outre-mer
IEP	Institut d'études politiques
IG	Inspection générale
IGN	Institut géographique national
IM	Indice majoré
Inalco	Institut national des langues et des civilisations orientales
Inao	Institut national des appellations d'origine
Ined	Institut national d'études démographiques
Inhes	Institut national des hautes études de sécurité
INI	Institut national des invalides
INJA	Institut national des jeunes aveugles
Injep	Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire
INJS	Institut national des jeunes sourds
INP	Institut national polytechnique
INPES	Institut national de prévention et d'éducation pour la santé
INPI	Institut national de la propriété industrielle
Inra	Institut national pour la recherche agronomique
INRAP	Institut national de recherches archéologiques préventives
Inrets	Institut national de recherche sur les transports et leur sécurité
Inria	Institut national de recherche en informatique et en automatisme
INRP	Institut national de la recherche pédagogique
Insa	Institut national des sciences appliquées
Insee	Institut national de la statistique et des études économiques
Insep	Institut national du sport et de l'éducation physique
Inserm	Institut national de la santé et de la recherche médicale
Ipag	Institut de préparation à l'administration générale
IPC	Indice des prix à la consommation
Ira	Institut régional d'administration
Ircantec	Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques
IRD	Institut de recherche pour le développement
IUFM	Institut universitaire de formation des maîtres

L

LFI	Loi de finance initiale
LNE	Laboratoire national de métrologie et d'essais
Lolf	Loi organique relative aux lois de finances

M

MAD	Mise à disposition
MI-SE	Maître d'internat et surveillant d'externat
MITHA	Militaire infirmier et technicien des hôpitaux des armées

N

NBI	Nouvelle bonification indiciaire
NTCR	Non-titulaire sur crédits de remplacement

O

Ofpra	Office français de protection des réfugiés et apatrides
OMI	Office des migrations internationales
ONACVG	Office national des anciens combattants et victimes de guerre
ONDPS	Observatoire national des professions de santé
ONF	Office national des forêts
Onic	Office national interprofessionnel des céréales
ONIGC	Office national interprofessionnel des grandes cultures
Onisep	Office national d'information sur les enseignements et les professions
Opac	Office public d'aménagement et de construction
OPH	Office public de l'habitat
OPHLM	Office public de l'habitat à loyer modéré
Orstom	Office de la recherche scientifique et technique d'Outre-mer

P

PCMR	Pensions civile et militaire de retraite
PCS	Profession et catégorie socioprofessionnelle
PEGC	Professeur d'enseignement général de collège
PI	Profession intermédiaire
PIB	Produit intérieur brut
PSOP	Paie sans ordonnancement préalable

R

RAFP	Régime additionnel de la fonction publique
RATP	Régie autonome des transports parisiens
RGPP	Révision générale des politiques publiques
RMI	Revenu minimum d'insertion
RMPP	Rémunération moyenne des personnes en place

S

SAE	Statistique annuelle sur les établissements de santé
SAN	Syndicat d'agglomérations nouvelles
SDIS	Services d'incendie et de secours
SFT	Supplément familial de traitement
SGAE	Secrétariat général des Affaires européennes
SGG	Secrétariat général du gouvernement
SIASP	Système d'information sur les agents des services publics
SIRH	Systèmes d'information des ressources humaines
Sivom	Syndicat intercommunal à vocations multiples
Sivu	Syndicat intercommunal à vocation unique
SMPT	Salaire moyen par tête
SNCF	Société nationale des chemins de fer français
Solidaires	Union syndicale Solidaires Fonction Publique
SPE	Statistique du personnel non médical des établissements publics de santé
SRE	Service des retraites de l'État
SRIAS	Section régionale interministérielle d'action sociale

T

Tems	Enquête <i>Transparence de l'emploi et mobilité statutaire</i>
TIB	Traitement indiciaire brut
TOS	Techniques, ouvriers et de service
TP	Temps partiel
TPE	Travaux publics de l'État
TPG	Trésorier payeur général

TSD Titulaire sans droit à pension

U

Ugap Union des groupements d'achats publics
Unedic Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
Unsa Union nationale des syndicats autonomes

Z

Zeat Zone d'études et d'aménagement du territoire